

**UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO**

FCT Fundação para a Ciência e a Tecnologia
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

**OS CONTORNOS DO EMPREGO E DO TRABALHO NA
ECONOMIA SOCIAL**

Estudos de caso nos distritos de Viseu e da Guarda

Maria Teresa de Sousa

Dissertação para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia
Económica e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Ilona Zsuzanna Kovács

Júri

Presidente: Reitor da Universidade Técnica de Lisboa

Vogais:

Doutora Ilona Zsuzanna Kovács, professora catedrática do Instituto Superior de
Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Maria Helena Gomes dos Reis Amaro da Luz, professora associada do
Instituto Superior Bissaya Barreto

Doutor Pedro Manuel Teixeira Botelho Hespanha, professor associado da
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Doutora Maria João Ferreira Nicolau dos Santos, professora auxiliar do Instituto
Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Sara Cristina Falcão Gonçalves Casaca Ferreira, professora auxiliar
do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Lisboa, Julho de 2012

**UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO**

FCT Fundação para a Ciência e a Tecnologia
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

**OS CONTORNOS DO EMPREGO E DO TRABALHO NA
ECONOMIA SOCIAL**

Estudos de caso nos distritos de Viseu e da Guarda

Maria Teresa de Sousa

Dissertação para a obtenção do Grau de Doutora em Sociologia
Económica e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Ilona Zsuzanna Kovács

Júri

Presidente: Reitor da Universidade Técnica de Lisboa

Vogais:

Doutora Ilona Zsuzanna Kovács, professora catedrática do Instituto Superior de
Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Maria Helena Gomes dos Reis Amaro da Luz, professora associada do
Instituto Superior Bissaya Barreto

Doutor Pedro Manuel Teixeira Botelho Hespanha, professor associado da
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Doutora Maria João Ferreira Nicolau dos Santos, professora auxiliar do Instituto
Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Doutora Sara Cristina Falcão Gonçalves Casaca Ferreira, professora auxiliar
do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Lisboa, Julho de 2012

Dissertação apresentada para a
obtenção do Grau de Doutora em
Sociologia Económica e das
Organizações, sob a orientação
científica da Professora Doutora Ilona
Kovács

Agradecimentos

O meu primeiro agradecimento dirige-se à minha orientadora, Professora Doutora Ilona Kovács, pela sua disponibilidade, pelos seus comentários/sugestões e pela confiança/autonomia concedida durante a realização deste trabalho.

Agradeço ao Professor Doutor Carvalho Ferreira, enquanto coordenador do Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, o entusiasmo com que vive o percurso dos doutorandos.

Agradeço à FCT (Fundação para a Ciência e a Tecnologia) a bolsa que me foi concedida para a realização deste trabalho e que me permitiu também preparar e apresentar comunicações não só em Portugal como no estrangeiro.

Naturalmente que um trabalho desta natureza não se realiza sozinho e todos os contributos recebidos, sejam eles de natureza mais ou menos afectiva/emocional ou de natureza institucional, apresentam-se sem qualquer hierarquia de importância. Assim sendo e obedecendo ao que foi o ritmo do trabalho desenvolvido, dirijo uma palavra inicial ao grupo de interlocutores privilegiados que me permitiram uma primeira “viagem” pelo âmbito geográfico deste estudo. Agradeço a todas as organizações da economia social que me acolheram, aos seus responsáveis e aos seus trabalhadores. Sem esta colaboração esta dissertação não teria sido possível. É com agrado que registo os laços que se criaram com alguns responsáveis e trabalhadores e que ainda hoje se mantêm. Uma palavra para o Carlos e para a Rosa, pelo incentivo, entusiasmo e confiança demonstrados.

Um agradecimento muito especial ao meu amigo e colega Mateus, pela sua disponibilidade, tantas vezes requerida a que só uma verdadeira amizade é capaz de responder. Obrigada pelas palavras de conforto e de ânimo que permitiram aliviar as angústias próprias do percurso de uma doutoranda ... À Sara, pela partilha destas mesmas angústias, pela sua amizade e pelo ser humano que é. É certo que nos últimos anos, a vida nos tem permitido alguns “desencontros”, contrariados pela palavra certa, na hora certa. Manifesto igualmente a minha gratidão à Sandra pela sua amizade sem limites e tantas vezes demonstrada e que se consolidou desde o tempo da faculdade ... A todos os meus amigos, a quem esta etapa me privou de uma presença mais constante ...

Recordo também neste momento alguns professores e professoras que tive o privilégio de conhecer ao longo do meu percurso escolar: desde aquele(a)s que permitiram que eu rabiscasse os primeiros desenhos e as primeiras letras àquele(a)s que me desafiaram à elaboração de um trabalho mais académico. Convosco cresci e aprendi.

Um agradecimento a quem devo o que sou: aos meus pais, aos meus avós, aos meus irmãos (pelo entusiasmo com que viveram esta minha etapa) e à minha rede familiar mais próxima (felizmente tão rica que me impede uma enumeração individual). À Beatriz e ao Henrique, pelas gargalhadas que me proporcionaram com as suas “traquinices” e que constituíram, muitas vezes, um vento refrescante para prosseguir este caminho e amenizar algumas tensões.

Uma última palavra ao Miguel: uma relação que evoluiu de uma profunda amizade para uma vida a dois. Uma caminhada que temos percorrido lado a lado: nas emoções e nos afectos, na vida familiar e na vida profissional. É certo que esta caminhada não tem sido isenta de algumas inquietações, mas sempre suavizadas pela tua maneira de ser e postura num mundo cada vez mais desconcertante. Obrigada pelo apoio, compreensão, companheirismo, paciência e por seres igual a ti próprio. Que bom tem sido ter-te ao meu lado ... Para ti, este trabalho ...

Índice

Agradecimentos.....	V
Índice.....	VII
Índice de Quadros, Figuras e Gráficos.....	XI
Resumo.....	XVII
Abstract.....	XIX
Abreviaturas e Siglas.....	XXI
Introdução	1
1- A problemática.....	1
2- Objectivos do estudo e metodologia.....	4
3- Organização e estrutura do trabalho.....	7
PARTE I	
Contextualização e enquadramento teórico.....	11
1- Contextualização: a economia social um “novo” instrumento ao serviço da batalha pelo emprego	13
1.1.- Economia social: um debate e uma contribuição plural.....	13
1.2.- Uma questão que emerge: o porquê da atractividade pela economia social.....	15
1.3.- A economia social, o emprego e a correcção dos desequilíbrios do mercado de trabalho e de emprego.....	18
1.4.- A economia social - dos “Trinta Anos Gloriosos” à actualidade.....	23
2- Enquadramento teórico: os “caminhos” de um conceito	33
2.1.- Nota introdutória.....	33
2.2.- A cooperação - o mote inicial.....	34
2.3.- O percurso histórico.....	35
2.3.1.- As origens.....	35
2.3.2.- Os primeiros pensadores.....	38
2.3.3.- Das palavras aos actos.....	41
2.4.- Os principais enfoques teóricos.....	44
2.4.1.- Economia social - abordagem europeia.....	44
2.4.2.- Sector não lucrativo - abordagem anglo-saxónica.....	52
2.5.- Um primeiro balanço.....	57
2.6.- O terceiro sector como ponto de convergência.....	62
2.7.- Outros contributos importantes para os “caminhos” do conceito.....	66
2.8.- Economia solidária.....	75
2.9.- Os “frutos” da evolução.....	84
2.9.1.- Nova economia social.....	85
2.9.2.- Empresa social.....	86
2.9.3.- Terceiro sector de utilidade social.....	89
2.9.4.- Economia social e solidária.....	92
2.10.- As teorias económicas do terceiro sector.....	93
3- Transformações económicas e socioculturais	97
3.1.- A sociedade salarial.....	97
3.2.- A crise da sociedade salarial.....	100
3.3.- As principais transformações socioeconómicas.....	103
3.3.1.- A globalização da economia.....	103
3.3.2.- As alterações no funcionamento dos mercados.....	105
3.3.3.- Nova articulação entre a esfera económica, social e doméstica.....	106
3.3.4.- As transformações nas formas de produzir e organizar o trabalho.....	106
3.3.5.- A terciarização da economia.....	107
3.3.6.- As novas tecnologias de informação e comunicação.....	108
3.3.7.- A subcontratação.....	109
3.3.8.- A flexibilidade.....	110
3.4.- As implicações das transformações socioeconómicas no trabalho e no emprego.....	112

3.5.- Controvérsias acerca da crise do emprego.....	118
3.6.- Indicadores estruturais do mercado de trabalho e de emprego - dados nacionais e europeus.....	126
4- O Estado-providência e a economia social - relações e transformações.....	135
4.1.- Estado-providência - o conceito.....	135
4.2.- A economia social no contexto da crise do Estado-providência	136
4.3.- Modelos de Estados-providência e terceiro sector.....	142
4.4.- O sector não lucrativo nos diferentes modelos de Estado-providência - alguns números.....	150
4.5.- As relações da economia social.....	155
4.6.- Transformação da lógica de actuação das políticas públicas.....	161
5- A economia social na União Europeia	167
5.1.- A evolução do seu enquadramento nas instâncias comunitárias	167
5.2.- Os conceitos dominantes em cada país	172
5.3.- Os componentes da economia social em cada Estado-Membro.....	174
5.4.- Os números da economia social europeia	176
5.5.- O emprego na economia social europeia.....	179
5.6.- Estruturas de apoio à economia social na Europa	182
5.7.- Políticas públicas de fomento à economia social	183
6- A economia social em Portugal.....	187
6.1.- Os contornos históricos - um breve olhar.....	187
6.2.- Os principais componentes da economia social em Portugal.....	189
6.2.1.- As cooperativas	190
6.2.2.- As mutualidades	196
6.2.3.- As associações.....	198
6.2.4.- As fundações.....	200
6.2.5.- Os outros componentes.....	201
6.3.- Os números da abordagem anglo-saxónica relativos a Portugal	207
6.4.- O Estado português e a economia social - o reforço recente de um envolvimento	212
7- A economia social como empregadora	217
7.1.- O desenvolvimento do emprego na economia social	217
7.2.- A economia social e o seu potencial integrador pelo emprego.....	221
7.2.1.- A capacidade para criar emprego	226
7.2.2.- A economia social como vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego.....	232
7.2.2.1.- O caso das empresas de inserção.....	239
7.2.3.- Avaliação da economia social, enquanto criadora de emprego e vector de inserção e de integração no mercado de trabalho e de emprego.....	242
7.3.- As vantagens e os “riscos/armadilhas” da economia social enquanto empregadora	245
8- Economia social, um contributo plural	249
8.1.- A economia social e a coesão social	251
8.2.- A economia social e o desenvolvimento local	252
8.3.- A economia social e a inovação.....	256
8.4.- A economia social e a democratização	259
8.5.- Outros contributos da economia social	259
PARTE II	
Estudo empírico.....	261
9- Quadro conceptual, modelo de análise, metodologia e objecto de estudo ...	263
9.1.- Definição e operacionalização de conceitos	263
9.1.1.- A opção pelo conceito economia social	263
9.1.2.- Os componentes estudados	266
9.1.3.- Trabalho e emprego.....	268
9.1.4.- Inserção e integração	270

9.1.5.- A feminização do emprego	273
9.1.6.- Precariedade de emprego (emprego precário) e precariedade do trabalho ...	273
9.1.7.- Percurso pessoal e laboral/profissional.....	276
9.1.8.- Grupos vulneráveis/em desvantagem	278
9.2.- Formulação das hipóteses.....	289
9.3.- Metodologia: o método quantitativo e o método qualitativo	294
9.3.1.- Método quantitativo	294
9.3.1.1.- Estatísticas	294
9.3.1.2.- Selecção dos estudos de caso	295
9.3.1.3.- O inquérito por questionário.....	301
9.3.2.- Método qualitativo - o enfoque nas entrevistas semi-estruturadas	303
9.3.2.1.- Aos interlocutores privilegiados.....	303
9.3.2.2.- Aos responsáveis das organizações seleccionadas.....	304
9.3.2.3.- Aos trabalhadores da economia social.....	306
9.4.- Âmbito geográfico do estudo	307
9.4.1.- Os concelhos.....	308
9.4.2.- Análise SWOT dos vinte e um concelhos	314
9.5.- A economia social no âmbito geográfico do estudo	316
9.6.- Caracterização dos estudos de caso	319
10- Análise quantitativa	327
10.1.- Caracterização da amostra.....	327
10.1.1.- Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores inquiridos	327
10.1.2.- Percurso laboral/profissional dos trabalhadores inquiridos.....	331
10.1.3.- Situação actual dos trabalhadores inquiridos.....	343
10.2.- Caracterização dos grupos vulneráveis/em desvantagem	357
10.2.1.- Jovens	357
10.2.2.- Desempregados de longa duração	361
10.2.3.- Mulheres.....	365
10.2.4.- Trabalhadores de baixos rendimentos	370
10.2.5.- Trabalhadores com fracas qualificações	373
10.2.6.- Trabalhadores de meia-idade	377
10.2.7.- Trabalhadores em fim de carreira	381
10.3.- Os trabalhadores e a economia social	384
10.3.1.- O significado da obtenção do emprego actual	384
10.3.2.- A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar.....	387
10.3.3.- A importância do trabalho	388
10.3.4.- A identificação/comprometimento com a economia social	391
10.3.5.- Os valores	393
10.3.6.- O funcionamento das organizações da economia social.....	394
10.4.- Expectativas em relação ao futuro	395
10.4.1.- Para os trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego.....	397
10.4.2.- Jovens	398
10.4.3.- Desempregados de longa duração	398
10.4.4.- Mulheres.....	399
10.4.5.- Trabalhadores de baixos rendimentos	399
10.4.6.- Trabalhadores com fracas qualificações	400
10.4.7.- Trabalhadores de meia-idade	400
10.4.8.- Trabalhadores em fim de carreira	400
10.4.9.- Emprego precário	401
10.5.- Análise inferencial.....	401
10.5.1.- Nível de heterogeneidade entre grupos	402
10.5.2.- Nível de associação entre variáveis.....	404
11- Noções, valores, políticas e funcionamento da economia social - análise qualitativa	411

11.1.- Sobre a noção economia social	411
11.1.1.- O olhar dos interlocutores privilegiados	411
11.1.2.- O olhar da economia social - os responsáveis das organizações da componente social.....	412
11.1.3.- O olhar da economia social - os responsáveis das organizações da componente cooperativa.....	413
11.1.4.- Diferenças entre economia social, sector público e sector privado lucrativo	414
11.1.5.- Percepção sobre a economia social	416
11.1.6.- Sobre o reconhecimento da economia social.....	417
11.2.- Os valores da economia social	419
11.3.- A feminização da economia social.....	422
11.4.- Dimensão relacional-contextual.....	424
11.4.1.- Relação com o meio envolvente e posicionamento face ao meio	424
11.4.2.- A imagem	426
11.4.3.- Relações estabelecidas	430
11.4.4.- Responsabilidade social - exemplos	439
11.5.- Dimensão organizacional.....	440
11.5.1.- Origens	440
11.5.2.- Estrutura e gestão.....	443
11.5.3.- Os responsáveis das organizações da economia social	448
11.5.4.- O projecto em si.....	455
11.5.5.- O trabalho das organizações da economia social	457
11.5.6.- Orçamento, fontes de financiamento e suas aplicações	460
11.5.7.- Evolução face à situação inicial	464
11.5.8.- Pontos fortes e pontos fracos das organizações da economia social.....	465
11.5.9.- Os grandes desafios/o futuro/as grandes apostas/os sonhos	467
11.6.- Os recursos humanos - o percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social.....	471
11.6.1.- Origens/percurso familiar e geográfico.....	472
11.6.2.- Situação individual e familiar dos trabalhadores entrevistados	476
11.6.3.- Percurso escolar e formativo	478
11.6.4.- Situação actual dos trabalhadores entrevistados	483
11.6.5.- O percurso laboral/profissional	488
11.6.6.- A importância do trabalho e do emprego	499
11.6.7.- Expectativas e receios dos trabalhadores da economia social.....	500
11.7.- A gestão de recursos humanos na economia social	502
11.7.1.- Os recursos humanos da economia social.....	506
11.7.2.- Os responsáveis da função gestão de recursos humanos na economia social	511
11.7.3.- As práticas de gestão de recursos humanos desenvolvidas pelas organizações da economia social	511
11.7.4.- O paradoxo da gestão de recursos humanos na economia social	525
11.8.- Economia social: alternativa ou complemento?	527
11.9.- Os contributos da economia social	530
11.10.- Os problemas da economia social	535
11.11.- A análise SWOT da economia social	548
Conclusão final, recomendações e pistas de investigação futuras	559
1- Principais conclusões do estudo.....	559
2- Recomendações.....	574
3- Pistas de investigação futuras	578
BIBLIOGRAFIA.....	581

Anexos	1
Anexos da Parte I	1
Anexos da Parte II	27

Índice de Quadros, Figuras e Gráficos

Parte I

Quadros

Quadro 1 - Origens do associativismo mutualista	36
Quadro 2 - Os primeiros pensadores	39
Quadro 3 - Economia social: ideários filosóficos	41
Quadro 4 - A economia social como acção colectiva	45
Quadro 5 - As três grandes famílias da economia social	46
Quadro 6 - Os valores fundamentais da economia social	47
Quadro 7 - Critérios da definição economia social a partir de autores europeus.....	48
Quadro 8 - A diversidade terminológica	54
Quadro 9 - Classificação Internacional das Organizações Não Lucrativas.....	56
Quadro 10 - Convergências e divergências entre as duas abordagens	58
Quadro 11 - Critérios de definição das organizações.....	61
Quadro 12 - Os dois sectores tradicionais da economia	62
Quadro 13 - As empresas da economia social contempladas na Conta Satélite da Estrutura SEC-1995.....	70
Quadro 14 - Síntese das teorias apresentadas por Salamon e Anheier	95
Quadro 15 - Modelos de regime do terceiro sector	96
Quadro 16 - Síntese das principais transformações socioeconómicas.....	114
Quadro 17 - Síntese das principais ideias de Jeremy Rifkin.....	119
Quadro 18 - O fim da sociedade salarial e do emprego	121
Quadro 19 - As teses em torno da perda da centralidade do trabalho	124
Quadro 20 - Os termos do debate contemporâneo sobre o Estado-providência	137
Quadro 21 - A crise contínua do Estado-providência	139
Quadro 22 - O modelo conservador-corporativo de Estado-providência e terceiro sector.....	143
Quadro 23 - O modelo social democrata de Estado-providência e terceiro sector	144
Quadro 24 - O modelo liberal de Estado-providência e o terceiro sector.....	145
Quadro 25 - O modelo da Europa do Sul de Estado-providência e terceiro sector....	148
Quadro 26 - O modelo de welfare da Europa do Sul segundo Ferrera.....	149
Quadro 27 - Características gerais do sector não lucrativo no regime nórdico.....	150
Quadro 28 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime nórdico.....	151
Quadro 29 - Características gerais do sector não lucrativo no regime continental	151
Quadro 30 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime continental	152
Quadro 31 - Características gerais do sector não lucrativo no regime anglo-saxónico	153
Quadro 32 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime anglo-saxónico.....	153
Quadro 33 - Características gerais do sector não lucrativo no regime mediterrânico	154
Quadro 34 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime mediterrânico	155
Quadro 35 - Tipologia de relações entre as ONG's e os governos.....	156
Quadro 36 - Síntese das três hipóteses propostas pelos autores	157

Quadro 37 - (Des)encontros entre estratégias de emprego e de inclusão: um relance histórico	162
Quadro 38 - Etapas importantes para a economia social no âmbito europeu	171
Quadro 39 - Grau de aceitação nacional do conceito economia social	173
Quadro 40 - Grau de aceitação nacional de outros conceitos relacionados com o de economia social	174
Quadro 41 - Os componentes da economia social na Europa	175
Quadro 42 - Alguns dados sobre a realidade da economia social europeia	177
Quadro 43 - O emprego na economia social (UE 15).....	180
Quadro 44 - Trabalho assalariado nas cooperativas, mutualidades, associações e outras formas similares na União Europeia (2002-2003)	181
Quadro 45 - Empregos remunerados na economia social comparados com o emprego remunerado total e com o emprego assalariado total (2002-2003)	182
Quadro 46 - Serviços prestados pelas organizações de apoio.....	183
Quadro 47 - Categorização das políticas públicas de apoio à economia social	183
Quadro 48 - Categorização das políticas de apoio segundo a natureza substantiva das medidas	184
Quadro 49 - Os contornos históricos da economia social em Portugal	188
Quadro 50 - Cooperativas - alguns traços.....	193
Quadro 51 - Ramos do sector cooperativo em Portugal.....	193
Quadro 52 - Evolução do número de cooperativas em Portugal Continental e Regiões Autónomas	194
Quadro 53 - Evolução do número de cooperativas por distrito e Regiões Autónomas	195
Quadro 54 - Distribuição das mutualidades e associados residentes em Portugal....	197
Quadro 55 - Algumas características do universo associativo português.....	199
Quadro 56 - Associações - alguns traços.....	200
Quadro 57 - Dimensões analíticas do desenvolvimento das IPSS	205
Quadro 58 - IPSS registadas com fins de acção social.....	206
Quadro 59 - O sector não lucrativo em Portugal, 2002	208
Quadro 60 - Composição e percentagem da força de trabalho das organizações do sector não lucrativo, Portugal, países desenvolvidos, países em transição e média de 36 países	210
Quadro 61 - Fontes e percentagens de fundos das organizações do sector não lucrativo, Portugal, países em transição, países desenvolvidos e média de 36 países	211
Quadro 62 - Percentagem das fontes das organizações do sector não lucrativo, incluindo voluntários, Portugal, países em transição, países desenvolvidos e média de 36 países	211
Quadro 63 - Alguns exemplos de estruturas agregadoras de outras organizações, na economia social em Portugal, sejam elas associações, federações ou confederações	215
Quadro 64 - Itinerário das relações entre estratégias europeias de Inclusão e de Emprego	223
Quadro 65 - Políticas públicas, economia social e emprego	230
Quadro 66 - Políticas públicas dirigidas às organizações da economia social	231
Quadro 67 - Políticas públicas dirigidas ao emprego nas organizações da economia social	231
Quadro 68 - As empresas de inserção como instrumentos de política laboral activa - possibilidades e limites	241
Quadro 69 - Os papéis da economia social	250
Quadro 70 - Outros contributos da economia social	260

Figuras

Figura 1 - Os componentes da economia social	49
Figura 2 - O terceiro sector, nem estatal, nem capitalista	63
Figura 3 - As duas dimensões da economia solidária	79
Figura 4 - O regime económico do período de crescimento: a sinergia Estado-mercado	80
Figura 5 - Ideal tipo dos serviços solidários	81
Figura 6 - O Triângulo de Evers	82
Figura 7 - O welfare mix.....	83
Figura 8 - O esquema geral da economia plural	83
Figura 9 - As empresas sociais e as tensões que enfrentam	89
Figura 10 - Situação relativamente ao emprego e às perspectivas de empregabilidade	118
Figura 11 - Cenários para a evolução do trabalho	125
Figura 12 - A utilidade das organizações da economia social	255

Gráficos

Gráfico 1 - População activa (15-64 anos) por nível de escolaridade (Continente) ...	128
Gráfico 2 - Evolução da taxa de actividade em Portugal e na UE 27	128
Gráfico 3 - Evolução da taxa de emprego em Portugal e na UE 27	129
Gráfico 4 - Evolução da taxa de actividade em Portugal, por sexo.....	129
Gráfico 5 - Evolução da taxa de emprego em Portugal, por sexo	130
Gráfico 6 - Evolução taxa de desemprego na UE 27 e em Portugal.....	132
Gráfico 7 - Evolução da taxa de desemprego jovem na UE 27 e em Portugal	132
Gráfico 8 - Evolução da taxa de desemprego de longa duração na UE 27 e em Portugal	133

Parte II

Quadros

Quadro 71 - Algumas definições de inserção.....	271
Quadro 72 - O ideal tipo da integração profissional e os seus desvios	271
Quadro 73 - Repartição dos tipos de integração profissional por países e por grupos de países (em %).	272
Quadro 74 - O difícil equilíbrio entre factores na construção do percurso pessoal e laboral/profissional.....	277
Quadro 75 - Evolução da população residente nos vinte e um concelhos.....	310
Quadro 76 - Distribuição da população residente por escalões etários no total dos vinte e um concelhos - 1991, 2001 e 2008	311
Quadro 77 - Taxa de actividade por concelho - 1991 e 2001	311
Quadro 78 - População empregada segundo o sector de actividade, por concelho - 1991 e 2001.....	312
Quadro 79 - Taxa de desemprego, por concelho - 1991 e 2001	312
Quadro 80 - Taxa de analfabetismo, por concelho - 1991 e 2001	313
Quadro 81 - Indicador per capita de poder de compra e percentagem do poder de compra	314
Quadro 82 - Os pontos fortes e os pontos fracos dos vinte e um concelhos	315
Quadro 83 - As oportunidades e ameaças dos vinte e um concelhos	315
Quadro 84 - Número de trabalhadores - componente social e cooperativa - por concelho	316
Quadro 85 - Número de organizações da economia social nos vinte e um concelhos	317
Quadro 86 - Número de organizações da componente social segundo a natureza jurídica nos vinte e um concelhos	318

Quadro 87 - Distribuição do número de cooperativas de acordo com o ramo nos vinte e um concelhos	318
Quadro 88 - Distribuição das organizações da economia social - componente social e cooperativa - de acordo com o número de trabalhadores nos vinte e um concelhos	319
Quadro 89 - Caracterização dos estudos de caso da componente social	321
Quadro 90 - Caracterização dos estudos de caso da componente cooperativa	324
Quadro 91 - Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores inquiridos	330
Quadro 92 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores inquiridos	333
Quadro 93 - Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego	334
Quadro 94 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego	335
Quadro 95 - Situação actual dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego	336
Quadro 96 - Situação actual dos trabalhadores inquiridos	345
Quadro 97 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores com contrato a termo	349
Quadro 98 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores com contrato a termo .	349
Quadro 99 - Situação actual dos trabalhadores com contrato a termo	351
Quadro 100 - Dados individuais e contexto familiar dos jovens	358
Quadro 101 - Percurso de inserção dos jovens	359
Quadro 102 - Situação actual dos jovens	360
Quadro 103 - Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração	362
Quadro 104 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração	363
Quadro 105 - Situação actual dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração	364
Quadro 106 - Dados individuais e contexto familiar das mulheres	366
Quadro 107 - Percurso laboral/profissional das mulheres	367
Quadro 108 - Situação actual das mulheres	368
Quadro 109 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores de baixos rendimentos	370
Quadro 110 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores de baixos rendimentos	371
Quadro 111 - Situação actual dos trabalhadores de baixos rendimentos	372
Quadro 112 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores com fracas qualificações	374
Quadro 113 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores com fracas qualificações	375
Quadro 114 - Situação actual dos trabalhadores com fracas qualificações	376
Quadro 115 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores de meia-idade	377
Quadro 116 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores de meia-idade	378
Quadro 117 - Situação actual dos trabalhadores de meia-idade	379
Quadro 118 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores em fim de carreira	381
Quadro 119 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores em fim de carreira	382
Quadro 120 - Situação actual dos trabalhadores em fim de carreira	383
Quadro 121 - Acumulação de desvantagens	384
Quadro 122 - Significado da obtenção do emprego actual	385
Quadro 123 - A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar	387
Quadro 124 - A importância do trabalho	388
Quadro 125 - Identificação/comprometimento com a economia social	392
Quadro 126 - Os valores/as características da economia social	393

Quadro 127 - O funcionamento das organizações da economia social.....	394
Quadro 128 - Expectativas em relação ao futuro	395
Quadro 129 - Distribuição dos inquiridos, atendendo ao sexo e ao salário (%).....	402
Quadro 130 - Distribuição dos inquiridos, atendendo ao sexo e nível de habilitações (%).....	402
Quadro 131 - A opinião dos responsáveis das organizações da componente social sobre o reconhecimento da economia social	418
Quadro 132 - Os valores da economia social na perspectiva dos seus responsáveis	419
Quadro 133 - A posição do Estado em relação às cooperativas na opinião dos seus responsáveis	438
Quadro 134 - Testemunhos dos responsáveis das organizações da componente social sobre as exigências ao nível da gestão	444
Quadro 135 - Síntese das entrevistas aos responsáveis das organizações da componente social.....	451
Quadro 136.- Síntese das entrevistas aos responsáveis das organizações da componente cooperativa.....	452
Quadro 137 - As motivações dos responsáveis da economia social entrevistados ...	453
Quadro 138 - Grau de importância atribuído a algumas “dimensões” da vida.....	454
Quadro 139 - Principais respostas sociais das organizações da componente social	459
Quadro 140 - Repartição do número de organizações da economia social de acordo com o valor anual do orçamento.....	461
Quadro 141 - Avaliação dos responsáveis sobre a situação económico-financeira das cooperativas	464
Quadro 142 - Os pontos fortes das organizações na perspectiva dos seus responsáveis (componente social).....	466
Quadro 143 - Os pontos fracos das organizações na perspectiva dos seus responsáveis (componente social).....	466
Quadro 144 - O futuro na perspectiva dos responsáveis das organizações da componente social.....	467
Quadro 145 - Alguns dos sonhos dos responsáveis das organizações da componente social	469
Quadro 146 - Tipologia de percursos laborais/profissionais	471
Quadro 147 - Orientações perante o trabalho remunerado.....	472
Quadro 148 - As três componentes mais comuns do comprometimento organizacional	472
Quadro 149 - O percurso laboral/profissional dos trabalhadores da economia social entrevistados	490
Quadro 150 - Os factores favoráveis e desfavoráveis na “construção” do percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social	498
Quadro 151 - Grelha de análise.....	505
Quadro 152 - Principais “tipos” de recursos humanos encontrados na economia social	506
Quadro 153 - Os responsáveis pela função GRH na economia social	511
Quadro 154 - Algumas práticas da GRH observadas nas organizações - componente social e componente cooperativa.....	512
Quadro 155 - O recrutamento e a selecção dos trabalhadores na economia social ..	516
Quadro 156 - Factores explicativos das práticas da GRH na economia social.....	524
Quadro 157 - A economia social vista como alternativa.....	527
Quadro 158 - Os principais problemas da economia social.....	535
Quadro 159 - A questão da dependência face ao Estado	539
Quadro 160 - Os principais pontos fortes e pontos fracos das organizações da economia social	550
Quadro 161 - As principais oportunidades e ameaças da economia social.....	552

Figuras

Figura 13 - Factores de exclusão no mercado de trabalho	280
Figura 14 - Síntese da contextualização do estudo.....	290
Figura 15 - Modelo de análise.....	291
Figura 16 - Modelo de análise da entrevista aos trabalhadores da economia social .	307
Figura 17 - Os vinte e um concelhos do estudo	309
Figura 18 - Paradoxo da GRH em economia social	525

Conclusão

Quadro

Quadro 162 - Recomendações/propostas face ao diagnóstico realizado	576
--	-----

Resumo

A globalização da economia, a crise do Estado-providência, a precarização do trabalho e do emprego, as desigualdades sociais, o aumento do desemprego, a nova pobreza, a exclusão social e laboral, entre outros aspectos, suscitaram/suscitam a emergência de novos problemas sociais para os quais é importante encontrar respostas. Neste contexto, a economia social é chamada a participar e a sua evolução mais recente não só confirma a sua capacidade na resolução destes novos problemas, como reforça a sua posição nas áreas mais tradicionais da sua intervenção. Consequentemente, a economia social parece abrir caminho à possibilidade de dinamizar um modelo diferente de desenvolvimento. Um modelo que se deseja mais humanizado e sustentável.

Um dos objectivos centrais deste estudo é o de problematizar a economia social, valorizando uma das suas “atractividades” mais recentes: a capacidade de criar e promover o emprego e a sua importância enquanto vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego de certos grupos de trabalhadores (grupos vulneráveis/em desvantagem). No entanto, estas “atractividades” não nos impedem de argumentar que qualquer uma delas comporta vantagens e “riscos/armadilhas”.

A presente dissertação está organizada em duas partes. A Parte I é dedicada à contextualização da problemática e ao enquadramento teórico. Partindo de um quadro teórico-conceptual alicerçado nas transformações socioeconómicas, analisámos o debate e a contribuição plural da economia social, não esquecendo a sua diversidade europeia e nacional (que os dados estatísticos também ajudam a comprovar) e o seu potencial empregador. O estudo empírico (Parte II) incide sobre as organizações da economia social, numa dupla componente: componente social (instituições particulares de solidariedade social) e componente cooperativa (cooperativas) e articula dois níveis de análise: análise quantitativa (dados estatísticos e informação recolhida através do inquérito por questionário) e a análise qualitativa (resultante da realização de diferentes guiões de entrevista). O âmbito geográfico do estudo abrange concelhos de dois distritos: Viseu e Guarda.

Em relação à economia social, a articulação entre os dois níveis de análise referidos anteriormente permitiu, entre outros aspectos, constatar: a diversidade (natureza jurídica; número de trabalhadores; ramos cooperativos; actividades desenvolvidas; etc.); o potencial empregador, particularmente dos grupos vulneráveis/em desvantagem; a feminização do emprego; a diversidade dos recursos humanos (trabalhadores remunerados e trabalhadores voluntários); a estabilidade do vínculo contratual; a proximidade da intervenção; os contributos (entre eles: a criação de emprego; a satisfação das necessidades locais; a dinamização da economia local; a fixação das pessoas no meio e a promoção do desenvolvimento local) e os problemas específicos (por exemplo: as dificuldades de gestão; a burocracia; a qualificação e a formação dos recursos humanos; a falta de reconhecimento da economia social e a sua “invisibilidade”; etc.); os baixos salários; os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e as ameaças. A economia social para além de ser uma relevante empregadora de mão-de-obra local tem também um significado importante enquanto primeiro emprego. Registe-se que, na grande maioria dos casos, a economia social não fez parte do percurso laboral/profissional daqueles trabalhadores para quem o emprego actual não foi o primeiro emprego.

Palavras-chave: economia social, trabalho e emprego, grupos vulneráveis/em desvantagem, percurso pessoal e profissional/laboral, criação de emprego, inserção e integração, feminização do emprego, instituições particulares de solidariedade social, cooperativas, crise do Estado-providência

Abstract

Globalization of the economy, the crisis of the Welfare-State, the precarity of work and employment, social inequalities, rising unemployment, the new poverty, social and work/employment exclusion, among other aspects, have led to/are leading to the emergence of new social problems for which it is important to find answers. In this context, the social economy is summoned to participate and its most recent evolution not only confirms its capacity to resolve these new problems, but strengthens its position in the more traditional areas of its intervention. Consequently, the social economy seems to be opening up a path towards the possibility of dynamizing a different development model. A model which is meant to be more humanized and sustainable.

One of the central objectives of this study is to raise the issue of the social economy, by highlighting one of its most recent “attractive attributes”: the capacity to create and promote employment and its importance as a vector of insertion and integration in the labor and employment market of certain groups of workers (vulnerable/disadvantaged groups). However, these “attractive attributes” do not prevent us from arguing that any one of them involves advantages and “risks/traps”.

This dissertation is organized in two parts. Part I is devoted to contextualizing the issue and its theoretical framework. Starting from a theoretical-conceptual framework based on socio-economic transformations, we analyze the debate and the plural contribution of the social economy, without overlooking its European and national diversity (which statistical data also help to prove) and its potential employer. The empirical study (Part II) addresses the organizations of the social economy in a twofold component: a social component (private social solidarity institutions) and a cooperative component (cooperatives) and articulates two levels of analysis, quantitative analysis (statistical data and information gathered from the questionnaire enquiry) and qualitative analysis (arising from the performance of different interview scripts). The geographical range of the study covers the municipalities of two districts: Viseu and Guarda.

As regards the social economy, the articulation between the two levels of analysis mentioned above enabled one to ascertain, among other aspects: the diversity (juridical nature; number of workers; cooperative branches; activities developed; etc.); the potential employer, particularly of the vulnerable/ disadvantaged groups; the feminization of employment; the diversity of human resources (paid workers and voluntary workers); the stability of the contractual tie; the proximity of intervention; the contributions (among them: the creation of employment; the satisfaction of local needs; the dynamization of the local economy; the settlement of people in the environment and the promotion of local development) and the specific problems (for instance: the management difficulties; the bureaucracy; the qualification and training of human resources; the lack of recognition of the social economy and its “invisibility”; etc.); the low salaries; the strong points, the weak points, the opportunities and the threats. Besides being a significant employer of local labor the social economy also has an important meaning in terms of first employment. It is noted that, in the great majority of cases, the social economy did not form part of the employment/professional path of those workers for whom the current job was not the first one.

Key-words: social economy, work and employment, vulnerable/disadvantaged groups, personal and professional/work path, creation of employment, insertion and integration, feminization of employment, private social solidarity institutions, cooperatives, crisis of the Welfare-State

Abreviaturas e Siglas

ATL - Actividades de Ocupação de Tempos Livres
CAO - Centro de Actividades Ocupacionais
CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
CAT - Centro de Acolhimento Temporário
CEE - Comunidade Económica Europeia
CESE - Comité Económico e Social Europeu
CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade coord. - Coordenação
CRP - Constituição da República Portuguesa
DRH - Departamento de Recursos Humanos
ETT - Empresa de Trabalho Temporário
FEDER - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional
FEOGA - Fundo Europeu de Orientação e Garantia Agrícola
FSE - Fundo Social Europeu
GNR - Guarda Nacional Republicana
GRH - Gestão de Recursos Humanos
IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE - Instituto Nacional de Estatística
INSCOOP - Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo
IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social
ISG - Índice de Satisfação Global
LEADER - Programa Iniciativa Comunitária
MONAF - Montepio Nacional da Farmácia
n.f. - não fornecido(a)
NS/NR - Não sabe/Não responde
NTIC - Novas Tecnologias de Informação e de Comunicação
ONG's - Organizações Não Governamentais
ONGD - Organizações Não Governamentais de Desenvolvimento
PIB - Produto Interno Bruto
POC - Programa Ocupacional de Emprego
PROHABITA - Programa de Financiamento para Acesso à Habitação
Q - Questionário
RH - Recursos Humanos
RSI - Rendimento Social de Inserção
s.d.- Sem data
s.p.- Sem página
SAD - Serviço de Apoio Domiciliário
SWOT - *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats*
TIC - Tecnologias de Informação e de Comunicação
UE - União Europeia
UM - União das Mutualidades
UMP - União das Misericórdias Portuguesas

Introdução

“ ... a semântica da economia social surge em França e tem ressonância na Europa continental no contexto da crise do emprego” (Ferreira, S., 2009: 181).

1- A problemática

Um pouco por todo o mundo, a história dos vários países testemunha, ainda que uns mais do que outros, a existência de um conjunto de organizações, cujo perfil não se enquadra nem no sector público nem no sector privado lucrativo. O conjunto destas organizações não reúne consenso, nem ao nível da sua designação, nem ao nível da sua definição (Franco, 2004), pelo que o debate que lhe está subjacente é plural. Como nos diz Namorado (2006: 7) “a economia social que, sendo, antes de mais, um conjunto de organizações realmente existentes, não deixa de ser também um espaço conceptual e doutrinário sulcado por perspectivas por vezes contraditórias, lugar de concepções em amadurecimento, espaço de concorrência entre correntes de pensamento diferentes, mas no seio da qual se reforça a ideia de que estamos perante um campo fecundo, elemento de uma globalização diferente daquela que predomina hoje”.

Assim, estas organizações, cujas actividades dão prioridade a objectivos diferentes, que conjugam recursos heterogéneos e que escolhem normalmente estatutos diversos, são agrupadas sob designações que variam segundo os países e as tradições, traduzindo a diversidade das abordagens. Neste sentido, a economia social é objecto de um interesse crescente por parte de investigadores de várias áreas e que escolhem estas formas de organização da actividade económica para compreender as razões da sua emergência e do seu desenvolvimento, para analisar as suas características específicas e a sua estabilidade ao longo dos tempos e para avaliar o seu papel e a sua contribuição na dinamização das sociedades, bem como a sua capacidade de renovação ao nível das iniciativas que desenvolve. Nos anos mais recentes, a economia social não só tem confirmado a sua capacidade de contribuir para a resolução de novos problemas sociais, como reforçou a sua posição nas áreas mais tradicionais de actuação. Daí que a reflexão em torno da economia social seja necessária e oportuna.

No entanto, esta falta de consenso ao nível conceptual, se o podemos dizer, é “compensada” por alguma unanimidade no que diz respeito aos contributos destas organizações. Entre estes contributos, destaca-se a capacidade de criar e promover o emprego¹ e a sua importância enquanto vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego de grupos de trabalhadores (grupos vulneráveis/em desvantagem) que, por um ou outro motivo ou pela conjugação de vários motivos, se

¹ De acordo com o estudo do CIRIEC (2007), a economia social representa, a nível europeu, mais de 11 milhões de empregos directos e, em Portugal, segundo este mesmo estudo, trabalham na economia social mais de 210 mil pessoas.

afastaram ou foram afastados da esfera laboral². A par da “função clássica” de criar emprego, associa-se a função inserção e integração. No fundo, o momento actual incentiva que outros actores económicos sejam envolvidos no combate ao desemprego e à exclusão sociolaboral. E, estes dois contributos são particularmente importantes no contexto em que vivemos e este mesmo contexto parece antecipar e reforçar a importância dos mesmos nos próximos anos. A este propósito Demoustier (2001: 167) fala da natureza cada vez mais cíclica da economia e como é que a economia social pode travar as destruições operadas e evitar evoluções e reacções regressivas (ela beneficia de estabilidade - resultante das suas regras de funcionamento - e, em períodos de dificuldades, consegue reagir melhor). Depois, acrescenta a autora, como vector de integração social, pode neutralizar vários conflitos sociais, particularmente de certos grupos e pode, ainda, influenciar “as regras do jogo” das áreas em que se movimenta. A questão do emprego na economia social não é apenas importante pelo volume de emprego que este campo representa. Ela é, também, directamente mobilizada pela política pública de emprego, pelas suas capacidades de acolher quem anda à procura de emprego, pela sua experiência de inserção e pela modernização dos serviços às populações (Gomel, 2006: 134). Como nos diz Demoustier (2001: 143), a economia social é a primeira a ser solicitada para fazer face às consequências decorrentes das transformações da sociedade. Ela procura ter sucesso na difícil articulação e combinação entre diferentes lógicas: social, cultural, política e económica. Assim sendo, esta chamada fez/faz ressurgir a diversidade das definições, a pluralidade das suas práticas e as particularidades dos contextos em que se desenvolve.

A crise dos anos 70 conduziu ao esgotamento do modelo keynesiano-fordista, de relativa estabilidade social e económica, iniciando-se um processo de transformação económica, institucional e política profundo e em cujo processo ressurgiu com uma nova identidade a própria economia social. Para isto muito contribuiu a incapacidade do Estado e do mercado em darem resposta às novas procuras sociais na ordem política e económica, fundamentalmente ao nível do emprego, da participação e da protecção social. Como afirma Carvalho Ferreira (2006), num contexto de aumento significativo do desemprego e da precariedade da

² A existência destes grupos de cidadãos e, sobretudo, o seu crescimento representa um desafio para as sociedades modernas, porque numa sociedade onde a integração social se realiza largamente através do trabalho assalariado, o desemprego não é apenas um problema económico, mas é também um desafio sociopolítico. Esta função de inserção esteve inicialmente vocacionada para a inserção de pessoas com deficiência (CIRIEC, 2000: 65-68). Contudo, gradualmente, foi alargando esta função a outros grupos sociais. Trata-se, muitas vezes, de pessoas que estiveram afastadas do mercado de trabalho durante um período de tempo considerável, vivendo trajectórias profissionais e sociais degradantes, acompanhadas de situações de marginalização e pobreza. Na economia social, as questões do emprego e da inserção são tratadas de forma prioritária, precisamente porque o que está em causa é a integração de grupos vulneráveis, ainda que frequentemente essa integração se faça em empregos temporários e precários (Harrisson e Gervais, 2007: 6). Estas iniciativas têm assumido formas diferentes nos vários países, formas estas muito dependentes das características do mercado de emprego e das políticas de emprego em vigor. Entre os seus objectivos principais estão a melhoria da empregabilidade e da qualificação através da instrução/formação. Este atributo da economia social é também referido por Alain Lipietz (2000): estas actividades têm um papel importante na inserção, acompanhamento e desenvolvimento de certas pessoas (grupos vulneráveis/em desvantagem), pelo que a aliança entre as autoridades públicas e os parceiros sociais deve ser incentivada. Daí assistirmos ao envolvimento da economia social na operacionalização das políticas e programas sociais públicos.

vinculação laboral do trabalho assalariado, Estado e mercado atravessam uma crise de legitimidade e de regulação. O contraste é grande entre o período dos “Trinta Anos Gloriosos” e os anos que se seguiram à década 70 do século XX.

Nos últimos anos, o mundo tem vivido profundas transformações (económicas, sociais, políticas, tecnológicas, etc.), que questionaram/questionam muitos dos princípios com os quais nos tínhamos habituado a viver. A rapidez e a natureza inesperada de algumas delas suscitaram/suscitam desajustes/tensões, novos problemas e novas necessidades para os quais importa encontrar uma resposta. Entre todas estas transformações/tendências, destacam-se: a globalização da economia; o desemprego e o crescimento do desemprego de longa duração; a precarização do trabalho e do emprego; o agravamento das desigualdades sociais; a crise das indústrias tradicionais; a desregulação; a crise do Estado-providência; as novas tecnologias de informação e de comunicação; os novos critérios de competitividade; as alterações da estrutura produtiva; as novas formas de organização do trabalho; a composição da procura da mão-de-obra e da qualificação requerida; a desqualificação vivida por um número importante de trabalhadores; a externalização e a subcontratação; as crescentes necessidades de certos serviços de proximidade; a aposta na inovação e na qualidade; a terciarização da economia; a flexibilidade; a feminização do emprego; etc. Estas transformações/tendências que teremos oportunidade de aprofundar ao longo do trabalho representam o cenário de profunda mudança dos contextos produtivos e tecnológicos e de novas tendências e dinâmicas nas relações laborais.

Importa, pois, questionar, como a economia social se posiciona em todo este contexto e qual o seu comportamento em matéria de trabalho e de emprego. “Na sua feição moderna, tal como emerge no século XIX, a economia social expande-se como prática e institucionaliza-se, denunciando uma relação muito próxima com o emprego e condições de trabalho. Os percursos que marcam a economia social na Europa dão conta da existência de formas colectivas que se erguem em torno da questão do trabalho assalariado, visando melhorar as suas condições de vida e conquistar o direito ao trabalho” (Reis, 2003: 167). A tarefa é complexa, pois apesar de toda a produção científica, são poucas as investigações que incidem sobre as questões do trabalho e do emprego na economia social³. E, mais: conhecemos mal as organizações, a sua dimensão, a sua missão e as suas actividades. Daqui resulta a dificuldade em estabelecer comparações e generalizações. É preciso que a economia social seja estudada e discutida no país em que vivemos, sem ignorar que é também uma realidade europeia, cuja imagem é bastante diversificada. Mas o facto de sermos

³ No entanto, as que existem têm na opinião de Reis (2003: 13-14) seguido duas direcções: “...por um lado são clarificados aspectos objectivos do posicionamento da economia social no mercado de trabalho, que reenviam para as características da mão-de-obra, bem como para as características dos empregos, que esta mão-de-obra ocupa. Por outro lado, introduz-se a discussão centrada nas práticas de gestão do emprego, por parte da economia social e na dinâmica de evolução dos mercados de trabalho do sector. Esta discussão surge animada pelas tendências do mercado de trabalho, o qual nas últimas duas décadas evidencia contradições e atitudes de reestruturação ao nível das relações de trabalho. Perante um contexto estrutural, em que o principal vínculo social se apresenta «relaxado», questiona-se a reacção da economia social face a este conjunto de mutações, admitindo a sua incapacidade para escapar a essas contradições, pondo em causa as formas de assalariamento típicas, pela externalização e precarização”.

um país da União Europeia, não nos deverá limitar ou fechar às reflexões teóricas e às experiências que se fazem noutros países fora da Europa. Esta postura contribuirá para nos ajudar a compreender os contornos que esta temática engloba, bem como as respectivas oportunidades e ameaças. O verdadeiro desafio estará precisamente na gestão de tudo isto. Será importante sair do registo de contemplação dos riscos e ser capaz de assumir as suas responsabilidades para que ela seja na realidade uma verdadeira constelação de esperança (Namorado, 2004). Contudo, é preciso fazer uma chamada de atenção para um certo desequilíbrio entre a importância crescente desta realidade⁴ e a escassa reflexão sistemática, lógica e racional sobre esta mesma realidade⁵ (López, A., 2002). A falta de visibilidade da economia social deve-se também ao facto de nem sempre se ter tido em consideração as características específicas deste modo de empreender. E, como afirmam Carpi e Monzón Campos (1998: 56), sem cair em triunfalismos, é possível dizer que o actual processo de transformação da sociedade cria as bases (necessidades e forças sociais emergentes) para o desenvolvimento de formas associativas como recurso fundamental para a preservação de valores básicos do mundo actual: liberdade, segurança, paz e desenvolvimento.

2- Objectivos do estudo e metodologia

A atitude científica deve ser por nós desejada e praticada. Desejada, porque ela deve ir ao encontro de motivações dos investigadores e, praticada, uma vez que ela nos ajuda e nos possibilita a identificação e resolução - nem sempre fácil e possível - de problemas, mediante a observação e problematização da realidade. Formulam-se hipóteses sobre possíveis causas dos fenómenos e procuram-se caminhos alternativos para a solução desses mesmos problemas. Contudo, apesar das dificuldades próprias de um processo de investigação, continuamos a partilhar a ideia “De que o caminho se faz caminhando...”.

A breve contextualização que acabámos de realizar constitui a “moldura” da presente dissertação: ela insere-se, fundamentalmente, no exame da *emergência* e da evolução da economia social relativamente aos problemas do emprego/desemprego, da exclusão sociolaboral e da crise do Estado-providência. De facto, actualmente assistimos a uma revalorização da economia social no âmbito do bem-estar social numa perspectiva não só económica, mas também social e política. A redefinição do papel dos Estados, motivada por mudanças sociais e políticas e pela crise económica faz-se na base de um novo olhar perante uma série de organizações que, tradicionalmente, contribuíram para atender e resolver as necessidades humanas.

⁴ Importância esta que se traduz, entre outros aspectos, pela participação em áreas que, por diversos motivos, não se tornam tão atractivas para a empresa privada lucrativa; pela sua dimensão ao nível do número de pessoas que envolve e pela dimensão e relevância constitucional (este aspecto, variável em função dos países) e, ainda, pelo alento que lhe é atribuído pelos poderes públicos a vários níveis (emprego, justiça, dignidade humana, etc.).

⁵ Esta situação tem vindo a conhecer uma evolução positiva, ainda que existam muitas diferenças entre os vários países.

A temática da economia social tem sido objecto de análise e de discussão, razão pela qual tem conhecido uma grande mediatização. No entanto, esta mediatização não deixa de colocar algumas questões:

- As iniciativas promovidas pela economia social favorecem a recomposição do tecido social? Controlam o seu próprio desenvolvimento? Ou estão apenas integradas num sistema de relações de subcontratação com Estado e o sector privado lucrativo?
- Será que a economia social está a assumir certos sectores/áreas que foram esquecidos pelo Estado e não interessam ao sector privado lucrativo?
- Em que medida é que a centralidade da temática economia social está a reduzir-se à problemática da inserção das pessoas excluídas dos circuitos tradicionais de emprego? A economia social não corre o perigo de se tornar o “reservatório” dos que não encontram emprego nos sectores tradicionais (Kovács, 2002)?
- Qual o potencial destas organizações em termos de criação de emprego, investimento e crescimento económico? Até que ponto estas experiências resultam do nível de participação, da liderança e do contexto? Que obstáculos afectam a sua *performance*? (Favreau e Fréchette, 2000).

Os objectivos desta dissertação formularam-se tendo em atenção as intenções de natureza teórica e prática e o pouco conhecimento que existe no nosso país sobre o trabalho e o emprego na economia social. Antes de especificarmos os nossos objectivos, é essencial referir que o âmbito geográfico do estudo abrange concelhos de dois distritos⁶ - Viseu e Guarda - ainda que se registre a superioridade de concelhos pertencentes ao distrito de Viseu. No que diz respeito ao objecto de estudo, este contempla duas componentes: a componente social (constituída por instituições particulares de solidariedade social) e a componente cooperativa (constituída por cooperativas)⁷ (cf. subcapítulo 9.1.2 da Parte II). Esta dissertação tem cinco objectivos principais:

- *Identificar e caracterizar as organizações da economia social do âmbito geográfico do estudo*
Sendo este um dos objectivos de partida, procurámos “inventariar” as organizações da economia social (identificação/nome; natureza jurídica; número de trabalhadores; principais respostas sociais/actividades; ramo cooperativo; morada; contactos telefónicos; etc.).

⁶ Os concelhos abrangidos coincidem com a Grande Área Metropolitana de Viseu que foi extinta (cf. subcapítulo 9.4 da Parte II).

⁷ Em ambos os casos, apenas foram consideradas organizações empregadoras.

- *Caracterizar o trabalho e o emprego existentes nas organizações da economia social.*

Partindo do quadro conceptual adoptado (cf. subcapítulo 9.1 da Parte II) foram estas algumas das dimensões do trabalho e do emprego contempladas no nosso estudo: antiguidade; situação contratual; tempo de trabalho; salário; conteúdo do trabalho; formação; política de promoções e de carreiras; autonomia; relações com colegas, subordinados e superiores; estabilidade e segurança a nível profissional; etc.

- *Caracterizar o percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social, bem como os factores que favoreceram ou desfavoreceram esse mesmo percurso.*

Admitindo que a vida pessoal e profissional dos indivíduos são duas esferas indissociáveis, procurámos, por um lado, conhecer as origens/o percurso familiar e geográfico dos trabalhadores, bem como a respectiva situação individual e familiar, não esquecendo o percurso escolar e formativo. Por outro lado, no que diz respeito à vida profissional, procurámos caracterizar a situação actual (tipo de organização da economia social em que trabalha; profissão/categoria profissional; antiguidade; tipo de contrato; horário de trabalho; salário; tarefas; grau de satisfação em relação ao trabalho e ao emprego; etc.) e o passado laboral/profissional: primeiro emprego; número de empregos tidos e respectiva caracterização; experiências/vivências de criação do próprio negócio, de emigração, de desemprego; avaliação do percurso laboral/profissional; entre outros aspectos. Analisámos, igualmente, os factores favoráveis e desfavoráveis (pessoais; familiares; económicos e contextuais/culturais/sociais) que ajudaram ou dificultaram estes percursos.

- *Estudar e avaliar os contributos/implicações das iniciativas das organizações da economia social a dois níveis: por um lado, na vida privada e profissional dos seus trabalhadores e, por outro lado, no meio envolvente.*
- *Estabelecer conclusões e recomendações quer para ultrapassar as ameaças e os pontos fracos, quer para aproveitar as oportunidades e os pontos fortes das organizações da economia social.*

Resumindo, é nosso objectivo, com este estudo, analisar e compreender o papel da economia social numa dupla vertente enquanto empregadora: a sua capacidade de criar e promover o emprego (quer directa, quer indirectamente) e a sua importância enquanto vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego de certos grupos de trabalhadores (vulneráveis/em desvantagem)⁸. Contudo, esta função empregadora comporta vantagens e “riscos/armadilhas”. Toda esta análise foi feita tendo em conta a realidade da economia social propriamente dita

⁸ No nosso estudo foram considerados os seguintes grupos vulneráveis/em desvantagem: jovens; desempregados de longa duração; mulheres; trabalhadores de baixos rendimentos; trabalhadores com fracas qualificações; trabalhadores de meia-idade e trabalhadores em fim de carreira.

(nível meso), o indivíduo enquanto trabalhador (nível micro) e o contexto actual (nível macro).

No que se refere às questões metodológicas, que são devidamente desenvolvidas no subcapítulo 9.3 (Parte II), esta dissertação apresenta alguma pluralidade metodológica, justificada pelas vantagens proporcionadas pela combinação de vários métodos e técnicas e pela própria natureza do nosso objecto de estudo. Assim, face aos objectivos apresentados, resumem-se a três as principais etapas seguidas ao longo deste trabalho.

Em primeiro lugar, a recolha bibliográfica com vista à elaboração do enquadramento teórico e do quadro conceptual. A este nível, privilegiaram-se quer fontes nacionais, quer fontes estrangeiras. Esta recolha bibliográfica foi feita numa tripla perspectiva: a) uma mais genérica, visando compreender os contornos do contexto actual (quer numa vertente macro, quer numa vertente micro⁹); b) uma mais específica, direccionada para a temática da economia social, com particular destaque para as questões do emprego e do trabalho e c) finalmente, uma que se debruçou sobre a economia social, a nível europeu e nacional.

A segunda etapa incidiu particularmente na recolha e análise de informação estatística sobre: os concelhos abrangidos pelo estudo; a economia social (a nível europeu, nacional e concelho/local) e sobre trabalho e emprego (a nível europeu, nacional e concelho/local).

A terceira etapa iniciou-se com a realização do estudo empírico. Esta etapa combinou métodos e técnicas de natureza quantitativa e qualitativa e começou com a realização das entrevistas semi-estruturadas aos interlocutores privilegiados. Seguiram-se os estudos de caso¹⁰. A sua realização teve como bases fundamentais as seguintes: entrevista semi-estruturada ao principal responsável da organização; recolha de informação interna (brochuras, relatórios de actividade, estudos internos, etc.); observação directa, resultante das nossas deslocações às organizações; inquérito por questionário dirigido aos trabalhadores e entrevistas semi-estruturadas dirigidas aos trabalhadores.

Uma nota final, para afirmar que dada a natureza plural em torno do debate sobre a temática de que nos ocupamos, a opção foi de manter, quando tal foi considerado relevante para a análise, as designações utilizadas pelos autores e/ou respectivas abordagens. Esta opção justifica também o facto de, por vezes, ao longo do trabalho se encontrar uma ou outra designação em língua estrangeira. A tradução das citações é da nossa responsabilidade.

3- Organização e estrutura do trabalho

A presente dissertação está organizada em duas partes. A Parte I, intitulada - Contextualização e enquadramento teórico. Nestes capítulos procurámos recensear as

⁹ Neste caso, esta vertente diz respeito aos concelhos que fazem parte do âmbito geográfico do estudo.

¹⁰ Foram estabelecidos vários critérios que permitiram seleccionar os estudos de caso (cf. subcapítulo 9.3.1.2 da Parte II).

referências teóricas que considerámos mais relevantes para a estruturação da problemática da dissertação. Para compreender o papel da economia social como resposta aos problemas do emprego/desemprego e à crise do Estado-providência é importante ter presente a evolução que esta realidade conheceu nos últimos anos, bem como o contexto em que ela se desenvolveu.

No primeiro capítulo, funcionando essencialmente como um capítulo introdutório, procurámos chamar a atenção para a pluralidade e atractividade subjacente à temática a que nos dedicámos, bem como contextualizar alguns dos mais importantes factores justificativos desta pluralidade e desta atractividade. Naturalmente que em função dos nossos objectivos, mereceu, desde logo, um primeiro “olhar” a questão da relação entre a economia social, o emprego e a correcção dos desequilíbrios do mercado de trabalho e de emprego. Finalizámos o primeiro capítulo com a evolução do papel da economia social ao longo dos anos (mais concretamente do período dos “Trinta Anos Gloriosos” até à actualidade).

O capítulo 2 é uma análise crítica sobre as origens e os desenvolvimentos mais recentes da nossa temática, fornecendo um quadro teórico de diferenciação conceptual (economia social; sector não lucrativo; terceiro sector; economia solidária; nova economia social; empresa social; terceiro sector de utilidade social; economia social e solidária), tendo por base o seu enraizamento em contextos e tradições de análise específicos, não isentos de vivas controvérsias.

O capítulo 3 incide sobre as transformações socioeconómicas (a globalização da economia; as novas alterações no funcionamento dos mercados; a nova articulação entre a esfera económica, social e doméstica; as transformações nas formas de produzir e organizar o trabalho; a terciarização da economia; as novas tecnologias de informação e comunicação; a subcontratação; a flexibilidade; entre as principais) que tiveram consequências profundas sobre o mundo do trabalho e do emprego, ainda que não se registre consenso sobre as implicações destas transformações. No sentido de completar esta análise, recorreu-se a dados estatísticos para ilustrar algumas destas transformações e consequências.

Da conjugação de todas estas transformações, resulta, em boa parte, a tão falada crise do Estado-providência. Daí a nossa opção em dedicarmos o capítulo 4, às relações e transformações entre o Estado-providência e a economia social, não descurando algumas das principais tipologias sobre Estados-providência e apresentando alguns números que ilustram as diferenças existentes entre os diferentes tipos de Estado-providência e as características do sector não lucrativo/terceiro sector. Uma das muitas transformações e consequências suscitadas pela envolvente contextual diz respeito à necessidade de os Estados alterarem a lógica de actuação das suas políticas públicas: passar de um registo “passivo” para um registo “activo”.

O capítulo 5 debruça-se sobre a economia social no contexto europeu. Dada a nossa integração na União Europeia procurámos, inicialmente, traçar um breve retrato do que tem sido o enquadramento da economia social nas instâncias comunitárias. Depois, porque estamos perante uma problemática com algum “barulho terminológico”, apreendemos os conceitos dominantes em cada Estado-Membro, bem

como os respectivos componentes. Por último, duas preocupações: por um lado, uma certa tentativa de quantificação, com particular destaque para o emprego e, por outro lado, perceber que tipo de estruturas e de políticas existem destinadas à economia social no contexto europeu.

Em Portugal, as práticas da economia social não se inscrevem num passado recente (capítulo 6). Mas, como diz Reis (2003: 228), “apesar desta tradição, o discurso oficial não reconhece este universo globalmente considerado, a ponto de o envolver sob uma mesma designação, o que remeteria para outro lugar de destaque”. No capítulo 6 da Parte I identificámos e quantificámos (tarefa nem sempre fácil de realizar), os principais componentes da economia social e procurámos dar conta dos “convites” mais recentes que as autoridades públicas nacionais têm dirigido à economia social.

Como dissemos inicialmente, a atractividade suscitada pela economia social resulta em grande parte da pluralidade de contributos que lhe são atribuídos (cf. capítulo 8 da Parte I). Dentro desta pluralidade e no âmbito deste trabalho, assumiu particular destaque a sua capacidade para criar emprego e a sua importância enquanto vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego de certos grupos de trabalhadores. Não se trata propriamente de um novo instrumento, pois as origens da economia social remontam ao século XIX. A novidade está fundamentalmente na centralidade que lhe é atribuída enquanto empregadora e no seu papel de combate aos problemas de desemprego e de exclusão social. Esta centralidade encontra a sua razão de ser no contexto do mundo em que vivemos. Este destaque é, aliás, comprovado pelo capítulo que lhe dedicámos. Concretamente o capítulo 7 da Parte I.

A Parte II - Estudo empírico - tem dois momentos principais: um primeiro momento, dedicado ao quadro conceptual, modelo de análise, metodologia e objecto de estudo (capítulo 9) e, num segundo momento, em que são apresentados os resultados do trabalho empírico (análise quantitativa e análise qualitativa) (capítulos 10 e 11).

O capítulo que inicia a Parte II - capítulo 9 - apresenta o quadro conceptual; as hipóteses; a metodologia; o âmbito geográfico do estudo; a realidade da economia social nos concelhos abrangidos e a caracterização dos estudos de caso.

No capítulo 10, dedicado à análise quantitativa, caracterizámos a nossa amostra e cada um dos grupos vulneráveis/em desvantagem considerados no nosso estudo e anteriormente referidos. Esta caracterização baseou-se na situação individual e no contexto familiar; no percurso laboral/profissional; na situação actual dos trabalhadores inquiridos e nas expectativas em relação ao futuro. Para além desta abordagem mais global foram contemplados outros aspectos associados com a relação trabalhadores e economia social: o significado da obtenção do emprego actual; a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar; a importância do trabalho; a identificação/comprometimento com a economia social; os valores e o funcionamento das organizações da economia social. O capítulo termina com a análise inferencial.

O último capítulo tem um enfoque marcadamente qualitativo. Nele percorremos a noção economia social, os seus valores e a sua feminização. Considerámos igualmente na nossa análise duas dimensões: a dimensão relacional-contextual (relação com o meio envolvente e posicionamento face ao meio; a imagem; as relações estabelecidas e a responsabilidade social) e a dimensão organizacional (origens; estrutura e gestão e, particularmente, a gestão de recursos humanos; os responsáveis das organizações; o projecto e o trabalho desenvolvido; orçamento e fontes de financiamento; desafios; recursos humanos; etc.). Os contributos e os problemas da economia social são abordados na última parte deste capítulo, assim como a análise dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças da economia social.

PARTE I

Contextualização e enquadramento teórico

1- Contextualização: a economia social um “novo” instrumento ao serviço da batalha pelo emprego

1.1.- Economia social: um debate e uma contribuição plural

O debate actual em torno da temática economia social é plural¹¹. E, apesar dos importantes desenvolvimentos ao nível da sua teorização, é uma temática que não é consensual (diferentes olhares disciplinares se debruçam sobre ela¹²). Cada país tem a sua história, o seu enquadramento jurídico¹³ e as suas dinâmicas sociais, culturais, políticas e económicas. Em cada um destes contextos emergiram e emergem iniciativas com múltiplos objectivos, procurando produzir/prestar bens e serviços para satisfazer novas necessidades, integrar pessoas desfavorecidas no mercado de trabalho, desenvolver o território, etc. Não é fácil delimitar estas iniciativas, tendo em conta a extrema diversidade de objectivos e de modos de funcionamento; daí a dificuldade de as catalogar de forma definitiva. Mas a heterogeneidade da economia social - que procura e reclama o seu lugar numa sociedade pluralista - não significa que ela seja uma miscelânea sem identidade ou valores interpretativos. Pelo contrário, a identidade de base partilhada pelos vários ramos da economia social é reforçada por um vasto e heterogéneo grupo de organizações livres e voluntárias no plano microeconómico (criadas para satisfazer as necessidades de pessoas individuais/famílias e não tanto para remunerar o capital ou dar cobertura a investidores ou empresas capitalistas) (CIRIEC, 2007: 29).

A economia social não é um fenómeno novo; mas nas últimas décadas regenerou-se. Apesar dos problemas do Estado-providência terem sido importantes catalizadores do crescimento e do desenvolvimento da economia social, outros factores contribuíram, também, para a sua regeneração. Entre eles: as mudanças que afectam as economias locais, a exclusão de certos grupos vulneráveis e a transição progressiva de uma concepção mais tradicional das organizações da economia social para organizações cada vez mais dinâmicas e envolvidas em desafios concretos. Se, por um lado, a economia social tem contribuído para colmatar as falhas do Estado e do mercado, por outro lado, tem-se revelado inovadora, adaptável e sensível às necessidades locais desde que tenha tido a oportunidade e o ambiente que lhe permitam explorar o seu potencial. Assim, em praticamente todos os países, as organizações da economia social são confrontadas com questões importantes relativamente ao seu desenvolvimento, papel e perenidade (Noya e Clarence, dir., 2009). No entanto, e tal como afirma Bouchard (2006: 8), “a economia social está em plena efervescência. Em particular, num contexto onde se redefine o Estado-

¹¹ O capítulo 2 (Parte I) é dedicado à pluralidade deste debate.

¹² A dinâmica da economia social é objecto de várias abordagens e, este facto, longe de constituir uma fragilidade ou um sinal de imaturidade, representa precisamente o contrário: a intensidade do debate e a complexidade que lhe está subjacente são indicadores da sua importância e do seu potencial.

¹³ Na opinião de Demoustier (2001: 65) a diversidade de estatutos prova que esta realidade tem sabido acompanhar a complexa evolução da sociedade em que vivemos. Registe-se, igualmente, que esta diversidade exprime as ameaças institucionais e económicas do meio envolvente e os problemas internos de ajustamento entre a personalidade dos membros e a natureza das actividades.

providência, onde o mercado de trabalho se transforma e onde as condições de vida são um desafio importante para uma parte significativa das sociedades”. Desta forma, a economia social evolui em estreita interacção com a sociedade que constitui o seu meio natural, isto é, não está imune ao que nela ocorre¹⁴. Não é apenas afectada em termos quantitativos pela conjuntura económica, mas também está sujeita a mudanças qualitativas. O processo não é apenas económico. As mudanças institucionais, a evolução da estrutura social, a dinâmica política, a mudança de valores e aspirações da sociedade constroem forças, relações e condicionantes importantes para a compreensão das próprias transformações da economia social (Carpi e Monzón Campos, 1998: 28).

Assim, um pouco por todo o mundo, as iniciativas da economia social podem ser vistas como *laboratórios originais* de investigação de novas vias que, beneficiando de inovações institucionais, testemunham a possibilidade de novas “passerelles” entre a sociedade civil, o Estado e o mercado. Estas iniciativas não constituem um todo homogéneo e, como tal, não podem ser interpretadas da mesma maneira (Favreau, 2005a: 3)¹⁵. Para Laville, Lévesque e Mendell (2005: 37-39), elas fazem parte de uma nova economia política que reconhece a importância do social na economia, que torna visível e legítima as iniciativas da sociedade civil e que, recentemente, reflecte a procura dos cidadãos por uma economia mais responsável. Gradualmente, a economia social é reconhecida não só pelo seu papel na satisfação de necessidades, mas também pelo seu potencial de transformação da sociedade e da economia, fundamentalmente no que diz respeito à sua capacidade de materializar as aspirações por uma outra forma de desenvolvimento.

Nos últimos anos, vários estudos e autores¹⁶ se têm debruçado, de forma mais ou menos profunda, sobre os contributos¹⁷ e o valor acrescentado da economia social¹⁸. A revisão da literatura permite elaborar a seguinte síntese no que diz respeito a alguns dos principais contributos: a rapidez na capacidade de resposta e na satisfação das necessidades, na medida em que são organizações que nascem de e para a sociedade (a prestação de serviços sociais e de saúde são dois dos campos de actuação privilegiados); a capacidade de inovação; a flexibilidade, resultante da ausência de entraves burocráticos e de constrangimentos legais; a qualidade; a

¹⁴ Na opinião de Monteiro (2002: 13), apesar dos problemas que também afectam a economia social, as condições actuais deixam cada vez mais claro que continuam válidos os objectivos que lhe deram origem, sustentados na articulação entre preocupações de rentabilidade económica e o exercício democrático e autónomo de gestão, na criação de postos de trabalho que sejam simultaneamente espaços de consolidação de laços sociais, na responsabilização individual e colectiva sobre os destinos das comunidades, na melhoria das condições de vida dos sectores excluídos.

¹⁵ Na opinião do autor, este “trio” - Estado/mercado/sociedade civil - pode ser a chave para a renovação ou construção de um Estado Social.

¹⁶ A título meramente indicativo, refira-se: CIRIEC, 2000; 2007; Moreno, 2004; Nunes, Reto e Carneiro, 2001; Reis, 2003; Coutinho, 2003; Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999; Demoustier e Pezzini, 1999; Laville e Roustang, 1999; Favreau, 2002a;b; Demoustier, 2006; Mertens, 2007; o projecto *Johns Hopkins*. Estes exemplos comprovam a diversidade de abordagens sobre esta realidade.

¹⁷ O capítulo 8 (Parte I) é dedicado ao desenvolvimento de alguns dos mais consensuais contributos da economia social.

¹⁸ A criação de novas oportunidades para a sociedade; a regulação de importantes desequilíbrios sociais e económicos; a concretização de múltiplos objectivos de interesse geral e a orientação para um estilo de desenvolvimento que concede primazia às pessoas constituem as linhas características deste valor acrescentado.

capacidade de adaptação; a promoção do desenvolvimento local; a mobilização de recursos diversificados; a proximidade; a criação de emprego; a inserção e integração sociolaboral de certos grupos sociais; as intervenções localizadas e respeitadoras do meio ambiente; a utilidade social; a coesão social; o combate às desigualdades e à exclusão social; o combate ao desemprego; a promoção do empreendedorismo e do emprego de qualidade; a organização de tempos livres e o apoio ao sector cultural; o combate aos efeitos nefastos da globalização através do seu enraizamento num espaço determinado; a regulação das trocas internacionais (por exemplo, através do comércio justo); uma fonte de parcerias e de desenvolvimento da democracia económica, de apoio a iniciativas justas e solidárias; etc.

Todos estes exemplos “convidam-nos” a reflectir sobre a combinação que a economia social faz entre dois aspectos contrastantes da vida social: por um lado, o aspecto económico que se traduz na produção de bens e serviços, participando na criação da riqueza colectiva e, por outro lado, o aspecto social associado à promoção de valores e iniciativas individuais e colectivas, ao desenvolvimento de uma democracia participativa e de uma cidadania responsável (Harrisson e Gervais, 2007: 5). Desta forma, como reforçam Bouchard, Ferraton e Michaud (2006: 1), “a economia social é uma vasta rede de organizações, cujas missões respondem simultaneamente à mudança e à continuidade, tanto no campo do desenvolvimento económico, como no campo do desenvolvimento social”.

A contribuição plural - que é também uma especificidade da economia social - tem como consequência a criação de valor e a maximização de resultados diferentes quer do sector público, quer do sector privado lucrativo. Esta especificidade está associada às suas particularidades organizacionais, às suas regras institucionais e às suas relações particulares com o Estado e o mercado, constituindo um sector específico que é importante reconhecer e distinguir dos outros (Defourny e Monzón Campos, 1992).

1.2.- Uma questão que emerge: o porquê da atractividade pela economia social

O interesse dos países europeus pela economia social foi muito limitado até aos finais dos anos 70 do século passado. A partir desta data é possível identificar um interesse crescente, onde se destacam as virtudes da economia social¹⁹. Contudo, foi preciso esperar pelos anos 90, para dispor dos primeiros estudos mais sistematizados

¹⁹ Ao longo deste trabalho, referimos várias vezes a crise económica e social dos anos 70, pois ela está relacionada com a renovação da economia social e com o desenvolvimento de várias actividades que, a partir desta altura, passaram a integrar o seu leque de intervenção. Santos (1994), ao analisar o ressurgimento de várias iniciativas da sociedade civil, no contexto da crise do Estado-providência, descreve este ressurgimento como uma reacção da comunidade ao papel preponderante do Estado e do mercado. Estivill (2008: 27-28) recorda que, a nível europeu, até aos finais dos anos 80, existiam apenas algumas plataformas associativas, com uma acção limitada ao nível local ou nacional. A partir daqui, são milhares de iniciativas que nascem com múltiplos objectivos: criar emprego, inserir grupos excluídos, promover recursos locais, melhorar o ambiente e encontrar novas formas de organização colectiva, económica e social. Estas iniciativas procuravam marcar a diferença, quer em relação às formas tradicionais de intervenção social, de institucionalização e reclusão de grupos excluídos, quer em relação à incapacidade dos processos formativos e às medidas convencionais e assistencialistas de criar emprego.

sobre esta realidade, pelo que estamos na presença de uma realidade que demorou a ser “descoberta”. Para Borzaga e Santuari (2003: 36) esta “descoberta” terá sido causada por dois motivos principais: a crise dos sistemas de protecção social e a natureza inovadora de algumas das iniciativas da economia social que se foram desenvolvendo depois da década de 70. A atenção crescente em relação à economia social resulta da tomada de consciência da existência de um conjunto de velhos e novos problemas que afectavam/afectam as sociedades e cuja resolução não encontrava/encontra uma resposta satisfatória nem no sector privado lucrativo, nem no sector público. Desta forma, a economia social representa um espaço onde podem participar vários agentes socioeconómicos, cuja missão, de importância para toda a sociedade, consiste precisamente na contribuição para a resolução destes problemas. Estes agentes socioeconómicos têm o mérito de conseguir integrar uma função económica e uma função social. São capazes de criar riqueza de maneira economicamente eficiente e de a redistribuir de uma forma justa (Monzón Campos, 1992: 14-15).

Perante os desafios do contexto actual não é de admirar que a temática da economia social ocupe um lugar cada vez maior na teoria, na estratégia e nas políticas socioeconómicas de todos os níveis da governação²⁰. A importância da economia social está demonstrada pelo lugar que ela ocupa na hierarquia dos assuntos prioritários ao nível local, regional, nacional e mesmo internacional²¹, numa época em que as velhas certezas económicas e políticas dão origem a *Tempos Novos* caracterizados pelas incertezas e instabilidades enraizadas nas mudanças económicas e nos acontecimentos políticos que marcam o século XXI²². A situação actual europeia suscita algumas preocupações²³: o ritmo de crescimento; o desemprego; as desigualdades geográficas; o alargamento da União; o envelhecimento demográfico e as suas consequências nas políticas sociais; os fenómenos migratórios; o neoliberalismo; as pressões crescentes sobre o modelo social europeu; as diferenças ao nível do Estado-providência de cada país; etc. (Lyod,

²⁰ No entanto, e como afirma Browne (1999: 28) “a popularidade crescente da noção economia social reflecte ao mesmo tempo a sua ambiguidade e o seu potencial como estratégia de mudança socioeconómica”.

²¹ Contudo, para Carpi e Monzón Campos (1998: 56) “... o mais importante de todos estes processos não é o seu impacto directo e imediato no desenvolvimento da economia social, mas sim a sua transcendência cultural, na medida em que supõe a abertura de importantes brechas nos esquemas tradicionais de pensamento respeitantes à economia social. De uma realidade marginal e residual, está adquirindo carta de cidadania como forma alternativa (senão mesmo única) de enfrentar problemas sociais e politicamente significativos. A partir do momento em que esta mudança cultural adquira autêntico significado, as potencialidades da economia social crescem substancialmente. Dado que os resultados das experiências que nascem terão grande importância no alcance deste processo de mudança cultural, a responsabilidade do movimento da economia na definição do seu próprio futuro (mediante a sua capacidade organizativa e de assessoria) é inquestionável”.

²² Para Uralde (2008b), a incerteza caracteriza os nossos dias, com mudanças bruscas na economia, na política e na sociedade. Neste contexto, a economia social surge, assim, como um artifício de um novo tipo de relações que deve servir de guia da actividade para o estabelecimento de novos modelos de desenvolvimento sustentável.

²³ Já nos inícios dos anos 90, a Comissão Europeia assinalava que, para além das mudanças demográficas e das transformações familiares, era a degradação do mercado de trabalho uma das principais causas de exclusão e, conseqüentemente, dedicava um amplo espaço às medidas de integração, entre as quais se destacavam: os contributos da acção local; o diálogo entre todos os actores, incluindo a economia social; a convergência da protecção social; a afirmação dos direitos; a contribuição dos fundos estruturais e a articulação das políticas económicas e sociais (Estivill, 2008).

2009). Portanto, o desenvolvimento da economia social não é só uma questão de escolha, mas de necessidade. A capacidade da economia social para trazer soluções às necessidades económicas e sociais não satisfeitas pelo sector capitalista e pelo Estado, assim como a sua compatibilidade com o núcleo duro do sistema institucional dominante, tornam-na uma opção atractiva para as distintas forças sociais e políticas, o que incrementa significativamente a probabilidade de que seja impulsionada e apoiada por actores de diversas procedências, interesses e ideais (Carpi e Monzón Campos, 1998). Esta atractividade acaba, também, por estar relacionada com os contributos que proporciona, alguns dos quais referidos anteriormente.

A coexistência de velhos e novos problemas aumenta a complexidade social. Para Gómez (2001), perante os desafios de “novos direitos” ou de “novas marginalizações” que não substituem, muito pelo contrário, se unem e se sobrepõem às velhas questões, as linhas de fractura interna na sociedade multiplicam-se e complicam-se desde algum tempo. Mudaram os objectivos em disputa e surgiram novos protagonistas. Observou-se uma “perda de rumo” da sociedade ocidental moderna que foi acompanhada por novos interesses e pela publicação de cartas e declarações de defesa dos direitos humanos. As sociedades têm vindo progressivamente a decompor-se numa multiplicidade de diferenças económicas, étnicas, religiosas, culturais, etárias e geracionais. Encontramos dualismos e deformações que anulam as categorias interpretativas tradicionais e impõem a elaboração de um novo marco conceptual e o uso de instrumentos analíticos diferentes dos que foram desenvolvidos no passado. A realização de uma cidadania plena ainda constitui um objectivo não atingido para um número significativo de pessoas; como tal, estamos na presença de um projecto não realizado e onde a economia social pode ter uma palavra a dizer. E todo este “palco” de acontecimentos parece paradoxal: se, por um lado, se questionam os valores do bem comum, da solidariedade e da cooperação, por outro lado, estes mesmos valores parecem revelar-se essenciais para ultrapassar os desafios actuais. Aliás, este facto é comprovado pela procura de uma nova regulação social (Beck, Giddens e Lash, 1994) que visa precisamente ultrapassar os efeitos mais nefastos que têm atingido as sociedades.

De acordo com Sílvia Ferreira (2009b: s.p.), “o conceito de economia social e solidária e o pensamento subjacente a estes conceitos regressam por razões que não se prendem apenas com a crise das explicações monocasuais e a busca por modelos explicativos e de políticas diferentes, mas também porque propõem soluções para a crise económica e social que se aprofunda. Mas não são só os conceitos que regressam. São também as práticas concretas, as inovações sociais que emergem como resposta a condições concretas”. Como nos explica a autora que acabámos de citar, é possível fazer uma periodização dos regressos da ideia de economia social. O primeiro surgimento do conceito economia social dá-se no contexto da revolução industrial e dos movimentos operários e sociais que reflectiam uma nova sociedade. O segundo momento de emergência do conceito economia social situa-se nos finais da década de 60 do século passado, correspondente à crise do Estado-providência, provocada pela crise económica, mas também pela crítica à natureza burocrática,

opressiva, machista e produtivista do Estado-providência. Cedo, porém, a acompanhar estes problemas, surgem novas questões, entre elas, o desemprego. A economia social torna-se uma das soluções para a crise do emprego. O momento é favorável à economia social: "... desde finais da década de setenta, se ter vindo a assistir nos países centrais à emergência do terceiro sector ou da economia social. Não se trata de um mero regresso ao passado - alguns autores falam da "nova economia social" - mas são evidentes no novo terceiro sector os ecos, as memórias e a cultura institucional do velho terceiro sector ... uma das novidades notórias do novo terceiro sector é o facto de ele ter emergido com igual pujança nos países periféricos e semiperiféricos do sistema mundial" (Santos, 1999: 16).

Desta forma, o contexto actual reactiva, na opinião de Demoustier (2001: 167), as responsabilidades da economia social: a) pela partilha de riscos e de recursos, as organizações da economia social jogam um papel amortecedor, ao nível económico contra a especulação e o empobrecimento; ao nível social contra a anomia e ao nível cultural contra a alienação; b) pelo seu poder económico ou pelo seu poder de influência, elas podem ter também um papel regulador sobre algumas áreas de actividade e c) finalmente, as suas especificidades, comparativamente às empresas lucrativas, permitem-lhes participar na reflexão sobre um outro modelo de desenvolvimento mais humanizado, promover a cidadania e promover laços sociais mais igualitários e solidários.

1.3.- A economia social, o emprego e a correcção dos desequilíbrios do mercado de trabalho e de emprego

No início dos anos 90 desenvolveu-se, a nível europeu, um importante debate sobre o emprego²⁴. Esta discussão foi motivada pela constatação de que os problemas económicos e sociais resultantes dos choques petrolíferos anteriores e da crise monetária que marcou a última década do século XX eram, em parte, responsabilidade dos vários países. Apesar do ritmo de intervenção económica ter avançado em certos domínios, a União não tinha instrumentos capazes nem estratégias coerentes para abordar os choques macroeconómicos e nunca tinha verdadeiramente adoptado políticas de prevenção e combate ao desemprego, correndo-se, assim, o risco deste se transformar num desemprego de longa duração, colocando sérios problemas estruturais ao mercado de trabalho. Estes problemas não resultavam apenas do contexto existente; eram também fruto de erros na condução das diversas políticas. Perante estas constatações, a necessidade de encontrar

²⁴ O chamado "Livro Branco Delors" (1993) sobre o crescimento, a competitividade e o emprego constitui uma referência em todo este debate. Tendo como base este documento, o Conselho Europeu de Essen identificou cinco objectivos fundamentais que os Estados-Membros se comprometeriam a prosseguir: "desenvolvimento dos recursos humanos através da formação profissional", "apoio aos investimentos produtivos por meio de políticas salariais moderadas", "melhoria da eficácia das instituições do mercado de trabalho", "identificação de novas fontes de emprego por via das iniciativas locais" e "promoção do acesso ao mercado de trabalho de certos grupos como os jovens, os desempregados de longa duração e as mulheres".

soluções impôs-se e inicia-se a nível da União Europeia toda uma *démarche* em que a questão do emprego é um eixo fundamental.

Consequentemente, a problemática do emprego e do desemprego tem estado na agenda política europeia. O diagnóstico realizado antes do lançamento da *Estratégia Europeia para o Emprego*²⁵ identificava problemas sérios que exigiam uma intervenção urgente. Entre eles: o desemprego europeu; a baixa taxa de emprego; a persistência do desemprego estrutural de longa duração; a acentuação dos desequilíbrios regionais no mercado de trabalho; a precarização dos vínculos laborais ou a dificuldade adicional de acesso ao emprego por parte de certos grupos da população²⁶. Perante o retrato da situação, definiu-se uma estratégia assente no fomento da inovação e da competitividade. Esta estratégia seria concretizada pela transição para uma sociedade assente no conhecimento; pela revitalização e modernização do modelo social europeu, investindo nas pessoas e combatendo a exclusão; pela redução da pressão fiscal sobre o trabalho, em particular sobre os trabalhadores pouco qualificados e com baixos salários; pela melhoria dos regimes de incentivo ao emprego; pelo prolongamento e melhoria da escolaridade dos jovens entre os 18 e os 24 anos e pelo aumento gradual da taxa média de emprego para valores próximos dos 70% até 2010 (Comissão Europeia, 2001).

Uma das metas principais desta *Estratégia* visava a redução do desemprego num período temporal de cinco anos. A coordenação das políticas nacionais em matéria de emprego procurava, essencialmente, vincular os Estados-Membros a um conjunto de objectivos e metas comuns, centrado em torno de quatro pilares: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades. Três anos após o lançamento da *Estratégia*, o Conselho de Lisboa (2000) fixou o objectivo de, em dez anos, a Europa se tornar a economia mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de um crescimento económico sustentável com mais e melhor emprego e maior coesão social. Este objectivo marca, assim, a *Estratégia* de Lisboa. Este posicionamento saiu, posteriormente, reforçado no Conselho Europeu de Barcelona (2002). É neste mesmo ano (2002) que é feito um primeiro balanço desta *Estratégia*, em que se reconhecem, por um lado, alguns dos progressos alcançados e, por outro lado, alguns problemas estruturais que importava ultrapassar. A *estratégia* de Lisboa demonstrou o seu valor. Desde o seu relançamento em 2005, foram criados mais de 6,5 milhões de empregos na Europa, o que fez cair o desemprego para o seu nível mais baixo desde há 25 anos. Contudo, visto que a Europa se debate com um abrandamento económico mundial e enfrenta desafios a longo prazo sem precedentes (o envelhecimento demográfico, a globalização, as alterações climáticas, a dependência energética, etc.), a segunda fase (2008-2010) do Programa Comunitário

²⁵ Esta estratégia emergiu na Cimeira do Luxemburgo realizada em 1997, antecipando a entrada em vigor do Tratado de Amesterdão.

²⁶ Por exemplo, os menos habilitados, os mais velhos, as mulheres, as pessoas com deficiência, as minorias étnicas, os jovens, os desempregados de longa duração. Alguns destes grupos sociais, pelos mais variados motivos, manifestavam/manifestam dificuldades particulares no acesso ao mercado de trabalho. A sua integração social encontrava-se/encontra-se fragilizada, fruto de situações de pobreza, de discriminação ou de marginalidade social. Assim sendo, muito há a fazer em matéria de igualdade de oportunidades. Acrescente-se, ainda, que cada um destes grupos engloba realidades muito heterogéneas, justificando-se, assim, respostas que levem em linha de conta esta mesma heterogeneidade.

de Lisboa afigurava-se decisiva e contemplava três objectivos principais: apoiar o conhecimento e a inovação; atrair mais investimento e facilitar o trabalho e criar mais e melhores empregos. Como sabemos, os obstáculos à concretização destes objectivos foram muitos, já que os acontecimentos, principalmente de natureza económica e financeira, dos últimos três/quatro anos, tiveram consequências imprevisíveis e graves em todos os países.

Muitos dos problemas diagnosticados decorrem, em grande parte, de um conjunto de transformações que importa considerar na definição de políticas económicas e sociais de todos os países: a globalização das empresas e dos mercados; a evolução das estruturas e dos métodos de produção das empresas; as mutações tecnológicas; o declínio do emprego nas indústrias tradicionais e a emergência de novos sectores associados às novas tecnologias e serviços; as alterações na mão-de-obra e o envelhecimento da população europeia; o impacto positivo da existência de mais mulheres activas e da sua crescente influência em postos de decisão e de responsabilidade; o aumento do trabalho a tempo parcial e o “enfraquecimento” do emprego vitalício; a fragilização das estruturas familiares; as tendências para a fragmentação social; a evolução dos fenómenos migratórios; as mutações dos sistemas de valores; entre outros. Estes processos oferecem novas oportunidades, mas do ponto de vista do desenvolvimento económico e social acarretam efeitos negativos: a abertura das fronteiras acentua as diferenças e as desigualdades; a nova reconfiguração dos sistemas produtivos reforça a especialização e a interdependência entre as economias; as desigualdades ao nível dos rendimentos dispararam; o domínio do mundo financeiro sobre as decisões económicas e a perda de poder por parte dos Estados-Nação (Lévesque, 2001b).

Os tempos actuais são, não só, portadores de novos desafios e de novas exigências de aprendizagem e de adaptação mas, também, de novas oportunidades e de inovações sociais, económicas e institucionais de grande importância para o nosso futuro colectivo: por um lado, a globalização da economia e a desregulação definem um novo cenário ao qual os actores se têm de adaptar se quiserem sobreviver e, por outro lado, os problemas do emprego, a crise económico-financeira, os problemas das economias locais, a crise do Estado-providência, a marginalização, a pobreza, os problemas ambientais, as lacunas existentes ao nível dos serviços de proximidade, para citar apenas alguns exemplos, suscitam a emergência ou o desenvolvimento de vários movimentos sociais de base e respostas cidadãs (Carpi e Monzón Campos, 1998). É neste palco complexo e contraditório que se “move” a economia social.

Assim, a análise dos problemas do emprego e do trabalho não pode ser desenraizada do contexto que marcou as últimas décadas do século XX e que marca os primeiros anos do século XXI²⁷: um ambiente socioeconómico em constante

²⁷ A economia mundial atravessou (e ainda não ultrapassou) a pior crise económica e financeira das últimas décadas (que “estalou” no Outono de 2008). Esta crise tem tido profundas consequências. Entre elas, a diminuição significativa da criação de emprego e o aumento do desemprego. A situação é, de facto, muito preocupante, pois esta crise tem contornos incomparáveis com crises anteriores. Ocorre-nos, a propósito desta crise sem precedentes, reforçar a ideia de que se até há alguns anos atrás determinados grupos socioprofissionais pareciam mais protegidos face às transformações do mercado de trabalho e de emprego e a situações de crise, hoje, esta protecção está esbatida ou é mesmo inexistente. E, claro está, que as desvantagens de certos grupos se agravam ainda mais com este contexto. Contudo,

mudança, caracterizado, como já foi referido, quer por uma rápida globalização e desregulamentação dos mercados, quer por fortes alterações nas atitudes, expectativas e comportamentos dos consumidores, dos investidores e dos trabalhadores, atingindo a competição, nos mercados nacionais e internacionais, níveis anteriormente desconhecidos. É, pois, neste contexto que assistimos a um crescimento rápido das organizações da economia social, impulsionado por políticas públicas que as reconhecem²⁸ e que apoiam o seu desenvolvimento (Bouchard, Ferraton e Michaud, 2006: 1)²⁹.

De facto, um dos grandes *chantiers*³⁰ atribuído à economia social é a sua contribuição na defesa do emprego³¹ e na luta contra o desemprego³² quer seja facilitando o acesso ao mercado de trabalho através da formação, reconversão ou inserção e explorando novas oportunidades de emprego e de actividades, quer seja na satisfação da procura e estruturação da oferta ou suscitando o aparecimento de novos empreendedores colectivos. Este atributo é-lhe reconhecido pelo conhecimento dos públicos a que se dirige, pelos laços de proximidade que cria, pela sua criatividade e pela flexibilidade da sua intervenção (Demoustier e Pezzini, 1999). A este nível, a economia social contribui para a correcção de três grandes desequilíbrios: o desemprego, a precariedade de emprego e, também, a *inemployabilité* e a exclusão socioprofissional dos desempregados. É na regulação dos múltiplos desequilíbrios do mercado de trabalho que encontramos uma das faces mais visíveis do contributo da economia social (CIRIEC, 2007). A economia social ajudou/ajuda a criar novos empregos, a manter postos de trabalho em sectores de actividade e em empresas em

parece que uma das “novidades” desta crise reside no facto de não deixar ninguém de fora dos seus efeitos. Perante a gravidade da situação, os responsáveis políticos dos mais variados níveis discursam sobre a prioridade do emprego.

²⁸ Tal como nos diz Browne (1999: 37-38), no contexto actual, a economia social seduz enquanto veículo potencial de reinserção no emprego pela via do desenvolvimento dos recursos humanos. Neste caso, a noção empregabilidade tem um papel importante e refere-se, entre outros aspectos, às qualificações; às participações nas redes sociais; à confiança em si próprio; à ambição; à iniciativa; à vontade de ter sucesso; à existência de uma visão do futuro; etc. Os governos têm apostado nas organizações da economia social como instrumentos destas políticas de empregabilidade. As iniciativas da economia social proporcionam formação; estão mais sensibilizadas para aceitar pessoas que dificilmente acederiam ao sector privado lucrativo; dotam os recursos humanos de habilidades técnicas e outras; ajudam a construir uma ética e hábitos de trabalho; desenvolvem a auto-estima e permitem adquirir uma experiência profissional.

²⁹ A este propósito, Demoustier (2004: 12) faz a seguinte chamada de atenção: de facto, os vários governos, em função dos problemas de emprego, desenvolveram várias políticas para lhes fazer face. No entanto, em todo este contexto, a economia social saiu simultaneamente reforçada e fragilizada. Reforçada, porque aumentou o número dos seus actores e porque lhe são reconhecidos vários contributos: a gestão da inserção e do emprego, a função empregadora e o seu papel no desenvolvimento territorial. Fragilizada, nas suas responsabilidades de luta contra a segmentação social e contra o crescimento das desigualdades.

³⁰ Esta questão está associada a uma nova economia social que se tem desenvolvido com o objectivo de lutar contra a pobreza e a exclusão do mercado de trabalho, criando novas riquezas que cobrem as dificuldades, senão mesmo as incapacidades do Estado e do mercado.

³¹ A palavra *emprego* provem do termo latino *implicare*, que significa enlaçar ou em sentido figurado, comprometer, implicar. É necessário admitir que esta definição etimológica surge perfeitamente adaptada à economia social cuja própria natureza é a de permitir a implicação e o compromisso de mulheres e homens em torno de um objecto social «desinteressado» (pelo menos a nível financeiro) (Conférence Permanente des Coordinations Associatives, 2004: 10).

³² É importante referir que a finalidade primeira da maior parte das organizações da economia social não é propriamente falar em emprego, mas sim a produção de bens e serviços em sectores diversificados (Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999: 18). As suas actividades não conduzem obrigatoriamente a empregos. Mas, as organizações da economia social podem vir a assumir esta função por vias próprias e progressivas.

crise ou sob ameaça de encerramento, a melhorar o nível de estabilidade de emprego, a transferir o emprego da economia informal para a economia oficial, a preservar as profissões, a explorar novas profissões e a traçar vias de inserção profissional para grupos particularmente desfavorecidos e sujeitos à engrenagem da exclusão social (CIRIEC, 2000). Ao longo dos últimos anos, os dados estatísticos demonstraram que estamos na presença de um importante motor de criação de emprego a nível europeu. No entanto, o desenvolvimento do emprego na economia social está e estará determinado pelas transformações que afectam o emprego e o trabalho em geral, bem como pelas especificidades, ou mesmo oportunidades e ameaças, que se exercerão sobre a própria economia social.

Importa ainda acrescentar que as relações entre a economia social e a problemática do emprego/desemprego são múltiplas e complexas e não se podem compreender de forma unilateral (Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999), uma vez que existe uma diversidade significativa de factores que afectam a natureza do trabalho e do emprego das organizações da economia social e, conseqüentemente, a relação salarial. Comeau (2003b: 67-68) identifica cinco factores: as tendências sociais em matéria de emprego; a intervenção estatal; o território; o domínio de actividade; a dimensão das organizações e a acção dos movimentos sociais. As tendências sociais em matéria de emprego influenciam a relação salarial e, uma dessas tendências traduz precisamente a divisão sexual do trabalho. O apoio estatal concretiza-se a dois níveis: o financiamento e a regulamentação. O Estado surge como uma das principais fontes de recursos, o que pode condicionar a margem de manobra em matéria de remunerações, condições de trabalho e benefícios sociais. A regulamentação também pode ter efeitos na dimensão organizacional da relação salarial e na formação dos recursos humanos. Outro elemento de influência importante é o território. O espaço geográfico onde se desenvolvem as actividades representa um fenómeno global e complexo. Ele é palco de uma cultura política que pode ser mais ou menos sensível às questões da inclusão e das condições de trabalho. O território determina, por um lado, as características da mão-de-obra disponível e, por outro lado, influencia o nível de recursos financeiros disponíveis. O domínio das actividades é, igualmente, um factor determinante dos múltiplos aspectos da relação salarial. A natureza dos produtos e dos serviços conduz a uma divisão sexual do trabalho e as actividades caracterizam-se pela prioridade dada aos utilizadores, privilegiando o seu enquadramento nas instâncias de decisão e favorecendo uma formação mais técnica da mão-de-obra. No que diz respeito à questão da dimensão da organização, ela pode influenciar, de forma variável, a introdução de mecanismos formais de representação dos trabalhadores, o maior ou menor grau de formalização das diferentes políticas, a natureza dos vínculos contratuais, etc. Por último, a capacidade dos movimentos sociais e dos próprios trabalhadores influenciarem a relação salarial. Uma boa relação pode favorecer a inclusão, a melhoria das condições de trabalho e a equidade em termos de emprego.

Contudo, apesar de um consenso considerável sobre a importância da economia social em matéria de emprego, estamos na presença de uma “*performance* curiosamente mal reconhecida” (Demoustier, 2001: 98). A importância desta função empregadora exige que as organizações da economia social definam e exerçam, da

melhor forma possível, esta função. Para que tal aconteça, é importante cruzar as grelhas “clássicas” de emprego (profissões, empregadores, contratos, ...) com as grelhas específicas da economia social (especificidade do trabalho, relação trabalhadores/voluntários, financiamento, ...). Assim sendo, é natural que a percepção da questão do emprego seja heterogénea. Ela depende dos desafios e do posicionamento de cada um perante a realidade. “... o emprego na economia social sempre foi considerado quer como uma finalidade (visando a manutenção da actividade individual nas cooperativas de empreendedores e a promoção do trabalho associado nas cooperativas de produção) quer como um meio para assegurar um serviço de qualidade aos utilizadores-associados. No primeiro caso, é fruto de uma vontade de emancipação do trabalhador; no segundo caso, ele tem por efeito favorecer a integração num emprego na medida em que um voluntariado inicial tende a dar lugar a uma profissionalização das tarefas e ao enquadramento de trabalhadores remunerados” (Demoustier e Pezzini, 1999: 124). Consequentemente, o papel da economia social parece situar-se a dois níveis: na *sua capacidade para criar emprego* e no *plano das acções para a inserção e a integração* no mercado de trabalho e de emprego de certos grupos de trabalhadores (grupos vulneráveis/em desvantagem)³³. Independente do maior ou menor reconhecimento que a economia social possa ter a estes dois níveis, Sílvia Ferreira (2006a) reconhece-lhe outro contributo: o de reinventar a própria noção de trabalho, através da revalorização do trabalho que não ocorre estritamente no contexto da relação salarial, como é o caso do trabalho voluntário. Assim, pode ser a base de desenvolvimento de uma reconfiguração da noção de trabalho, valorizando no mesmo plano o trabalho socialmente útil e o trabalho remunerado e articulando a lógica de cidadania pelo trabalho através de relações formais de emprego com a lógica do trabalho socialmente útil. Está, assim, aberto o caminho para a valorização de novas actividades, novas formas de trabalho e novas relações laborais que poderão ajudar a reinventar a noção de trabalho e o seu sentido nas sociedades actuais.

Como nota final, registre-se que o emprego no seio da economia social mostra-se menos sensível às flutuações da produção e da procura global e sectorial que o sector privado lucrativo durante as fases descendentes do ciclo económico e de maturidade dos produtos. Mesmo durante as fases de expansão do ciclo económico, como na segunda metade dos anos 90, a economia social criou emprego directo em proporções nitidamente superiores ao resto da economia (em Itália e em Espanha, por exemplo) (CIRIEC, 2007: 113). A economia social, também, contribuiu/contribui para a terciarização e feminização do emprego.

1.4.- A economia social - dos “Trinta Anos Gloriosos” à actualidade

Quer do ponto de vista empírico, quer do ponto de vista teórico, a referência à economia social remonta ao século XIX. Contudo, é em pleno século XX, que a

³³ Retomaremos esta análise no capítulo 7 (Parte I).

visibilidade desta realidade se torna, mais ou menos, presente em virtude das especificidades do contexto em que se foi desenvolvendo. Durante o período dos “Trinta Anos Gloriosos”, assistiu-se ao desenvolvimento de algumas iniciativas³⁴. O que é certo é que nesta fase da História, a economia social praticamente desaparece como instituição significativa no processo de harmonização do crescimento económico com o bem-estar social, correspondendo quase todo o protagonismo ao Estado (CIRIEC, 2007: 15-16).

“Pese embora o consenso ideológico em torno da ideia de uma economia social e a grande efervescência deste movimento nos finais do século XIX e transição para o século XX, as décadas seguintes são de um certo adormecimento, em grande parte devido à dominação durante os Gloriosos Trinta da política económica keynesiana e do projecto de consolidação do Estado-providência. O desenvolvimento de formas de organização social assentes num trabalho assalariado, numa época de pleno emprego, a par da concentração no Estado das garantias de protecção e coesão social, enfraqueceram as formas de solidariedade horizontal que caracterizaram as instituições da economia social” (Monteiro, 2002: 10-11). Vários autores (Coutinho, 2003; Fourel, 2001; Demoustier, 2001; CIRIEC, 2007; Alcolea-Bureth, 2004; Defourny e Favreau, 1996; Draperi, 2005; Lipietz, 2001b; Laville, 2007a; Laville, Lévesque e Mendell, 2005; Laville e Roustang, 1999; entre outros) referem o “adormecimento” da economia social durante o período fordista. O fordismo representou, assim, uma arquitectura original, marginalizando, contudo, a economia não monetária e banalizando a economia social.

O desenvolvimento do Estado-providência modificou o papel das mutualidades. Inicialmente, destinavam-se a resolver problemas de incapacidade de trabalho, doenças ou envelhecimento das pessoas de uma profissão, de um ramo de actividade ou de uma localidade. Estas organizações foram toleradas e controladas pelos poderes públicos e os mecanismos de regulação fordista aproximaram-nas do Estado, no quadro da organização da segurança social. No que diz respeito às cooperativas, inseriram-se na economia de mercado, principalmente em sectores nos quais a intensidade capitalista ainda era relativamente fraca. E foram-se desenvolvendo vários tipos de cooperativas que, apesar de beneficiarem de negociações pontuais com o

³⁴ Após a Segunda Guerra Mundial, a Europa encontrava-se sob duas grandes influências: uma assente nas concepções capitalistas e outra assente nas concepções socialistas. Perante esta situação, era necessário consolidar o conceito de bem-estar. Nas duas concepções preconizava-se o intervencionismo do Estado, ora através da criação de sistemas organizados de solidariedade social (Estado-providência) ora assegurando a todos os seus direitos sociais (Estado socialista). Foi o começo do chamado Estado Social. O Estado-providência surgiu conectado com o modelo de produção fordista, a política económica de Keynes e um novo sistema de concertação social. No Estado socialista, através de actividades dirigidas a nível central, surgiram estratégias de actuação que pretenderam substituir a economia de mercado e as empresas privadas lucrativas. Mas, nesta dupla concepção, que lugar para a economia social? Continuou a existir espaço para as organizações da economia social, mas algumas delas coexistentes com respostas públicas semelhantes (estas últimas, com respostas rígidas, colectivas, de âmbito nacional e em larga escala). Se, nos países capitalistas, o sentido da função social que desempenhavam as organizações da economia social deu origem a que fossem enquadradas legalmente, nos países socialistas surgiram sobretudo como iniciativas clandestinas e de resistência. Deste modo, nenhuma das concepções impediu o desenvolvimento das iniciativas da economia social, afirmando-se como manifestações particulares da evolução da economia e como a solução para a manutenção de certos sectores em regressão. Ao conviverem com o socialismo e o capitalismo, revelaram as incapacidades destes em cumprirem determinadas funções (Coutinho, 2003: 53-56).

Estado, estavam sujeitas à concorrência. Tal facto proporcionou ajustamentos de funcionamento, que atenuaram o projecto político mais abrangente. O papel das associações foi fortemente articulado com as características dos Estados-providência dos vários países, transformando-se em auxiliares funcionais do Estado. Ao concretizarem objectivos sociais, a partir de financiamentos públicos, inscreveram-se na economia de não mercado como complemento do Estado. Ao estarem devidamente enquadradas pela legislação e pelas regulamentações estatais, as associações asseguravam uma missão de serviço público (Alcolea-Bureth, 2004: 93-95)³⁵.

Desta forma, a economia social foi largamente instrumentalizada, tornando-se numa espécie de sub-aparelho do Estado (Lipietz, 2001b), o que fez com que o papel das iniciativas da economia social fosse largamente ocultado. E, isto, segundo Demoustier, (2001: 50) por duas ordens de razões principais: por um lado, a sua organização conduziu a uma tecnicidade, cuja contrapartida foi o enfraquecimento do processo democrático e, por outro lado, a sua dependência em relação aos poderes públicos ocultou o seu papel inovador, estando mesmo, em algumas situações, na origem de políticas públicas. Daqui resultou uma perda da capacidade de interpelação global da sociedade.

Assistiu-se assim, àquilo que Laville (2007a) chamou de processo gradual de integração das organizações da economia social: uma parte destas estruturas transformou-se num subconjunto do mercado e outra parte num subconjunto da redistribuição. No primeiro caso, o autor refere-se essencialmente às cooperativas e, no segundo caso, às iniciativas mais vocacionadas para actividades da área da previdência e da área social. Durante os “Trinta Anos Gloriosos”, o espaço próprio da reciprocidade e da administração doméstica retrai-se consideravelmente. Estes dois princípios enfraqueceram em função da “cumplicidade” entre Estado e mercado. À reciprocidade foi atribuído um papel paliativo e secundário, estando-lhe reservada as áreas onde os outros princípios estavam ausentes. A reciprocidade não era considerada princípio fundamental, tendo uma função marginal e periférica. A sinergia entre mercado e Estado que foi possível observar nesta etapa do desenvolvimento baseava-se na separação e hierarquização das economias. O mercado e o Estado governados pelos respectivos princípios (mercado e redistribuição) ocupavam um lugar central em detrimento da economia não monetária regida pelos princípios da reciprocidade e da administração doméstica.

Opinião semelhante à de Laville (2007a) sobre este processo de integração que caracterizou a economia social no período pós Segunda Guerra Mundial é a de Draperi (2005: 80). Para este autor, uma das consequências mais significativas desta integração foi o enfraquecimento das suas especificidades³⁶. Ela própria alterou a

³⁵ Actualmente, devido à concorrência internacional, cada Estado é pressionado no sentido da redução das despesas públicas. As associações também começam a ser pressionadas pela procura de rentabilidade e tendem a passar de uma regulação tutelar assegurada pelo Estado para uma regulação pela concorrência. A regulação concorrencial organiza-se em torno do que se chama “quase-mercado”, um quadro no qual, a colectividade local ou o consumidor, subvencionados pelo Estado, escolhem o prestador dos serviços (Laville e Roustang, 1999: 221-225).

³⁶ A este propósito, registamos também a leitura de Fourel (2001:14): no período de reconstrução que se seguiu à Segunda Guerra Mundial, o papel da economia social no domínio social continuou a afirmar-se

concepção que tinha de si mesma, passando de uma representação alternativa ou libertadora para uma representação mais reguladora e funcional. Assim, entre as evoluções que a economia social conheceu, destacam-se: um alinhamento dos seus produtos com os produtos da empresa capitalista; uma lógica de crescimento do negócio; uma política de desenvolvimento, em detrimento de investimentos específicos, como por exemplo, a formação; um enfraquecimento da participação dos associados e dos eleitos; um poder crescente dos dirigentes/gestores profissionais assalariados; um recrutamento baseado na competência e não tanto na cultura da economia social; um aumento das diferenças salariais e o crescimento de algumas organizações.

Resumindo, o desenvolvimento do Estado-providência no pós Segunda Guerra Mundial e o envolvimento do Estado na regulação mercantil proporcionaram a integração de muitas iniciativas da sociedade no quadro do Estado e do mercado. “O Estado nacional criou um leque de serviços universais, dentro das fronteiras do Estado-nação, e controlados pela administração pública, e muitas das iniciativas existentes fora do controlo directo do Estado passaram a fazer parte do projecto de universalização do acesso aos direitos sociais (...). Muitas iniciativas da sociedade foram incorporadas nos sistemas de bem-estar mantendo algum grau de autonomia ou sendo nacionalizadas, o mesmo se passando com iniciativas e organizações cuja génese se reportava a momentos anteriores ao dos movimentos dos trabalhadores. Enquanto alguns serviços e organizações foram nacionalizados, outros mantiveram algum grau de autonomia, mas desenvolveram forte isomorfismo com os serviços do Estado” (Ferreira, S., 2008: 31). Contudo, como a autora (2006b; 2008) destaca, o modo como esta integração se fez dependeu dos contextos em que ela se desenvolveu: ao nível dos países do Norte da Europa, muitas organizações na área da protecção social mantiveram-se fora do núcleo central da provisão (mas foram pressionando o Estado a fazê-la) e desenvolveram um papel de movimento social. No Reino Unido, as organizações voluntárias afirmaram-se como actuando nas falhas públicas e apontando essas falhas, ao mesmo tempo que, na área da provisão, se têm vindo a encontrar em concorrência crescente com o sector lucrativo. Na Europa Continental, estas organizações foram integradas no núcleo central da provisão de muitos serviços e mecanismos de protecção social, partilhando a responsabilidade pelo bem comum. No que diz respeito ao Sul da Europa, a relação entre as organizações e o Estado baseou-se no princípio católico da subsidiariedade, isto é, as solidariedades mais próximas têm prioridade a nível da actuação e só no caso do seu fracasso, o Estado deve actuar. Esclarece ainda a autora que, no caso das organizações que operavam no mercado em competição com as empresas lucrativas,

em simbiose com o Estado-providência. Durante estes anos, a economia social, mantendo as suas especificidades, afirmou-se como parceiro privilegiado na construção dos sistemas de protecção social, cuja matriz ela própria forneceu. Mas esta situação teve o reverso da medalha. A eficácia do seu papel auxiliar conduziu à institucionalização de alguns actores: menos espontâneos; mais técnicos na sua abordagem; com uma acção mais compartimentada e especializada e um pouco afastada dos seus princípios básicos ou mesmo uma insuficiente capacidade de resposta. Acrescenta-se, também, algumas críticas do sector privado lucrativo em relação a algumas iniciativas da economia social, considerando-as como elementos de distorção da concorrência. Perante esta situação, alguns actores da economia social expuseram-se de tal forma, ameaçando a sua própria identidade.

também elas desenvolveram mecanismos de isomorfismo com o mercado, adoptando comportamentos que em muito se distanciavam dos seus princípios, estruturas e normas de funcionamento.

Contudo, com a crise dos anos 70 inicia-se um processo de transformação profundo que colocou desafios à economia social. Para isto muito contribuiu a incapacidade do Estado³⁷ e do mercado em darem resposta às novas procuras sociais. Depois dos anos 70, as sociedades são atravessadas por crises múltiplas: económicas, sociais e políticas. A transformação da economia mundial, favorecida pelo neoliberalismo, questiona o modelo de desenvolvimento fordista e o Estado intervencionista. O aumento do desemprego, da exclusão e da pobreza são algumas das consequências dessas transformações. O Estado-providência é questionado. Antecipam-se novas relações entre os diferentes actores sociais e novas formas de regulação. A economia social é chamada a ocupar um lugar não negligenciável (Rifkin, 1995; Lévesque, 1997). Se a economia social fora, no século XIX, simultaneamente, uma resposta inédita e uma adaptação funcional à economia de mercado, neste início do século XXI, a nova economia social (ou economia solidária) é uma resposta inovadora à incapacidade conjunta do mercado e do Estado em assegurar protecção social e pleno emprego nas mesmas bases do período de expansão de uma economia mista (Favreau, 2003: 9-10).

Segundo Bouchard (2006: 6), se se fizer uma análise histórica, é possível ver que a cada crise económica sucede uma vaga de emergência da economia social e que, ao mesmo tempo, ela se vai desenvolvendo, adaptando e respondendo às novas questões. Para a autora, a economia social não encontra só resposta para os efeitos desestruturantes das crises que afectam as populações. Ela inventa, também, descobertas para resolver os grandes bloqueios actuais. E fá-lo interpelando não só as grandes instituições da sociedade, as normas e convenções estabelecidas, bem como o papel e o lugar do Estado, do mercado e da sociedade nas orientações do desenvolvimento. Mas como as crises não são iguais, pois ocorrem em contextos particulares, as diversas gerações de organizações da economia social têm identidades distintas. O espaço ocupado pela economia social depende muito do lugar que é ocupado pelo Estado e pelo sector privado (Bouchard, dir., 2008: 4). Nesta leitura sobre a relação entre a economia social e um dado momento de crise, Demoustier (2004: 20-21) faz o seguinte comentário: “a economia social e solidária constitui um amortecedor da crise: contudo, reconhece-se que ela tem um crescimento mais lento do que a média em períodos de forte crescimento, em virtude dos custos da democracia e da solidariedade; mas mais forte num período de abrandamento, em função das suas capacidades de adaptação e inovação. Se assim é, as suas ambições e as suas características podem conduzir os seus promotores a reivindicar o seu papel na construção de um modelo de desenvolvimento económico, mais

³⁷ O sector público não consegue só por si dar uma resposta rápida e inovadora a novas necessidades sociais que encontram as suas raízes em problemas de inserção e igualdade social de sociedades relativamente fragmentadas. A exclusão social, o envelhecimento da população, os movimentos migratórios são campos da realidade social onde os organismos públicos se vêem obrigados a dialogar com a economia social, pois isso permite um conhecimento mais próximo dos problemas.

progressivo e alternativo (...) e a promover uma outra definição de bem-estar em torno da promoção individual e colectiva”.

É, pois, num contexto de crise que ressurge o tema da economia social³⁸. A crise teve o “mérito” de abrir um espaço inédito para a inovação social, nomeadamente na zona onde o económico e o social se sobrepõem - economia social e solidária. Face a tantas transformações e crises, assistimos, hoje, a uma reinvenção à escala internacional da economia social para repensar as bases do desenvolvimento económico e social na base de uma reconfiguração das relações entre os vários actores sociais (Favreau, 2003). Para Roustang *et al.* (1996) cit. *in* Alcolea-Bureth (2004: 122-123), a resposta à crise deve ser plural: “nenhum pólo deve ser negligenciado ou mitificado, porque cada um tem as suas vantagens e os seus inconvenientes: a economia de mercado é fonte de eficácia. Ela é um factor de emancipação individual e de laicização das relações sociais. Mas, inversamente, ela engendra graves desigualdades porque ela só se interessa pelas necessidades solventes. A economia de não mercado garante mais vantagens em termos de igualdade, ela empenha-se em fornecer prestações a todos. Mas ela pode ser fonte de burocracia, de trabalho penoso administrativo, na ausência de uma sanção do mercado. A economia não monetária pode ser sinónimo de enclausuramento e de dominação mas pode ser igualmente uma defesa contra a anomia. Assim, as solidariedades de proximidade tão preciosas que estão na origem da economia não monetária podem também ser pesadas e entrar em contradição com o desejo de emancipação individual”.

Mas, se há mérito que se pode atribuir às organizações da economia social é a sua capacidade em acompanhar a evolução da própria sociedade e esta capacidade reflecte-se nas características e nas diferenças que as iniciativas surgidas no período posterior aos anos 70 do século passado apresentam comparativamente aos seus componentes mais tradicionais³⁹; apesar de, na maior parte dos casos, para não dizer mesmo a totalidade, se manterem fiéis à sua matriz original. Borzaga e Santuari (2003: 44-45) analisam estas características e estas diferenças. No que diz respeito às características, as iniciativas mais recentes apresentam: a) **um espírito de empresa/empreendedor e de produção**. Isto traduz-se na necessidade de responder a necessidades não satisfeitas pelo Estado e no desenvolvimento de um comportamento que ultrapassa o *simples* papel de sensibilização. Privilegia-se o desenvolvimento de uma actividade produtiva e procura-se encontrar os recursos económicos necessários para a produção; b) uma aposta na **inovação** no domínio dos

³⁸ A este propósito, Jean-Louis Laville (2006: 7) acentua, precisamente, esta ideia de ressurgimento. Isto significa que, no passado, já existira uma tentativa de fazer uma economia fundada na solidariedade, reivindicando uma linguagem de direitos e igualdades, numa tentativa de ultrapassar o espírito de caridade e de benevolência (isto durante a primeira metade do século XIX). Na segunda metade do século XIX, este associativismo pioneiro deu origem a vários estatutos jurídicos. É esta dimensão política do associativismo que marca de novo as iniciativas actuais.

³⁹ Segundo Demoustier (2001: 63-64), se, por um lado, as clivagens religiosas e políticas que, durante muito tempo, caracterizaram estas iniciativas estão hoje mais diminuídas (as referências ideológicas têm um peso menor, mesmo que, em alguns casos, possam ainda ser portadoras de identidade, de mobilização e de coesão) por outro lado, a proclamação de valores comuns e a pertença a um mesmo estatuto não são suficientes para agrupar actores com características tão diferentes. O que se torna importante é a identificação das características socioeconómicas que traduzem a concretização prática dos valores.

serviços sociais; c) uma atenção particular à criação de **novos empregos**, em particular para as pessoas cuja reinserção é difícil; d) um olhar atento à dimensão **local** da actividade, à criação de laços próximos com a comunidade e a consideração pelas suas necessidades e e) uma definição **clara do objectivo** procurado no âmbito social e das partes envolvidas, bem como do controlo e da gestão democrática das actividades. Quanto às diferenças, os autores afirmam que as iniciativas das últimas três décadas do século XX estão menos interessadas no seu papel de *recomendar* (ou este passa a estar num plano secundário); são mais autónomas (mobilizam recursos de origens diversas e estabelecem relações com os poderes públicos, de uma forma mais independente, através de contratos); estão mais atentas à criação de emprego, particularmente para grupos mais desfavorecidos; estão mais conscientes da importância de definir a sua estrutura, com vista a garantir a participação das partes e uma gestão autónoma; têm uma implementação mais local e repensam a sua própria dimensão e estão interessadas na criação de novos serviços sociais, optando, também, por promover métodos novos para responder às necessidades sociais.

Assim, num momento em que as necessidades sociais não param de crescer, que a lógica doméstica se retrai e que o Estado se encontra na encruzilhada entre a defesa do sistema produtivo nacional e os custos colectivos resultantes da concorrência, as iniciativas da economia social são fortemente solicitadas para assumir a responsabilidade pelas necessidades mais negligenciadas. Por falarmos em necessidades, ocorre-nos recordar as duas dimensões essenciais - necessidade e identidade - da economia social, identificadas por Defourny e Favreau (1996)⁴⁰ e acompanhar o pensamento dos autores sobre a pertinência destas duas dimensões no contexto de crise. De facto, nos países industrializados, em função da crise da sociedade e das economias, a condição de necessidade tem grande acuidade. Consequentemente, ela proporciona novas áreas de actuação. O recuo do Estado-providência em muitos domínios e os níveis de desemprego fazem emergir necessidades para públicos que, anteriormente, estavam protegidos. Consequentemente, existe um leque alargado de desafios e problemas para vencer. Mas, na nossa sociedade, a condição de identidade coloca outras questões que a condição de necessidade não suscita. A conjugação de vários factores não beneficia esta identidade colectiva: um certo individualismo, a fragmentação de laços sociais, um enfraquecimento de certos elos tradicionais (Igreja, Escola, vizinhança, ...), o desemprego (desagregação dos laços sociais), etc. Portanto, existe hoje um campo onde se reconstróem verdadeiras dinâmicas colectivas e onde as iniciativas da nova economia social podem ter lugar. O desenvolvimento associativo não é certamente, na maior parte das vezes, a expressão de identidades totalizantes. No entanto, existem identidades colectivas parciais⁴¹. O futuro da economia social e da economia em geral jogar-se-á na emergência de novas gerações de associações e de cooperativas.

⁴⁰ Teremos oportunidade de, no capítulo 2 (Parte I), desenvolver um pouco mais o contributo destes dois autores.

⁴¹ Os autores exemplificam: a defesa do ambiente; a luta contra o desemprego; a responsabilidade perante as pessoas com deficiência; etc.

Com toda a sua história, a economia social é hoje convidada a ter um importante papel na produção de bens e serviços de interesse geral⁴². As dificuldades das economias em retomarem uma situação de pleno emprego e a crise do Estado-providência tiveram consequências importantes no quadro das organizações da economia social. Surgem novas necessidades ligadas ao desemprego, à exclusão, ao envelhecimento, às transformações do modelo de família, às dificuldades de conciliar trabalho e vida familiar, entre outras. Num contexto de crise, o Estado tende a perder a sua capacidade instrumental de regular o mercado, a protecção social e o ambiente. Desenham-se novas formas de regulação socioeconómica, onde uma pluralidade de actores é chamada a participar na definição e na resposta a um conjunto de necessidades sociais. O recurso à noção interesse geral permite caracterizar a tensão que se exerce em torno das novas regulações em emergência e de identificar o papel que podem ter os actores sociais na caracterização de um novo modelo de desenvolvimento. Para além de se ter inserido nos espaços vazios deixados pelo mercado e pelo Estado, a economia social é chamada a participar na recomposição das representações e nos mecanismos de provisão de interesse geral (Favreau e Lévesque, 1995).

A economia social tem hoje um papel importante ao ser chamada a aceitar desafios cada vez mais exigentes e a demonstrar a sua originalidade e especificidade. “A economia social, para além do seu peso quantitativo, tem vindo nas últimas décadas a afirmar a sua capacidade de contribuir eficazmente para a solução dos novos problemas sociais. Por outro lado, tem conseguido reforçar a sua posição como instituição indispensável a um desenvolvimento económico sustentável e estável, adequando os serviços às necessidades, valorizando as actividades económicas ao serviço das necessidades sociais, lutando por salários mais justos e uma redistribuição da riqueza, corrigindo os desequilíbrios do mercado laboral e, em resumo, aprofundando e reforçando a democracia económica” (CIRIEC, 2007: 17).

Assim, a economia social surge como uma resposta possível e desejável. Apesar da extrema diversidade que parece caracterizá-la (múltiplas motivações, movimentos, matrizes, critérios de diferenciação, etc.), é possível identificar alguns elementos unificadores: uma vontade de inovar e de criar; uma abordagem transversal que permite conhecer as necessidades das pessoas na sua globalidade e a proximidade com o destinatário da acção (Neyret, 2006: 27-28). Contudo, apesar do seu potencial, não é a panaceia para os problemas da Europa. Existem determinados obstáculos que limitam a sua concretização. Numa **perspectiva macroeconómica**, a segmentação exagerada do sector e das suas iniciativas, bem como a resistência das estruturas para a formação de grupos são alguns dos problemas. Outra questão importante é a tendência das organizações da economia social abdicarem das suas características específicas, transformando-se até em empresas privadas ou

⁴² Entende-se por interesse geral a satisfação do interesse da comunidade de cidadãos no seu conjunto. O interesse geral fundamenta e legitima a acção pública. No actual contexto de diluição da soberania nacional e de descentralização do poder central em favor do local, o Estado não é mais o único garante da noção de interesse geral; esta noção está agora associada a uma outra nova configuração onde coexistem diversas organizações que concorrem umas com as outras e cada uma, à sua maneira, procura o interesse geral nos perímetros solidários.

colocando-se ao serviço dos órgãos governamentais (se não mesmo dependendo deles financeiramente). É o que se chama *isomorfismo organizacional*. Assim, a economia social precisa de criar mecanismos para resistir a esta diluição ou degeneração, de desenvolver estruturas de desenvolvimento auto-suficientes capazes de evitar um registo de dependência e criar alianças. Numa **perspectiva microeconómica**, o problema principal é a dificuldade de atrair capital e de manter recursos humanos estratégicos (CIRIEC, 2007: 116-117).

2- Enquadramento teórico: os “caminhos” de um conceito

2.1.- Nota introdutória

Apesar de alguns avanços significativos e recentes no tratamento e conceptualização da economia social é verdade que, ainda hoje, permanece como um conceito pouco documentado e não muito teorizado (Bouchard, Ferraton e Michaud, 2006). Sobre esta questão, Borzaga e Tortia (2009) afirmam que a antiguidade da economia social não a tem beneficiado, uma vez que a compreensão deste fenómeno pela teoria económica é imperfeita, comparativamente aos outros sectores da economia (a teoria económica tem dado pouca atenção ao tipo de organizações cujo principal objectivo não é realizar ou maximizar o lucro). Para além desta limitação, estamos na presença de um conceito sujeito a diferentes entendimentos: em função dos países e dos períodos da história, cada um interpreta o conceito e o seu sentido à sua maneira, incluindo ou excluindo determinados componentes/elementos. A comprovar esta diversidade de entendimentos, estão, aliás, as várias designações a ele associadas⁴³: terceiro sector, terceiro sistema, sector não lucrativo, sector sem fins lucrativos, economia popular, economia comunitária, economia solidária, nova economia social, economia social e solidária, etc.⁴⁴. Todo um conjunto de palavras⁴⁵ que se refere à realidade económica e social e que simultaneamente não se enquadra ou questiona a tradicional dicotomia entre o sector privado lucrativo e o sector estatal (Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999: 11).

A grande quantidade de terminologias têm, em parte, subjacente a criação, a actuação e o comportamento que esta realidade manifesta nos diferentes países, determinando, assim, a grande diversidade que a caracteriza. O facto de cada uma das designações enfatizar um ou outro aspecto prejudica uma compreensão global, uma vez que também elas acabam por traduzir construções políticas e criações intelectuais dos projectos políticos em que se desenvolvem (Moreno e Chaves, 2006: 89-91). Apesar das limitações que esta diversidade terminológica acarreta, a expressão “troisième secteur”, “tiers-secteur” ou “third sector” é uma das expressões mais consensuais entre os investigadores a nível internacional. Contudo, numa análise mais restrita, outros termos são privilegiados e mais de acordo com contextos sociopolíticos locais, quadros jurídicos e fiscais em vigor, esquemas culturais dominantes, história económica, etc. Enquanto nos **Estados Unidos** se utiliza a

⁴³ A diversidade de termos utilizados para designar esta realidade constitui uma riqueza, mas pode ser um *handicap* em termos do seu reconhecimento.

⁴⁴ A utilização destas designações varia de acordo com a nacionalidade ou com as preocupações de rigor académico ou ainda de posicionamento ideológico e até religioso induzidas pelos autores que a esta realidade se referem (Nunes, Reto e Carneiro, 2001: 20).

⁴⁵ Palavras que circulam e se confundem; mas cada um delas tem significados diferentes. Contudo, apesar das diferenças, têm subjacentes, como nos dizem Develtere e Laviolette (s.d.), práticas ou objectivos comuns: i) a necessidade de um determinado grupo base ou de uma comunidade local melhorar as condições de vida mínimas através da produção/prestação de bens e serviços; ii) a vontade de organizar actividades económicas que não são criadas com a finalidade do lucro, mas sim servir os membros da colectividade e iii) uma estrutura ou organização que é portadora de princípios éticos e sociais difíceis de encontrar no sector público e no sector privado lucrativo.

expressão *nonprofit sector* ou *independent sector*, os **ingleses** utilizam a expressão *voluntary organizations*. Na **América Latina**, utiliza-se o termo **economia popular** ou **economia solidária** e nos **países latinos da Europa**, a expressão **economia social**. Por entre esta diversidade, duas delas parecem afirmar uma vocação verdadeiramente internacional, ou mesmo universal: economia social (ou solidária) e a expressão *nonprofit sector*. Estas duas expressões têm conhecido um importante desenvolvimento teórico (Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999: 12).

Ao nível da investigação trata-se de uma área muito pouco estudada até aos anos 70 do século XX. O interesse suscitado por esta área não terá sido alheio ao processo de transformação que os sistemas sociais e económicos conheceram/conhecem nas sociedades actuais e à insuficiência dos sectores tradicionais em cobrirem a satisfação de novas necessidades. Este olhar sobre a economia social (ainda que minoritário) enuncia uma luz de esperança face ao papel que pode desenvolver. A sua evolução nos vários países está fortemente dependente do contexto histórico e socioeconómico em que se insere (Moreno e Chaves, 2006). Apesar da diversidade que caracteriza a economia social, estamos na presença de um conceito dotado de substantividade própria e, conseqüentemente, de uma identidade e de um valor interpretativo próprios (Monzón, coord., 2009). Uralde (2008a: 12), a propósito dos vários estudos realizados sobre esta temática, afirma o seguinte: “deduz-se que a economia social nos diferentes países ... apresenta perfis diferenciados. Partindo de um conceito tronco comum, diversifica-se e acomoda-se às diferentes histórias nacionais e às diferentes formas de desenvolvimento social e económico. Esta realidade plural não tem o mesmo nome em todos os países e o conceito também sofre variações”. Desta forma, o debate conceptual é, entre outras razões, fundamental para: assegurar a consistência dos investigadores que estudam este objecto de estudo (no sentido de assegurar resultados consistentes e facilitar as comparações); medir a sua dimensão e os seus impactos; definir as políticas; distribuir de uma forma mais justa e consistente os apoios; escolher a forma legal da organização e respeitar questões políticas ou ideológicas (Bridge, Murtagh e O'Neill, 2009: 61-62). As diferentes definições existem e são importantes, pois a partir delas muito se poderá fazer em matéria de delimitação e reconhecimento do conceito.

2.2.- A cooperação - o mote inicial

O termo *cooperação* é definido como o “... acto de cooperar ou operar simultaneamente, colaborar, trabalhar em conjunto. Está associado às ideias de ajuda mútua, de se contribuir para o bem-estar de alguém ou de uma colectividade. Em sentido amplo, indica a acção colectiva de indivíduos com o intuito de partilhar, de forma espontânea ou planeada, o trabalho necessário para a produção da vida social. Também é entendido como processo social em que pessoas, grupos, instituições e/ou países actuam de forma combinada para atingir objectivos comuns ou afins. Em sentido restrito, a cooperação é entendida como a base das relações económico-sociais que os trabalhadores associados pretendem estabelecer no processo de

trabalho” (Jesus e Tiriba, 2009: 80). No fundo, este conceito tem subjacente a ideia de um esforço colectivo que visa a satisfação de um leque diversificado de necessidades, esforço que é testemunhado em todas as sociedades, independente das suas especificidades e grau de desenvolvimento.

A cooperação sempre existiu nas sociedades humanas⁴⁶, desde as eras mais remotas, estando sempre associada às lutas pela sobrevivência, às crises económicas, políticas e sociais, bem como às mudanças. Os melhores exemplos de cooperação aparecem quando se estuda a organização social dos povos mais antigos. E, o desejo de cooperar é algo que é subjacente à própria essência humana e que foi, ao longo da história, assumindo formas, mais ou menos formais. Assim, o nível de desenvolvimento de cada sociedade condiciona a evolução da cooperação. “Geralmente, nas sociedades primitivas, a cooperação realizava-se por impulsos naturais ou pelos costumes e pela necessidade (o que Durkheim denominou de *solidariedade mecânica*). Mas a complexidade crescente das sociedades industriais conduz a uma evolução da cooperação, de tal forma que a potenciação do individualismo conduz a uma cooperação necessária, já que os diferentes contornos da especialização resultantes da divisão do trabalho exigem a *solidariedade orgânica*, baseada na complementaridade das diferentes partes” (Jiménez, 2001: 34).

A cooperação pressupõe a coordenação do esforço colectivo para se atingirem objectivos comuns e representa para Gouil (1999) o desejo de encontrar o outro num plano de igualdade, com o qual se constrói conjuntamente um equilíbrio dinâmico da troca. Estamos, pois, na presença de um conceito que constitui a matriz organizativa da economia social (Carpi e Monzón Campos, 1998).

2.3.- O percurso histórico

2.3.1.- As origens

Muitos movimentos anteciparam o que se considera hoje economia social: constituíram-se como verdadeiros suportes sociais, garantes do desenvolvimento das comunidades e espaços de recreação da vida onde as pessoas podiam recuperar a sua responsabilidade e capacitação para uma vida com dignidade. Existem registos de organizações criadas em 1082-1092, inspiradas no Cristianismo, com práticas de solidariedade, de fraternidade e de benemerência e auxílio (Coutinho, 2003: 17-18)⁴⁷.

⁴⁶ Para Leite (1994: 27), “a moderna cooperação ... teve a sua origem num conjunto de causas que se pretenderam ultrapassar. Ela liga-se, normalmente, à Revolução Industrial, mas esta, por sua vez, só existiu porque houve uma Revolução Francesa, com as suas reivindicações de liberdade, igualdade e fraternidade; porque houve o movimento religioso conhecido por Reforma, com a abertura dos espíritos para novas interpretações dos textos religiosos fundamentais; porque houve o movimento da Renascença, que levou o Homem a abrir os seus horizontes culturais e estéticos; e porque, no campo económico, se passou da economia doméstica a uma economia mercantil, que alastrou na Europa com base no capital, originando maior circulação monetária e humana”.

⁴⁷ A este propósito, a autora exemplifica com um dos primeiros compromissos assumidos por grupos profissionais que visavam a criação de espaços de solidariedade, protecção mútua e desenvolvimento - foi o caso do movimento *Compagnonnage* (França). Coutinho, a partir do contributo de Rosendo (1996), traça algumas das características deste movimento. Os *Compagnonnages* eram “fraternidades operárias”

Estes movimentos desenvolveram-se um pouco por toda a Europa e durante muito tempo foram as únicas formas de solidariedade existentes. O Quadro 1 sistematiza alguns movimentos associativos, a que registos históricos aludem, a partir do século VII.

Quadro 1 - Origens do associativismo mutualista

Guildas	Séc. VII - surgem no Norte da Europa, como centros de convívio. Eram associações de defesa mútua e religiosa que prosseguiram fins de assistência mútua
	Séc. XIV - devido ao desenvolvimento da indústria manufactureira, o funcionamento das Guildas obedecia a princípios democráticos e assemelhava-se às corporações de ofícios
Confrarias	Séc. VII - criadas por monges de vários Ordens, eram associações destinadas a incrementar o culto público, sem exclusão das obras de caridade. Tinham várias designações: irmandades; fraternidades; confraternidades; congregações; uniões ou associações
	Em Portugal, a primeira confraria ⁴⁸ data do séc. XII (Confraria de N ^a Senhora da Silva - Porto). As Misericórdias datam do séc. XV, pela mão da Rainha D. Leonor
Corporações de Ofícios (Mesteres)	Séc. XII - surgem neste século, mas um século mais tarde são organizadas como associação profissional, com a chegada dos ofícios e das manufacturas
Montes de Pietà	Originários dos Monti de Pietà (Itália -1458), surgiram como uma obra de natureza religiosa e social, inspirada na caridade cristã e promovida por franciscanos
Sindicalismo	Surgido em 1845, no movimento operário francês ⁴⁹ , quando os trabalhadores sentiram a necessidade de se unirem e procurarem na associação a solução para os seus problemas. Numa primeira etapa visava a abolição do capitalismo e do Estado e pretendia a organização da sociedade em associações de produtores

Fonte: Coutinho, 2003: 31.

Sobre as origens desta realidade, Monteiro (2002: 9-10), tecendo algumas considerações sobre o que tem sido a construção da economia social, afirma que alguns autores encontram em Platão ou Thomas More ideias precursoras da economia social, enquanto outros referem as confrarias, as corporações ou as associações de operários existentes na Idade Média como formas de organização social com características próximas. De facto, ainda que algumas organizações de caridade (fundações de beneficência, confrarias, hospitais) tenham tido um importante desenvolvimento ao longo da Idade Média, o que é certo é que é a partir do século XIX, sob o impulso do associativismo popular, do cooperativismo e do mutualismo que

constituídas por operários artistas que tinham como principal finalidade a construção de obras de arte, especialmente catedrais e edifícios religiosos. Estas instituições reforçavam os laços de companheirismo e de solidariedade profissional entre os membros dos diferentes ofícios que trabalhavam e viviam juntos. No fundo, os *Compagnonnages* constituíram um movimento antecipador do ideal mutualista e dos princípios que estiveram na origem da própria economia social.

⁴⁸ As confrarias tiveram no nosso país uma relevante acção e constituíram os verdadeiros paradigmas das Misericórdias fundadas por D. Leonor, no século XV. As confrarias em Portugal foram, antes, irmandades laicas e depois eclesiásticas, de forte vocação assistencial e espiritual. Esta vocação concretizava-se em actos de culto e de sufrágio das almas, em reunir anualmente num jantar os seus confrades, em auxiliar através dos fundos comuns da irmandade os confrades que empobrecessem, em visitar os doentes e em acompanhar os funerais dos confrades estabelecidos. Ao longo da sua existência foram conhecendo algumas alterações. Quando as confrarias apareciam associadas à organização corporativa dos mesteres e como consequência da solidariedade profissional e dos imperativos colectivos do ofício, assumiam já características de verdadeiras associações mutualistas e de defesa de interesses comuns e os seus compromissos previam a arbitragem dos conflitos de classe, a assistência na doença, pobreza e velhice, a velada, o sepultamento e o sufrágio (Rosendo, 1996: 185-186).

⁴⁹ O caso inglês terá precedido o francês.

se assistiu a um conjunto de iniciativas promovidas pelos trabalhadores. Nos últimos anos do século XVIII, multiplicaram-se em Inglaterra as *Fiendly Societies*⁵⁰ e um pouco por toda a Europa surgiram mutualidades e sociedades de socorros mútuos (CIRIEC, 2007: 11).

Assim, até aos finais do século XVIII, várias foram as actividades desenvolvidas no sentido de dar resposta às necessidades sociais da comunidade. As actividades de eleição passavam pelo trabalho social, pelos cuidados de saúde, hospícios e educação. Consequentemente, a economia social encontra as suas raízes mais profundas nas formas de resistência de segmentos da população perante os efeitos negativos dos primeiros processos de industrialização. Surge, deste modo, como um produto histórico defensivo. Os efeitos da Revolução Industrial e da Revolução Francesa proporcionaram um quadro favorável para o progresso económico e social, mas que não abrangeria toda a população⁵¹. Algumas vezes se pronunciaram sobre esta situação, defendendo que o progresso deveria atingir toda a sociedade, permitindo melhorar as condições de vida e de educação e promover uma igualdade ao nível da participação económica. Aqui se encontram as primeiras doutrinas sociais ou “socialistas”. Este socialismo inicial é sobretudo teórico e marcado por um certo romantismo, que se apresenta para fazer face aos problemas da época (Jiménez, 2001: 37-38).

Como resposta às consequências negativas da Revolução Industrial⁵², surgem as primeiras iniciativas inspiradoras do posterior conceito de economia social (Bidet, 1997; Defourny, Favreau e Laville, dir., 1998): as associações, as cooperativas de produção, as cooperativas de consumo e as sociedades de socorros mútuos são alguns dos exemplos que surgiram no seio da classe operária e da classe camponesa⁵³. Contudo, três acontecimentos marcariam, segundo Borzaga e Santuari (2003: 38-41), ainda que de forma desigual, a “ordem” dos acontecimentos: a Revolução Francesa, com consequências enormes em França e em Itália; o fascismo e o nazismo, profundamente hostis a toda a forma de expressão da sociedade civil e de autonomia ao nível local e o aparecimento de sistemas fundados sobre a noção Estado-providência, de tipo universalista. Estes três acontecimentos tiveram repercussões diferentes nos vários países: a) em alguns casos, muitas das iniciativas ou pelo menos, uma boa parte delas, viram a sua natureza modificar-se com a sua incorporação no sector público; b) noutros casos, estas iniciativas foram incorporadas

⁵⁰ Segundo Rosendo (1996: 237) existem registos em Inglaterra de *Friendly Societies* no século XVI, as quais são tidas como as primeiras instituições de natureza vincadamente mutualista.

⁵¹ A difusão dos efeitos da Revolução Francesa e da Revolução Industrial constituiu um campo propício para a expansão e difusão do cooperativismo. Mas a expansão do cooperativismo não se produz a partir da mesma origem nem numa mesma direcção. Ainda que a experiência de Rochdale seja um marco importante, nem todo o cooperativismo é consequência directa desta experiência. Antes de 1844, existiam várias cooperativas. Este facto ficou a dever-se a quatro correntes: o socialismo utópico (principalmente pelos discípulos de Saint-Simon e Fourier); o movimento associativo espontâneo; a I Internacional e a Doutrina Social da Igreja (Jiménez, 2001: 44).

⁵² Para Coutinho (2003: 30), a Revolução Industrial foi responsável pelo aparecimento de novas filosofias económicas e políticas. Originou a criação de grupos que começaram a exigir formas de intervenção organizada para a protecção contra a incapacidade para o trabalho e a perda de rendimentos.

⁵³ Estas iniciativas visavam dois objectivos essenciais: por um lado, assegurar uma condição de sobrevivência, melhorar as condições de vida e satisfazer necessidades essenciais perante a pobreza, a fome e a falta de protecção social e, por outro lado, afirmar uma coesão e uma identidade colectivas. Para além da questão económica, animava-as uma dinâmica sociopolítica.

nos sistemas de protecção social (permanecendo privadas do ponto de vista formal e jurídico, mas submetidas a um controlo administrativo e burocrático, perdendo assim a sua autonomia) e c) em praticamente todos os países, as organizações exteriores aos sistemas de protecção social foram impedidas de desenvolver actividades produtivas (comerciais). Consequentemente, não restava nada mais do que um papel de sensibilização e de conselho.

O cooperativismo nasce não só como defesa perante as condições proporcionadas pelo industrialismo do século XIX, mas também como uma reacção ao sistema liberal, apresentando uma proposta global de transformação. Esta reacção é o resultado da consciência sobre a importância das classes trabalhadoras, a solidariedade e a exigência de justiça. A cooperação propõe uma economia de serviço, baseada na solidariedade, na igualdade, na democracia e na supremacia da pessoa face ao capital. Para o cooperativismo, a finalidade da economia é satisfazer as necessidades humanas, através da empresa cooperativa de propriedade colectiva, gerida democraticamente, onde é a pessoa que, em função da sua actividade, recebe o benefício e tem o poder (Jiménez, 2001: 40).

2.3.2.- Os primeiros pensadores

O século XIX foi um tempo de debate entre correntes socialistas, liberais, solidaristas e de social cristianismo que deram corpo a novas teorias e vieram afirmar diferentes modos de abordagem da economia social (Coutinho, 2003: 48). O Quadro 2 apresenta uma síntese dos principais autores associados a estas correntes e outros autores e experiências, que pela sua importância, merecem ser referidos.

Quadro 2 - Os primeiros pensadores

<p>P. J. Proudhon (1809-1865) defendeu a capacidade dos homens se organizarem (trabalhariam uns para os outros, concorrendo para um fim comum e cujos resultados seriam partilhados entre todos): <i>Fais à autrui ce que tu veux qu'on te fasse</i>. Propunha uma revolução social e a melhor via para chegar a ela era o mutualismo. E, este entendimento influenciou a sua reflexão sobre o crédito mútuo e popular. Proudhon idealizava um banco de troca que assentasse no crédito mútuo e gratuito e que organizasse a circulação da riqueza, lutando contra os intermediários. A concretização do seu projecto ocorre em 1849, com o <i>Banque du Peuple P. J. Proudhon et Cie</i> (constituído sem capital e sem fins lucrativos e que procurava organizar entre produtores o crédito mútuo e a troca recíproca de produtos). Advogava uma economia da autodeterminação em que o indivíduo se reconhece como consumidor e produtor, como financiador e financiado, comprador e vendedor, patrão e assalariado.</p>	<p>Robert Owen (1711-1858) promoveu, de uma forma inovadora, uma política social protectora dos trabalhadores da sua própria empresa e, mais tarde, nos Estados Unidos, tentou criar uma comunidade, lançando as bases de uma cooperação comunitária, ao mesmo tempo que revalorizava o conceito dos circuitos económicos curtos, assim como a necessidade de procurar o “preço justo”. Filho de um ferreiro, foi um autodidacta, passando de encarregado de uma fábrica a co-proprietário da mesma. Com outros sócios, comprou uma outra fábrica onde promoveu um modelo de gestão e medidas sociais para os trabalhadores, aliando preocupações de produtividade e de recursos humanos. Abriu lojas baratas, construiu habitações, creches, escolas e pagava bons salários. Mesmo em fases mais conturbadas, Owen conseguia sempre encontrar uma solução. Preocupava-se com as condições de vida dos trabalhadores e entendia que a cooperação deveria ser a base de uma nova ordem social. A satisfação no trabalho e a participação dos trabalhadores eram, no seu entender, instrumentos essenciais para aumentar a produtividade e garantir a paz. A experiência anteriormente mencionada nos Estados Unidos resultou fracassada. Mas regressa a Inglaterra, onde as suas ideias continuavam a dar os seus frutos. Pode ser considerado como o pai da cooperação inglesa.</p>
<p>Claude-Henri de Saint-Simon (1760-1825) é dos primeiros autores a traçar a visão de um sistema industrial cuja missão seria a procura do maior bem-estar possível para as classes trabalhadoras que se deveriam unir em associações de cidadãos ao passo que ao Estado competiria um papel de coordenação e de redistribuição. Preconiza, sobretudo, a ideia que a associação é um meio de socialização dos indivíduos.</p>	<p>Charles Fourier (1772-1837) defendia que a repartição dos bens deveria ser feita em função do trabalho entregue, do capital empregado e do talento de cada um. No seu entender, uma sociedade organizada em mutualidades e associações profissionais permitia ao indivíduo não ficar isolado e aceitar as regras colectivas. Na sua obra, destaca-se um conjunto de propostas concretas para os problemas que identifica: a monotonia, a incomodidade do trabalho e o sofrimento do operário. Para ultrapassar estes problemas, propõe uma melhor organização do trabalho e do lugar do trabalho e desenvolveu uma série de experiências concretizando as suas ideias.</p>
<p>Jean-Baptiste Godin (1817-1888), com as suas iniciativas⁵⁴, procurou dar aos trabalhadores condições de vida favoráveis, enquadradas num espírito comunitário. Considerava a instrução, um elemento chave para o sucesso. Segundo Godin, a repartição dos excedentes é um compromisso entre a remuneração do capital, do talento (das capacidades) e do trabalho. Na sua obra, aborda múltiplos aspectos da vida política, económica e social, destacando a necessidade de organizar a paz e realizar o progresso através do trabalho, sendo o dever e a moral, dois elementos essenciais para a elevação humana.</p>	<p>Frédéric Le Play (1806-1862) foi uma grande fonte de inspiração para a economia social. Defendeu, simultaneamente, as sociedades de socorros mútuos e as associações operárias, mas também a hierarquia e a obediência aos “chefes naturais”. Cria a Sociedade de Economia Social em 1856 e organiza a Exposição Universal de Economia Social em 1867.</p>
<p>John Stuart Mill (1806-1873) dedicou muita atenção ao associativismo empresarial dos trabalhadores tanto na sua vertente cooperativa, como na sua vertente mutualista. Teve uma influência determinante na promulgação (1852) da primeira lei mundial que regulamentava, especificamente, o fenómeno cooperativo. Entendia a associação da produção como um meio de racionalizar o sistema económico, de aumentar a produtividade e, em matéria social, de associar os trabalhadores aos resultados da empresa.</p>	<p>Frédéric Bastiat (1801-1850) introduziu o conceito de <i>associação progressiva voluntária</i> no pensamento liberal.</p>

⁵⁴ Criou um *Familistère* (associação cooperativa de capital e de trabalho).

Quadro 2 - Os primeiros pensadores (cont.)

<p>Léon Walras (1834-1910) considerava a economia social como parte substancial da ciência económica, entendida como um campo de actividades económicas onde proliferavam as cooperativas, as mutualidades e as associações. No que diz respeito às cooperativas considerava que poderiam desempenhar uma importante missão na resolução de problemas sociais, cumprindo um grande papel económico e um papel moral ao introduzir a democracia no mecanismo da produção.</p>	<p>Charles Gide (1847-1932), professor universitário, conheceu o êxito graças aos seus <i>Principes d'Économie Politique</i>. Considerado como o principal representante da Escola de Nîmes, sistematizou o pensamento cooperativo rochdaleano, destacando as virtudes do cooperativismo. Para Gide, a cooperação é o movimento económico vector de emancipação e servidor do interesse geral. A concepção do autor sobre economia social traduz-se, de forma resumida, em quatro pontos essenciais: primeiro, a economia social apoia-se no consumo, isto é, a economia social é uma economia que responde a necessidades não satisfeitas; segundo, a economia social para além de se basear na solidariedade, é na cooperação que este apoio é mais significativo, estabelecendo um laço diferente entre moral e política; terceiro, a economia social responde a problemas concretos e instaura uma relação original entre teoria e práticas económicas e, por último, a economia social é "infinidamente variada".</p>
<p>Philippe Buchez (1796-1865), médico, jornalista, colaborador e criador de jornais, divulgou os princípios do cooperativismo operário de produção. Defendia a associação cooperativa dos operários por categoria profissional para que eles se tornassem produtores livres, e, com isso: a) tivessem poupanças em comum; b) obtivessem empréstimos em comum e c) assegurassem salários iguais a todos. As principais características da associação cooperativa defendida por Buchez eram: a) a sustentação financeira sem o auxílio do Estado; b) a dupla função dos associados de empresários e empregados; c) o retorno das sobras (lucros) proporcionais ao trabalho e d) a indivisibilidade e inalienabilidade do capital social da cooperativa.</p>	<p>Louis Blanc (1811-1882) defendia ser a razão e não a força o meio do progresso social. Acreditava na democracia representativa assente no sufrágio universal e entendia que ao Estado deveria caber a planificação económica e o desenvolvimento dos serviços sociais. Era contra a luta de classes e apoiava a verdadeira solidariedade de toda a comunidade.</p>
<p>F. W. Raffaisen (1818-1888) cria uma associação de caridade para distribuir pão, uma sociedade de socorros e uma caixa de crédito (assente no princípio da solidariedade ilimitada). Nas suas obras, destaca a importância das caixas de crédito como uma forma de auxílio para trabalhadores e artesãos, inspirando numerosas práticas cooperativas de crédito na Europa. Os princípios defendidos pelo autor, a partir da cooperação ao nível do crédito, tinham o seu apoio numa lógica de proximidade, na responsabilidade solidária e ilimitada entre os seus membros, na não distribuição dos excedentes (destinados a um fundo de reserva indivisível) e na natureza universal da cooperativa, que respondia ao essencial das necessidades dos seus membros, participando em todos os importantes ramos da actividade económica. Defendia que a actividade económica deveria estar sujeita a imperativos éticos.</p>	<p>Hermann Schulze-Delitzsch (1808-1895), fundador do jornal, <i>La Revue Coopérative</i>, no qual defendia a ideia da superioridade económica e social da organização cooperativa, em virtude da solidariedade que se conseguia criar. Em 1850, cria o primeiro banco cooperativo, com o objectivo de conceder empréstimos de curto prazo aos seus membros, a partir das poupanças depositadas pelo conjunto dos sócios, conseguindo obter um sucesso considerável. Estava lançado o movimento dos bancos populares cooperativos. No entanto, este movimento distingue-se das caixas de crédito mútuo criadas por Raffaisen, ao nível dos público-alvo (pequenas empresas e não consumidores), mas também pelo facto de os administradores serem remunerados e no facto de os sócios estarem interessados em mais-valias. Este modelo será também o de Luzzati (1841-1927), em Itália.</p>

Fonte: elaborado a partir de Jeantet 2000; Coutinho, 2003; Nicácio, 1997; Draperi, 2005; 2007; Quelhas, 2001; Alcolea-Bureth, 2004; Leite, 1994; Rosendo, 1996; Reis, 2003; Guerin e Szinetar, 2002⁵⁵.

⁵⁵ Uma chamada de atenção para o facto de estas várias referências bibliográficas não apresentarem dados iguais relativamente à data de nascimento e falecimento destes primeiros pensadores.

Na continuidade das referências a que o quadro anterior alude, parece pertinente afirmar que todas estas origens e os seus efeitos provocaram uma evolução sem precedentes ao nível da concepção de economia. Assim sendo, a própria economia social parte de um conjunto de ideários filosóficos (Quadro 3):

Quadro 3 - Economia social: ideários filosóficos

A recusa da noção <i>homo aeconomicus</i>	
Sismondi (1773-1842)	Publica em 1819 os “Nouveaux Principes d’Économie Politique”, onde defende a repartição equitativa da riqueza. Como contraposta às teorias da “mão invisível”, avança com fundamentos de uma política económica ao serviço do bem-estar colectivo
Frédéric Le Play (1808-1882)	Utilizou a expressão economia social na Exposição Universal de Paris ao analisar os fenómenos económicos ligados ao consumo das famílias. Lançou as bases do movimento de Reforma Social, ligada à Doutrina Social da Igreja
Charles Gide (1847-1932)	Na Exposição de Paris de 1900, apresentou um relatório <i>Palais de l’Économie Sociale</i> . Impulsionou o movimento cooperativista a nível mundial, a partir da Escola Cooperativista de Nîmes, que fundou
Divisão da economia em economia pura, economia aplicada e economia social	
Léon Walras (1834-1910)	No livro <i>Études d’Économie Sociale</i> defende a nacionalização de todas as actividades onde possa existir monopólio. Pretendia uma doutrina capaz de aliar o liberalismo (que assegura a expansão da produção) e o socialismo (que a pretende realizar na prática)
Eventos de referência	
Victor Brants (1856-1917)	Fundou em 1881, a Sociedade Belga da Economia Social e promoveu a Conferência da Economia Social (1885-1886)
Léon Dehon (1843-1925)	Funda a Congregação dos “Sacerdotes do Coração de Jesus - Dehonianos”
A economia social no Direito francês	
1980 é publicada, em França, a Carta da Economia Social. A economia social entra no Direito francês para definir as associações cujas actividades de produção se assimilam às cooperativas e às mutualidades	

Fonte: Coutinho, 2003: 44.

Todos estes pensadores, de uma forma ou de outra, ajudaram a determinar o perfil da economia social (a procura da felicidade, o desenvolvimento integral da pessoa, o controlo da economia e do mercado em favor do homem, etc.) e determinaram algumas regras (a democracia interna, a procura do preço justo, a implementação de circuitos curtos, o sistema da dupla qualidade produtor-cooperativista, consumidor-associado, etc.). A diversidade destas fontes mostra que a economia social corresponde a um desejo de fundar uma sociedade próxima dos indivíduos, em que estes são capazes de se organizarem e onde o capital tem apenas um papel instrumental de meio e não um fim e onde, de um modo geral, o Estado é entendido como tendo uma acção coordenadora e reguladora necessária (Jeantet, 2000: 29). Para Defourny (1998: 1), o itinerário da economia social que se seguiu a estas primeiras fontes ficou marcado por diversas genealogias doutrinárias e por algumas confusões terminológicas.

2.3.3.- Das palavras aos actos

Partilhando a ideia de Thierry Jeantet (2000), para além da dimensão mais doutrinária que acabámos de descrever, é possível abordar no desenvolvimento da economia social uma perspectiva mais pragmática e realizadora. São precisamente estas realizações mais concretas de que nos ocuparemos seguidamente⁵⁶:

⁵⁶ Não se pretende uma revisão exaustiva destas realizações. A opção recai sobre aquelas realizações cuja referência é uma constante na literatura sobre o assunto sobre o qual nos debruçamos.

i) Os pioneiros de Rochdale

O ponto de partida do cooperativismo moderno teve lugar em Rochdale, uma localidade perto de Londres, em 1843, quando 12 desempregados, seguidores de Owen, se reuniram para fundar uma cooperativa de consumo. No fim de um ano, já eram 28. Uma diferença substancial relativamente a outras experiências já desenvolvidas diz respeito à formulação escrita dos seus propósitos e a declaração dos seus princípios. 1844 testemunhava, então, o nascimento, em Inglaterra, da primeira grande aventura cooperativa: “**Pioneiros de Rochdale**”. Esta comunidade organizou de forma cooperativa todas as suas actividades económicas. Criaram uma cooperativa de consumo, uma cooperativa de construção de habitação, uma cooperativa de produção e fomentaram a produção agrícola. Estabeleceram como princípio de funcionamento a regra de “um homem, um voto” e determinaram a constituição de um fundo comum para a educação, bem como a venda dos produtos a preço de custo. Esta experiência foi e é importante por duas razões: por um lado, mostra que os desafios dos diferentes tipos de cooperativas são diferentes e, por outro lado, as suas regras de funcionamento constituem ainda hoje uma referência para os princípios cooperativos (Demoustier, 2001: 23).

Várias iniciativas surgiram a partir da experiência de Rochdale. Daqui decorreram duas lógicas: i) a lógica do chamado interesse mútuo, em particular da classe operária (tradição francófona) e ii) a lógica da ajuda ao outro ou do chamado interesse geral (tradição anglófona). A partir de então, as actividades denominadas de economia social passaram a pautar-se por um conjunto de alternativas que integravam os seguintes princípios básicos: ter como objecto o interesse comum ou mútuo, ou o interesse geral e não o lucro; dar o primado às pessoas e ao trabalho em relação ao capital; adoptar um modelo de decisão e de funcionamento democrático, na base do sistema, *um homem, um voto* e desenvolver uma autonomia face ao Estado (Coutinho, 2003: 49-50).

ii) As Exposições Universais

Em cada Exposição Universal são expostas as últimas realizações humanas no domínio científico e técnico, mas também estão presentes as inovações sociais. Foi na Exposição Universal de 1867 que a economia social se mostrou pela primeira vez ao público, ainda que discretamente⁵⁷. Este facto aconteceu pelas mãos de **Le Play**, que foi organizador desta Exposição. Para este autor, a economia social é *la science de la vie heureuse*. A segunda presença da economia social ocorreu na Exposição Universal de 1889, com **Alfred Picard**. A economia social surge associada a um conjunto de instituições, cujo objectivo principal consistia em melhorar a condição material e moral dos operários. Em **1900**, um grande salto qualitativo é dado relativamente à presença da economia social, com a grande Exposição em Paris – *Palais de l’Economie Sociale*, apresentando as instituições do progresso social

⁵⁷ Esta discrição fez com que não estivesse presente na Exposição de 1878.

(**Charles Gide**). Este *Palais de l'Economie Sociale* foi descrito por Gide como uma catedral, cuja nave central era composta por três partes: os poderes públicos, ou seja, as intervenções públicas que respondiam às necessidades não satisfeitas pelo mercado; as associações (entendidas como associações operárias) e as obras sociais dos patrões, a filantropia. Desta forma estariam representadas as instituições responsáveis pela melhoria das condições de trabalho e de vida dos operários. A Exposição Universal de Paris contemplava um grupo de expositores agrupados sob a etiqueta economia social, designando o conjunto de instituições que cuidavam da dimensão social da existência. Gide foi encarregado de redigir o relatório sobre as instituições sociais (Namorado, 1988; Noguès, 2008).

iii) A internacionalização do cooperativismo

A internacionalização do cooperativismo ocorre muito impulsionada por dois importantes contributos: o da *Aliança Cooperativa Internacional* (ACI) e o da *Organização Internacional do Trabalho* (OIT).

A decisão de criar a ACI ocorreu num Congresso, realizado em Londres em 1895. Foram, então, eleitos representantes dos vários países. Um ano mais tarde, realizou-se, em Paris, o segundo Congresso. Aqui, redigiram-se os Estatutos, fixaram-se os pontos essenciais do programa e determinaram-se as acções a realizar. Foram sendo feitos alguns ajustes ao longo dos anos. Importa referir que os princípios formulados em Rochdale constituíram/constituem o núcleo doutrinal da ACI. O Congresso de 1937, classificou os princípios cooperativos em primários⁵⁸ e secundários⁵⁹, admitindo como cooperativas só as que cumpriam os princípios primários, considerando os secundários como não obrigatórios para pertencer à ACI. Mais tarde, o Congresso de Viena (1966) aprovou novos princípios que se manteriam até 1995: adesão livre e voluntária; controlo democrático; interesse limitado ao capital; distribuição equitativa dos excedentes; fomento da educação e colaboração entre as cooperativas. Coincidindo com o centenário da criação da ACI, o Congresso de Manchester (1995) aprovou os seguintes princípios: *adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação económica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação e interesse pela comunidade*.

O interesse da OIT pela realidade cooperativa não é recente. Apesar de ter subscrito os princípios da ACI tem a sua própria declaração sobre os princípios éticos que uma cooperativa deverá aplicar. Para a OIT, a cooperação é um instrumento fundamental para o desenvolvimento e solidariedade internacional. Em 21 de Junho de 1966, adoptou a Recomendação 127 sobre o papel das cooperativas. Esta recomendação aplica-se a todo o tipo de cooperativas e visa destacar a importância das cooperativas como factor de desenvolvimento económico, social, cultural e de

⁵⁸ Como princípios primários: livre adesão; controlo democrático; distribuição aos sócios na proporção das suas compras; interesse limitado ao capital.

⁵⁹ Ao nível dos princípios secundários: neutralidade política e religiosa; vendas a dinheiro; desenvolvimento da educação.

promoção humana. As cooperativas são vistas como um importante meio para alcançar diversos objectivos. Entre eles: melhorar a situação económica e social das pessoas com recursos limitados; incrementar os recursos pessoais e o capital mediante a poupança; distribuir equitativamente os excedentes; aumentar o produto nacional, os salários e as possibilidades de emprego; melhorar os serviços sociais; melhorar o nível de instrução e o nível cultural. A OIT tem apelado aos Governos no sentido de adoptarem procedimentos para fomentar o cooperativismo.

iv) Duas obras de referência

O termo economia social aparece pela primeira vez em 1830 com a publicação por Charles Dunoyer do *Nouveau Traité d'Économie Sociale*. Auguste Ott é o autor de *Traité d'Économie Sociale*, em 1851.

2.4.- Os principais enfoques teóricos

2.4.1.- Economia social - abordagem europeia

As origens do conceito economia social⁶⁰ remetem-nos, como vimos anteriormente, para a realidade do século XIX, concretamente para as experiências de certos grupos associativos e solidários (inspirados no cooperativismo, mutualismo e associativismo) que se desenvolveram como reacção aos desgastes causados pela expansão do capitalismo industrial: "... a única opção que o movimento social operário encontrou para suprir a sua situação de miséria e pobreza económica, foi a de criar instituições baseadas na cooperação solidária, auto-organização e autogestão" (Carvalho Ferreira, 2009: 6). Animadas por um sentimento de solidariedade e de cooperação, foram assumindo diferentes configurações, em maior ou menor sintonia com o contexto em que se foram desenvolvendo e procurando marcar a diferença dos seus parâmetros de funcionamento, quer em relação ao sector público, quer em relação ao sector privado lucrativo. A denominação economia social é amplamente divulgada a nível dos países europeus e das instâncias comunitárias. Dentro desta denominação estão as cooperativas, as mutualidades, as associações e, mais recentemente, as fundações.

Para Defourny e Favreau (1996), fazer uma leitura global à história da economia social exige que se tenham em consideração duas dimensões essenciais: a necessidade ou o interesse e a identidade. A primeira grande lição é que a economia social se desenvolveu entre as classes trabalhadoras exploradas que lutavam por melhorar as suas condições. Assim, a cooperação é "filha da necessidade" e esta condição de necessidade constitui uma **primeira dimensão** de raiz socioeconómica a

⁶⁰ A expressão economia social surge em França no século XIX. Actualmente, é um conceito muito utilizado em países como a França, a Bélgica e uma parte do Canadá, nomeadamente a região do Quebec. Esta designação conheceu também alguma divulgação em países, como Portugal, Espanha, Itália e Suécia.

integrar na grelha de análise para compreender a economia social hoje, mas que remete, também, para um papel da economia social, que é de servir de “estafeta” face às falhas do mercado e do Estado. A condição de necessidade tem prevalecido nesta incapacidade ou impotência do Estado e do mercado em responderem às novas necessidades. Mas, questionam os autores, será que a economia social se destina ainda aos mais desfavorecidos e aos excluídos da sociedade? Isto significaria esquecer a **segunda dimensão** da história da economia social, ou seja, a dimensão sociopolítica ou sociocultural. A necessidade não é suficiente para explicar esta forma de acção colectiva. A identidade colectiva de pertencer a um mesmo grupo e de participar em direcção a uma meta comum são aspectos a considerar. Isto faz da associação uma condição de **democracia**⁶¹. A mobilização social também se explica pela necessidade de pertença a um colectivo; pela necessidade de identidade; pela necessidade de participar num destino comum e pelo imperativo de “viver em conjunto” (Quadro 4).

Quadro 4 - A economia social como acção colectiva

Associação	Necessidades socioeconómicas, socioculturais e sociopolíticas reagrupadas em organizações democráticas	Dimensão social
Empreender	“Enfrentar” o mercado na produção de bens e serviços	Dimensão económica
A “outra forma de empreender”	Pluralidade de enquadramento dos cidadãos, com os mais diversificados interesses sociopolíticos	Dimensão política

Fonte: Favreau, 2005b: 10.

Favreau (2005b: 9) apresenta uma noção base de economia social: i) a **finalidade** não é servir os interesses dos detentores do capital, mas cumprir funções sociais, no sentido que a actividade assegura conjunta e explicitamente a viabilidade económica e a utilidade social; ii) os **actores** associam-se para responder às necessidades básicas de um grupo ou de uma colectividade local; iii) a **estrutura** e **regras** estão orientadas para a participação democrática e não reportam ao poder em função do capital detido; iv) desenvolve actividades colectivas de produção de bens e serviços e v) tem um património colectivo⁶². Mas se a economia social representa tudo isto, por quem é que ela é constituída? No seu entendimento mais tradicional, três tipos de organizações merecem referência obrigatória: as cooperativas, as mutualidades e as associações. Defourny e Develtere (1999) apresentam as três grandes famílias da economia social (Quadro 5):

⁶¹ E esta condição é central. Como afirma Pierre Rosanvallon (2006: 43-44), a democracia não é simplesmente um regime político, um boletim de voto na urna; a democracia não é simplesmente uma expressão intermitente do cidadão. A democracia é também uma qualidade da sociedade e esta deve ser caracterizada pela igualdade de condições, isto é, uma sociedade onde cada um tem uma voz e onde cada um é útil.

⁶² Como nos diz o autor, a partir desta noção base é possível realizar várias combinações: umas que acentuam a dinâmica organizacional e o modelo cooperativo; outras que acentuam a dimensão política e a transformação social através de políticas solidárias ligadas ao desenvolvimento de determinados serviços de proximidade; outras que falam na sua contribuição económica e socio-institucional ou da sua contribuição socioeconómica para o desenvolvimento.

Quadro 5 - As três grandes famílias da economia social

	Associação	Mutualidade	Cooperativa
Função	Oferece serviços aos seus membros e/ou a uma comunidade mais alargada	Oferece serviços aos seus membros e às pessoas que estão sob a alçada familiar	Oferece bens e serviços aos seus membros, mas em determinadas circunstâncias à comunidade em geral
Tipos de produtos e vantagens	Bens e serviços de não mercado, mas também cada vez mais de mercado. O benefício destes bens e serviços é muito variável	Serviços essencialmente de não mercado	Bens e serviços de mercado
Repartição do poder	“Uma pessoa, uma voz”	“Uma pessoa, uma voz”	“Uma pessoa, uma voz”
Modos de afectação dos ganhos	Nunca é distribuído aos membros. Deve ser reinvestido na realização do objecto social	Nunca é distribuído aos membros. Pode constituir uma reserva e/ou permitir a baixa das cotizações ou um aumento das vantagens	É em parte distribuído aos membros. Pode constituir uma reserva para melhorar os serviços e desenvolver a actividade

Fonte: elaborado a partir de Defourny e Develtere, 1999: 37.

Estas organizações partilham traços comuns que as distinguem quer do sector público, quer do sector privado lucrativo. Resultam da vontade das pessoas e têm como finalidade responder às suas necessidades e expectativas. Assim, no século XIX, todos estes movimentos tinham uma lógica de reacção aos efeitos do capitalismo e uma lógica de adaptação funcional ao novo sistema económico, apresentando-se como formas alternativas. Actualmente, muita da dinâmica que é agora reconhecida está associada à crise económica, à crise do fordismo e à crise do Estado-providência (Estêvão, 1997: 46).

As abordagens contemporâneas perspectivam a economia social como um conjunto de organizações cujas lógicas de acção se situam entre o sector público, o sector privado lucrativo e a economia doméstica e tendem a enfatizar as suas finalidades e os seus princípios comuns. De uma maneira sintética, podemos dizer que existem, segundo Defourny e Develtere (1999: 33-39), duas grandes abordagens, aliás complementares, de entender a economia social: numa primeira aproximação, que se poderá intitular jurídico-institucional, considera-se todo o tipo de associações que, de um modo geral, estão afectas à satisfação de diversos tipos de necessidades, independentemente da sua dimensão. Numa segunda abordagem, mais normativa, se assim se poderá dizer, consiste em sublinhar os traços comuns ou aquilo que mais as aproxima uma das outras no conjunto das organizações da economia social, apesar da grande heterogeneidade que as caracteriza. Esta tarefa não tem reunido grande consenso. No entanto, parece existir algum entendimento em torno de quatro pontos principais relativamente à acção destas organizações: a finalidade primeira é servir os membros ou a colectividade; os objectivos económicos são secundários; a autonomia de gestão; o processo de decisão democrática e o primado de actuação atribuído às pessoas e ao trabalho sobre o capital.

A partir da análise de textos originais dos próprios actores da economia social e de diferentes estudos sobre esta realidade, Szinetar (1999) inventariou um conjunto de valores sobre os quais assenta a economia social (Quadro 6):

Quadro 6 - Os valores fundamentais da economia social

O estatuto das organizações	
1- <i>Gestão democrática</i>	Funcionamento democrático/Cooperação/Relações internas de confiança recíproca e de consideração
A natureza dos beneficiários	
2- <i>Solidariedade</i>	Uma vontade de solidariedade ao serviço do homem Solidariedade entre os associados, solidariedade entre os membros Solidariedade profissional ou pessoal Solidariedade regional de desenvolvimento das regiões/Solidariedade nacional no combate por grandes causas nacionais/Solidariedade internacional
Independência	
3- <i>Liberdade de acção</i>	Compromisso livre/O voluntariado/A participação voluntária
Valor económico e grau de comercialização da actividade	
4- <i>Anti-capitalismo</i>	Primado do Homem sobre o capital O critério de gestão não é prioritariamente o rendimento do capital Privilegia-se o serviço e não as contrapartidas que daí podem resultar A rentabilidade é um meio e a actividade um fim Partilha de resultados ou repartição de benefícios Salvaguardar a independência económica Apropriação, distribuição e repartição para o crescimento da empresa e serviços aos associados A dimensão não lucrativa/Não distribuição de lucros
A démarche da formação	
5- <i>Acções de formação</i>	
A natureza dos beneficiários	
6- <i>“Combater” as injustiças mais graves</i>	Permitir que os “mais diminuídos” tenham o seu papel Escapar à lógica da exclusão e da pobreza
A existência de um projecto de sociedade	
7- <i>Melhorar as condições de existência e responsabilidade social</i>	Respeitar o ambiente, os consumidores/Comércio justo Assegurar um melhor conforto de vida/Melhorar as condições de trabalho Procurar um desenvolvimento harmonioso da sociedade Organização da protecção social Melhor integração no mundo/Assegurar o futuro Integrar na vida económica a dimensão social Ajudar à emancipação do Homem Servir o Homem
Igualdade dos membros	
8- <i>Princípio de igualdade</i>	Igualdade de oportunidades Equidade nas relações com os trabalhadores

Fonte: elaborado a partir de Szinetar, 1999: 29-30.

Na sua concepção mais corrente, a economia social designa um sector específico da economia e esta formalização pode, no entender de Bidet (2003: 162), ser o resultado de três etapas: i) a identificação de organizações diferentes que concorrem para o “progresso social”; ii) a formação de um sector cooperativo e iii) o alargamento a um conjunto de organizações que constituem a economia social. A economia social reagrupa, assim, organizações que adoptam estatutos jurídicos diversificados e que desenvolvem várias actividades. Apesar das diferenças que as possam caracterizar, o que agrupa estas organizações é a adesão a um princípio geral de não-dominação do capital, isto é, a preferência dada à actividade sobre a rentabilidade. Tudo isto encontra a sua realização nos estatutos e no modo de funcionamento destas organizações através de um conjunto de regras que se situam em três níveis principais: ao nível da relação entre poder e capital, ao nível da remuneração do capital e ao nível da afectação dos excedentes.

Para Namorado (2004: 3), o surto moderno da economia social teve origem no princípio dos anos 80 do século XX com a subida de François Mitterrand à Presidência da República. Uma das novidades políticas desta mudança foi a importância dada a

uma realidade organizativa, a uma conjugação de movimentos sociais denominados economia social. Esta opção não foi pacífica, mas acabou por despertar uma dinâmica histórica adormecida que tinha assumido idêntica designação no século XIX. Foi esse movimento iniciado, particularmente em França, que tornou possível, a partir do conjunto inicial - cooperativas, mutualidades e associações -, o estabelecimento de pontes e sinergias com outras dinâmicas sociais, antes latentes ou simplesmente dele distanciadas. Foi, assim, possível criar uma referência para realidades sociais que com ele partilhavam objectivos e que com ele convergiam quanto às práticas desenvolvidas.

Este subcapítulo não poderia terminar sem se fazer uma referência às abordagens europeias mais recentes da economia social. O Quadro 7 apresenta uma síntese das ideias principais destas abordagens que passamos a desenvolver:

Quadro 7 - Critérios da definição economia social a partir de autores europeus

Desroche	Vienney	Laville	Defourny
A partir dos componentes	A partir dos actores, das actividades e das regras	A partir da dinâmica dos actores e das formas económicas	A partir de valores
<ul style="list-style-type: none"> - Três componentes fundamentais: cooperativas, mutualidades e associações - Quatro componentes periféricos: <i>l'entreprise communale</i>, <i>l'entreprise communautaire</i>, <i>l'entreprise paritaire</i>, <i>l'entreprise participative</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Actores: relativamente dominados - Actividades: necessárias, mas deixadas pelo Estado e pelo mercado - Regras: igualdade das pessoas; determinação da actividade pelos membros; a participação na actividade supõe a participação no seu financiamento; apropriação colectiva dos excedentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso de reciprocidade - Acesso ao espaço público - Híbridez das formas económicas - Construção conjunta da oferta e da procura - Pluralidade de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> - Solidariedade - Autonomia - Decisão democrática - Primado das pessoas sobre o capital

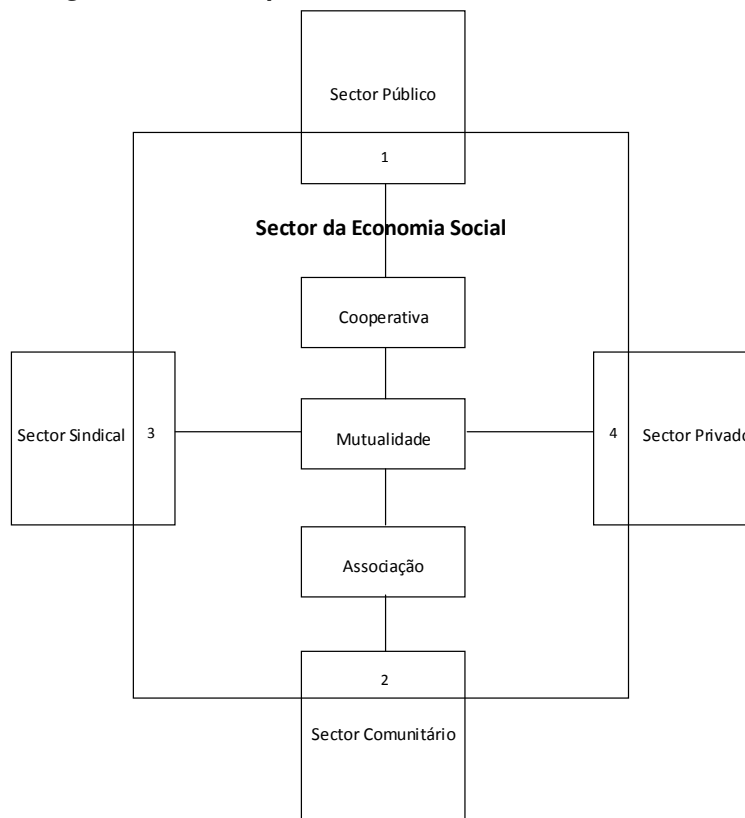
Fonte: elaborado a partir de Morissette, 2010: 17.

1) A abordagem a partir dos componentes - Desroche

Nos inícios dos anos 80, Henri Desroche foi um dos primeiros autores a apresentar uma definição de economia social. O autor parte dos estatutos jurídicos para apresentar a sua definição: as cooperativas, as mutualidades e as associações⁶³. No entanto, ao lado destes três componentes, o autor propõe quatro componentes incertos/periféricos, isto é, menos evidentes e mais discutíveis em termos de ligação com o sector da economia social, que ele situa no limite do sector privado (*entreprise participative*); do sector sindical (*entreprise paritaire*); do sector comunitário (*entreprise communautaire ou populaire*) e do sector público (*entreprise communale*) (Figura 1). Ao falar nestes componentes incertos, o autor procura evidenciar que valores e práticas da economia social podem ser encontrados noutros actores. Desroche (1983) afirma que a economia social se caracteriza pelos seus fins não lucrativos, pela prevenção e solução de problemas sociais e pela orientação humanista e humanitária da acção económica.

⁶³ Desroche (1983) acentua essencialmente o projecto político dos actores que se associam para fundar uma empresa de economia social. Registe-se que o autor fala sempre em empresa e não em organismo, de forma a não excluir a actividade mercantil das cooperativas (Demoustier, 2001: 52).

Figura 1 - Os componentes da economia social



Fonte: Desroche, 1983: 205.

Sílvia Ferreira (2000: 42-43) comenta da seguinte forma os componentes da economia social que são apresentados pelo autor. Desroche coloca a economia social em *interface* com o sector público através de organizações autorizadas e financiadas pelo Estado para a produção de serviços públicos. Assim sendo, os serviços públicos fixariam as normas e os orçamentos e às organizações competia a gestão dos serviços, mantendo-se independentes do Estado em termos de gestão das suas estruturas. No que diz respeito às relações com o sector público local, estas concretizar-se-iam através da gestão de determinadas responsabilidades das autoridades locais e na colaboração entre autoridades locais e associações locais e comunidades. O *interface* entre a economia social e o sector privado realizar-se-ia, por exemplo, através da participação dos trabalhadores na propriedade, gestão e lucros das empresas. O quarto *interface* passaria pela colaboração entre as organizações da economia social e os sindicatos na gestão das empresas.

A definição de Desroche tem sido alvo de algumas apreciações. Para Estêvão (1997: 48), a definição tem a vantagem de ser ajustável às situações concretas que caracterizam cada país, onde os “componentes de fronteira” podem ter uma importância variável. Pode igualmente ser útil em termos de estudos comparativos internacionais. No entanto, é apenas descritiva, ajudando a retratar a situação concreta, a analisar a diversidade de componentes e a determinar as fronteiras do sector. Já Bouchard *et al.* (2000: 4) consideram que, apesar de se tratar de uma definição muito utilizada na contabilidade nacional, a sua fraqueza reside no facto de se deter sobre o estatuto jurídico. No entanto, a ideia dos componentes incertos

merece ser tida em consideração. No entender de Morissette (2010: 17-18), esta definição tem a vantagem de, por um lado, facilitar a decomposição das empresas e, por outro lado, destacar algumas ambiguidades, nomeadamente ao nível das associações. Se o autor considera simultaneamente as organizações sem fins lucrativos quer tenham ou não tenham uma actividade de mercado, os diferentes autores não se entendem sobre este critério de inclusão ou de exclusão. Com esta definição, o estatuto jurídico torna-se, assim, uma forma de definir a economia social. Esta definição tem a vantagem de identificar rapidamente organizações com desafios comparáveis, mas ela não assegura que as práticas estejam de acordo com as regras (Lévesque e Mendell, 2005: s.p.).

2) A abordagem a partir dos actores, das actividades e das regras - Vienney

Vienney (1994) considera que, para o reconhecimento da economia social é essencial a existência de uma definição comum e clara. Para tal, parte de critérios jurídicos, económicos e sociológicos. Ao utilizar estes três critérios, procura compreender as relações entre as actividades, os actores e as regras de funcionamento. As organizações da economia social podem ser apreendidas pelas especificidades que têm na combinação voluntária de um grupo de pessoas e de uma empresa reciprocamente ligadas por uma relação de associação e de actividade. O sistema de regras que daqui resulta pode estar ligado aos dois pólos da combinação ou às suas relações: os membros dispõem de direitos iguais nos órgãos sociais de competência geral; a parte dos excedentes de gestão reinvestidos na empresa permanece de uma forma durável propriedade social; a partilha de excedentes, quando existe, é proporcional às actividades mantidas com a empresa. O modelo cooperativo serve aqui de referência, sendo as associações reconhecidas como “association gestionnaire”. Esta definição avalia as cooperativas, as mutualidades e as associações em função das relações entre os membros e os resultados económicos examinados segundo o grau de inserção na economia de mercado.

A definição de Claude Vienney acrescenta um pouco mais à definição anterior. Uma definição sistemática que caracteriza a economia social pelos actores, pelas actividades e pelas regras. Estas, em número de quatro: 1) regra relativa à associação: funcionamento democrático (um membro, um voto); 2) regras que ligam os membros à empresa: a determinação da actividade pelos seus membros; 3) regra que liga a empresa aos membros: a distribuição dos excedentes e 4) regra relativa à empresa: a propriedade colectiva dos excedentes reinvestidos.

Sobre esta definição, Bouchard *et al.* (2000: 4) afirmam que, num primeiro momento, a economia social é definida como a combinação de um grupo de pessoas e de uma empresa produzindo bens ou serviços; num segundo momento, apresenta as quatro regras ligando os vários elementos implicados na organização e, num terceiro momento, mostra que há uma relação entre as regras, os actores e as actividades da economia social. Esta definição tem duas limitações: por um lado, faz da realidade cooperativa o arquétipo da economia social em detrimento das associações e, por outro lado, supõe que a economia social tende a reduzir-se à

economia de mercado. Para Morissette (2010), esta definição afigura-se restritiva, pois exclui a componente de não mercado. Tem a vantagem de delimitar a definição a partir de regras concretas, cuja aplicação se pode verificar facilmente.

3) *A partir da dinâmica dos actores e das formas económicas - Laville*

As reflexões deste autor sobre a economia social enquadram-se numa análise sobre as relações entre a economia e a sociedade. É com uma atitude crítica que questiona a tradicional leitura de uma sociedade dividida em dois pólos: por um lado, o mercado e, por outro lado, o Estado. Segundo o autor, a sinergia Estado-mercado secundarizou o papel da economia social e da esfera doméstica. Isto marcou essencialmente o período dos Trinta Anos Gloriosos, em que a economia capitalista era entendida como o motor do crescimento e o Estado-Providência o responsável pela resolução dos problemas, através da sua função de redistribuição. Para ultrapassar esta visão dicotómica, Laville fala de uma economia plural e defende que não se deve fazer uma compartimentação estanque entre os sectores. A economia solidária, ao apostar na participação e na prevenção, ultrapassa os limites da intervenção pública ao ser tão passiva e segmentada. Jean-Louis Laville (2000) dá conta da nova economia social, nomeadamente com a referência aos serviços de proximidade. Acaba por utilizar mais o termo economia solidária do que economia social⁶⁴. No seu entendimento, a economia solidária é híbrida, abrangendo várias formas económicas: economia de mercado (venda de bens e serviços); economia de não mercado (redistribuição do Estado) e economia não monetária (reciprocidade e doações). A reciprocidade permite a construção conjunta da oferta e da procura e favorece as solidariedades de proximidade. As actividades económicas repousam sobre um equilíbrio de diferentes recursos.

No entanto, o pensamento deste autor suscita algumas questões relativas à “mistura” de recursos e ao lugar do voluntariado na emergência desta forma de economia. A delimitação da definição aos serviços de proximidade constitui um ponto fraco, pois a economia social também se afirma quer no terreno do desenvolvimento local (e económico) quer no terreno do desenvolvimento social (Bouchard *et al.*, 2000: 5). Já para Morissette (2010), esta definição tem a vantagem de reconhecer a importância das associações, mas partilha a limitação anteriormente referida sobre os serviços de proximidade que, muitas vezes, não está de acordo com a realidade de cada país ou região.

4) *A abordagem a partir dos valores - Defourny*

Em 1990, Defourny elaborou a seguinte definição de economia social para o *Conseil Wallon de l'Économie Sociale*: a economia social é constituída por actividades desenvolvidas por sociedades, principalmente cooperativas, mutualidades e associações cuja ética se traduz pelos seguintes quatro princípios: a) finalidade

⁶⁴ A este autor e à temática da economia solidária dedicaremos, ainda, neste capítulo um maior desenvolvimento.

primeira é servir os membros e a colectividade e não o lucro; b) autonomia de gestão; c) processos de decisão democráticos e d) primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital (Defourny, 1992a: 228-229). Esta definição alia o estatuto jurídico e os valores. É importante registar que Defourny, a partir da sua abordagem dos valores privilegia uma visão dinâmica e refere a concepção de Desroche para afirmar que a economia social tem laços, quer com o sector público, quer com o privado tradicional. Contudo, vê a economia social como um complemento importante do Estado na produção de serviços de utilidade colectiva, na sua função de redistribuição graças à participação voluntária e na sua função de regulação, encorajando a criação de emprego em períodos de crise (Defourny, 1992b: 53-54). A definição proposta por este autor tem a vantagem de ser suficientemente abrangente e permitir incluir todas as formas de organização. Acentua mais as práticas que o estatuto jurídico. Contudo, estes valores são de difícil definição (Morissette, 2010).

2.4.2.- Sector não lucrativo - abordagem anglo-saxónica

As raízes históricas da abordagem a que nos dedicamos neste ponto do trabalho estão associadas às ideias filantrópicas e de caridade, muito características da sociedade inglesa do século XIX e dos países do seu âmbito de influência. Referimo-nos às conhecidas *charities* inglesas ou às entidades filantrópicas dos Estados Unidos. Na sua essência, este enfoque só contempla aquelas organizações privadas que, em virtude das suas regras constitutivas, não podem distribuir benefícios a quem as criou, controla ou financia. Se é nestes países que encontramos as origens desta abordagem não é de admirar que expressões como sector das organizações não lucrativas ou voluntárias se encontrem em países anglófonos como os EUA e o Reino Unido, mas também em alguns países do norte e centro da Europa.

Para Salamon e Anheier (1998), o século passado foi um século repleto de inovações. Contudo, a inovação social pela qual deveria ser reconhecido é, para os autores, paradoxalmente, uma realidade largamente ocultada. E, esta inovação é, precisamente, o sector da sociedade civil. Apesar da sua importância, este sector representava uma zona não totalmente explorada na paisagem social da sociedade moderna. Uma das razões explicativas para esta situação prendia-se com o facto dos sistemas de dados utilizados para recolher informações sobre a estrutura da vida económica negligenciarem sistematicamente este sector ou definiram-no de uma forma muito restrita (razão de ordem empírica). Mas, para além desta razão, os autores acrescentam uma outra de ordem conceptual ou mesmo ideológica. Em função da extrema diversidade que caracteriza estas organizações, a tendência foi sempre mais para sublinhar as diferenças do que as características comuns. Esta tendência foi encorajada quer pelas ideologias políticas de direita, quer pelas ideologias políticas de esquerda. O resultado desta situação traduziu-se numa “conspiração silenciosa” em relação às figuras mais marcantes da vida social moderna e uma incapacidade de ultrapassar o modelo dicotómico de leitura da realidade (Estado e mercado) e que deixou o sector sem fins lucrativos de fora. Estamos, pois, na presença de organizações que existem em todo o mundo e são o produto de várias

origens/causas: impulsos religiosos; movimentos sociais, culturais e profissionais; sentimentos de solidariedade e de mutualidade; altruísmo e, mais recentemente, da dificuldade sentida pelo Estado no exercício das suas funções públicas (Salamon, Sokolowski e List, 2003: 1).

A emergência deste campo de investigação - o sector da sociedade civil - data dos anos 60-70, mas foi a partir dos anos 90 que este quadro teórico e conceptual se internacionalizou, designadamente através de um projecto liderado pela Universidade de Johns Hopkins, nos EUA, que foi desenvolvido, numa primeira fase, por uma equipa de investigadores de treze países⁶⁵, liderados pelo *Center for Civil Society Studies*. Iniciava-se, assim, em 1991, o Projecto Internacional Comparativo sobre o Sector das Organizações Sem Fins Lucrativos⁶⁶. Este projecto, cuja iniciativa pertence a Lester Salamon e Helmut Anheier, partiu das seguintes constatações: i) a existência, um pouco por todo o mundo, de organizações sem fins lucrativos, com formas jurídicas diferentes, mas muitas vezes próximas (no sentido de se dedicarem às mesmas áreas) e a quem continuamente se solicitava um papel crescente na resolução dos problemas sociais⁶⁷ e ii) contudo, apesar deste facto, o conhecimento estatístico do sector era fraco ou mesmo nulo, porque as convenções do sistema internacional de contabilidade não o permitiam identificar. É, pois, no quadro destas duas constatações que surge o *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*. Sete objectivos integravam este programa de investigação comparativo internacional: 1) melhorar o conhecimento do sector sem fins lucrativos, descrevendo o seu poder, a sua estrutura e a origem dos seus recursos através de uma abordagem comparativa; 2) compreender o desenvolvimento histórico e o enquadramento legal deste sector nos vários países analisados⁶⁸; 3) fornecer uma base sólida para as políticas públicas e privadas⁶⁹; 4) aprofundar a concepção teórica sobre o sector e identificar os factores que constituem as suas forças e as suas fraquezas nos diferentes países ou áreas de actuação⁷⁰; 5) melhorar o conhecimento deste sector junto dos dirigentes públicos e privados e do público em geral; 6) encorajar uma reflexão profunda sobre o papel que este sector pode ter no futuro e 7) criar uma capacidade local para continuar este

⁶⁵ Estados Unidos da América, Reino Unido, Alemanha, França, Itália, Suécia, Japão, Índia, Egipto, Brasil, Tailândia, Gana e Hungria.

⁶⁶ O título original do Projecto é: *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*.

⁶⁷ Contudo, apesar das muitas expectativas sobre o papel destas organizações, estas expectativas não assentavam num entendimento claro sobre a natureza deste sector nem sobre as suas reais capacidades. Questões como a sua dimensão, estrutura, financiamento, relações com o governo, relações com instituições privadas, número de empregos, número de membros e beneficiários, estrutura do voluntariado, etc., eram muito pouco conhecidas. Consequentemente, esta falta de conhecimento dificultava o entendimento das autoridades públicas sobre o papel que estas organizações podiam jogar ou a compreensão do seu contributo para a vida pública. Perante estas circunstâncias tornava-se imperativo desenvolver este conhecimento, não só a nível teórico, como a nível prático (Salamon e Anheier, 1992b: 2).

⁶⁸ O alcance deste projecto é bastante amplo. Ele não visa apenas o conhecimento da dimensão e características do sector, mas também a compreensão do como e do porquê dos seus diferentes contornos. Assim sendo, torna-se essencial compreender a sua história e o seu respectivo enquadramento legal.

⁶⁹ Este objectivo chama a atenção para a importância de examinar as relações entre o sector associativo e o Estado, as colectividades locais, a segurança social e as empresas e de procurar uma base mais segura para avaliar e comparar as políticas em favor do sector.

⁷⁰ A questão central está relacionada com a necessidade de explicar a maior ou menor presença do sector nos diferentes países.

projecto no futuro (Salamon e Anheier, 1992b: 2-8). A concretização destes objectivos conduziu à elaboração de uma metodologia para os alcançar⁷¹.

Traçados os objectivos, os responsáveis do projecto tinham consciência que se estavam a debruçar sobre uma realidade que era traduzida numa grande diversidade terminológica (Quadro 8):

Quadro 8 - A diversidade terminológica

Sector caritativo – enfatiza o apoio que o sector recebe da sociedade em geral sob a forma de donativos, com motivações altruístas e de caridade ou de utilidade social. Mas estas contribuições não constituem a única ou mesmo a principal fonte de rendimento.
Sector independente – enfatiza o papel deste sector como terceira força, comparativamente ao Estado e ao mercado. Mas estas organizações são muito pouco independentes em termos financeiros.
Sector voluntário – toma como característica básica o carácter voluntário de uma parte importante do grupo humano que a constitui, aí trabalha e dirige as actividades. Designação criticável, uma vez que recorrem cada vez mais a trabalhadores remunerados para os cargos de direcção e gestão.
Sector isento de impostos – a ideia é que este sector beneficia de uma fiscalidade favorável.
Sector de organizações não governamentais – entidades privadas que se encarregam da promoção socioeconómica dos países subdesenvolvidos ou em vias de desenvolvimento.
Economia social – expressão muito utilizada a nível europeu. Abrange um leque muito diversificado de organizações.
Sector não lucrativo – enfatiza o carácter não lucrativo das organizações, uma vez que as suas acções não têm como objectivo obter benefícios para distribuir entre os que as compõem. O que é certo é que, por vezes, estas organizações acabam por obter lucros.

Fonte: Salamon e Anheier, 1992a: 4-5.

Para além desta diversidade terminológica, existia ainda um conjunto de “duplas de conceitos”, nem sempre fáceis de delimitar. São elas: filantropia *versus* sector não lucrativo; sector *versus* subsectores; instituições formais *versus* instituições informais; entre outras. Perante esta diversidade, como definir este sector? Salamon e Anheier (1992a) começam por apresentar algumas das definições existentes na literatura: uma *definição legal* (segundo esta definição, uma organização não lucrativa é o que a lei de um país disser o que ela é), uma *definição económica/financeira* (enfatiza a fonte dos seus rendimentos); uma *definição funcional ou dos propósitos* (enfatiza as funções/objectivos a que estas organizações se dedicam). Os autores fazem uma apreciação crítica sobre a aplicabilidade de cada uma destas noções. A primeira é de difícil aplicação se se tiver em consideração a abordagem comparativa que se pretende, uma vez que cada país tem o seu quadro legal. A segunda definição enfatiza demasiado as fontes de rendimento, quando estas organizações partilham outras características igualmente importantes (o voluntariado, a missão social, a natureza não lucrativa, etc.). A última proposta enfatiza a subjectividade, pois mesmo entre países e mesmo dentro de cada país, as pessoas têm ideias diferentes sobre o que constitui um verdadeiro “objectivo público”.

Perante estas dificuldades e partindo do trabalho das várias equipas de investigação, resultou a adopção de uma *definição estrutural-operacional*, que destaca

⁷¹ Caracterizam esta metodologia, a sua natureza: empírica (para reforçar a importância e a necessidade de ter dados sobre esta realidade); comparativa (abrangendo países com diferentes níveis de desenvolvimento e com especificidades e tradições religiosas, culturais e políticas. Os países que integram o projecto representam todos os continentes e praticamente todas as religiões); colaborativa (na medida em que procuraram parceiros nos vários países); consultiva (envolveram um diversificado leque de parceiros e cuja participação activa foi fundamental em algumas etapas do trabalho) e sistemática (por utilizar uma definição comum, o processo comparativo resulta facilitado) (Salamon e Anheier, 1992a: 8-15; Salamon, Sokolowski e List, 2003: 4-6).

as características estruturais das organizações e a sua forma de funcionamento⁷². Assim, o sector da sociedade civil é composto por um conjunto de entidades que são: **organizadas** (têm alguma estrutura e regularidade nas suas actividades⁷³, que se manifesta na realização de reuniões regulares, na existência de membros e em alguns procedimentos de tomada de decisão que os participantes reconhecem como legítimos, quer sejam ou não legalmente constituídas ou legalmente registadas); **privadas** (institucionalmente separadas do Governo. Isto não significa que não possam obter apoio financeiro do Governo ou que não possam ter nos seus órgãos de governação membros do Governo. Não podem é fazer parte do aparelho governamental, nem serem controladas pelo Governo); **não distribuidoras de lucro** (ninguém na organização poderá receber quaisquer lucros gerados pela actividade. Elas podem gerar lucros, mas esses lucros devem ser reinvestidos no exercício da missão básica da organização); **auto-governadas** (equipadas para controlar as suas próprias actividades. As organizações sem fins lucrativos, para serem consideradas enquanto tais, devem ter os seus próprios procedimentos internos de governação e não serem controladas por entidades exteriores) e **voluntárias** ou envolvendo algum grau de voluntariado⁷⁴ (Salamon e Anheier, 1992a;b; Salamon e Anheier, 1997; Salamon, Sokolowski e List, 2003; Franco, 2004).

Naturalmente que a identificação das organizações com estes critérios é relativa. Existem umas que se identificam mais com uns do que com outros. O que se pretende é que a organização, para ser considerada uma organização não lucrativa, preencha razoavelmente os cinco critérios. Assim sendo, um dos objectivos desta definição foi dar a todos os investigadores uma referência única que permitisse uma igualização de critérios e melhorasse a possibilidade de comparação internacional até aí impossível de realizar. Como é evidente, não se trata de uma definição “perfeita”, mas tendo sido testada em muitos países do mundo, mostrou-se operacional para abranger a diversidade de organizações nos diferentes países, ao mesmo tempo que suficientemente fina, de forma a permitir a distinção destas organizações relativamente aos outros dois sectores. Daqui resulta uma definição que engloba organizações formais e informais, religiosas e seculares⁷⁵, organizações com trabalhadores remunerados e trabalhadores voluntários, organizações que desempenham *funções*

⁷² Esta é uma das definições mais conhecidas internacionalmente e que é sugerida como o referencial a utilizar na implementação da Conta Satélite das Instituições Sem Fins Lucrativos nas Contas Nacionais dos Institutos Nacionais de Estatística, por referência ao Manual sobre as Organizações Sem fins Lucrativos no Sistema das Contas Nacionais (UNSD, 2003), desenvolvido pelo *Center for Civil Society Studies* da Universidade *Johns Hopkins* e pela Divisão Estatística das Nações Unidas, já em prática em alguns países.

⁷³ Este ponto é que é, neste caso, fundamental; não é importante se um grupo é ou não legalmente ou formalmente organizado.

⁷⁴ A participação voluntária diz respeito à presença de voluntários e/ou de pessoas que concedem donativos. Mais do que um critério de pertença, esta característica ajuda a enfatizar a finalidade não lucrativa ou a natureza ética veiculada pelo sector (Mertens, 2007: 21-22).

⁷⁵ Este tipo de organizações religiosas pode assumir duas formas: a) locais de culto religioso e b) organizações prestadoras de serviços, como escolas e hospitais de inspiração religiosa. Estas duas formas estão consideradas dentro da definição deste projecto sobre a sociedade civil, embora quando seja possível diferenciar estas duas formas, as organizações de serviços afiliadas a uma Igreja são agrupadas com outras organizações prestadoras de serviços e as organizações de culto tratadas separadamente. No entanto, no que diz respeito às organizações de culto, não foi possível recolher informação sobre elas em todos os países.

de expressão (entre elas, a defesa de causas, expressão cultural, organização comunitária, protecção ambiental, direitos humanos, religião, defesa de interesses e expressão política) e outras que desempenham *funções de serviço* (entre elas, serviços nas áreas da saúde, educação e sociais). A definição não engloba formas individuais de acções de cidadania; todavia, engloba determinadas formas organizacionais, como movimentos sociais e cooperativas comunitárias com objectivos de solidariedade. Intencionalmente excluídas as cooperativas comerciais e as mutualidades. Por uma questão de conveniência, os autores generalizaram o termo *civil society organizations* ou *civil society sector* para se referirem às instituições que preencham os cinco elementos da definição. Mas não deixam de referir que outros termos são também utilizados. Entre eles: *nonprofit sector*, *nonprofit organizations*, *third sector* e *voluntary organizations*. No entanto, os autores colocam a ênfase na expressão *civil society*, devido à sua natureza aglutinadora (Salamon, Sokolowski e List, 2003: 8-9). Como é natural, com esta definição, nem todas as zonas cinzentas ou de fronteira foram ultrapassadas. No entanto, uma vez identificadas, foram feitos esforços para as interpretar à luz do conteúdo da definição e foram adicionados esclarecimentos sempre que se considerou oportuno⁷⁶.

No âmbito deste projecto foi também elaborada uma classificação internacional - *International Classification of Nonprofit Organizations* - e que tem em consideração a actividade económica principal das organizações. O Quadro 9 identifica doze diferentes categorias de actividades das organizações da sociedade civil⁷⁷. Estas actividades incluem as já mencionadas funções de serviço e as funções de expressão.

Quadro 9 - Classificação Internacional das Organizações Não Lucrativas⁷⁸

Código	Área	Código	Área
1	Cultura e Lazer	7	Participação Cívica e Defesa de Causas
2	Educação e Investigação	8	Intermediários Filantrópicos
3	Saúde	9	Internacional
4	Serviços Sociais	10	Congregações Religiosas
5	Ambiente	11	Empresariais e Profissionais, Sindicatos
6	Desenvolvimento e Habitação	12	Outros

Fonte: Salamon e Anheier, 1992a: 18.

Salamon e Anheier (1998), a partir dos primeiros resultados do projecto de investigação, apresentaram, desde logo, alguns dos pontos fundamentais deste sector: a sua importância económica e social; a sua omnipresença em várias áreas⁷⁹,

⁷⁶ A este propósito, afirmam Franco *et al.* (2005: 7): "Assim, por exemplo, o *critério da não distribuição de lucros* foi incluído para diferenciar as organizações da sociedade civil das empresas, bem como as cooperativas e mútuas de grande dimensão que dominam as indústrias bancária e seguradora em muitos países da Europa. Mas quando se tornou claro que este critério, inadvertidamente, ameaça excluir também uma importante classe de cooperativas comunitárias ao serviço da luta contra a pobreza ou com fins de solidariedade social, incluindo em Portugal, foi adicionada linguagem para clarificar que estas instituições deveriam ser incluídas".

⁷⁷ O Quadro I.1, em anexo, apresenta esta classificação aplicada a Portugal.

⁷⁸ Cada uma destas categorias é subdividida em subcategorias (cf. Salamon e Anheier, 1992a: 18).

⁷⁹ Dos resultados obtidos pelo projecto, quatro áreas parecem prevalecer neste sector: educação e investigação; saúde; serviços sociais e a cultura e tempos livres. Contudo, existem variações

ainda que nem sempre este sector seja suficientemente reconhecido; a pluralidade de formas que assume e a diversidade de fontes de fundos/receitas. À medida que o projecto de investigação se foi desenvolvendo, foi possível ir explorando o potencial do sector da sociedade civil. E, ele é muito mais do que um simples fornecedor e empregador. O que, de facto, torna estas organizações significativas são as funções que realizam e estas são muito diversificadas. Elas prestam um leque de serviços humanos muito abrangente (saúde, educação, serviços sociais, desenvolvimento comunitário, ...). Se se fizer um exercício de comparação entre estas organizações, o Estado e o mercado, elas são reconhecidas por identificarem e responderem a necessidades não satisfeitas, por inovarem, por prestarem serviços necessários e de qualidade. Têm também um importante papel de defesa ao identificarem problemas que precisam de resposta, ao trazerem esses problemas para o debate público, ao protegerem os direitos humanos e ao darem voz a diferentes movimentos sociais. Para além de tudo isto, estas organizações são o reflexo de múltiplas *expressões* (artísticas, culturais, religiosas, étnicas, ...) e contribuem para o enriquecimento da existência humana e para a vitalidade social e cultural das comunidades. Por último e, não menos importante, estas organizações têm um papel construtivo na dinamização do *capital social* (Salamon, Sokolowski e List, 2003: 20-21).

Consequentemente, este sector representa um traço central das sociedades democráticas avançadas e mais, estas iniciativas multiplicam-se, também, nas sociedades em desenvolvimento. É difícil determinar as causas desta situação. Contudo, parecem desenhar-se algumas evidências: a perda de confiança nas capacidades das instituições públicas para promoverem o desenvolvimento, garantirem o bem-estar e protegerem o ambiente; a importância das novas tecnologias de informação e comunicação e a emergência de uma classe média mais instruída. Todo um conjunto de condições que potencia o desenvolvimento de toda a sociedade civil. Nas palavras dos autores (Salamon e Anheier, 1998; Salamon *et al.*, 1999; Salamon, Sokolowski e List, 2003) parece que estamos a assistir a “uma revolução associativa global” de uma dimensão considerável. Mas é evidente que este sector não tem nem o mesmo peso e composição em todos os países, nem o mesmo tipo de relações com o Estado.

2.5.- Um primeiro balanço

Vários autores (por exemplo, Defourny e Develtere, 1999; Favreau, 2005b; Monzón, 2006) têm tecido considerações relativamente à comparação das duas abordagens: a abordagem europeia e a abordagem anglo-saxónica (Quadro 10):

consideráveis neste conjunto quando se têm em consideração cada um dos países. A presença e o número de voluntários são, também, um dado importante nesta análise, uma vez que esta realidade tem variações ao nível dos países estudados.

Quadro 10 - Convergências e divergências entre as duas abordagens

Convergências	Divergências
O critério de formalização/organização; a natureza privada das organizações; o critério de independência/autogovernança/autonomia de gestão; a presença do voluntariado e a adesão voluntária	A abordagem da economia social insiste sobre o funcionamento democrático das organizações e este aspecto não aparece na abordagem anglo-saxónica. Por outro lado, a questão da não distribuição de lucros (nesta última abordagem), faz com que se exclua praticamente a componente cooperativa da economia social e uma parte da componente mutualista Existe um critério na abordagem anglo-saxónica que não é exigido pela abordagem da economia social (a não lucratividade) e dois critérios da abordagem da economia social que não são contemplados na abordagem anglo-saxónica (a democracia e o serviço às pessoas físicas)

Fonte: elaborado a partir de Defourny e Develtere (1999: 39-44); Favreau (2005b: 14-17) e Monzón (2006).

Perante a análise das convergências e das divergências das duas abordagens, Defourny e Develtere (1999: 39-44) justificam a sua opção pela abordagem da economia social⁸⁰: i) o critério da não distribuição dos lucros/benefícios, fundamental na abordagem anglo-saxónica é, não só muito restritivo para a análise das dinâmicas que estão em causa, como também está sujeito a diferentes entendimentos, se considerarmos os níveis de desenvolvimento dos diferentes países: por um lado, na maior parte dos países industrializados, este critério representa uma condição de acesso a uma série de vantagens fiscais e, por outro lado, nos países do Sul, a legislação fiscal sobre estas questões é menor e a noção da não distribuição dos benefícios perde um pouco o seu significado, pois as prioridades são diferentes; ii) os novos empreendimentos colectivos da sociedade civil exprimem-se tanto em quadros cooperativos como em quadros jurídicos mais típicos do *nonprofit sector*⁸¹; iii) a abordagem da economia social parece mais adequada para captar a dimensão sociopolítica e as suas ligações, mais ou menos fortes, com um projecto ou um movimento mais vasto. A definição *nonprofit organizations* acentua o enquadramento voluntário dos membros, o que pressupõe a sua adesão ao projecto da organização. Mas esta última é considerada de uma maneira mais isolada, quase exclusivamente microeconómica ou micro-social e iv) uma última justificação: a sabedoria e o

⁸⁰ Contudo, apesar desta opção, não deixam de reconhecer os limites da mesma. O primeiro diz respeito à abrangência do conceito economia social; donde resulta a heterogeneidade das organizações (ainda que a este nível, os autores se interroguem se o mesmo não se passa no sector privado). Depois, para além desta limitação, a principal desvantagem do conceito economia social é de ordem terminológica e linguística. Provavelmente, devido à supremacia internacional da língua inglesa, o termo *nonprofit* não requer correspondentes nas outras línguas; o mesmo não se passa com a expressão economia social. É difícil traduzir esta expressão noutras línguas ou então, uma vez traduzida, incorre-se o risco de designar realidades diferentes. Face a esta última situação, desenham-se, na opinião dos autores, duas soluções: ou se fala num *third sector* como fazem os cientistas que trabalham nesta área ou se alinham os componentes da economia social, cada um traduzido em função dos contextos.

⁸¹ As iniciativas que surgem um pouco por toda a Europa e que são designadas por “empresas sociais”, tanto escolhem o estatuto cooperativo, como são o caso de países como Itália, Portugal, França e Finlândia ou assumem a forma de organizações sem fins lucrativos ou um estatuto próximo, na maior parte dos outros países da União Europeia. Nos últimos anos, várias legislações nacionais reconheceram novas formas de “cooperativas sociais”. Itália e Portugal, são dois bons exemplos. No interior da União Europeia, mas também noutras regiões como o Canadá, a clivagem entre cooperativas e *nonprofit organizations* aparece de novo menos forte se tomarmos como referência a realidade dos Estados Unidos. Esta razão pode também ser evocada para os países do Sul. As práticas cada vez mais numerosas e que se inspiram no “not for profit but for service”, assumem formas muito diversificadas, umas mais próximas do modelo cooperativo e outras do associativo.

pragmatismo da economia social. Num plano estritamente científico e na opinião destes autores, os critérios da abordagem normativa ou ética não são menos rigorosos que os que permitem identificar as *nonprofit organizations*. Ao designar as três grandes famílias da economia social, onde as cooperativas e as mutualidades se estruturaram a nível internacional, a abordagem jurídico-institucional assenta na sua história e numa perspectiva planetária. De outra forma, é através do trio - cooperativas, mutualidades e associações - que a economia social organiza a sua representação e que é cada vez mais reconhecida quer a nível nacional quer supranacional.

Louis Favreau (2005b: 14-17) não optando explicitamente por nenhuma das abordagens tece uma análise das vantagens e desvantagens de cada uma delas. As vantagens incidem essencialmente nos pontos de convergência das duas abordagens. Contudo, para este autor, a definição do projecto *Johns Hopkins* apresenta algumas lacunas: i) para além da não valorização da ligação destes organizações às comunidades, às redes informais, ao capital social e à economia local, não tem em consideração todo um conjunto de novas iniciativas que importa explorar; ii) centra o seu papel na prestação de certos serviços em detrimento de outras das suas capacidades, nomeadamente ao nível da socialização, da democratização e da construção de um novo Estado Social e exclui o ramo empreendedor do sector, nomeadamente as cooperativas e não tem em consideração todas as mutualidades. No que diz respeito à abordagem da economia social, Favreau atribui-lhe as seguintes vantagens: i) dá a conhecer um triplo processo: a) o cruzamento de objectivos económicos e sociais numa mesma realidade organizacional; b) o processo democrático interno destas organizações; c) a democratização económica das sociedades; ii) identifica as três grandes famílias da economia social: as associações, as cooperativas e as mutualidades; iii) tem uma longa trajectória histórica e iv) dispõe de uma trajectória que lhe dá uma perspectiva internacional progressista em função do seu enraizamento, quer nos velhos quer nos novos movimentos sociais. Mas se, de facto, estes são os “trunfos” da abordagem da economia social, o autor não deixa de referir o problema de muitos considerarem a cooperativa clássica como modelo principal de referência. As consequências desta posição podem dificultar a compreensão de novas dinâmicas.

Se os autores que privilegiámos na nossa análise - Defourny e Develtere (1999), Favreau (2005b) e Monzón (2006) - optaram por realizar uma análise comparativa das duas abordagens, outros têm incidido fundamentalmente a sua análise numa visão crítica sobre a definição americana. Uma destas vozes tem sido a de Jean-Louis Laville (s.d.). Para este autor europeu, a abordagem anglo-saxónica procura compreender a realidade através das falhas do mercado no fornecimento dos serviços individuais e das falhas do Estado no fornecimento de serviços colectivos, ou seja, o que está em causa é explicar as razões do recurso ao mercado ou Estado ou ao sector não lucrativo (teoria da escolha institucional). Assim sendo, subjacente a esta leitura, está a ideia da separação entre os três sectores e a sua respectiva hierarquização, isto é, o sector não lucrativo ocupa o segundo ou terceiro lugar quando

as soluções fornecidas pelo Estado e pelo mercado se revelam inadequadas. Assim, a partir desta leitura, o autor sintetiza as suas críticas em cinco aspectos essenciais:

- a) *a primeira crítica diz respeito ao critério da não lucratividade* - a teoria da escolha institucional autonomiza o critério da não lucratividade e considera-o como o vector privilegiado da confiança dos utentes nos serviços oferecidos pelas associações. Contudo, este critério não é o único a criar a confiança; outros critérios podem igualmente existir e podem ser adoptados pelas estruturas com fins lucrativos. De facto, outros dispositivos podem ser utilizados. Assim sendo, é difícil perceber quando e porquê a não lucratividade se torna decisiva na decisão dos indivíduos;
- b) *a segunda está relacionada com a fraca explicação dos fenómenos de construção das associações*, isto é, o que é detalhado são as razões que justificam o recurso às associações por parte dos utilizadores;
- c) *uma terceira crítica é a focalização sobre o registo do interesse* - esta análise reduz o conjunto de decisões humanas a escolhas racionais resultantes de comportamentos instrumentais. Se, por um lado, os indivíduos são vistos como consumidores, que procuram maximizar as suas vantagens, por outro lado, as organizações são vistas como produtoras de bens e serviços, sendo ignoradas todas as outras dimensões (integração social ou participação democrática são desafios que não são tidos em consideração);
- d) *uma quarta crítica é feita em relação a uma conceptualização sectorial que origina uma versão funcional e pacífica das relações entre o Estado, o mercado e a associação* - a abordagem que parte dos limites do Estado e do mercado presta-se a uma interpretação ideológica quando o sector não lucrativo é convocado para justificar a retirada do Estado. A valorização da sociedade civil enquanto alternativa à intervenção do Estado pode inscrever-se no prolongamento de uma teoria da escolha racional, na qual os indivíduos escolhem entre soluções do Estado, do mercado e das organizações não lucrativas;
- e) *a última crítica diz respeito à hierarquização implícita que está presente na teoria da escolha institucional* - o mercado e o Estado são entendidos como pilares da sociedade e as associações como um complemento. Assim, a abordagem europeia da economia social é mais abrangente do que a americana, pois esta exclui as cooperativas e as mutualidades, justificando a sua posição pelo facto de estas instituições distribuírem uma parte dos seus benefícios aos seus membros (Quadro 11).

Quadro 11 - Critérios de definição das organizações

Definição europeia	Definição americana
Inclusão de uma abordagem analítica clarificadora das tipologias e das evoluções no seio das associações; ênfase na evolução da dimensão económica das associações	Ênfase numa abordagem sintética centrada na interpretação estatística da importância de um sector constituído pelo conjunto de organizações sem fins lucrativos
Critério de limite atribuído à apropriação privada de resultados e ao poder dos donos do capital: inclusão das cooperativas e das mutualidades	Critério da não redistribuição: exclusão das cooperativas e das mutualidades

Fonte: Laville, s.d.: 3; CIRIEC, 2000: 187.

Uma outra crítica à abordagem anglo-saxónica é feita por Morris (2000) e é de ordem conceptual. Sem deixar de destacar o mérito que o projecto americano acarretou ao dar a conhecer a realidade destas organizações em todo o mundo, Morris questiona a aplicabilidade universal da definição estrutural-operacional e a sua utilização para testar teorias com base nos dados previamente recolhidos no âmbito do projecto. A crítica centra-se, sobretudo, na universalidade da aplicação da definição e na sua incapacidade para abarcar a diversidade institucional de períodos anteriores. No entender de Morris, isto poderá questionar um dos objectivos da equipa do projecto *Johns Hopkins* que foi o de detectar os factores que promovem ou atrasam o desenvolvimento do sector. A especificidade contextual da definição representa também uma ameaça à utilização dos dados - recolhidos tendo em atenção a definição de referência - para a realização de testes empíricos a eventuais teorias sobre o sector.

Contudo, o projecto de investigação americano teve o seu mérito. Para Archambault (1999: 3), ajudou a colmatar uma lacuna estatística importante, contribuindo para dar uma maior visibilidade e situar as organizações sem fins lucrativos no seu contexto histórico, jurídico e político. Já para Evers (1998), os contributos principais do projecto dizem respeito, por um lado, à riqueza empírica das informações e, por outro lado, à definição que foi utilizada no âmbito do estudo comparativo realizado. Para além destes dois aspectos, não deixa de destacar o trabalho historiográfico desenvolvido, a possibilidade que a investigação oferece de realizar comparações e, ainda, o sublinhado que faz no pluralismo estrutural das nossas sociedades. No entanto, Evers identifica três perguntas às quais, o projecto não dá resposta: i) se é certo que o sector sem fins lucrativos se relaciona com o Estado e o sector privado, que relações mantém com o tecido social e a vida comunitária?; ii) o sector sem fins lucrativos é uma força económica importante na prestação de múltiplos serviços. Mas quais são os seus outros papéis e dimensões? iii) todo o sector tem as suas margens. Mas isto significará que as organizações que estão à margem do Estado, do mercado, da comunidade social e da vida familiar são marginais? Perante esta análise, Evers suscita a reinterpretação de alguns objectivos do projecto e prefere muito mais falar de um *welfare mix*, distinguindo (com uma finalidade analítica) o pólo das redes familiares, informais ou comunitárias, o pólo do Estado e o pólo do mercado do que falar num sector com fronteiras rígidas.

De facto, de acordo com a opinião de grande parte dos autores que temos vindo a referir, uma das principais críticas feita à abordagem anglo-saxónica diz respeito à sua não adequação ao contexto europeu. Para Namorado (2006: 4), esta

abordagem representa para Portugal e para a maior parte dos países europeus, um factor de confusão, uma vez que, baseando-se numa concepção ampla de lucro, exclui a partir dele, as cooperativas (ou uma boa parte delas) do sector não lucrativo. Em Portugal, as cooperativas têm como uma das suas características estruturantes, consagradas na lei, precisamente a não-lucratividade, sendo, além disso, o subsector cooperativo o elemento nuclear da economia social. Também sobre a aplicabilidade desta noção se pronuncia Quintão (2004b: 9): “ ... o quadro teórico e conceptual desenvolvido pelo projecto internacional *Johns Hopkins* não se ajusta convenientemente às características do terceiro sector no contexto europeu. A aplicação dos seus critérios de definição excluiria o ramo cooperativo e o segmento das mutualidades com forte recurso à economia de mercado e com grande expressão e importância histórica no sector, levaria à inclusão de organizações que funcionam em lógicas para-públicas e afastadas dos princípios da economia social, e implicaria uma interpretação estrita e rígida do critério de não lucratividade que, no plano geral dos países europeus, particularmente, os de maior influência francófona, tem assumido sentidos diversos, designadamente o de não maximização do lucro e o de lucratividade limitada, ou seja, de submeter os objectivos lucrativos a lógicas de reinvestimento nas finalidades sociais das organizações e de limitação à apropriação privada de lucros”.

2.6.- O terceiro sector como ponto de convergência

Apesar do termo economia social ser mais antigo, a designação terceiro sector foi utilizada para descrever o crescimento de novas actividades económicas que não se inscrevem nem no sector público nem no sector privado lucrativo⁸² (Quadro 12).

Quadro 12 - Os dois sectores tradicionais da economia

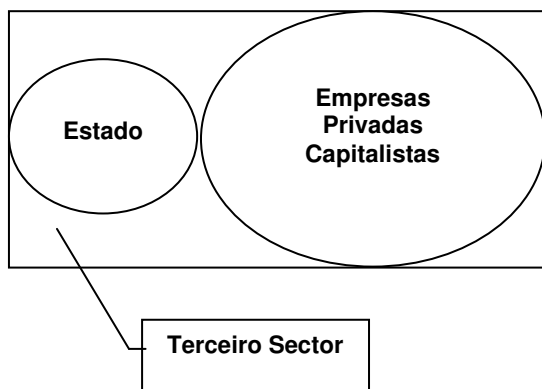
	Sector Privado Lucrativo	Sector Público
Actores	Empresas privadas	Poderes públicos e empresas públicas
Finalidades	Capitalista	Interesse geral
Poder	Investidores	Representantes eleitos
Actividade de produção	Produção de bens e serviços individuais	Produção de bens e serviços (quase) colectivos
Financiamento principal	Venda de produtos	Fiscalidade
Afectação dos excedentes	Distribuição aos investidores	Colocados em reservas ou destinados a melhorar serviços

Fonte: Mertens, 2007: 6.

A designação terceiro sector pretende dar a conhecer e tornar mais visíveis as organizações que não se enquadram na dicotomia - sector privado lucrativo *versus* sector público - e o intuito deste conceito é precisamente completar a visão dicotómica da actividade económica (Mertens, 2007: 5) (Figura 2):

⁸² Mas, como alerta Quelhas (2001: 19), a realidade do terceiro sector é simultaneamente ambígua e multifacetada. Ambígua, dado o carácter híbrido das organizações que aqui se enquadram; instituições que se encontram entre o Estado e o mercado. Multifacetada, dada a variedade de fenómenos que é habitual considerar no seu âmbito, desde cooperativas, associações mutualistas até às organizações não governamentais.

Figura 2 - O terceiro sector, nem estatal, nem capitalista



Fonte: Mertens, 2007: 7.

Para Boaventura Sousa Santos (1999), o terceiro sector é constituído por um conjunto de organizações sociais que não são estatais nem mercantis, ou seja, organizações sociais que, por um lado, sendo privadas, não visam fins lucrativos e, por outro lado, sendo animadas por objectivos sociais, públicos ou colectivos, não são estatais. Trata-se de um conceito que tem tido uma utilização crescente desde o final da década de 90. É utilizado genericamente para designar um conjunto de organizações muito diversificadas entre si, que representam formas de organização de actividades de produção e de distribuição de bens e prestação de serviços, distintas dos dois agentes económicos dominantes. Os elementos mais frequentemente citados no conjunto destas organizações, no contexto do mundo ocidental, são as associações, as cooperativas e as mutualidades, entre outras formas institucionais por vezes referidas, como as fundações, os sindicatos, os clubes recreativos, as organizações religiosas, as formas de organização mais ou menos informais como, por exemplo, os grupos de auto-ajuda (Quintão, 2004b: 2).

Recuando um pouco no tempo, nos Estados Unidos, uma das primeiras pessoas a utilizar este conceito foi Levitt (1973) em *The Third Sector - New Tactics for a Responsive Society*. Na Europa, o termo terceiro sector aparece, pelas mãos de J. Delors, numa investigação para a Comissão Europeia intitulada *La création d'emplois dans le secteur tertiaire: le troisième secteur en France* (1978)⁸³. Um ano mais tarde, J. Delors e J. Gaudin, num artigo da revista *Échange et Projets* - "Pour la création d'un troisième secteur coexistant avec celui de l'économie de marche et celui des administrations" definem os contornos do terceiro sector. Mais recentemente, foi também uma expressão utilizada por Jeremy Rifkin (1995). De facto, estamos na presença de uma noção que procura funcionar como um ponto de encontro/convergência da diversidade teórica e empírica das diferentes abordagens que existem sobre a temática de que nos ocupamos. No entanto, este encontro/convergência não deixa de suscitar alguns comentários, como veremos. De

⁸³ Nos finais da década de 70, Jacques Delors questionava-se sobre a criação de emprego no sector terciário. Observava, então, a emergência de novas cooperativas e associações, de pequena dimensão e com novas actividades. São precisamente estas *experiências* que ele agrupa sob a designação terceiro sector, devendo coexistir com a economia de mercado e com o sector público. Confrontado com a crise económica dos anos 70, apelava ao surgimento de pequenas unidades de produção, financiadas pelo Estado, pelos fundos decorrentes da venda dos seus produtos e pelas quotizações dos seus membros, capazes de responder aos problemas dos modos tradicionais de produção (Demoustier, 2001: 108-109).

qualquer forma, é uma designação que reúne um grande consenso a nível internacional, dada a sua abrangência e capacidade integradora de diferentes tradições. Como afirma Quintão (2004a: 3), “com fronteiras difusas, aplica-se a uma realidade heterogénea e plástica, para a qual não existe uma definição conceptual única e consensual, apresentando, por esta razão, uma grande capacidade heurística quando aplicado a realidades nacionais que se aproximam menos dos modelos da economia social ou do sector não lucrativo”.

O termo terceiro sector é, muitas vezes, empregue como sinónimo de sector sem fins lucrativos e, mais recentemente, como sinónimo de economia social. O termo foi utilizado para reflectir a ideia que o sector agrupa entidades que estariam de outra forma separadas e que elas se situam entre os sectores público e privado, perseguindo objectivos sociais próprios, seguindo regras de organização internas e com um modelo de financiamento misto (Noya e Clarence, dir., 2009: 279-280). Assim, no entender de Lévesque e Mendell (2005), a noção terceiro sector (*third sector*) serve, muitas vezes, para traduzir em inglês o termo economia social. Esta noção agrupa as organizações sem fins lucrativos (*nonprofit organizations*), as mutualidades e cooperativas que tenham actividades mercantis e que redistribuam os resultados pelos seus membros. A noção terceiro sector serve, na literatura americana, para definir as *nonprofit organizations*, isto é, um sector que será diferente do Estado e do mercado. Mas, estes dois significados, *nonprofit organizations* e economia social, são diferentes, como já tivemos oportunidade de constatar anteriormente. O primeiro faz da não-lucratividade o factor determinante na delimitação do conceito, enquanto a abordagem da economia social considera o funcionamento democrático e a participação das partes dois elementos essenciais (Laville, Lévesque e Mendell, 2005: 33).

A ideia de criar um terceiro sector suscitou/suscita muitas discussões, referindo-se o perigo de assimilar o terceiro sector a uma esfera residual ou a um depósito para os indivíduos excluídos do sector público e do sector privado lucrativo. Para evitar o perigo da polarização social, o terceiro sector não deve ser simplesmente percebido como um itinerário alternativo ou uma justaposição dos sectores público e privado lucrativo, mas como uma componente interactiva e reflectida da economia e da sociedade. Outros avançaram que as fronteiras do terceiro sector não podem ser estabelecidas com certezas e, por isso, a Comissão Europeia prefere falar no termo *Terceiro Sistema*⁸⁴ (Noya e Clarence, dir., 2009: 279-280). De facto, existe uma grande heterogeneidade no terceiro sector. Esta heterogeneidade faz com que o sector possa ser simultaneamente visto como opositor ou como aliado, como substituto ou como complemento, quer do sector privado lucrativo quer do sector estatal, consoante as organizações, as perspectivas teóricas e políticas e as sociedades.

Mas é preciso ter em atenção algumas considerações e críticas relativas à utilização da expressão terceiro sector. Apesar de ser uma expressão fundamentalmente utilizada no contexto anglo-saxónico (referindo-se maioritariamente

⁸⁴ Voltaremos a esta designação ainda neste capítulo.

às associações e às fundações), na Europa e noutras regiões do mundo também é utilizada como sinónimo de economia social. Desta forma, a noção terceiro sector tem sido configurada como ponto de encontro de vários enfoques, nomeadamente do sector não lucrativo e da economia social que, embora com alguns entendimentos comuns, não são totalmente coincidentes (CIRIEC, 2007: 30). Resumindo, o terceiro sector é uma espécie de ponto de encontro de diferentes conceitos, principalmente *nonprofit sector* e economia social, sobre os quais é importante ver as semelhanças e as diferenças no sentido de colocar um fim no “barulho terminológico” actualmente existente (Monzón, 2006: 12). Para Andrade e Franco (2007: 15), “a denominação de «terceiro sector» tem conhecido uma ampla utilização pela sua simplicidade e por remeter imediatamente para uma visão simples da organização da actividade de um país em três sectores. É contudo, uma denominação que não faz jus à sua importância, por parecer relegá-lo precisamente para o último plano dos três”.

De um modo geral, o terceiro sector visa principalmente o sector associativo e situa-se entre a economia mercantil e o Estado. Assim sendo, trata-se de um conceito que procura agregar a diversidade da realidade que lhe está subjacente. Daqui resulta um conceito com fronteiras difusas, para o qual não existe uma definição única e consensual. É neste contexto que é uma problemática teórica e conceptual em afirmação, levando mesmo alguns autores a colocar em questão a existência deste terceiro sector. “Em adição às diferenças ao nível dos conceitos, definições e fronteiras do Terceiro Sistema no seio dos Quinze países da UE, podemos ser levados a interrogar-nos sobre a própria existência de um terceiro sector distinto dos sectores público e privado. Noutras palavras, a questão coloca-se em saber se existe o conhecimento e o reconhecimento de um sector representativo de uma alternativa aos outros dois” (CIRIEC, 2000: 22).

Apesar de imperfeito⁸⁵, o termo terceiro sector conheceu, apesar de tudo, um grande sucesso: ele é cómodo, largo e aberto (Draperi, 2007: 11). A este propósito Rui Namorado (2004: 5) afirma “... a expressão terceiro sector - que muitos não deixam de valorizar, precisamente, pela neutralidade que a impregna, vocacionando-a para uma desejável abrangência - é uma espécie de definição minimalista que não pretende transmitir mais do que a ideia de que há um sector que nem é público nem é privado, dispensando-se de significar mais do que isso. Uma espécie de noção-recipiente...”. Para Guigue (2001: 9-10), a expressão terceiro sector é mais abrangente e esta designação tem o mérito de sublinhar a diferença com a empresa privada e o sector público, sem prejuízo da natureza das actividades nem do modo de organização existente.

⁸⁵ Parece existir relativo consenso no que diz respeito à importância das áreas de intervenção do terceiro sector. No entanto, o terceiro sector é uma problemática ainda em afirmação e os desafios que se lhe colocam são numerosos. Quintão (2004a: 16) sintetiza-os da seguinte forma: i) a sua delimitação e caracterização do ponto de vista teórico e conceptual; ii) a quantificação do sector, já que não existem sistemas estatísticos adequados; iii) a ausência de um reconhecimento oficial e a necessidade de criar enquadramentos legais e jurídicos próprios, bem como a ausência de uma identidade comum a todos os ramos do terceiro sector e entre um “velho” e um “novo” terceiro sector. No fundo, a questão da identidade e da cultura próprias do terceiro sector; iv) a necessidade de desenvolver sistemas de comunicação entre Estado/privado lucrativo/terceiro sector, de criar estruturas de apoio e de suporte e de promover quadros de apoio adequados.

2.7.- Outros contributos importantes para os “caminhos” do conceito

Os contributos que seguidamente apresentamos partem quer de organismos que, de algum modo, estão associados à economia social, quer de algumas iniciativas europeias realizadas no âmbito da temática de que nos ocupamos. Em **1970**, as organizações representativas das cooperativas, mutualidades e associações francesas criaram o *Comité National de Liaison des Activités Coopératives, Mutuelles et Associatives* (CNLAMCA)⁸⁶ que publicou, em 1980, a *Charte de l'Économie Sociale*⁸⁷, em que se define a economia social como o conjunto de entidades não pertencentes ao sector público que, com funcionamento e gestão democráticos e igualdade de direitos e deveres dos sócios, praticam um regime especial de propriedade e distribuição de ganhos, investindo os excedentes no crescimento da organização e na melhoria dos serviços aos sócios e à sociedade.

Na Bélgica, em **1990**, o *Conseil Wallon de l'Économie Sociale*⁸⁸ define economia social como aquela parte da economia constituída por organizações privadas (principalmente cooperativas, mutualidades e associações) caracterizadas pelos seguintes aspectos: a) a finalidade é servir os membros ou a colectividade e não o lucro⁸⁹; b) a autonomia de gestão⁹⁰; c) os processos de decisão democráticos⁹¹ e d) a primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital⁹² (Mertens, 2007). Para Nathalie Ferreira (2004: 121), “esta definição tem a vantagem de combinar a abordagem jurídico-institucional e a abordagem normativa. Nesta definição, encontramos os

⁸⁶ Desde 2001 passou a designar-se por CEGES - *Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'Économie Sociale*.

⁸⁷ A *Charte de l'Économie Sociale* apresentava sete artigos principais: “artigo 1 (as empresas da economia social funcionam de forma democrática e são constituídas por associados solidários e iguais em deveres e direitos); artigo 2 (os associados, os consumidores ou produtores membros das empresas da economia social comprometem-se livremente de acordo com as formas de acção escolhidas (cooperativas, mutualidades ou associações) a assumir as responsabilidades que lhes competem enquanto membros destas empresas); artigo 3 (todos os associados estão em situação de igualdade enquanto proprietários e as empresas da economia social devem esforçar-se por criar, nas relações sociais internas, novos laços para uma acção permanente de formação e de informação na confiança recíproca e na consideração); artigo 4 (as empresas da economia social reivindicam igualdade de oportunidades entre elas e afirmam o seu direito ao desenvolvimento no respeito pela sua total liberdade de acção); artigo 5 (as empresas da economia social situam-se no quadro de um regime particular de apropriação, de distribuição ou de repartição dos ganhos. Os excedentes do exercício só podem ser utilizados para o crescimento e para melhorar o serviço prestado aos associados); artigo 6 (as empresas da economia social esforçam-se pela promoção permanente da investigação e da experimentação em todos os domínios da actividade humana e pela participação no desenvolvimento harmonioso da sociedade numa perspectiva de promoção individual e colectiva) e artigo 7 (as empresas da economia social proclamam que a sua finalidade é o serviço do Homem)” (Szinetar, 1999: 85).

⁸⁸ Esta definição foi elaborada a partir de vários trabalhos realizados pelo economista belga J. Defourny.

⁸⁹ As organizações da economia social representam, pela natureza da sua própria actividade, um serviço prestado aos seus membros ou a outras pessoas e não um instrumento de utilidade financeira. A libertação de eventuais excedentes é uma forma de prestar esse serviço e não o motivo principal da actividade.

⁹⁰ O objectivo principal deste critério é distinguir a economia social da produção de bens e serviços dos poderes públicos. De um modo geral, as actividades desenvolvidas por estes últimos não gozam de muita autonomia; elemento este essencial em toda a dinâmica associativa.

⁹¹ Este critério remete para o princípio central da cooperação: “um homem, uma voz”. A adesão e a participação nas decisões não dependem da posse de capital.

⁹² Este último elemento da definição resulta dos elementos anteriores e traduz fundamentalmente as práticas cooperativas. A distribuição dos benefícios em economia social está submetida à regra que impõe a prioridade das pessoas e do trabalho sobre o capital. Esta regra pode-se exprimir de diferentes formas, consoante as opções das respectivas organizações.

princípios fundamentais da autogestão e da cooperação tal como foram definidos por Buchez no século XIX ou na célebre experiência dos Pioneiros de Rochdale”. Assim, as organizações da economia social inscrevem-se no campo das actividades económicas. Contudo, a sua finalidade, o processo democrático de decisão e os modos de distribuição dos rendimentos distinguem-nas do sector privado e aproximam-nas do sector público, ao mesmo tempo que a autonomia de gestão as demarca destas últimas e as aproxima do sector privado. Esta definição revela-se cientificamente “operacional”⁹³. Ela traduz em critérios operacionais (formas institucionais ou jurídicas e princípios) as duas grandes condições de pertença a esta realidade. Mas, coloca dois tipos de problemas: o sentido dado aos diferentes princípios não é unívoco e a questão das formas jurídico-institucionais não garantem sempre o respeito por esses princípios⁹⁴ (Mertens e Marée, 2007).

Um conceito mais recente de economia social foi formulado na *Carta de Princípios da Economia Social* na Conferência Europeia Permanente das Cooperativas, Mutualidades, Associações e Fundações (CEP-CMAF)⁹⁵, em 20 de Junho de 2002. As formas jurídicas dos organismos da economia social podem variar de Estado-Membro para Estado-Membro. Contudo, estes organismos distinguem-se pelas suas especificidades, ligados a um conjunto de princípios que partilham: primazia das pessoas e do objecto social sobre o capital; adesão voluntária e aberta; controlo democrático pelos seus membros (excepto nas fundações, que não têm sócios); conjugação de interesses, quer dos utilizadores, quer do interesse geral; defesa e aplicação dos princípios de solidariedade e responsabilidade; autonomia de gestão e independência relativamente aos poderes públicos; os “benefícios”/lucros são conduzidos para a concretização do desenvolvimento sustentável e para os serviços que interessem aos membros e à comunidade. Assim, as organizações da economia social são actores económicos e sociais que estão presentes em todos os sectores de actividade. Caracterizam-se essencialmente pela sua finalidade e pela forma diferente como empreendem. A economia social compreende as cooperativas, as mutualidades, as associações e as fundações (Conférence Européenne Permanente des Coopératives, Mutualités, Associations e Fondations, 2002: 1-2). Estas três definições - 1970, 1990 e 2002 - têm aspectos comuns, mas a última introduz as fundações. Contudo, a crescente importância que a economia social tem assumido nas nossas sociedades contrasta com a sua *invisibilidade institucional*. No entanto, este paradoxo parece explicar-se a partir de duas razões principais: em primeiro lugar, a falta de uma definição clara e rigorosa do conceito e âmbito da economia social, das características e das diferenças que existem entre as entidades que a compõem e das suas especificidades que permita distingui-las de outros agentes que actuam no sistema económico e, em segundo lugar, os sistemas de informação económica contribuem

⁹³ Pela simplificação que acarreta, pela capacidade de destacar os aspectos não triviais do fenómeno que ela define e pelo seu poder explicativo ou preditivo.

⁹⁴ Para um melhor conhecimento da apreciação crítica desta definição, veja-se o trabalho de Mertens e Marée (2007).

⁹⁵ A *Conférence Européenne Permanente des Coopératives, Mutualités, Associations e Fondations* (CEP-CMAF) foi constituída em 2000. No entanto, a partir de 2008, passou a designar-se por *Social Economy Europe*.

para tornar a realidade da economia social imperceptível (Tejeiro e Monzón Campos, dir., 2006: 11)⁹⁶.

O ano de 2006 testemunha um importante avanço no sentido do estabelecimento de uma definição clara e rigorosa do conceito economia social, das características comuns dos diferentes grupos de empresas a ela pertencentes e os seus traços específicos que as permitem distinguir das restantes entidades do sistema económico. Tejeiro e Monzón Campos elaboraram o *Manual*⁹⁷ dirigido aos institutos de estatística e a produtores e utilizadores de estatísticas da União Europeia com a finalidade de estabelecer as directrizes que permitam elaborar as contas satélites da economia social⁹⁸, ou melhor, não de toda a economia social, mas aquela parte do sector de mercado constituído por cooperativas, mutualidades e outras empresas similares. Tudo com o objectivo de obter dados homogéneos, precisos e fiáveis sobre as empresas da economia social na União Europeia. Para conseguirem o seu objectivo, procuram colmatar duas lacunas existentes: por um lado, a ausência de uma definição clara e rigorosa de economia social e, por outro lado, a falta de uma metodologia que permita elaborar as contas satélite das empresas da economia social. Desta forma, os autores procuram delimitar conceptualmente as empresas da economia social que são objecto do estudo⁹⁹. Assim, a definição adoptada - de cooperativas, mutualidades e outras empresas semelhantes da economia social - no âmbito deste *Manual* é a seguinte: “conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de adesão, criadas para satisfazer as necessidades dos seus sócios através do mercado, produzindo bens e serviços, incluindo seguros e financiamentos e nas quais a eventual distribuição entre

⁹⁶ Estes autores tecem algumas considerações sobre os sistemas de contabilidade existentes. A metodologia dos actuais sistemas contabilísticos nacionais, cimentada em meados do século XX, desenvolveu instrumentos para captar os grandes agregados económicos nacionais num contexto de economia mista, com um forte sector privado capitalista e um sector público complementar e frequentemente intervencionista. Logicamente, num sistema contabilístico nacional, articulado em torno de uma realidade institucional bipolar, dificilmente haveria lugar para um terceiro pólo diferente do público ou do capitalista, sendo este último identificável com praticamente a totalidade do sector privado. Os dois sistemas de Contabilidade Nacional actualmente em vigor são: o sistema de contas nacionais das Nações Unidas (SCN-1993) e o sistema europeu de contas nacionais e regionais (SEC-1995). O primeiro apresenta as directrizes sobre a contabilidade nacional de todos os países do mundo, enquanto o segundo é aplicável aos Estados-Membros da União Europeia e, apesar de pequenas diferenças, é plenamente coerente com o SCN-1993. O que acontece é que as organizações da economia social não estavam reconhecidas como um sector institucional diferenciado nos sistemas de contabilidade nacional. Em 2003, a publicação pelas Nações Unidas do *Handbook on Non-profit Institutions in the System of National Accounts* (a definição de sector não lucrativo segue os critérios da definição de Salamon e Anheier), permitirá elaborar estatísticas homogéneas sobre o sector não lucrativo, constituído essencialmente por associações e fundações. A exclusão das cooperativas e das mutualidades favorece mais uma vez o problema da invisibilidade, já anteriormente mencionado.

⁹⁷ A designação completa do Manual é: *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas* (2006).

⁹⁸ Se, como afirmaram os autores do *Manual*, a economia social “padece” de uma certa invisibilidade, poder-se-á questionar a pertinência da elaboração de uma conta satélite. De facto, nos sistemas de contabilidade dos vários países, aparecem pouco desagregados os agentes e suas respectivas operações. Consequentemente, o objectivo seria criar contas detalhadas por agentes e por funções que permitam conhecer melhor, quer em termos monetários quer em termos não monetários, determinados agentes com características homogéneas ou analisar a actividade em relação a uma determinada função de agentes económicos com comportamentos díspares e, conseqüentemente, integrados em sectores institucionais distintos.

⁹⁹ Esta delimitação prescinde de critérios jurídicos e administrativos e centra-se no comportamento das empresas da economia social, identificando semelhanças e diferenças entre elas mesmas e entre todas e os restantes agentes económicos.

os sócios de benefícios ou de excedentes, bem como a tomada de decisão, não estão directamente ligadas ao capital ou às cotizações dos associados, correspondendo um voto a cada um deles” (2006: 34). Esta delimitação conceptual é transportada para o quadro da contabilidade nacional do SEC-1995 como *empresas de mercado privadas, organizadas formalmente* e que são classificadas em dois dos sectores institucionais do SEC-1995: “sector das sociedades não financeiras” ou no “sector das instituições financeiras”. Estes dois sectores representam, assim, o sector empresarial da economia social.

No entanto, será importante detalhar um pouco mais cada um dos componentes da noção apresentada: cooperativas, mutualidades e outras empresas semelhantes da economia social que são incluídas nas contas satélite (2006: 41-53). No que diz respeito às cooperativas são entendidas como entidades legais cujo objectivo principal é a satisfação das necessidades dos seus sócios e/ou o desenvolvimento das suas actividades económicas e sociais, respeitando um conjunto alargado de princípios¹⁰⁰. Uma chamada de atenção é feita para aquelas cooperativas, que surgindo por iniciativas altruístas de voluntariado, se destinam a prestar serviços a não sócios. Assim, sendo uma unidade institucional produtora de não mercado fica fora deste Manual¹⁰¹. Quanto ao conceito de mutualidade, é definido como uma associação de pessoas físicas ou morais que se unem de forma voluntária com o objectivo essencial de satisfazer necessidades comuns, nas áreas dos seguros, da previsão, da saúde e da banca¹⁰². Também ao nível das mutualidades é importante registar que as entidades gestoras dos sistemas de segurança social e, em geral, as mutualidades de afiliação obrigatória e as controladas por empresas não pertencentes à economia social não são contempladas no âmbito desta análise. Quanto aos outros actores empresariais da economia social que são incluídos nas contas satélite, temos: a) os grupos empresariais da economia social (esta começa a ser uma realidade cada vez mais frequente:) e b) as outras empresas da economia social (nas quais se inserem as empresas sociais; algumas realidades específicas nacionais, como é o caso das *sociedades laborales* (Espanha) e algumas instituições financeiras de alguns países. As únicas instituições sem fins lucrativos que se consideram neste *Manual* são as que estão ao serviço das empresas da economia social. O Quadro 13 sintetiza o que temos vindo a desenvolver:

¹⁰⁰ Entre eles: as suas actividades têm de ter como objectivo o benefício mútuo dos seus sócios, para que todos beneficiem das actividades em função da respectiva participação; os seus sócios têm de ser, acima de tudo, clientes, trabalhadores ou fornecedores ou de alguma forma estar implicados na actividade da cooperativa; o controlo deve ser assumido em partes iguais - “uma pessoa, um voto”; a remuneração do capital é limitada; não devem existir obstáculos à adesão; etc.

¹⁰¹ Mas existem algumas excepções a nível europeu, como são o caso das cooperativas sociais italianas.

¹⁰² Alguns dos princípios em que se baseia o seu funcionamento: ausência de acções; liberdade de adesão; fins não exclusivamente lucrativos; solidariedade; democracia e autonomia de gestão.

Quadro 13 - As empresas da economia social contempladas na Conta Satélite da Estrutura SEC-1995

Sector Institucional	Unidades da economia social incluídas nas contas satélite
Sociedades não financeiras	Cooperativas Grupos empresariais de economia social Outros agentes empresariais da economia social Instituições sem fins lucrativos ao serviço das empresas da economia social
Instituições financeiras	Cooperativas de crédito Mutualidades Cooperativas de seguros Grupos empresariais de economia social Outros agentes financeiros da economia social Instituições sem fins lucrativos ao serviço das entidades financeiras da economia social

Fonte: elaborado a partir de Tejeiro e Monzón Campos, dir., 2006: 54.

A leitura do Quadro 13 permite identificar um dos critérios utilizados para agrupar os agentes de mercado da economia social. Esse critério é o designado critério do sector institucional (que traduz a função principal da actividade desenvolvida) e em que as organizações estão divididas entre: sociedades não financeiras e instituições financeiras. O outro critério é o do ramo da actividade económica. Assim, as contas satélite das empresas da economia social aparecem estruturadas, tanto por sectores institucionais, como por ramos de actividade¹⁰³.

Resumindo, o *Manual* permite não só delimitar conceptualmente as empresas da economia social como as distingue em relações às empresas capitalistas no que diz respeito à sua função-objectivo. Para os autores deste *Manual*, o comportamento das cooperativas e das mutualidades em relação aos processos de produção é homogéneo comparativamente às outras empresas da economia. As cooperativas e as mutualidades, uma vez que actuam no mercado, necessitam de desenvolver processos produtivos eficientes, que conduzam ao máximo resultado utilizando o mínimo de meios. Ou seja, tanto as empresas da economia social como as outras empresas constituem-se para *criar valor*. A função-objectivo das empresas está determinada pela natureza e pelo comportamento de quem, no seu seio, controla o processo de decisão e se apropria dos benefícios (quem domina e quem beneficia). No caso das empresas tradicionais, estas duas categorias são constituídas pelo investidor capitalista, para quem a criação de valor é sinónimo de ganhos, procurando conseguir a máxima rentabilidade. No caso das empresas da economia social, as duas categorias não são constituídas por investidores capitalistas. A base social das organizações da economia social é muito diversa. De qualquer modo, nas empresas da economia social, produz-se uma complementaridade entre os valores de democracia e participação e a especificidade das funções-objectivos. A estrutura da

¹⁰³ As contas satélite por sectores institucionais permitirão conhecer: a magnitude macroeconómica destas empresas, a produção, o valor acrescentado, o excedente bruto da exploração, a formação bruta de capital, a remuneração dos trabalhadores, a poupança bruta, a capacidade ou necessidade de financiamento, assim como os instrumentos utilizados para satisfazer esta necessidade ou para colocar nos mercados a sua capacidade de financiamento. As contas satélite por ramo de actividade permitirão conhecer os processos produtivos (estrutura de custos, rendas geradas ...) e os fluxos de bens e serviços (produção, consumos intermédios e formação bruta de capital) por cada ramo de actividade económica em que operam as respectivas empresas.

economia social contempla os agentes decisores e os beneficiários da actividade, que são utilizadores dos seus serviços (Monzón, 2006: 14-15).

O **Comité Económico e Social Europeu** promoveu um Informe sobre a economia social na União Europeia dirigido por Chaves e Monzón e elaborado pelo CIRIEC (2007: 21) em que se propõe uma definição de todo o conjunto da economia social: “conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, criadas para servir as necessidades dos seus associados através do mercado, fornecendo bens e serviços, incluindo seguros e financiamentos, e em que a distribuição pelos sócios de eventuais lucros ou excedentes realizados, assim como a tomada de decisões, não estão directamente ligadas ao capital ou às cotizações dos seus associados, correspondendo um voto a cada um deles. A economia social também inclui empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, que prestam serviços de não mercado a agregados familiares e cujos eventuais excedentes realizados não podem ser apropriados pelos agentes económicos que as criam, controlam ou financiam”.

Esta definição tem em consideração os critérios delimitadores do conceito de economia social incluídos na *Carta de Princípios da Economia Social* estabelecida pela CEP-CMAF, a que anteriormente já se fez referência. Em termos contabilísticos nacionais, ela abrange dois subsectores principais da economia social: a) o subsector do mercado ou empresarial¹⁰⁴ e b) o subsector de não mercado¹⁰⁵. Esta classificação revela-se muito útil para elaborar estatísticas fiáveis e analisar as actividades económicas em conformidade com os sistemas contabilísticos nacionais utilizados. No entanto, do ponto de vista socioeconómico, obviamente que há, na economia social, uma permeabilidade entre os dois subsectores, bem como ligações estreitas entre mercado e não mercado, resultante do facto de que todas as organizações da economia social partilharem uma característica comum: são *organizações de pessoas que realizam actividades com o principal objectivo de satisfazer as necessidades das pessoas e não tanto de remunerar os investidores capitalistas* (CIRIEC, 2007; Monzón, 2006; Tejeiro e Monzón, dir., 2006).

De acordo com a definição anterior, é possível identificar um conjunto de características comuns aos dois subsectores da economia social. Assim, estamos na presença de organizações que (CIRIEC, 2007: 22):

¹⁰⁴ No âmbito deste trabalho é feita uma chamada de atenção relativamente à utilização da expressão *empresa* que é utilizada para designar as organizações microeconómicas cuja principal fonte de recursos provém do mercado (cooperativas, mutualidades e outras empresas similares). Não se utiliza a designação *empresa* para referir-se a outras organizações microeconómicas da economia social cujos recursos monetários resultam de fontes fora do mercado: doações, quotas dos sócios, rendas de propriedade ou subvenções (a maioria associações e fundações) (CIRIEC, 2007: 22).

¹⁰⁵ O *subsector de mercado ou empresarial* da economia social é constituído, essencialmente, por cooperativas e mutualidades, grupos empresariais controlados por cooperativas, mutualidades e demais organizações de economia social ou outras empresas afins e determinadas instituições sem fins lucrativos ao serviço de empresas pertencentes à economia social. O *subsector de não mercado* é constituído maioritariamente por associações e fundações, embora dele possa igualmente fazer parte organizações que revestem outras formas jurídicas. Integra todas as organizações de economia social que, de acordo com os critérios contabilísticos nacionais, são consideradas de não mercado, ou seja, as que fornecem bens ou serviços, na sua maioria, de forma gratuita ou a preços economicamente não significativos.

- 1- são privadas, ou seja, não fazem parte do sector público nem são controladas pelo mesmo;
- 2- são organizadas formalmente, o que significa que, em regra, são dotadas de personalidade jurídica;
- 3- têm autonomia de decisão, isto é, têm plena capacidade para eleger e destituir os seus órgãos dirigentes e para controlar e organizar todas as suas actividades;
- 4- se caracterizam pela liberdade de adesão ou, por outras palavras, não há obrigatoriedade de adesão;
- 5- na eventual distribuição de benefícios ou de excedentes, quando é feita, não é proporcional ao capital ou às cotizações dos membros, mas sim de acordo com a actividade que estes realizam no seio da organização;
- 6- exercem uma actividade económica com o objectivo de satisfazer necessidades. Por este motivo, diz-se que as organizações de economia social são *organizações de pessoas e não de capital*. Trabalham com o capital e outros recursos não monetários, mas *não para o capital*;
- 7- são organizações democráticas. Com a excepção de algumas organizações de voluntários que produzem serviços de não mercado, as organizações da economia social de primeira linha aplicam todas o princípio de “uma pessoa, um voto”, independentemente do capital ou das cotizações dos seus membros. As organizações de outros níveis, também, estão organizadas democraticamente. Os sócios controlam maioria ou exclusivamente o poder de decisão na organização.

Concluimos esta trajectória mais recente da economia social, com a referência à iniciativa comunitária “Terceiro Sistema e Emprego”. Por iniciativa do Parlamento Europeu, a Comissão Europeia lançou em 1997¹⁰⁶ esta Acção-Piloto, com o objectivo

¹⁰⁶ Esta Acção terminou no final do ano 2000. Ainda a propósito da data de lançamento desta iniciativa (1997) é importante recordar que foi neste mesmo ano que os Estados-Membros decidiram coordenar os seus esforços em favor do emprego a nível europeu. Aliás, tal continua ainda hoje a suceder. Desde então, uma das directrizes europeias chama a atenção para a necessidade de apoiar a economia social como vector do desenvolvimento local do emprego. Ao nível da Estratégia Europeia para o Emprego, as questões que dizem respeito ao terceiro sistema estão contempladas na linha directiva 12, segundo a qual os Estados-Membros favorecerão as medidas que permitam explorar completamente as possibilidades oferecidas para criação de empregos a nível local, na economia social, no domínio das tecnologias, do ambiente e em novas actividades ligadas a necessidades não satisfeitas pelo mercado, examinando – com o objectivo de os reduzir – os obstáculos que o travam. Assim sendo, reconhece-se ao terceiro sistema o direito de reivindicar um lugar na sociedade: combater o desemprego jovem e prevenir o desemprego de longa duração; facilitar o acesso ao mercado de trabalho através de medidas activas de melhoria da empregabilidade e encorajar o aproveitamento de experiências e possibilidades de emprego; incentivar os parceiros sociais a concluir acordos com vista a melhorar as possibilidades de formação, de experiência profissional ou de outras medidas próprias para melhorar a capacidade de inserção profissional; favorecer a integração de pessoas com dificuldades no acesso ao mercado de trabalho; explorar o potencial de emprego do sector dos serviços e ajudar homens e mulheres que tenham estado afastados do mercado de trabalho.

de explorar e promover o potencial do terceiro sistema em matéria de emprego. Para a concretização da acção, a Comissão Europeia publicou uma convocatória de propostas, que registou cerca de 3000 manifestações de interesse, que se concretizaram posteriormente em 600 candidaturas que foram avaliadas. Daqui resultou a aprovação de 52 projectos (1997). Um ano mais tarde, este número aumentou, perfazendo um total de 81, os projectos que foram aprovados no âmbito desta acção. A maioria dos projectos teve uma duração de 22 meses. Os 81 projectos podem ser divididos em dois grupos, respeitando dois critérios: a) a distribuição dos projectos em função da natureza das actividades empreendidas e b) a distribuição dos projectos em função do objectivo prioritário perseguido (Comissão Europeia, 2003: 11-12).

Para o Parlamento Europeu (2000: 1-2), a decisão de lançar esta iniciativa resultou de três constatações: a) a existência de um número de necessidades não satisfeitas às quais nem o Estado nem o mercado pareciam ser capazes de responder, nomeadamente no domínio dos serviços sociais, melhoria do ambiente e da qualidade de vida, bem como nas áreas da cultura e dos tempos livres; b) a situação do emprego na Europa e a possibilidade de encontrar novas vias para o crescimento do emprego e combate eficaz do desemprego e c) o desenvolvimento de múltiplas iniciativas que permitiam simultaneamente combinar objectivos sociais e económicos e oferecer uma resposta adequada a necessidades não satisfeitas, criando empregos.

A acção comunitária *Terceiro Sistema e Emprego* foi lançada para se concentrar especificamente sobre o impacto do terceiro sistema no emprego e sobre o seu potencial contributo na concretização da Estratégia Europeia para o Emprego e das políticas daí decorrentes, isto é, foi desenvolvida para estudar a contribuição do terceiro sistema na promoção do emprego, comprovando se o terceiro sistema cria e mantém empregos e se melhora a capacidade de inserção de quem procura emprego e, também, como o faz, que actividades favorece e em que condições. No fundo, trata-se de um esforço no sentido de clarificar a melhor maneira de utilizar o potencial do terceiro sistema em matéria de emprego e de perceber o seu impacto em termos de coesão social, inovação e desenvolvimento local.

A designação *Terceiro Sistema* faz referência a um conjunto de organizações independentes das autoridades públicas, que não seguem objectivos puramente lucrativos, mas que remuneram o trabalho. Engloba as cooperativas, as mutualidades, as associações, as fundações, as obras de beneficência, as associações sem fins lucrativos e organismos voluntários. Este conjunto, ao ser denominado pela expressão *Terceiro Sistema*, procura destacar a dinâmica e as numerosas interacções com o sector público e o sector privado¹⁰⁷ (Comissão Europeia, 2003: 8). Desta forma, estas organizações são definidas com base nas suas funções e são descritas como organizações privadas e autónomas que, entre outros aspectos, se caracterizam por: apostar muito mais em objectivos sociais e/ou ambientais do que na maximização do

¹⁰⁷ De qualquer forma, é possível afirmar que o terceiro sistema ocupa um espaço ao lado de e entre as esferas pública e privada e oferece modelos alternativos de acção e de fornecimento de serviços. É importante ter em consideração a dimensão "sistémica" desta acção comunitária. O objectivo é destacar os papéis activos e as dinâmicas das organizações da economia social, bem como a sua cooperação com os sectores público e privado (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001: 7).

lucro e do rendimento do capital investido; fixar limites à aquisição de ganhos e à redistribuição a título privado e individual; trabalhar em favor de uma comunidade local ou de grupos de pessoas no seio de uma comunidade e procurar implicar todos os actores nas actividades de gestão (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001; Comissão Europeia, 2003).

Esta acção comunitária permitiu também identificar a existência de um “antigo”¹⁰⁸ e de um “novo”¹⁰⁹ terceiro sistema. As relações entre o “antigo” e o “novo” terceiro sistema variam de país para país e, mesmo, dentro de cada país. Em alguns domínios, o antigo terceiro sistema coexiste com as organizações mais recentes e noutros, dá-lhes apoio. Noutros países ainda, o velho ignora o novo terceiro sistema e existem casos, em que os dois chegam a ser concorrentes ou mesmo adversários (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001: 9).

Sobre os resultados desta Acção¹¹⁰ é possível afirmar que a variedade do terceiro sistema se reflectiu na diversidade dos projectos que a constituíram (poucos são directamente comparáveis). Desta forma, os resultados têm um valor fundamentalmente indicativo e exemplificativo (Comissão Europeia, 2003: 12). No entanto, é possível identificar algumas mensagens-chave sobre o terceiro sistema: ocupa um lugar essencial - mas subestimado - na União Europeia; dispõe de um potencial considerável ao nível local; contribui para criar emprego tanto nos domínios existentes ou como em novos domínios; responde às necessidades de uma sociedade em plena evolução e melhora a empregabilidade dos grupos mais vulneráveis ou em situação de exclusão social; confere um valor acrescentado ao processo de desenvolvimento local; oferece uma combinação única de produtos; combina objectivos económicos e sociais; é inovador e criativo; reforça e completa o papel dos sectores público e privado e enfrenta vários obstáculos que o impedem de desenvolver plenamente as suas potencialidades (Parlamento Europeu, 2000: 23-24).

A utilização da designação - terceiro sistema - suscitou/suscita alguns comentários e críticas. As fronteiras deste terceiro sistema são vagas e abertas, daí a justificação da utilização do termo “sistema” em vez de “sector”. Para Quintão (2004b: 9-10), a opção pelo termo sistema reside no facto de o termo sector sugerir a efectiva existência e reconhecimento de um terceiro sector a par dos sectores público e privado. Este reconhecimento ainda não é real em nenhum país. Contudo, segundo a autora, um dos resultados desta Acção-Piloto foi o desenvolvimento de uma abordagem europeia para o terceiro sistema que se caracterizou por: i) optar por critérios de delimitação do sector, privilegiando uma abordagem analítica clarificadora

¹⁰⁸ Caracteriza-o as suas raízes históricas profundas; em alguns casos, remontam à época pré-industrial e aos inícios da era industrial. No fundo, estamos na presença de organizações estabilizadas, tais como associações religiosas, cooperativas, grupos filantrópicos, obras de caridade e mutualidades. Estas organizações são federadas a nível nacional, regional e europeu.

¹⁰⁹ Nos últimos anos, um novo tipo de terceiro sistema apareceu nos países da União Europeia. Múltiplas iniciativas respondem a necessidades e a problemas do dia-a-dia. Oferecem, entre outros, vários serviços - sociais, comunitários e individuais - e têm um papel igualmente importante na integração de certos grupos no mercado de trabalho. Apesar da diversidade que também aqui podemos encontrar, todas estas iniciativas têm o interesse colectivo como compromisso prioritário, conciliando espírito de iniciativa e de solidariedade com uma forte aposta num empreendedorismo cívico.

¹¹⁰ Ao longo do presente trabalho, teremos oportunidade de dar a conhecer mais detalhadamente alguns dos principais resultados desta Acção-Piloto, que aparecem associados ao estudo do CIRIEC, publicado em 2000.

das tipologias e da evolução das organizações, mais do que ter a preocupação de determinar características institucionais: ii) realizar uma abordagem histórica e dinâmica da sua evolução e uma concepção com um carácter aberto, no sentido de abranger a diversidade da realidade empírica europeia, mais do que uma perspectiva estritamente económica e estatística e iii) apostar na natureza intermediária entre o sector público e o privado, recusando a maximização do lucro e uma natureza plural e mista, por combinar recursos monetários e não monetários e os princípios económicos de mercado, de redistribuição e de reciprocidade.

E, como acrescenta ainda Lloyd (2005: 191), o mérito da *label* terceiro sistema reside simultaneamente na sua natureza flexível e inclusiva, uma vez que não estabelece critérios delimitadores de pertença; contudo, estas duas vantagens constituem também as suas desvantagens ao ser demasiado flexível e inclusiva. Greffe (2003: 216) comenta igualmente a utilização da designação sistema. A própria designação *sistema* em vez da designação *sector* destaca esta dimensão que se quer alternativa e significa que se pretende viver este espaço muito mais sobre a cooperação e a inovação do que um simples espaço paliativo e de complemento. O terceiro sistema tornar-se-á rapidamente num indicador de necessidades não satisfeitas, uma colecção de preferências não tidas em consideração, talvez mesmo, um catálogo de reivindicações sociais. Para Estivill (2008: 30), a diversidade de designações atribuída a esta realidade foi tida em consideração pelo Parlamento Europeu quando lançou esta iniciativa. Na opinião do autor, a expressão terceiro sistema não convence nem a “gregos nem a troianos”, mas tem a vantagem de permitir englobar um conjunto muito heterogéneo de iniciativas que se reconhecem na mesma.

2.8.- Economia solidária

A economia solidária tem suscitado um interesse crescente, mas este interesse deve ser contextualizado à luz do seu próprio processo evolutivo. Nos anos 70, definia-se como uma *economia alternativa* à economia social instituída, à economia de não mercado e à economia de mercado. Uma década mais tarde, a economia solidária aproximou-se da economia social mas, também, da economia de não mercado, de mercado e não monetária. Portadora de um novo projecto e chamando a atenção para novas questões sociais, foi desenvolvendo várias experiências no terreno. Nos anos 80, os defensores da economia alternativa não puderam continuar a ignorar que estas experiências não podiam mais funcionar de forma independente do Estado e da economia social. O termo economia alternativa deu lugar à designação economia solidária. Esta noção permitiu a identificação de novas categorias de actores e de formas institucionais intermediárias entre o cidadão e o Estado, no seio das quais as associações têm um lugar central (Alcolea-Bureth, 2004: 126-129). As práticas

socioeconómicas que abrange e os debates teóricos que desperta reforçam a curiosidade sobre esta realidade¹¹¹.

A designação economia solidária ganha uma expressão significativa nos anos 90 no contexto francófono e surge como forma de afirmação de um conjunto de iniciativas que procuraram responder à crise social e económica do final dos anos 70 e que se caracterizaram/caracterizam, entre outros aspectos, por desenvolver novas soluções institucionais e de parceria com diferentes actores sociais, novas metodologias de intervenção, novas respostas a necessidades sociais não satisfeitas e que se afirmaram/afirmam, ao mesmo tempo, como uma alternativa às tradicionais organizações da economia social. Contudo, como nos diz Quintão (2004b), a economia solidária reafirma as bases da economia social que recusa as divisões entre a acção económica, social e política e promove projectos cívicos, democráticos, participativos e economicamente plurais, isto é, mobiliza e organiza recursos para a produção material de bens e serviços, recorrendo a vários princípios económicos (a redistribuição, a reciprocidade e a troca no mercado) e a vários recursos (monetários e não monetários). Mais do que expressar uma diferença conceptual relevante, a utilidade desta designação reside na chamada de atenção para uma nova geração de organizações. Daí a autora falar da economia solidária como uma renovação da economia social¹¹².

Roque Amaro (2005: s.p.) cit. *in* Andrade e Franco (2007: 16) define desta forma o conceito economia solidária “ ... é, antes de mais, uma actividade económica, abrange um conjunto de actividades produtivas, cria postos de trabalho, gera rendimentos, satisfaz necessidades. É promotora de coesão social, contribui para o combate ao desemprego, a luta contra a pobreza e a exclusão social, promove a igualdade de oportunidades. Respeita e valoriza a diversidade cultural. Ou seja, como economia não visa a destruição das culturas em nome de uma globalização ou uniformização cultural; pelo contrário, procura valorizar as culturas locais. Respeita e valoriza a diversidade ambiental; como economia não contribui para a destruição da natureza e do ambiente, mas encontra formas económicas de reabilitar e valorizar o ambiente. E ainda: é baseada numa gestão eficiente, ou seja, procura ter em conta os

¹¹¹ A designação economia solidária é muito utilizada em França e, também, noutros países europeus. Se nos posicionarmos ao nível do debate Norte/Sul, esta designação encontra a sua correspondência no conceito economia popular muito utilizado nos países da América do Sul. Abrange uma diversidade significativa de práticas. Fraisse (s.d: 2) dá alguns exemplos: os inquilinos que se organizam para manter ou reabilitar o seu habitat, para animar os territórios em vias de desertificação, para reavivar o pequeno comércio; jovens que decidem manter as tradições artísticas; desempregados que se mobilizam para fazer valer os seus direitos e criar emprego; trabalhadores que se juntam para salvar empregos, para fazer viver os tecidos locais das pequenas e médias empresas; famílias que ajudam nos serviços de apoio domiciliário; pais que criam e gerem com profissionais espaços para crianças; desenvolvimento nas zonas rurais de pequenas unidades multi-serviços; mobilização de poupanças para afectar a diferentes projectos; etc.

¹¹² Carlota Quintão (2004a: 5) concretiza desta forma os “moldes” desta renovação: i) tal como aconteceu com os movimentos que fundaram a economia social tradicional, estas novas iniciativas ao serem dinamizadas por colectividades da sociedade civil e, muitas vezes, pelas próprias pessoas vítimas de processos de exclusão social, organizam-se de forma espontânea, sendo-lhes mais tarde atribuído um estatuto e um enquadramento legal próprio; ii) pela reafirmação dos princípios democráticos; iii) pelo interesse e pelo bem-estar geral que visam; iii) pela tendência para o recurso à economia de mercado, paralelamente a outras lógicas económicas e aos instrumentos de eficiência e eficácia económica e empresarial, como meio de realização das suas finalidades sociais e não como meio de maximização do lucro e, consequentemente, como meio de sustentação económica e de garante de autonomia.

critérios da boa gestão e da eficiência; deve ser ancorada territorialmente, ou seja, deve ter uma base comunitária, e ser promotora do desenvolvimento local. Por último, deve corresponder a um processo de aprendizagem que lhe permite constantemente rever-se e avaliar-se”.

A partir deste conceito, depreendemos, que independentemente da diversidade das iniciativas da economia solidária, a sua especificidade pode, segundo Laville (2007a: 29-30), ser identificada a partir de dois traços essenciais: a) a constituição voluntária tem a sua origem na referência a um laço social que se mantém através do desenvolvimento de uma actividade económica. A participação nesta actividade não pode ser dissociada do laço social que a motivou, pois o princípio económico base é a reciprocidade e b) a acção comum (que se baseia na igualdade entre os membros) é o vector de acesso ao espaço público que proporciona aos membros a capacidade de se fazerem entender e agir com vista à mudança institucional. Para além do seu papel económico, as estruturas constituídas, instauram espaços públicos de proximidade¹¹³, que resultam de processos regulados pela solidariedade e não pelo dinheiro ou pelo poder administrativo. A economia solidária exprime, no espaço público, a reivindicação de poder agir na economia, a procura de uma legitimação da iniciativa independentemente da detenção de um capital, uma outra forma de empreender que não distingue a ordem da produção da distribuição e que articula um espírito de associação para exercer uma profissão e a ajuda mútua.

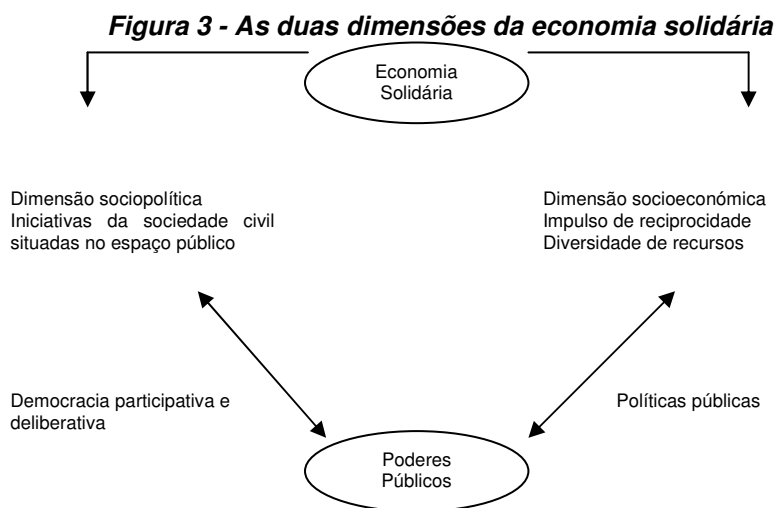
As iniciativas promovidas constituem uma resposta aos problemas resultantes da crise que afecta a sinergia Estado-mercado e propõem uma nova modalidade de concepção de serviços sociais a partir de um impulso de reciprocidade. Esta reciprocidade pode ser intrínseca, isto é, exercida por um grupo de pessoas para elas próprias ou extrínseca, ou seja, desenvolvida por um grupo de pessoas para outras pessoas. No entanto, em qualquer dos casos, esta reciprocidade tem em consideração o espaço e o tempo quotidiano dos indivíduos para os quais ela é praticada. Assim, estes serviços podem ser denominados de **serviços de proximidade**. Mas esta noção de proximidade não remete para uma objectivação de critérios de espaço e de tempo; ela remete para a subjectividade dos actores. Naturalmente que a ideia de proximidade pode assumir uma certa natureza de vizinhança, porque na maior parte dos casos ela ocorre num território restrito e responde de forma rápida às necessidades, mas ela não se confunde com a vizinhança. A proximidade define-se pelo facto de ela ser ressentida, experimentada e interiorizada pelos actores e não pela referência a um território. O **princípio da reciprocidade** serve de guia aos comportamentos e o seu desejo principal é que os problemas sejam resolvidos não na esfera privada, mas sim na esfera pública. Este impulso de reciprocidade engendra a construção conjunta da oferta e da procura. É importante criar as condições para que

¹¹³ Na teorização sobre a economia solidária, Eme e Laville (1994) introduziram as noções de “espaços públicos de proximidade” ou “micro espaços públicos autónomos” para ajudar a compreender a emergência de práticas económicas solidárias, em particular a área dos serviços de proximidade. Para Fraise (2007: 221), a utilização da noção espaço público é original, pois ela estende a compreensão do espaço público para além da esfera política. Falar de espaço público é falar de um espaço de fala comum, que se apoia numa relação de reciprocidade, relação esta que constitui a condição de um reconhecimento mútuo de pontos de vista e constitui o elo de confiança entre as diversas partes da actividade socioeconómica de um território.

a procura se possa manifestar. Os serviços de proximidade encontram os seus fundamentos nas práticas quotidianas das populações, nas relações e nas trocas simbólicas que caracterizam a vivência do dia-a-dia, as aspirações, os desejos e os valores das pessoas que são os seus próprios utilizadores. Os serviços de proximidade não encontram mais a sua origem nas deficiências existentes para certos públicos ou num ponto de comparação com uma situação considerada normal, mas sim na interrogação colectiva sobre a vivência quotidiana dos interesses. Os fenómenos de apropriação e de estruturação de identidades colectivas não estão reservados a elites, mas abertos a actores de diferentes categorias sociais (Gardin e Laville, 2007).

Assim sendo, perante uma nova geração de organizações e de iniciativas, algumas das definições anteriores, nomeadamente de Desroche e Vienney, foram questionadas por vários autores (entre eles, os teóricos da economia solidária) ao revelarem-se incapazes de traduzir a evolução dos acontecimentos. Este questionamento procurou, por um lado, associar uma dimensão micro (a organização ou a empresa) e uma dimensão macro (o Estado e o contexto institucional) e, por outro lado, redefinir as dimensões económicas e políticas da economia social. Estes autores destacaram uma nova geração de iniciativas de economia social que emerge no contexto da crise da regulação keynesiana, da reconfiguração do Estado-providência e da reestruturação da economia onde a sociedade civil se impõe como um pólo complementar ao Estado e ao mercado¹¹⁴. Sintetizando, para os autores desta corrente, a economia social é definida como uma economia plural; uma componente de uma economia mista de bem-estar social (a economia social a ocupar um espaço intermediário entre a empresa privada, o Estado e a esfera doméstica), destacando a dimensão socioeconómica e a dimensão sociopolítica (Figura 3) (Lévesque e Mendell, 2005).

¹¹⁴ Sobre este contexto, Demoustier (2001) faz a seguinte chamada de atenção. De facto, várias análises económicas, apesar da natural existência de diferenças entre elas, concordam que a crise económica é uma crise do económico, isto é, uma crise que abrange simultaneamente as relações económicas mas também as relações políticas e os laços sociais. Interrogam-se, aliás, sobre o papel das políticas sociais e da economia social, constatando que esta se banalizou, quer seja como um sub-conjunto do mercado ou como um sub-conjunto da distribuição pública, quer seja por não ter em consideração as necessidades dos públicos mais desfavorecidos. Daí a ideia de reconstruir um novo contrato social, enquadrando as actividades económicas nas relações de proximidade. É este objectivo que justifica o apoio à emergência de actividades económicas portadoras do *lien* social, de inserção e de satisfação das necessidades de grupos populares marginalizados; no conjunto denominadas por serviços de proximidade e qualificadas de economia solidária. A recomposição destes laços entre o económico e o social passa por um reforço das actividades que se desenvolvem sob o efeito da reciprocidade, graças à natureza híbrida dos recursos. Para desencadear tudo isto é fundamental uma territorialização das actividades, o desenvolvimento de espaços públicos de proximidade e de solidariedade. É é precisamente nestas dimensões que estas iniciativas se distinguem da economia social que presta um serviço de uma forma anónima (os membros de uma grande mutualidade não se conhecem todos uns aos outros) e que propõe uma democracia mais representativa do que participativa. Em sentido restrito, a economia solidária designa as actividades económicas locais, de pequena dimensão, algumas informais e que se baseiam em relações pessoais. Mas, alerta a autora: estes autores ao insistirem sobre os laços de proximidade podem, para além de outros riscos, legitimar uma nova instrumentalização das iniciativas socioeconómicas pelos poderes públicos.



Fonte: Laville, Lévesque e Mendell, 2005: 30.

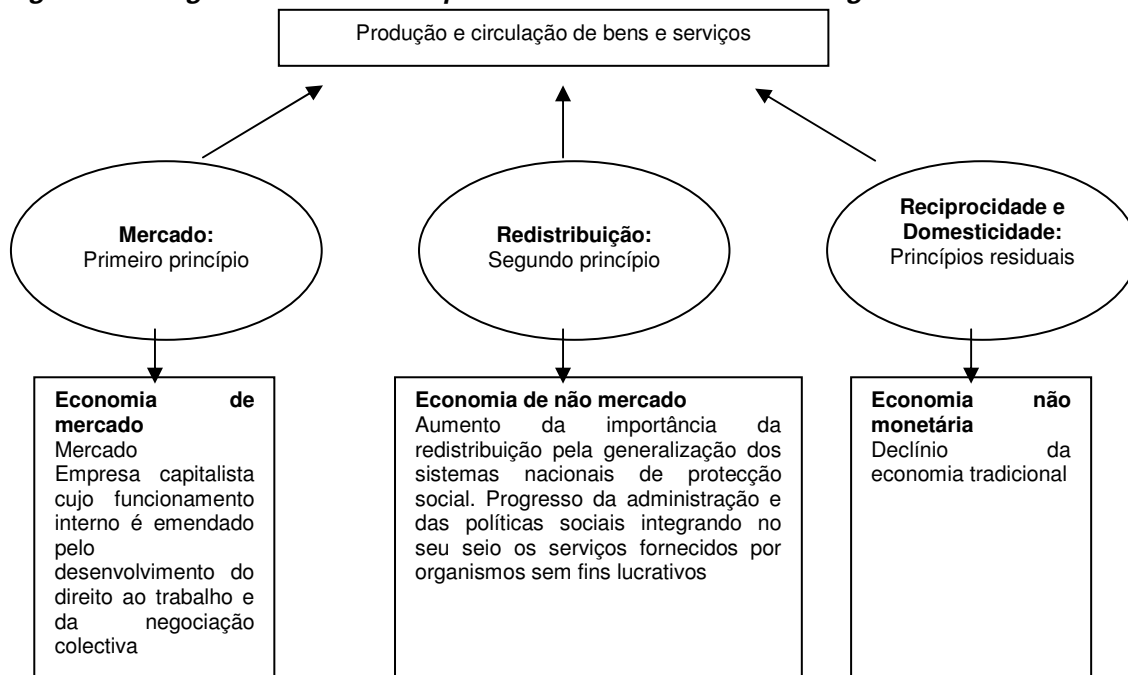
A conceptualização da economia solidária adopta, assim, um duplo enfoque. Por um lado, parte de uma perspectiva macro. Procura entender o contributo da economia solidária, como uma nova forma de entender a economia que anula a divisão tradicional entre economia, sociedade e política e que permite uma democratização real das formas de produção, distribuição e consumo. Laville, Lévesque e Mendell (2009) afirmam que um dos elementos mais interessantes da economia solidária é que não se define na base de um conjunto de meras actividades económicas com propósito social, mas sim na base de um conceito amplo da economia e da esfera política. A economia solidária e as suas práticas pressupõem uma forma de democratizar a economia a partir de compromissos. Assim, a economia solidária define as suas iniciativas a partir de uma dupla dimensão: a) a dimensão sociopolítica e b) a dimensão socioeconómica. O enfoque macro tem subjacente a vontade de transformação, sendo a economia solidária parte fundamental dessa mudança. Por outro lado, tem também uma dimensão micro, uma vez que parte de experiências concretas no terreno.

O contributo mais significativo da economia solidária está relacionado com a dimensão sociopolítica. Ao longo do século XIX, desenvolveram-se reacções da sociedade em relação aos problemas decorrentes da sua própria evolução. Entre elas, a constituição de associações e a construção de um Estado Social protector. As associações estiveram assim “na linha da frente”; contudo, as suas fraquezas obrigaram a uma cooperação com o Estado. As relações destas iniciativas com os poderes públicos são determinantes, pois as suas interacções produzem efeitos mútuos cuja intensidade e modalidade variam consideravelmente ao longo do tempo. É importante não esquecer que estas iniciativas participam na evolução das formas de regulação públicas e que as regras dos poderes públicos influenciam as trajectórias destas iniciativas. Isolar estas iniciativas, sem compreender as suas relações com os poderes públicos, é interditar a compreensão do seu passado e do seu futuro. No plano socioeconómico, a abordagem da economia solidária apoia-se nos trabalhos que mostram que a economia não se reduz ao mercado mas inclui os princípios de redistribuição e reciprocidade. Em vez de considerar a economia sob o ponto de vista

formal, a economia solidária inspira-se em Karl Polanyi para a definir de um ponto de vista substantivo, destacando os três princípios económicos: a economia de mercado, de não mercado e a economia não monetária. Assim sendo, protege-se contra os fenómenos de banalização e de marginalização (Laville, Lévesque e Mendell, 2005: 31-32). A este respeito, e tal como afirma Alcolea-Bureth (2004: 174-175), esta dupla inscrição da economia solidária na esfera económica e na esfera política faz com que, por um lado, constitua uma reacção contra uma certa banalização que tem afectado a economia social e, por outro lado, introduza uma outra problemática desenvolvida nas origens da economia social e que diz respeito ao debate pluralista sobre as instituições pertinentes da democracia.

Para Laville (2007a), a amplitude das transformações em curso apela a uma reflexão sobre a recomposição dos laços entre economia e sociedade. Os trabalhos de Polanyi fornecem um contributo precioso ao distinguir quatro princípios do comportamento económico¹¹⁵, estando cada um deles associado a um modelo institucional. Antes do século XIX, todos os sistemas económicos concediam um lugar importante quer aos princípios de reciprocidade ou de redistribuição, quer à administração doméstica, quer a uma combinação destes três princípios. Contudo, isto não quer dizer que o mercado não existisse, mas este funcionava de forma diferente. Com o desenrolar dos tempos, estas prioridades foram-se alterando e o século XX testemunha essas mesmas alterações, com uma valorização do mercado. Mas este facto, tal como afirma Laville não faz “tábua rasa” de todas as actividades económicas que lhe pré-existiram. Este autor apresenta, assim, o regime económico do período de crescimento: a sinergia Estado-mercado (Figura 4).

Figura 4 - O regime económico do período de crescimento: a sinergia Estado-mercado



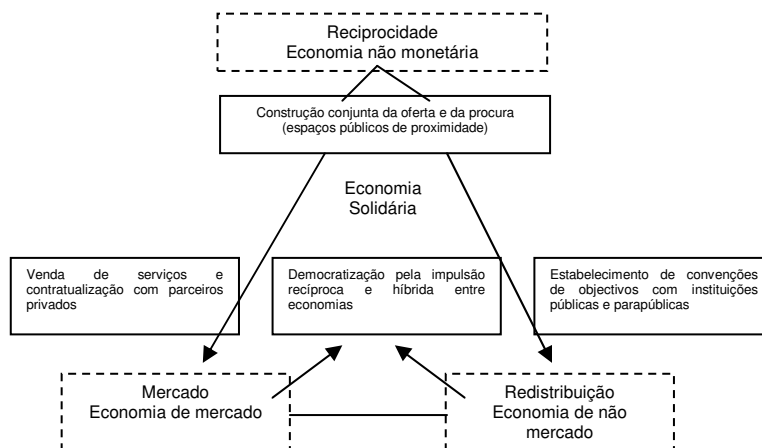
Fonte: Laville, 2007a: 48.

¹¹⁵ Esses quatro princípios são: o *princípio da administração doméstica*; o *princípio da reciprocidade*; o *princípio da redistribuição* e o *princípio do mercado*.

A Figura 4 reflecte a separação e a hierarquização das diferentes economias. O autor, inspirado no trabalho de Polanyi, distingue três princípios económicos: o princípio do mercado; o princípio da redistribuição e o princípio da reciprocidade. Estes três princípios de base permitem traçar uma representação da economia contemporânea mais complexa e de natureza mista pois as combinações entre estas economias são historicamente variáveis: a *economia de mercado* corresponde à economia na qual a distribuição de bens e serviços é confiada prioritariamente ao mercado; a *economia de não mercado* corresponde à economia na qual a distribuição de bens e serviços é principalmente confiada à redistribuição organizada sob a tutela do Estado Social (neste caso, a redistribuição é promovida pelo serviço público, cujas regras são editadas por uma autoridade submetida a um controlo democrático) e a *economia não monetária* corresponde à economia na qual a distribuição de bens e serviços é confiada à reciprocidade e ao espaço doméstico. Cada um destes pólos da economia é organizado em torno da predominância de um princípio e a economia contemporânea manifesta uma hierarquização entre estes pólos: a economia de mercado está em primeiro lugar; a economia de não mercado tem um papel supletivo e à economia não monetária é atribuído um papel residual. Mas, a reflexão sobre as relações entre a economia e a sociedade exige uma perspectiva mais realista, isto é, a noção de uma economia plural.

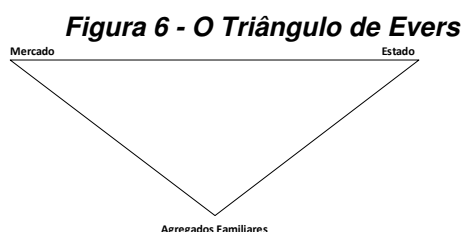
Para Laville (2000), a economia social e solidária deve ser perspectivada no quadro de uma economia plural, isto é, desenvolvendo formas de mobilização e organização de recursos para a produção material de bens e serviços, recorrendo a vários princípios económicos - redistribuição, reciprocidade e troca no mercado - e recorrendo a vários tipos de recursos (monetários e não monetários). Assim, a economia social e solidária pode ser entendida como ocupando um espaço de actividade económica, de produção de bens e serviços, intermédio e híbrido entre três pólos de actividade económica: entre o Estado, numa lógica redistributiva, o Mercado, numa lógica de grupo privado, ambos numa economia monetarizada, e a economia doméstica e comunitária, caracterizada pelos princípios da administração doméstica e da reciprocidade, mobilizando recursos não monetários.

Figura 5 - Ideal tipo dos serviços solidários



Fonte: Gardin e Laville, 2007: 99.

Esta combinação, para além da vertente económica, também é política. Porque, em vez de uma concepção de economia separada da sociedade ou da sociedade contra a economia, a economia solidária procura a articulação entre a economia, a sociedade e o Estado, consolidando valores de mudança que ultrapassam o campo da gestão da exclusão ou do tratamento social de desemprego para enriquecer movimentos de emancipação individual e de gestão democrática e solidária da vida em comunidade. Os teóricos da economia solidária¹¹⁶ destacam a natureza aberta, pluralista e intermediária do terceiro sector. Subjacente à leitura da Figura 5 está a imagem de um triângulo. Este facto não é “acidental”. Este quadro analítico remete Eme e Laville (1999) para duas perspectivas: uma, abordada por Evers e, posteriormente, por Pestoff e que diz respeito à protecção social e outra, pelos próprios autores, a partir de uma abordagem socioeconómica da criação de novos campos de actividade. A Figura 6 representa os elementos constitutivos da segurança social e do *welfare*.

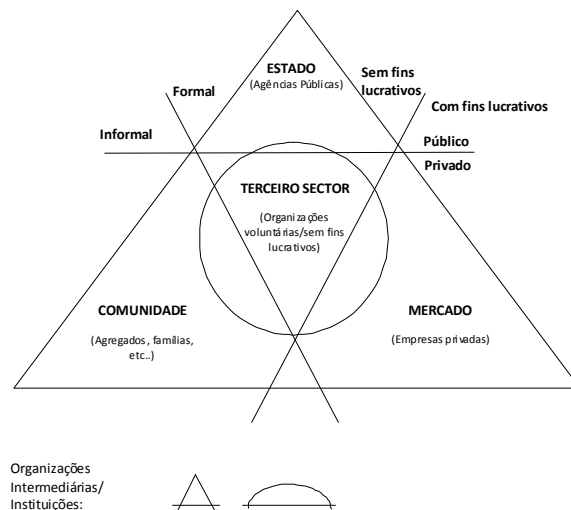


Fonte: Evers, 1990, cit. in CIRIEC, 2000: 189.

O triângulo proposto por Evers destaca, por um lado, a diversidade de recursos que contribuem para a protecção social e, por outro lado, coloca em evidência um elemento importante mas ignorado pela abordagem anglo-saxónica, isto é, o papel das comunidades informais e semi-informais e, em particular, da família que constitui o centro de uma economia mista de protecção social (CIRIEC, 2000). O esquema de Evers chama a atenção para o facto de as misturas de bem-estar não serem sempre as mesmas em todas as sociedades, nem em todos os momentos, nem em todas as áreas da mesma sociedade no mesmo momento. Pestoff apresenta um esquema semelhante a Evers (Figura 7), no sentido de definir e delimitar a esfera de acção das empresas sociais e da democracia civil numa sociedade de bem-estar, em particular no que diz respeito aos países “pós-comunistas” e escandinavos (Evers e Laville, 2005a: 16).

¹¹⁶ Alguns dos nomes de referência: Bernard Eme, Jean-Louis Laville, Guy Roustang, Daniel Mothé ou Bernard Perret.

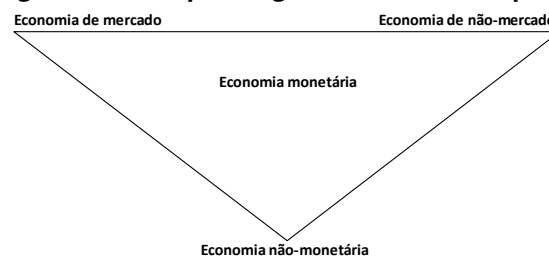
Figura 7 - O welfare mix



Fonte: Pestoff, 1992, cit. in CIRIEC, 2000: 191.

Pestoff (1998) cit. in Ferreira, S. (2000: 73) “ assinala que ao nível macro a ideia de mistura de bem-estar exprime a variação na importância que é atribuída às instituições do mercado, Estado e sociedade. Ao nível micro esta variação tem a ver com a variação dos limites entre público e privado, lucrativo e não lucrativo e com a variação das responsabilidades do Estado, do mercado ou do terceiro sector. O que é mais relevante assinalar é que porque estas ordens sociais possuem diferentes racionalidades, não é indiferente a passagem de uma ordem social para outra, pois tem consequências em termos de valores dominantes a elas associados”.

Figura 8 - O esquema geral da economia plural



Fonte: Roustang *et al.*, 1997, cit. in CIRIEC, 2000: 190.

O triângulo traçado pelos teóricos da economia solidária (Figura 8) apoia-se na abordagem da teoria económica de Polanyi. Assim sendo, alguns autores, entre eles, Guigue (2001: 30-31) desenvolvem as características da economia solidária a partir dos três princípios, anteriormente referidos. Ela é de mercado, pois presta um conjunto de serviços que, em parte é facturado; ainda que tenha em consideração a situações dos utentes, há sempre uma contrapartida monetária. Ela repousa na redistribuição, pois o poder público intervém de forma variável, mas ainda assim uma intervenção que não se pode negligenciar e, também, na reciprocidade, ao recorrer ao voluntariado. Mas todo este pluralismo tem o reverso da medalha, pois, muitas vezes, é acusada de ser uma concorrente desleal, pelo recurso que faz ao voluntariado, de provocar um certo dismantelamento na acção do Estado e de gozar de certos

benefícios fiscais e apoios públicos. Assim, para Eme e Laville (1999: 112), a perspectiva da economia plural abre novas pistas quanto à relação entre a economia e a sociedade pois, por um lado, identifica vários planos de acção complementares na economia de mercado, de não mercado e não monetária e, por outro lado, identifica uma multiplicidade de articulações que podem ser de geometria variável.

2.9.- Os “frutos” da evolução

No seguimento do desenvolvimento das iniciativas da economia solidária apareceram várias designações: nova economia social (Defourny, Favreau e Laville, dir., 1998; Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999), empresa social (Borzaga e Defourny, eds., 2001), terceiro sector de utilidade social (Lipietz, 2001a;b) ou economia social e solidária (Amintas, Gouzien e Perrot, 2005). Falar de antiga e nova economia social remete para gerações diferentes mas, também, para actores e procuras sociais diferentes (Favreau, 1997: 15). No fundo, todo o leque de iniciativas inerentes a estas designações tem subjacente a ideia de um novo *entrepreneuriat* social, para utilizar a designação francesa. E, segundo Defourny (2004: 11-14), faz sentido falar neste *entrepreneuriat* social, por várias razões que o autor identifica: a existência de novos produtos ou novas qualidades de produtos, que resultam precisamente de uma dinâmica empreendedora; o desenvolvimento de novos métodos de organização e/ou de produção¹¹⁷; a mobilização de novos factores de produção, nomeadamente a capacidade em mobilizar o trabalho voluntário¹¹⁸; o estabelecimento de novas relações com o mercado¹¹⁹ e a institucionalização de novas formas de empresas¹²⁰.

¹¹⁷ Um dos aspectos que mais ressalta nas iniciativas mais recentes é a implicação de diferentes parceiros e de várias categorias de actores (por exemplo: trabalhadores, voluntários, utentes, organismos de apoio e poderes públicos locais). Estes actores encontram-se associados a um mesmo projecto, enquanto que as organizações clássicas da economia social são normalmente formadas por grupos sociais mais homogéneos. Se isto não revoluciona necessariamente o processo de produção em sentido estrito, os modos de organização de uma actividade transformam-se, podendo falar-se de construção conjunta da oferta e da procura.

¹¹⁸ O voluntariado mudou muito nos últimos anos: aparece com uma vertente muito menos caritativa que há algumas décadas atrás (anos 40 e 50), mas também menos militante que nos anos 60 e 70. Desta forma, o voluntariado dos dias de hoje está mais orientado para finalidades “produtivas”, para actividades que respondem a necessidades-chave. Muitas vezes, estas iniciativas partem precisamente de voluntários. Mas o trabalho remunerado, também, tem sido objecto de inovações em diversos sentidos.

¹¹⁹ Num número cada vez maior de países, a tendência é também de “contracting out” e dos “quase-mercados” para certos serviços anteriormente assegurados pelos poderes públicos ou por organizações sem fins lucrativos. No entanto, no sentido de reduzir os custos, as autoridades públicas apelam à apresentação de propostas, colocando em concorrência vários tipos de actores. As transformações do Estado-providência foram também importantes para o acentuar da natureza empreendedora.

¹²⁰ Diversas legislações nacionais elaboraram quadros jurídicos novos, no sentido de melhor se adaptarem às novas iniciativas. Alguns exemplos: as cooperativas sociais italianas; as *société à finalité sociale* na Bélgica, as cooperativas sociais em Portugal; as *société coopérative d'intérêt collectif* em França, as *community interest company* no Reino Unido.

2.9.1.- Nova economia social

Se a economia social do século XIX e do princípio do século XX representou simultaneamente uma resposta inédita e uma adaptação funcional à economia de mercado, a nova economia social é uma resposta inovadora à incapacidade conjunta do Estado e do mercado em encontrarem soluções para os problemas da sociedade actual¹²¹. A intensidade e a duração dos ciclos sucessivos de recessão com a reestruturação da economia e o problema do emprego e da integração social dos excluídos tornaram-se, na opinião de Perret e Roustang (1996), um desafio para a sociedade. Para além deste desafio, Boyte (1992) refere ainda a subida dos custos sociais do desemprego e o enfraquecimento significativo da coesão social e da cidadania activa. Face à amplitude e à gravidade da situação, os poderes públicos e os movimentos sociais viram-se forçados a rever as suas políticas e desenvolvem-se várias iniciativas que se inscrevem numa nova economia social. De facto, estas iniciativas participam nesta nova economia social, onde, sem subestimar a rentabilidade, se caracterizam pela importância atribuída à utilidade social, inscrevendo-se de uma forma mais vincada numa dinâmica localizada de desenvolvimento (Eme, 1990: 28-37). Marie Bouchard *et al.*, (2000: 6) afirmam que a nova economia social, numa primeira análise, parece constituir um grupo homogéneo, resultado dos movimentos sociais dos anos 70. Mas, um olhar mais atento permite afirmar que também esta nova realidade está longe de ser homogénea. Uma primeira diferenciação resulta do facto de certas iniciativas responderem à crise do sistema de produção em massa e ao compromisso salarial subjacente ou resultarem de uma resposta à crise do Estado-providência. Uma segunda diferenciação é que esta dupla crise se prolongou mais no tempo do que a crise dos anos 30 do século XX. Defourny, Favreau e Laville (1998) destacam, ainda, outro elemento diferenciador: os actores e as necessidades dos anos 70 são diferentes dos actores e das necessidades dos anos 90.

Na opinião de Defourny e Favreau (1996: 15-16), a nova economia social deve ser entendida como um conjunto de actividades económicas de animação, de formação, de produção e de desenvolvimento local. Mas, estas actividades desenvolveram-se, também, no domínio da inserção (anos 80 e 90 do século passado)¹²². A justificação apresentada pelos autores para falar de nova economia

¹²¹ Mas, para Defourny e Favreau (1996), esta resposta só será positiva e consolidada se as várias iniciativas que se desenvolverem apostarem em quatro eixos fundamentais: i) numa capacidade empreendedora mais forte que conduza as associações a lançarem os seus projectos e novas iniciativas; a procurarem novas vias; a desenvolverem redes; a procurarem fundos próprios; a negociarem; a desenvolverem mecanismos de gestão próprios - no fundo, a desenvolverem uma cultura de empresa; ii) num desenvolvimento local global que mobilize os actores dos territórios; iii) numa intenção mais explícita de construção de uma economia solidária que passe por favorecer novas formas de relacionamento com os poderes públicos e iv) no estabelecimento de relações com as organizações clássicas da economia social.

¹²² Todas as actividades desenvolvidas tiveram o mérito, para além de outros, de contribuir para dar visibilidade às novas necessidades sociais; de pressionar os poderes públicos para se comprometerem na procura de novas vias para combater a exclusão social (como por exemplo, os incentivos à formação de mão-de-obra local, os apoios às diferentes formas de empresas de inserção, a ajuda à revitalização económica e social das comunidades e das regiões em dificuldade) e demonstrar que é possível promover uma outra forma de organizar a sociedade.

social está relacionada com a amplitude e dimensão das mudanças actuais. Entre estas mudanças destacam: as transformações do mercado de trabalho e de emprego e as inerentes consequências ao nível da relação salarial; a crise que afecta a produção de serviços colectivos, conduzindo a uma especialização social do espaço e, por último, o questionamento sobre os dispositivos de integração social ligados à vida do dia-a-dia (família, escola, vizinhos, bairro, etc.).

A nova economia social promove um conjunto de novos serviços para responder às necessidades não satisfeitas pelo Estado (forte componente de não mercado) e novas actividades económicas (presença de uma componente de mercado) para favorecer a inserção de pessoas excluídas ou revitalizar territórios (Fontan, Lévesque e Klein, 2003). Desta forma, qualquer que seja o estatuto jurídico, é possível afirmar que estas iniciativas mobilizam diversos tipos de recursos, o que leva alguns autores a falar numa economia plural (Laville, 2000) ou na grande diversidade de mundos ou lógicas (lógica de mercado, lógica cívica, lógica industrial, lógica doméstica, lógica de inspiração, lógica de projecto) (Enjolras, 1995). Para Lévesque e Mendell (2005), a nova economia social desenvolve-se principalmente em duas fileiras: uma, de luta contra a pobreza e a exclusão socioprofissional cujas iniciativas representam tanto respostas a situações de urgência social ou situações de grande necessidade e outra, de criação de novas riquezas, respondendo não só a necessidades não satisfeitas, mas também a aspirações que não são ou só o são, em parte, satisfeitas pelo Estado e pelo mercado.

2.9.2.- Empresa social

O conceito empresa social fez a sua aparição na Europa, nos finais dos anos 80, início dos anos 90 e sob um impulso italiano. Em 1991, o parlamento italiano ofereceu um estatuto específico às *cooperativas sociais*, cujo desenvolvimento foi notório. A este impulso, foram surgindo, em alguns países europeus (que se viram “obrigados” a criar novos quadros jurídicos), ainda que com uma amplitude menor, algumas experiências semelhantes, o que conduziu à constituição de uma rede de investigação sobre a emergência das empresas sociais na Europa (Defourny, 2005: 279). O conceito *empresa social* procura dar a conhecer uma nova forma de empreendedorismo: um empreendedorismo cuja finalidade é social¹²³.

Na análise deste conceito impõe-se a abordagem a duas definições que se têm revelado consistentes e referências conceptuais obrigatórias. Uma delas resulta de um

¹²³ Para Mertens (2007: 25), apesar deste empreendedorismo se exprimir no seio da economia social, a noção empresa social não procura substituir a noção organização da economia social. Na verdade, os dois conceitos não são concorrentes, mas sim complementares. No fundo, estamos na presença de duas grelhas de análise. O conceito economia social procura agrupar iniciativas muito diversas, destacando os pontos comuns, o mesmo é dizer, o que as distingue do sector público e do sector privado capitalista. Ao fazer isto, torna-se difícil ou mesmo impossível identificar as especificidades dos componentes do terceiro sector e entender as suas dinâmicas. É precisamente na tentativa de ultrapassar estas duas limitações que devemos situar o desenvolvimento da noção empresa social. Ela procura analisar, no seio das organizações, a combinação de uma dinâmica empreendedora e um comportamento que se pode qualificar de “social”. À partida, todas as organizações da economia social poderiam ser consideradas como empresas na medida em que produzem bens e serviços para os seus membros ou para a colectividade. O que é certo é que algumas se distinguem pela sua capacidade de inovação.

documento do governo britânico (2002), em que se define a empresa social da seguinte forma: “uma empresa social é uma actividade comercial (negócio), tendo objectivos essencialmente sociais e cujos benefícios são reinvestidos em função das suas finalidades ou na comunidade ...” (DTI, 2002: 13)¹²⁴. A outra diz respeito à abordagem desenvolvida¹²⁵ a partir da segunda metade dos anos 90 pela rede EMES¹²⁶, onde se destacam, entre outros nomes, os investigadores J. Defourny e C. Borzaga. Esta abordagem apoia-se num conjunto de indicadores: uns de natureza mais económica e outros de natureza mais social¹²⁷. Os primeiros são os seguintes:

- a) *uma actividade contínua de produção de bens e/ou serviços* (a actividade produtiva representa a razão ou a razão principal da existência da empresa social);
- b) *grau de autonomia elevado* (são criadas e dirigidas por um grupo de pessoas, com autonomia face aos poderes públicos ou outras organizações);
- c) *a existência de um nível significativo de risco económico* (o esforço de viabilização económica está nas mãos dos seus criadores);
- d) *um nível mínimo de emprego remunerado* (se é certo que podem recorrer a recursos monetários e não monetários, incluindo o trabalho voluntário, as empresas sociais implicam um nível mínimo de trabalhadores permanentes e remunerados).

Relativamente aos indicadores de natureza social:

- e) *o objectivo explícito é servir a comunidade* ou um grupo de pessoas, promovendo um sentido de responsabilidade;
- f) *iniciativas oriundas de um grupo de cidadãos* (dinâmica colectiva de pessoas, de uma colectividade ou de um grupo, que partilham uma necessidade ou objectivo);
- g) *o poder de decisão não está baseado na detenção do capital* (a ideia de “uma pessoa, um voto”; a tomada de decisão assenta normalmente em processos de natureza democrática ou o poder é partilhado com outros actores);

¹²⁴ A abordagem inglesa é importante por destacar a realidade das empresas sociais; contudo, ela está ainda em plena construção e tem sido aplicada num quadro nacional muito circunscrito (Defourny, 2005: 281).

¹²⁵ Esta abordagem resulta do contributo de várias disciplinas (economia, sociologia, ciência política e gestão), assim como de diversas tradições e sensibilidades nacionais no âmbito da União Europeia. É importante acrescentar que, sendo uma abordagem que alia uma dimensão teórica e empírica, permite a identificação e a explicitação de indicadores a partir de uma noção consistente (Defourny, 2005: 281).

¹²⁶ European Research Network - <http://www.emes.net/index.php?id=60>

¹²⁷ Defourny (2004: 17-18), a propósito dos critérios da definição, afirma o seguinte: para que os critérios sejam bem entendidos e correctamente utilizados, a abordagem da rede EMES deve integrar duas considerações suplementares: a) os indicadores económicos e sociais podem ao mesmo tempo permitir identificar todas as novas formas de empresas sociais mas, também podem designar como empresas sociais as organizações mais antigas reconfiguradas por novas dinâmicas internas e b) os indicadores que foram listados não formam o conjunto de condições que uma organização deve preencher para ser qualificada de empresa social. Muito mais do que constituir critérios normativos, estes indicadores descrevem mais um “ideal tipo”, funcionando como uma bússola que ajuda a posicionar as várias entidades observadas. Numa primeira fase do trabalho desta rede de investigação, distinguiu-se um conjunto “central” e um conjunto mais periférico de empresas sociais em torno deste ideal.

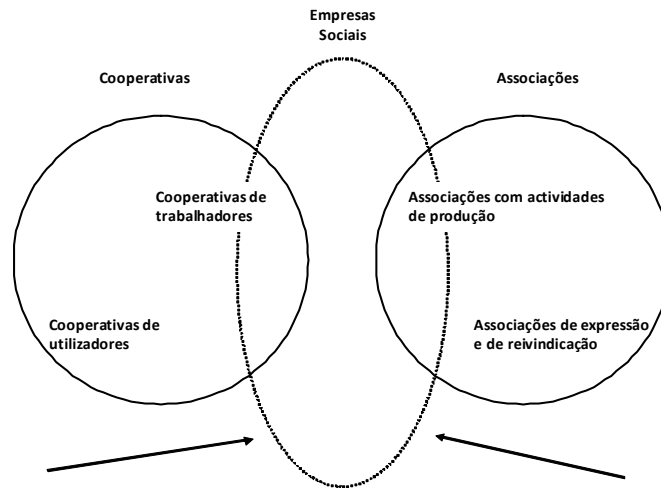
- h) *uma dinâmica participativa*, envolvendo as diferentes partes afectas à actividade desenvolvida e
- i) *a limitação da distribuição de benefícios* (recusa do princípio da maximização do lucro).

Assim, as empresas sociais são, na opinião de Defourny (2001; 2005), organizações que têm como objectivo explícito o serviço à colectividade, nascem da iniciativa de grupos de cidadãos e nas quais a procura do interesse material dos investidores é limitada. Atribuem muita importância à preservação da sua autonomia e assumem riscos económicos na realização das suas actividades.

De facto, estamos na presença de uma designação cada vez mais utilizada nos Estados Unidos, Inglaterra e Europa. A empresa social tem um objectivo social visando, quer o desenvolvimento da comunidade, quer a satisfação de necessidades sociais. Duas orientações parecem prevalecer: a nível europeu, em que o conceito permite reconhecer a dimensão social das iniciativas que testemunham a evolução de um conjunto de instituições cada vez mais designado de economia social e solidária e a nível dos Estados Unidos, a noção permite considerar as organizações sem fins lucrativos (*nonprofit organizations*), tendo cada vez mais actividades de natureza comercial ou um comportamento empreendedor. Outras investigações se têm igualmente desenvolvido no sentido de determinar o perfil do empreendedor social. No entanto, é importante ter em consideração que os estudos que se têm feito sobre estas iniciativas incidem fundamentalmente nas suas actividades e sobre o seu financiamento, questionando pouco a sua capacidade de autonomia em relação ao mercado e em relação ao financiamento do Estado. Para as *nonprofit organizations*, o conceito coloca algumas ambiguidades, devido ao significado subjacente ao conceito empresa. Para a economia social, o conceito coloca menos questões em termos das actividades de mercado. Por outro lado, a este nível a investigação tem sido essencialmente a nível micro, ocultando o facto de que podem ter, também, um papel na reformulação do Estado ou ainda na reconversão económica dos territórios (Laville, Lévesque e Mendell, 2005: 34-35).

No plano teórico, pode ver-se no conceito empresa social o vector de uma abordagem mais integrada de toda a economia social. Contudo, este entendimento padece de dois tipos de tensão difíceis de ultrapassar. A primeira resulta da diferença entre as empresas que oferecem toda a sua produção ao mercado e as associações cujas actividades aparecem como pouco económicas e cujos recursos são essencialmente de não mercado e, mesmo, não monetários. Uma segunda tensão existe entre as organizações ditas de interesse mútuo que visam servir os seus membros e as de interesse geral que estão ao serviço de um colectivo mais amplo.

Figura 9 - As empresas sociais e as tensões que enfrentam



Fonte: Defourny, 2004: 20.

Estas duas tensões podem ser em parte ilustradas na Figura 9. Para Defourny (2004: 19-20), a primeira é representada pela coexistência de duas esferas muito distintas: de um lado, a tradição cooperativa e, de outro lado, as iniciativas do movimento associativo. A segunda tensão é mais difícil de ser representada, mas ela está no interior de cada uma das duas esferas, onde as organizações de interesse mútuo estão mais localizadas nas extremidades esquerda e direita da figura, enquanto as organizações de interesse geral se situam no centro. O papel integrador do conceito empresa social reside acima de tudo no facto de ele criar uma força de atracção recíproca entre as duas esferas. A escolha de um estatuto cooperativo ou associativo depende principalmente dos dispositivos jurídicos existentes nos diferentes países.

2.9.3.- Terceiro sector de utilidade social

Lipietz, na sua obra *Pour le tiers secteur: l'économie sociale et solidaire: pourquoi, comment* (2001b), começa por falar no conceito "sector económico"¹²⁸ para o distinguir do conceito ramo de actividade¹²⁹ e aborda as características do sector produtivo e do sector público, para a partir daqui tecer considerações sobre um terceiro sector de **utilidade social, ambiental ou cultural** ou ainda um **terceiro sector de economia social e solidária**. Situa a sua origem nos anos 80 do século passado, fruto de um sentimento de crise face à dualidade público-privado que caracterizou o modelo de desenvolvimento do período pós Segunda Guerra Mundial. Esta dupla - Estado/mercado, constitui, no entender do autor, um enorme progresso quantitativo (ao melhorar o nível de vida de cada um) e qualitativo (ao garantir direitos

¹²⁸ A este propósito, o autor fala da natureza das unidades que o constituem; o laço entre as unidades e os seus trabalhadores; o laço entre os próprios trabalhadores e os benefícios das suas actividades; o financiamento das actividades; a regulação das relações do sector com os outros sectores; um certo número de instituições anexas, nomeadamente em matéria de formação.

¹²⁹ O ramo é definido como um conjunto de actividades que têm em comum um aspecto do seu trabalho concreto, por exemplo, a matéria (a metalurgia) ou o produto (aviação civil).

universais incondicionais). Contudo, não tem conseguido responder a um conjunto de necessidades satisfeitas pela sociedade tradicional nem a uma série de novas necessidades do mundo moderno. No entender do autor, há, assim, lugar para um terceiro sector.

Para Lipietz (2001b: 44-47), a economia social representa um conjunto de actividades produtivas desenvolvidas no seio de três tipos de pessoas morais: as mutualidades, as associações e as cooperativas. Posteriormente, a estes três tipos foram adicionadas as fundações. A unidade reside no conjunto de regras formais: uma pessoa, um voto; o princípio da indivisibilidade das reservas e a lucratividade limitada. A primeira regra é, na opinião do autor, espectacular: o poder está na adesão das pessoas e não na posse do capital. A segunda permite que a organização se vá dotando de um capital próprio e a terceira resulta da segunda. Estas duas últimas regras colocam a economia social no mercado. Já a economia solidária representa uma resposta da sociedade civil à crise, procurando ser uma economia alternativa, uma nova militância, onde se valorizam questões como a ecologia, o desenvolvimento local, a utilidade social, uma outra forma de gestão, numa palavra, uma outra maneira de viver e de trabalhar. A “alternativa” está mais no seu espírito do que nas formas jurídicas¹³⁰. O que caracteriza a economia solidária é a iniciativa que é dos próprios cidadãos que estão dispostos a fazer algo, porque não estão completamente excluídos ou desesperados e porque estão conscientes da utilidade dos laços sociais, da importância de acumular capital social, da necessidade de melhorar o meio ambiente, de defender os vizinhos, entre outras causas.

Nos seus primeiros trabalhos, Lipietz propõe a ideia de um terceiro sector de utilidade ecológica e social, ideia esta influenciada pela noção de terceiro sector de Jacques Delors e pela noção de economia solidária. O objectivo era duplo: por um lado, criar emprego para os excluídos estruturais do mercado de trabalho e oferecer novos serviços. Tanto num caso como noutro, a rentabilidade não era o objectivo, mas sim a criação do laço social e a vivência territorial de uma dada comunidade. No seu relatório¹³¹, o autor invoca o reconhecimento de um sector diferenciado muito amplo. A este sector é atribuído um conjunto de utilidades que tipificam as especificidades da sua acção. Entre elas:

- i) **utilidade associada à inserção** - as actividades do terceiro sector têm um papel importante na inserção, acompanhamento e desenvolvimento de certas pessoas (grupos desfavorecidos), pelo que a aliança entre as autoridades públicas e os parceiros sociais deve ser incentivada. Aliás, acrescente-se que os empregos do terceiro sector são, de um modo geral, mais estáveis; consequentemente, esta estabilidade deverá ser acompanhada e reconhecida pelo próprio sector público. Contudo, é importante considerar que, por vezes, esta inserção é feita à custa de novas

¹³⁰ O autor refere alguns nomes de grandes teóricos da economia alternativa e solidária: Aline Archimbaud, Alain Caillé, Bernard Eme, Bernard Enjolras e Jean-Louis Laville.

¹³¹ *Rapport sur l'opportunité d'un nouveau type de société a vocation sociale* (2000).

formas de trabalho cuja regulamentação ou é insuficiente ou não existe. Há que respeitar a inovação social e as regras legais do mercado de trabalho¹³²;

- ii) **utilidade comunitária, que se traduz numa dupla faceta: a ecológica e a social.** A primeira está relacionada com a capacidade que estes novos serviços têm de actuar sobre zonas abandonadas e que necessitam de processos de reabilitação. No campo da utilidade social, o percurso é feito no sentido da integração de grupos de excluídos, transformando-os em “novos cidadãos”;
- iii) **utilidade proporcionada pela produção de um “património colectivo”.** Por vezes, o número de pessoas envolvidas neste tipo de actividades testemunha a vontade comum de agir em benefício do bem colectivo;
- iv) **utilidade associada à acção cultural,** desenvolvendo actividades que se inserem nas actividades de gestão do tempo livre (uma sociedade consumidora de produtos e serviços sociais). Tudo isto ajuda a consolidar o cimento colectivo local e comunitário nas suas múltiplas formas;
- v) **utilidade dos serviços de proximidade** - estes serviços respondem de forma inovadora às necessidades criadas por uma sociedade em mudança. Eles próprios são portadores de um valor acrescentado que se traduz por: colmatar as lacunas existentes; contribuir para uma mudança de mentalidades, tornando os indivíduos actores; reforçar a solidariedade; favorecer a inclusão social e incentivar a participação democrática;
- vi) **utilidade das novas tecnologias** - as novas tecnologias de informação e comunicação constituem um campo fértil de acção no âmbito da economia social.

Numa análise aos trabalhos de Lipietz, Demoustier (2001: 14-15) tece o seguinte comentário: a escolha da denominação - terceiro sector de economia social e solidária - parece-lhe coerente com um terceiro sector de utilidade social: *sector* para definir um modo de regulação específico exigindo uma abordagem fiscal particular; *economia social* para designar os quadros jurídicos privilegiados e *economia solidária* para marcar o sistema de valores e as sinergias que transbordam dos limites do sector.

¹³² A inserção deve ser concebida como a concretização de um direito fundamental ao trabalho e não como uma condição suplementar para beneficiar de uma prestação da Segurança Social. Se existir disponibilidade para trabalhar numa actividade socialmente útil, ela deve ser acompanhada por uma possibilidade de liberdade de escolha entre diferentes alternativas e em justas/adequadas condições de trabalho.

2.9.4.- Economia social e solidária

A economia social e solidária apoia-se em valores e especificidades da economia social tradicional mas, ao mesmo tempo, afirma-se através de novas iniciativas, nomeadamente em matéria de solidariedade, de protecção do ambiente e de criação de novos serviços. O movimento da economia solidária iniciada há alguns anos nos domínios da inserção das pessoas em dificuldades, dos serviços de proximidade, da reciclagem, entre outros, prolonga, sob formas adaptadas às novas necessidades sociais, o movimento da economia social. Há como que uma complementariedade entre a economia social e solidária, ou mesmo, uma certa relação de filiação¹³³ (Fourel, 2001: 14-15).

Para Amintas, Gouzien e Perrot (2005: 15-17), a utilização da expressão economia social e solidária manifesta a vontade de conservar no seio de um mesmo conjunto, as organizações da economia social mais tradicionais¹³⁴ e as novas expressões de projectos colectivos de solidariedade. No fundo, estamos na presença de organizações cada vez mais complexas e sofisticadas, cujas lógicas dos projectos autónomos e as dimensões específicas das suas finalidades sociais lidam com uma diversidade de recursos e de comportamentos económicos diferenciados que exigem um outro olhar e a utilização de outras grelhas de análise. O campo da economia social e solidária é particularmente emblemático das mudanças que ocorrem na sociedade, nomeadamente nas relações entre o económico, o social e o político e um dos seus principais contributos reside precisamente na sua capacidade em as tornar inteligíveis.

Ao longo das últimas páginas, percorremos alguns dos principais conceitos que são utilizados para se referirem a uma realidade que não é pública nem privada lucrativa. E, a diversidade de termos prolifera um pouco por todo o mundo. Para além dos conceitos que apresentámos, é ainda possível fazer referência a outros, cuja utilização é menos frequente: sector quaternário (Sue, s.d.; 1998)¹³⁵, economia alternativa¹³⁶, economia popular¹³⁷, etc. Esta diversidade terminológica faz com que

¹³³ Esta relação traduz-se no facto de se procurarem novas actividades para responder a novas questões, mas respeitando sempre os valores pioneiros das suas origens.

¹³⁴ Cooperativas, mutualidades e associações.

¹³⁵ Guitart (2007: 89) sintetiza desta forma a posição de Sue: a economia social vista como um sector quaternário, separa radicalmente o sector do mercado do de não mercado e recusa qualquer hipótese de hibridismo, opondo-se à noção de economia solidária. Considera que a organização do sector quaternário passa pela invenção de um estatuto de utilidade social para as associações que beneficiariam de certas dotações públicas como contrapartida à obrigação de abandonarem o sector de mercado. O autor exclui do sector quer as mutualidades quer as cooperativas, pois considera que estas, apesar de associadas à história do sector, perderam a sua especificidade ao inserirem-se no sector de mercado. O autor entende que a utopia associacionista é realizável, podendo-se materializar no que ele denomina de quaternário: uma economia do ser que se diferencia da economia do ter e da economia de mercado. Esta nova economia desenvolver-se-á através de uma *engenharia do laço social* e de actividades de serviços como a educação, a saúde, o ambiente, o lazer, etc. que a economia oficial é incapaz de reconhecer e de medir. Este sector quaternário, fundado sobre as trocas e sobre a reciprocidade, é dinamizado por associações de utilidade económica e social e que fornecem aos seus membros um trabalho, remunerado ou não, um estatuto e um reconhecimento social. Este sector prefigura a entrada de uma nova era onde o indivíduo é o centro do sistema produtivo que reconcilia o económico e o social.

¹³⁶ A economia alternativa distingue-se simultaneamente da economia social e da economia solidária. Ela partilha a utopia alternativa da economia social, mas recusa a institucionalização; partilha a *démarche* do projecto da economia solidária, mas oferece resistência ao reconhecimento e ao apoio do Estado e do mercado. A economia alternativa inscreve-se numa lógica tradicional de projecto alternativo. Questiona o

muitas vezes estes conceitos sejam utilizados de forma indistinta. O que é certo, é que se os queremos utilizar correctamente, tal não deverá acontecer. Como tivemos oportunidade de constatar, todos eles têm vantagens e desvantagens, pelo que é fundamental estarmos conscientes das consequências das opções que fazemos quando nos queremos referir a uma realidade tão plural.

A identidade da economia social deve basear-se na sua longa história e na identificação do denominador comum que caracteriza os diferentes tipos de organizações: a liberdade de adesão, o carácter democrático da gestão (uma pessoa, um voto), o carácter inalienável e colectivo do capital e a não apropriação individual dos eventuais benefícios (Fourel, 2001: 12). A economia social de que nós falamos hoje é o resultado de toda esta herança que acabámos de descrever. Aqui repousa a sua identidade. Mas o seu desenvolvimento não se fez/faz sozinho. Os outros actores sociais conviveram/convivem com ela, em fases distintas, de maior ou menor proximidade.

2.10.- As teorias económicas do terceiro sector

A atractividade pela economia social a que aludimos no capítulo anterior fez com que uma das linhas de investigação sobre esta realidade estivesse associada à problemática da sua origem, isto é, as razões que justificam o seu aparecimento¹³⁸. Importa a este nível registar, como chama a atenção, Almeida (2010: 17) que as teorias que se debruçam sobre esta questão foram concebidas a pensar na realidade norte-americana, tendo, por isso, como universo de estudo, as organizações não lucrativas. Por este motivo, não existe propriamente uma teoria económica, de base europeia, que procure explicar a existência do terceiro sector.

Uma revisão pela literatura de quem se tem debruçado sobre as teorias que se têm desenvolvido sobre esta questão (Barros, 1997; Estêvão, 1997; Anheier e Mertens, 2003; Nunes, Reto e Carneiro, 2001; Salamon e Anheier, 1996a; Nunes, F. G., 2004; Alcolea-Bureth, 2004; Almeida, 2010; entre outros) permite-nos fazer referência a quatro teorias: a teoria dos bens públicos; a teoria da confiança; a teoria empresarial e a teoria dos *stakeholders*¹³⁹. A teoria dos bens públicos apresentada por Weisbrod, defende que o surgimento destas instituições visa satisfazer procuras específicas de bens públicos ou quase-públicos que não são satisfeitas pelo sector público. Este, ao satisfazer a procura de bens públicos do eleitor mediano, deixa de

conjunto de instituições económicas e sociais: a empresa e a sua organização, o mercado e o Estado (Draperi, 2007: 13-14).

¹³⁷ Este enfoque promovido por diversos países da América do Sul desde 1980 tem traços muito semelhantes à versão latino-americana da economia solidária. A economia popular exclui das suas experiências qualquer tipo de relação “empregador-empregado” e situa o trabalho como principal factor de produção (CIRIEC, 2007).

¹³⁸ Não temos como objectivo fazer uma análise exaustiva a esta problemática, pelo que nos limitaremos a evidenciar traços muito gerais.

¹³⁹ Os nomes dos autores que estão associados a cada uma destas teorias pretendem apenas servir de exemplo. Muitos outros autores se encontram associados a cada uma delas, bem como aos seus respectivos desenvolvimentos. Acrescente-se, também, que estas teorias têm sido alvo de uma apreciação crítica e comparativa (*vide* Almeida, 2010).

satisfazer procuras específicas, deixando um “espaço” aberto para a intervenção das organizações não lucrativas. A teoria da confiança (Hansman) entende que o critério da restrição de não distribuição do lucro torna as organizações não lucrativas mais fiáveis em contexto de assimetria de informação, no fornecimento de certos bens e serviços, cuja qualidade é difícil de certificar, dado os custos de supervisão. Assim sendo, o consumidor, ao optar por uma organização não lucrativa, prefere minimizar o risco de abuso da posição dominante do produtor no mercado de informação assimétrica. A ausência do objectivo lucro elimina os benefícios que a organização pode retirar do facto de enganar o utente. As teorias empresariais, onde se destacam nomes com o de Estella James, consideram que os factores determinantes das organizações não lucrativas dizem respeito à existência de empreendedores religiosos, portadores de valores ideológicos e activistas étnicos. Este tipo de empresário maximiza não o lucro, mas sim os valores ideológicos. Por último, a teoria dos *stakeholders* proposta por Ben-Ner e Van Hoomissem que defende que o enfoque sobre a procura não é capaz de explicar por si só a existência de organizações não lucrativas, procurando a explicação na organização do mercado. O elemento determinante das organizações não lucrativas seriam os *stakeholders*¹⁴⁰, uma vez que estes estabelecem uma relação triangular entre o *stakeholder* (dador), o *produtor* (organização não lucrativa) e o *utente*. Sendo os dadores escassos e os utentes numerosos, as organizações não lucrativas existiriam para assegurar a ligação entre os dadores e os utentes.

Já Salamon e Anheier (1996a) apresentam uma síntese de um conjunto de teorias que procuram ajudar a compreender a presença e a dimensão das origens sociais da sociedade civil: a teoria da heterogeneidade; a teoria da oferta; a teoria da confiança; a teoria do Estado-providência; a teoria da interdependência e a teoria das origens sociais (Quadro 14).

¹⁴⁰ Barros (1997: 16-17) faz a seguinte chamada de atenção: “... um *stakeholder* não possui equivalente em Portugal, sendo o conjunto de aderentes, que participam no conselho, aderentes e financiadores que controlam a organização não lucrativa através dos dirigentes ...”.

Quadro 14 - Síntese das teorias apresentadas por Salamon e Anheier

Teorias	Breve descrição	Dimensão/Escala	Áreas predominantes
Heterogeneidade	A procura não satisfeita de bens públicos e quase-públicos em situações de heterogeneidade da procura leva à emergência de prestadores de serviços sem fins lucrativos	A dimensão do sector não lucrativo varia com a heterogeneidade da procura	Educação
Oferta	As organizações sem fins lucrativos são o reflexo da heterogeneidade da procura, a qual é satisfeita por empreendedores que procuram maximizar benefícios não monetários	Quanto maior o nível de competição religiosa/ideológica, maior o sector não lucrativo	Educação
Confiança	A restrição da não distribuição torna as organizações sem fins lucrativos mais fiáveis em condições de assimetria de informação, a que acresce os custos de supervisão e os riscos de abuso	Quanto maior a confiança existente nas empresas da sociedade, menor é o sector não lucrativo.	Saúde Serviços sociais
Estado-providência	A industrialização conduz a um Estado social moderno, o que estimula os prestadores de serviços privados não lucrativos	A dimensão do sector não lucrativo é inversa ao nível de rendimento <i>per capita</i>	Saúde Serviços sociais
Interdependência	Devido aos iniciais baixos custos de transacção, as organizações não lucrativas precedem os governos nas prestações de bens públicos, mas devido a “falhas voluntárias” desenvolvem acções de sinergia com o sector público	A dimensão do sector não lucrativo varia de acordo com os gastos sociais do sector público	Saúde Serviços sociais Educação
Origens sociais	A dimensão e estrutura do sector não lucrativo são o reflexo do seu “embeddeness” num conjunto complexo de relações, classes e tipos de regime	A relação entre o nível de gastos governamentais e a dimensão do sector não lucrativo depende do tipo de regime de providência	Serviços sociais Educação Cultura e Recreio

Fonte: elaborado a partir de Salamon e Anheier, 1996a: 23.

Como afirma Francisco G. Nunes (2004: 16-17), o trabalho empírico desenvolvido por Salamon e Anheier, um trabalho de tipo correlacional, com dados ao nível de alguns países, gerou alguma evidência, limitada, é certo, no sentido de suportar as seguintes teorias: a teoria da heterogeneidade, a teoria da confiança, a teoria da interdependência e a teoria das origens sociais. No entanto, devido às limitações da dimensão da amostra e ao modo como as variáveis foram operacionalizadas, pode apenas concluir-se que a emergência do sector não lucrativo dificilmente pode ser explicada por modelos unidimensionais, parecendo estar associada aos contextos nos quais emerge, caracterizada pela influência de múltiplas variáveis. Este é mesmo um dos elementos centrais da teoria das origens sociais, a qual tem vindo a ganhar relevo enquanto quadro explicativo das diferenças de dinâmica do sector não lucrativo mundial. Desta forma, de acordo com esta última teoria, o sector não lucrativo pode surgir em diferentes contextos e ao considerarem duas dimensões - a dimensão do sector não lucrativo (grande ou pequena) e os gastos governamentais, os autores apresentam quatro modelos, inspirando-se na tipologia de Esping-Andersen¹⁴¹ (Salamon e Anheier, 1996a; Salamon, Sokolowski e Anheier, 2000) (Quadro 15).

¹⁴¹ Embora a teoria das origens sociais não reconheça um modelo do Sul, a classificação apresentada é, de um modo geral, coincidente com as tipologias referidas neste trabalho.

Quadro 15 - Modelos de regime do terceiro sector

Gastos sociais do governo	Dimensão do sector não lucrativo	
	Pequena	Grande
Baixo	<i>Modelo Político</i> <i>Japão</i>	<i>Modelo Liberal</i> <i>Estados Unidos</i> <i>Reino Unido</i>
Alto	<i>Modelo Social Democrata</i> <i>Suécia</i> <i>Itália</i> ¹⁴²	<i>Modelo Corporativo</i> <i>Alemanha</i> <i>França</i>

Fonte: Salamon e Anheier, 1996a: 32.

No **modelo político**, o Estado e o sector não lucrativo têm uma representação fraca, actuando o Estado mais como um aliado das elites económicas e as organizações sem fins lucrativos estão mais dependentes das iniciativas da Igreja. No **modelo liberal**, o sector não lucrativo assume uma dimensão assinalável, mas o Estado, um nível modesto de gastos em assuntos sociais. O sector não lucrativo emerge num contexto ideológico de crítica ao envolvimento do Estado em geral, em sociedades em que a classe média é dominante e muito activa. No **modelo social-democrata**, o bem-estar das populações deverá ser garantido pelo Estado, pelo que o espaço do sector não lucrativo é reduzido ou é remetido para funções de influência ou recreativas. No **modelo corporativo**, o Estado e o sector não lucrativo são aliados, sendo este um instrumento de que o Estado se serve para manter uma base de apoio de elites ou de grupos influentes, minimizando movimentos de contestação mais radicais, o que conduz à emergência de um sector não lucrativo forte.

Como nos recorda Sílvia Ferreira (2000: 94) a primeira tentativa que se conhece de combinação de uma tipologia do sector não lucrativo com a tipologia de Estado-providência proposta por Esping-Andersen é de Anheier (1990), que parte da estrutura jurídica dos países. Esta estrutura distinguiria o tipo de relacionamento do Estado com as organizações do terceiro sector e o grau de envolvimento directo do Estado na provisão de bem-estar. De um modo geral, poder-se-á dizer que esta primeira tentativa de combinação estabelece diferenças entre os países com base no sistema legal anglo-saxónico (*common law countries*) e os países de tradição legal românico-germânica (*civil law countries*). Contudo, não existe nenhum país onde o tratamento destas organizações não seja uma “mistura” entre estas duas tradições.

¹⁴² Sobre a inclusão da Itália, no modelo social-democrata, registamos a apreciação feita em CIRIEC (2000: 204): “Uma vez que o género seja levado em atenção, é impossível subscrever a conclusão, pelo menos surpreendente de Salamon e Anheier (1996) que classifica o regime italiano tão social democrata como o sueco, sob o pretexto de que em ambos os países, existem altos níveis de despesas públicas sociais e sectores sem fins lucrativos relativamente fracos. Neste contexto, a distinção entre transferências monetárias e serviços é essencial para evitar a identificação dos sistemas nacionais com um mesmo modelo apenas com base nas despesas públicas e associações ... a aparente similaridade entre os sistemas é posta em causa pelo facto de os meios financeiros do Estado-providência italiano serem engolidos pelos pagamentos das pensões. O modelo italiano centra-se nas transferências monetárias e, como resultado, tende a negligenciar a implementação de serviços sociais e é aqui que os modelos italiano e sueco diferem”.

3- Transformações económicas e socioculturais

3.1.- A sociedade salarial

Depois da Segunda Guerra Mundial, a maior parte dos países industrializados conheceu um período de crescimento económico¹⁴³. Esta etapa da história caracterizou-se por uma fase de prosperidade e o trabalho assalariado respondia às necessidades dos indivíduos e das empresas. A realidade *empresa* (neste contexto, entendida como espaço mítico da afirmação identitária da população activa e o centro das regulações económicas, sociais e individuais) tornava-se, assim, o palco das relações sociais, o modo de integração privilegiado, associando profissão, estatuto e rendimento (Fournier, Bourassa e Béji, 2003), sendo conseqüentemente concebida como uma colectividade reunida à volta de uma mesma actividade económica e sob a direcção de um mesmo empregador de trabalhadores de diferentes ofícios (Supiot *et al.*, 1999). Conseqüentemente, este *boom* lançou os fundamentos do Estado-providência e do modelo da sociedade salarial. Benoît Lévesque (1995) cit. *in* Browne (1999: 32) descreve este modelo da seguinte forma:

“Tratava-se de um projecto de sociedade onde o estatuto de cidadão de pleno direito estava reservado ao titular de um emprego; uma sociedade onde uma parte cada vez mais importante dos direitos estava associada ao estatuto do trabalhador não só através do seu salário directo mas, também, do salário indirecto: benefícios sociais, férias, reforma, etc. Uma sociedade onde teoricamente todos aqueles e aquelas que o desejassem poderiam exercer um trabalho remunerado, ou seja, um emprego”. Com o salário directo, o trabalhador e a família tinham acesso ao consumo em massa, através da aquisição de bens e serviços no mercado. Este consumo assegurava a integração dos indivíduos. “O modelo de consumo que corresponde a esta relação salarial - o consumo de massa - é, assim, a sua característica mais diferenciadora face às formas anteriores de relação capital/trabalho e vai estar no cerne da originalidade das novas relações de trabalho” (Santos, Reis e Marques, 1992: 153). O salário indirecto permitia o acesso a prestações e a dispositivos de protecção social.

Aos anos compreendidos entre 1945 e 1975 são-lhes atribuídos várias designações: os anos do compromisso fordista ou keynesiano, sociedade salarial ou os “Trinta Anos Gloriosos”. Qualquer que seja a designação utilizada, o modelo de sociedade que lhes está subjacente assenta na combinação de um tipo de emprego, de um modelo de relações entre sexos ou de modelos familiares, de um tipo de Estado e de uma concepção de papéis e de actividades atribuídas às diferentes idades da vida: o tipo de emprego é um emprego regular, a tempo inteiro (grande

¹⁴³ Este crescimento baseou-se na convergência entre a procura, a produção e o emprego. O Estado, através das suas políticas de regulação e de distribuição, assim como o mercado, permitiam, no conjunto, a eficácia económica e a coesão social. Como reforça Laville (2007a) todo este equilíbrio era conseguido através do ajustamento das relações entre o económico e o social no qual o mercado, enquanto fonte de dinamismo e de criatividades sociais era colocado sob o controlo de um Estado encarregado, de simultaneamente, o dinamizar e de corrigir as suas falhas.

homogeneidade de horários entre os trabalhadores que ocupavam a mesma categoria profissional, na mesma empresa ou sector e predominância das 40 horas semanais), de duração indeterminada, quase sempre para toda a vida ou, então, com uma mobilidade ascendente. Um emprego que garantia o acesso a direitos colectivos e a medidas de protecção social, com o Estado a ter uma intervenção forte na regulação salarial. O modelo familiar tipo desta sociedade (contrato tradicional de género) correspondia à imagem do pai, responsável pelo sustento da família e de uma mãe, responsável pelo espaço doméstico¹⁴⁴. O pleno emprego da sociedade salarial correspondia ao pleno emprego dos chefes de família porque, na época, a maior parte das mulheres não fazia parte da mão-de-obra activa, isto é, aquela que ocupava um emprego ou que reivindicava a ocupação de um. O Estado da sociedade salarial correspondia a um Estado dito “providência” que desenvolvia protecções sociais para atenuar eventuais rupturas provisórias do emprego e esquemas que garantiam a vida das pessoas depois da saída definitiva do mercado de trabalho¹⁴⁵. Nesta sociedade em que o emprego era a norma, a formação, o trabalho, a protecção social eram estruturados em torno de rígidas actividades, papéis e funções atribuídas a cada etapa da vida: a juventude à formação; a idade adulta ao trabalho/emprego e ao assumir de responsabilidades familiares e a velhice à idade da reforma. A sociedade salarial era fortemente normalizada e integrada. O trabalho era nela o *pivot*, o grande integrador, o organizador dos tempos sociais, um vector importante do desenvolvimento das identidades individuais e colectivas. Mais do que um rendimento, o trabalho fornecia uma protecção em relação aos riscos da vida, um meio de pertença, um estatuto social, uma identidade. Consequentemente, o trabalho cumpria uma dupla missão: criava riqueza e permitia a integração social (Falcão Casaca, 2005a; D'Amours *et al.*, 2002).

Como nos diz Nathalie Ferreira (2004: 108): “ ... a sociedade salarial deu [ao trabalho] um novo significado político e social. Na verdade, na sua forma típica, o trabalho assalariado permitia aceder à esfera pública de três maneiras: em primeiro lugar, pelo reconhecimento da utilidade social que assegura a validação pelo mercado (...); em segundo lugar, pelo reconhecimento e a socialização que assegura o trabalho assalariado de uma empresa ou de uma organização (...); em terceiro lugar, pelo reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente através da negociação colectiva”. Durante os Trinta Anos Gloriosos, vender o trabalho “era estar empregado”,

¹⁴⁴ No entanto, este modelo conheceu algumas alterações: a mãe/mulher entrou progressivamente no mercado de trabalho, adquirindo independência e alguma posição social, ainda que muitas vezes esta “conquista” não seja devidamente valorizada e reconhecida. Desta forma, assistiu-se a uma aproximação das trajectórias entre homens e mulheres, apesar das desigualdades que se mantêm em muitas áreas (Gautié, 2003). Acrescente-se, também, que o próprio ciclo de vida se alterou: a formação é permanente, o lazer existe ao longo de toda a existência e o trabalho diversifica-se numa série de actividades: trabalho doméstico, trabalho voluntário e trabalho informal (Guallier, 1994).

¹⁴⁵ Durante este período “dourado” do crescimento, os países industrializados mais avançados desenvolveram os seus modelos de “capitalismo de bem-estar”. Estes modelos foram esboçados sob *policy mixes* (articulação de política macroeconómica, política salarial, política fiscal, política industrial, política social e regulamentação do mercado de trabalho). A conjugação desta diversidade de políticas permitiu a concretização do crescimento económico, do pleno emprego, da protecção social, da solidariedade nacional e da estabilidade política e, ao mesmo tempo, proporcionou uma certa liberdade aos países para seguirem políticas económicas e sociais relativamente independentes sem colocar em causa a estabilidade interna e internacional (Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000: 10-11).

isto é, socialmente integrado, actuando no palco mais representativo da realidade sociolaboral - a grande empresa industrial (Cerdeira, coord., 2000). “A actividade laboral permitia que os indivíduos partilhassem do sentimento de integração na sociedade (“laço social”), num quadro em que os salários e a segurança material eram vistos como um instrumento central do bem-estar social, que a participação individual na actividade económica se vinculava a um sentimento de utilidade (contributo individual para o crescimento económico) e, também, à possibilidade de beneficiar de direitos e de segurança social” (Falcão Casaca, 2005b: 2).

Assim, os “Trinta Anos Gloriosos” coincidiram com o modelo de produção denominado taylorista/fordista, caracterizado por: elevada racionalização e parcelização do trabalho; acentuada desqualificação do trabalhador; concepção dicotómica da organização; grande formalização e padronização; centralização de decisões; forte controlo sobre o processo produtivo; produtos simples; produção rotineira; etc. Consequentemente, assistimos à aplicação dos princípios da *Organização Científica do Trabalho* de Taylor - o princípio do planeamento; o princípio da preparação; o princípio do controlo e o princípio da separação entre concepção e execução do trabalho - (a que se aliaria a linha de montagem de Ford), tendo como objectivo principal o aumento da produtividade e a grande utilização de mão-de-obra para alcançar uma situação de pleno emprego.

“O pleno emprego garantia a integração, as diferenças de remuneração permitiam o posicionamento social e o personalizar de comportamentos e as transferências sociais preservavam a segurança” (Bresson, 1993: 13). A relação salarial assentava numa base estável e homogénea e o mercado de trabalho funcionava de acordo com regras uniformes dando origem à integração dos trabalhadores através do consumo de massas. A sociedade salarial, que entretanto se desenvolveu, permitiu aos assalariados aceder a um estatuto de cidadania de pleno direito e à melhoria das suas condições de vida (Castel, 1995: 323). Neste contexto, trabalho e emprego representavam as duas faces de um relacionamento laboral alicerçado numa perspectiva essencialmente massificante do desenvolvimento social e económico (massificação da produção através da Organização Científica do Trabalho; massificação da negociação laboral através da negociação colectiva; massificação da produção legislativa através do desenvolvimento do Direito do Trabalho como factor integrador da realidade laboral; massificação da intervenção do Estado, assumindo o projecto de Estado-providência; massificação intelectual das classes trabalhadoras que apenas se deviam preocupar com o trabalho, já que quer sindicatos quer o Estado, zelavam pelo seu bem-estar e segurança social) (Kovács *et al.*, 2006). Contudo, isto só foi possível devido não só à articulação de dois factores - a existência de um regime de produção intensivo e a generalização do consumo de massa - mas, também, devido à racionalidade técnica e organizativa do modelo, uma vez que a estabilidade e a previsibilidade eram garantidas pelo Estado-providência.

Como nota final, ocorre-nos fazer um pequeno comentário: a sociedade dos “Trinta Anos Gloriosos” produziu também processos de exclusão e de desigualdades. Se, do ponto de vista dos direitos sociais, constituiu um avanço considerável, do ponto de vista dos laços sociais, das solidariedades e da cidadania activa acumulou

fracassos. Como nos diz Grozelier (1998), a sociedade salarial representa um período generalizado do trabalho assalariado, da centralidade do trabalho nos processos de socialização, negociação e da contratação colectiva, bem como da protecção social. Mas, é importante referir que as desigualdades sociais existiam e que as condições de vida de alguns grupos populacionais não eram as melhores e as mais dignas. O modelo de emprego da sociedade salarial não abrangia, pois, todos os trabalhadores (Barbier, 2002). Posteriormente, com a crise económica e política, estas limitações acentuaram-se e proporcionaram o aparecimento de novas procuras sociais e novos actores sociais. A exclusão da organização do trabalho taylorista não tem a mesma natureza que a exclusão social dos nossos dias. “A primeira abrange cidadãos que se situavam no interior (“in”) da sociedade salarial, enquanto a segunda abrange as pessoas que estão de algum modo no exterior (“out”) desta «sociedade salarial»; daí, a ideia de uma «sociedade partida em dois»” (Lévesque, 1995: 6). Sobre esta divisão, Alcolea-Bureth (2004: 108) afirma: “a uma representação vertical parece suceder uma representação horizontal não tanto em termos de «up or down», mas em termos de «in or out»”¹⁴⁶.

3.2.- A crise da sociedade salarial

Pela “... via estruturante do taylorismo e do fordismo, o capitalismo atingiu, historicamente, índices de produtividade e de eficiência inauditas através da acção do factor de produção trabalho, no que concerne à sua capacidade de produção de mercadorias expressa em criação de riqueza social e maximização do lucro. Por outro lado, é o tempo histórico áureo do Estado-providência em termos de políticas económicas, sociais e culturais. A sua função legislativa, executiva e jurídica expande-se nos moldes da democracia representativa e a sua actividade reguladora atravessa os interstícios das actividades económicas, sociais, políticas e culturais confinadas ao espaço-tempo da regulação do mercado” (Carvalho Ferreira, 2009: 7). Este foi o modelo em que se baseou a sociedade pós Segunda Guerra Mundial, que permitiu um crescimento importante, duradouro e regular. “Se este modelo mostrou ser particularmente adequado a um contexto relativamente estável, previsível e homogéneo, onde é elevada a procura de bens standardizados, pouco diversificados, cujas vantagens competitivas estão associadas ao factor preço e a um mercado de trabalho caracterizado pela existência de mão-de-obra abundante, pouco qualificada e com níveis de educação e de vida relativamente baixos, isto é, se ele pôde funcionar hegemonicamente até aos anos 60, dado este contexto, o mesmo não aconteceu quando se alterou o meio envolvente e se passou para um meio extremamente complexo, dinâmico e profundamente heterogéneo” (Kovács, Carvalho Ferreira e Santos, 1994: 32).

¹⁴⁶ A este propósito, refira-se que Castel (1995) considera o conceito desafiliação mais apropriado do que o conceito exclusão, uma vez que a concepção que lhe está subjacente é mais dinâmica (o conceito exclusão tem sido visto essencialmente como um estado e não um processo), remetendo para um processo de dissociação, invalidade e vulnerabilidade.

Progressivamente, são as forças do modelo que se transformam nas suas próprias fraquezas. Os primeiros sintomas de desgaste surgem na década de 60. Entre estes sintomas, destacam-se: o abrandamento da produtividade do trabalho; a deterioração da produtividade global dos factores; a insuficiente mobilização do saber-fazer; a crise do trabalho e da produtividade; o aumento das despesas de capital, a sub-utilização e a rigidez; a insuficiente diversificação na oferta de produtos; a perda de contacto com as expectativas dos consumidores; os elevados *stocks* e a reacção lenta às mudanças do mercado; a negligência da qualidade; as tensões internas à empresa; as relações de trabalho conflituosas; o esgotamento do sistema técnico. Para além destes sintomas, Ferrera, Hemerijck e Rhodes (2000: 10-11) referem, ainda, alguns problemas de disciplina laboral e a inflação crescente que ameaçavam a relação capital/trabalho que tinha estado na base do desenvolvimento da segurança social e das prestações de bem-estar. A ligação entre crescimento económico e desenvolvimento de políticas sociais começava a chegar ao fim. Desde então, torna-se progressivamente mais difícil para o Estado-providência satisfazer os seus compromissos essenciais relativos ao pleno emprego, à protecção social e à igualdade. A dificuldade sentida ao nível da protecção social é também apontada por Boyer (1987a: 210-211), referindo igualmente a rigidez do modelo taylorista-fordista, o questionamento das hierarquias tradicionais e as evoluções registadas na composição dos salários.

Para explicar os limites do Estado-providência, N. Ferreira (2004: 110-112) apresenta várias razões. Em primeiro lugar, a globalização destabiliza a sociedade fordista e providencialista. O circuito keynesiano e o compromisso fordista desorganizam-se e o círculo virtuoso da esfera económica, dos serviços colectivos e da redistribuição passa a vicioso. Em segundo lugar, em termos de participação activa e de democratização, a sociedade salarial mostrou, também, as suas limitações, pois desencadeou processos de exclusão e novas dificuldades. Dificuldades estas igualmente reveladas pelo próprio modelo de produção que, gradualmente se mostrava incapaz de responder à procura de produtos diversificados e de maior qualidade. Por outro lado, os próprios trabalhadores, fruto de uma maior escolaridade, recusavam os parâmetros da organização taylorista do trabalho e do compromisso fordista. A modernização social das empresas impôs-se para satisfazer as exigências de flexibilidade e de integração que eram exigidas quer pelos mercados quer pelos novos sistemas de produção. Em terceiro lugar, o crescimento é incapaz, por ele próprio, de resolver os problemas de desemprego e de exclusão social. Por último, não existe mais à escala da sociedade uma base social que permita mobilizar todos os actores sociais para um crescimento baseado no pleno emprego. Os principais actores são, muitas vezes, opositores uns dos outros e, mesmo em épocas de crescimento, os seus efeitos não atingem todos os indivíduos.

Segundo Piore e Sabel (1984: 165), “a crise começou com a difusão de expressões de descontentamento e agitação social; então, começaram as faltas de matérias-primas, seguidas de rápida inflação, desemprego crescente e, finalmente, estagnação económica”. O esgotamento do modelo acaba por ficar a dever-se, quer a factores internos, quer a factores externos. No que diz respeito aos primeiros,

constam: as contradições existentes entre o decréscimo da taxa de rentabilidade e a manutenção para o aumento do poder de compra; os limites técnicos e sociais do modelo - degradação dos ganhos de produtividade; a resistência crescente às formas tayloristas de organização do trabalho; a redução do consumo, nomeadamente de bens duráveis; a deslocação do consumo para um conjunto de serviços; o aumento do trabalho não directamente produtivo; etc. Cerdeira (2004), partindo da análise das teses regulacionistas, aborda, também, alguns dos bloqueios internos: a fraca propensão para a inovação socio-tecnológica; a profunda divisão entre concepção, planeamento, controlo e execução; o desfaseamento entre a oferta e a procura; as limitadas possibilidades de extensão do salário indirecto; a saturação do consumo. Os processos de globalização; a internacionalização; a mundialização; a multiterritorialização; as pressões competitivas entre os países da Tríade: EUA, Europa e Japão; o estabelecimento de alianças estratégicas; as alterações ao nível dos mercados e os avanços tecnológicos constituem, entre outros, alguns dos principais factores externos explicativos dos problemas que o modelo começava a defrontar.

Consequentemente, o esgotamento do modelo remete para a crise das políticas económicas keynesianas e do modelo político de intervenção macroeconómica. Daqui resulta uma crescente desregulamentação em nome das exigências actuais, entre as quais se destaca a flexibilidade¹⁴⁷, secundarizando valores associados à justiça e à dimensão social. Consequentemente, aquilo a que hoje assistimos é, de facto, uma sociedade que tem muitos pontos em comum com a sociedade de risco definida por Ulrich Beck¹⁴⁸ (1992). Tal como afirma Grozeller (1998), apesar das contradições e dos conflitos gerados no período histórico dos “Trinta Anos Gloriosos” do capitalismo, nunca se atingiram os níveis de desemprego, de precariedade de vinculação laboral, de exclusão social e dificuldades de mobilidade social como as que têm ocorrido nas últimas décadas.

Assim, o modelo taylorista/fordista é posto em causa desde meados dos anos 60, pela contestação social e, desde os anos 70, pelas novas condições de mercado e, na década de 80, pela difusão de novas filosofias de gestão empresarial (Kovács *et al.*, 2006: 29). “A crise que se desenha é percebida, então, como expressão do aumento das contradições económicas e sociais do modelo de regulação fordista, tanto a nível macro-social (sociedade), como ao nível micro-social (empresa)” (Cerdeira, 2004: 80).

¹⁴⁷ Mas esta não foi a primeira resposta à crise económica dos anos 70 do século XX. Salgueiro, T. B. *et al.* (2000) cit. in Falcão Casaca (2005a: 22), fazem o retrato das medidas que foram tomadas: “(...) as primeiras medidas, em geral de carácter provisório (medidas de emergência), tinham como finalidade predominante o amortecimento das potenciais e receadas perturbações sociais da crise, na esperança de uma rápida recuperação económica (medidas que visavam retardar a destruição dos empregos, retardando em especial os despedimentos). Mais tarde, num segundo momento, as medidas visavam também (...) estimular a criação de postos de trabalho (...). Dada, porém, a persistência da crise e a escassez de resultados, viria a difundir-se paulatinamente a ideia de que (...) para alcançar qualquer progresso duradouro em direcção ao pleno emprego, havia que modificar profundamente as instituições e atitudes, assim como as regras que regiam o sistema socioeconómico em geral e o mercado de trabalho em particular”.

¹⁴⁸ Este autor foi um dos primeiros a reconhecer a existência de um novo regime de emprego que suplantava o dos “Trinta Anos Gloriosos”.

Os anos 70 marcam uma viragem¹⁴⁹ e as “regras do jogo” sofreram alterações: a abertura dos mercados, a internacionalização, a concorrência, os desenvolvimentos tecnológicos, a instabilidade dos capitais, entre outras, questionam as tradicionais relações de poder entre trabalhadores, empresas e Estado. Estas transformações dão origem ao que alguns denominam de **pós-fordismo**, caracterizado por novos princípios de gestão, novas formas de organização do trabalho e novas relações salariais¹⁵⁰. Uma tendência geral de flexibilização de todos os factores de produção, com vista a aumentar os ganhos de produtividade, definindo estratégias orientadas para a rentabilidade e a competitividade. Este posicionamento teve as suas consequências: de um lado, um núcleo duro, constituído por especialistas e dirigentes, que têm salários relativamente elevados, boas condições de trabalho, estabilidade de emprego, possibilidades de promoção e de formação e, do outro lado, um grupo periférico de trabalhadores ocasionais, temporários, a tempo parcial ou à espera de serem chamados e sobre quem recaem grande parte das consequências destas transformações. São, assim, uma reserva de mão-de-obra que vai funcionando em função das necessidades. A instabilidade da relação salarial põe em causa o pacto tradicional caracterizado pelo compromisso e fidelização do trabalhador e o compromisso da empresa como garantia de emprego, salário e evolução profissional. Consequentemente, assistimos ao aparecimento de outros estatutos de emprego, à emergência de formas atípicas que se caracterizam por uma menor estabilidade profissional, fraca remuneração, ausência de vantagens sociais e de protecção social, imprevisibilidade de horários ou incerteza quanto à possibilidade de alterar as situações. O modelo típico sofre uma *erosão* e esta situação afecta a vida das pessoas, tanto na sua dimensão pessoal, como na sua dimensão profissional (Fournier, Bourassa e Béji, 2003).

3.3.- As principais transformações socioeconómicas

3.3.1.- A globalização da economia

A globalização constitui um dos factores que maior referência merece na caracterização da sociedade actual. O Grupo de Lisboa (1994) identifica entre os seus principais motores, os seguintes: a liberalização de fluxos de capitais, mercados e pessoas; o crescimento do investimento directo estrangeiro; as alianças estratégicas interempresas; a emergência da empresa global; as alianças entre blocos económicos; as privatizações; a desregulamentação; as novas tecnologias e os avanços nos

¹⁴⁹ O primeiro choque petrolífero ocorre em 1973 com efeitos significativos, nomeadamente ao nível do custo da energia, da inflação, do desemprego e da capacidade das empresas em fazer face ao novo contexto.

¹⁵⁰ Um conjunto de novas orientações consolida-se progressivamente: a produção numa escala mais pequena, a variedade de produtos, a subcontratação, a flexibilidade da mão-de-obra, as tarefas e as qualificações múltiplas, o trabalho em equipa. Tudo isto acompanhado da entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho, do aumento do desemprego, de um forte aumento da percentagem de trabalhadores temporários ou a tempo parcial, assim como dos trabalhadores independentes. O pleno emprego chega ao fim e a sociedade salarial está em crise (Browne, 1999: 33-34).

transportes e nas telecomunicações. A combinação destes motores exige maior flexibilidade e mobilidade e acarreta processos de segmentação a vários níveis: competências, salários e protecção social. Assim, os sistemas de educação e formação são, neste contexto, cruciais (Rodrigues, 2004). Podem, ainda, detectar-se vários processos de globalização (a globalização financeira; a globalização dos mercados e estratégias, em particular a concorrência; a globalização da tecnologia e, conseqüentemente, da I&D e do conhecimento; a globalização dos modos de vida e dos padrões de consumo, que se estende à globalização cultural; a globalização governativa e dos poderes de regulação; a globalização como unificação política do mundo) (Grupo de Lisboa, 1994), que fazem com que os acontecimentos, as decisões e as actividades realizadas numa parte do mundo tenham os seus efeitos nas outras regiões do mundo. A globalização é um fenómeno que ocorre num espaço e num tempo. A produção é cada vez mais uma produção global “made in world”.

Os processos de globalização anteriormente mencionados acarretam muitas transformações para a sociedade e, como tal, alteram a nossa forma de estar e de actuar em sociedade. Importa ter presente que estas transformações se produzem de uma maneira extraordinariamente rápida e intensa, ainda que, muitas vezes, não se tenha a consciência precisa do alcance e das conseqüências das mudanças. Mas a questão não se coloca apenas na intensidade e na amplitude das transformações que afectam a nossa vida, mas também no contexto dinâmico no qual se produzem. Todos estes processos estão longe de ser homogéneos, daí a chamada de atenção feita por Tezanos (2002: 41): “cada vez se está a globalizar mais a economia e a pobreza, mas não se está a globalizar a maneira de resolver os problemas sociais”.

O Grupo de Lisboa (1994: 154-156) alerta para as conseqüências humanas, sociais e ecológicas da competição excessiva: a instrumentalização dos indivíduos; a ênfase no curto prazo; a concentração industrial e financeira; o aumento das desigualdades dentro e entre países; um mundo dividido entre um mundo “integrado” e um mundo “excluído”; a ruptura ecológica; a exclusão social; o aumento da agressividade individual e colectiva e a redução da capacidade de acção dos organismos públicos e da democracia representativa. A excessiva competição não permite a combinação desejada entre justiça social, eficiência económica, preservação ambiental, democracia política e respeito pela diferença. Desta forma a globalização está longe de ser um fenómeno homogéneo; bem pelo contrário, é um processo bastante assimétrico e polarizado. Como nos diz Castells (1999a: s.p.): “A actual estrutura de rede permite ligar tudo o que importa ao sistema dominante; desta forma, os conectados ficam com um extremo dinamismo. Mas esta estrutura também permite não conectar tudo o que é desvalorizado aos olhos do sistema dominante ... e condená-los a definharem. E uma vez que consegue apropriar-se de tudo o que lhe acrescenta valor, pode ser muito selectivo e impor regras ...”, pelo que se torna fundamental humanizar a globalização.

3.3.2.- As alterações no funcionamento dos mercados

Os **mercados** sofreram grandes alterações. A procura que, até então, tinha conhecido uma evolução ascendente, começa a cair ou mesmo a estagnar. Este facto encontra a sua justificação em vários motivos: a saturação da procura que esteve na origem do crescimento, a diminuição do poder de compra dos trabalhadores e, ainda, as dificuldades crescentes do Estado no assumir de algumas das suas funções, pois conhece uma redução das receitas fiscais, com o conseqüente agravamento do défice financeiro. Os mercados tornam-se progressivamente mais exigentes, diversificados e turbulentos.

A crise teve conseqüências no funcionamento dos mercados e na concorrência. Estas conseqüências reflectiram-se em novas exigências e novos parâmetros de funcionamento que traduziam progressivamente as novas condições do mercado e em que a lógica da produção em massa¹⁵¹ devia dar lugar à lógica da flexibilidade¹⁵². Esta lógica da flexibilidade procura aproveitar as potencialidades das novas tecnologias de informação e comunicação e ir ao encontro das características de um novo contexto, entre elas: um mercado cada vez mais exigente e diferenciado e um conjunto de novas atitudes e valores face ao emprego e ao trabalho. As empresas têm de ser capazes de responder a uma procura incerta e variada e de mudar rapidamente, se for necessário. “A nova lógica é alicerçada na substituição da anterior relação *consumo em massa-produção em massa*, pela relação alta tecnologia-serviços, exigindo a mobilização dos recursos humanos apropriados à elaboração e implementação das inovações necessárias à adaptação da empresa ao seu novo ambiente; o homem unidimensional do modelo taylorista atinge a sua verdadeira dimensão universalista, enquanto actor social a quem se reconhece capacidade de aprendizagem individual e colectiva” (Cerdeira, coord., 2000: 19). Para traduzir estas alterações, também se utiliza a expressão economia pós-industrial, no sentido de traduzir uma complexificação do sistema produtivo, intensivo em capital e conhecimento e baseado em novos princípios de funcionamento.

Perante a crise e face a estas alterações no funcionamento dos mercados, surge a seguinte questão: como organizar a produção de bens e serviços nestas condições? Como nos diz Kovács (s.d: 3), não há consenso sobre a resposta a esta questão: “para alguns autores, estamos a assistir à emergência de uma **nova era**, a da flexibilidade ou **do pós-fordismo**, decorrente de um conjunto coerente de novos princípios de gestão, de novas configurações organizacionais e de um novo tipo de relações sociais de trabalho. Esta perspectiva opõe a produção em massa à produção flexível e encara a emergência da **produção flexível como um novo estágio de**

¹⁵¹ Algumas características: tipo de produção orientado para um mercado grande, homogéneo, estável e pouco exigente; baixo nível de inovação; concorrência de preços; máquinas especializadas; trabalhadores pouco ou nada qualificados; forte divisão do trabalho; organização burocrática; etc.

¹⁵² A empresa flexível é vista como o modelo mais adequado para fazer face às novas condições de mercado. Desta forma, este tipo de empresa pode utilizar diferentes estratégias e recorrer a diferentes regimes de emprego e, com este posicionamento, obter a flexibilidade, quer funcional, quer quantitativa. O processo produtivo segmenta-se e a organização exterioriza alguma das suas actividades. A produção flexível caracteriza-se pela produção de produtos de alta qualidade, aposta na inovação e em actividades de I&D, produtos variados, pequenas unidades de produção, organização flexível, fraca divisão de trabalho, máquinas programáveis, operários qualificados e polivalência.

desenvolvimento. De acordo com outra perspectiva, está a emergir um **novo melhor modelo** capaz de garantir a competitividade - o da *lean production* - e as configurações produtivas existentes tendem a convergir nesta direcção. E, para uma terceira perspectiva, estamos a assistir a **processos de transformação** muito mais **complexos e contraditórios** do que aqueles que as perspectivas anteriores apontam. Essa complexidade manifesta-se, por um lado, na coexistência do velho e do novo e, por outro lado, na emergência de diversos novos modelos de acordo com as condições específicas em que se desenvolvem (neo-fordismo/neo-taylorismo, *lean production* e modelo antropocêntrico). Esta perspectiva, em vez de encarar os modelos de produção de maneira dicotómica e evolucionista, permite pensá-los em termos de processos complexos e compreender a coexistência de realidades organizativas muito diferenciadas no mesmo país, sector de actividade ou inclusive numa mesma empresa”¹⁵³.

3.3.3.- Nova articulação entre a esfera económica, social e doméstica

A crise do fordismo ultrapassa largamente a dimensão económica; ela abrange também alterações socio-demográficas que contribuem para reconfigurar a articulação entre as esferas económica, social e doméstica. Durante o período fordista, as trajetórias desenvolviam-se de uma forma muito linear: entrada rápida na vida activa; transições limitadas no mercado de trabalho, com eventuais passagens por um desemprego de curta duração; saída para a inactividade com a chegada das crianças para as mulheres activas (em minoria); saída para a inactividade com a reforma. Este era o modelo de referência da época (Gautié, 2003).

Os anos 70 do século XX registam os primeiros sinais de mudança e esta mudança atinge não só o mundo do trabalho, a família, a eficácia dos regimes de protecção social, assim como os ciclos de vida. Assistimos à entrada das mulheres no mercado de trabalho saindo, assim, de um registo de inactividade para um de actividade. Progressivamente, o direito do trabalho e os esquemas de protecção até então vigentes mostravam-se inadequados face à realidade e aos problemas daí decorrentes. O próprio modelo das “etapas” da vida modifica-se: já não estudamos só na juventude e o percurso dos adultos não conhece a linearidade típica de outros tempos. Actualmente, a saída do mundo do trabalho não é sinónimo de velhice (D’Amours *et al.*, 2002).

3.3.4.- As transformações nas formas de produzir e organizar o trabalho

As transformações nas formas de produzir e de organizar o trabalho representam a ambição do capitalismo na superação do modelo que vigorou depois da Segunda Guerra. De acordo com Castells (1999a,b), os últimos anos do século XX são palco de um conjunto de reformas, tanto a nível das instituições, como a nível das

¹⁵³ Para um melhor entendimento da problemática dos modelos de produção, veja-se, por exemplo, os trabalhos de Kovács, Carvalho Ferreira e Santos (1994); Kovács e Castillo (1998); Kovács, *et al.* (1992) e Kovács, 2002.

empresas. Estas reformas contribuíram para a consolidação da busca do lucro, do aumento da produtividade e do capital, da globalização e da competitividade, assentes no que o autor denomina de *Terceira Revolução Industrial* ou *Revolução da Tecnologia da Informação*. Esta revolução altera as bases da sociedade e conduz a importantes mudanças nas relações entre a economia, o Estado, a política e a sociedade. Assiste-se ao desenvolvimento de uma economia global e que se estrutura fundamentalmente numa rede de fluxos financeiros. Os aspectos que mais se destacam destas transformações são, na opinião do autor: a flexibilidade; a descentralização das empresas e a sua organização em redes; o fortalecimento do papel do capital; a diminuição do papel das organizações representativas dos trabalhadores; a entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho; a desregulamentação e desmantelamento do Estado de bem-estar e ampliação da concorrência.

As TIC e a competição global conduziram a uma nova organização da produção baseada na descentralização, segmentação e dispersão geográfica das actividades produtivas e a sua integração na rede pelas TIC. Este modelo da empresa em rede é percebido como o mais adequado para fazer face às novas variáveis contextuais, permitindo a tão desejada flexibilidade e a redução de custos (Kovács, 2002; 2005).

3.3.5.- A terciarização da economia

Uma das tendências mais marcantes da transformação da estrutura económica é a terciarização¹⁵⁴. Esta terciarização significa não só o aumento dos serviços de tipo colectivo destinados aos consumidores finais mas, também, o aumento dos serviços destinados ao sistema produtivo (actividade I&D, *marketing*, produção de *software*, etc.). A indústria tende a incorporar (quer pela integração dessas actividades na empresa, quer pelo recurso à subcontratação de empresas especializadas ou de especialistas) cada vez mais serviços no seu valor acrescentado (engenharia, aconselhamento de gestão, contabilidade, *marketing*, estudos de mercado, manutenção e serviços de pós-venda). Por sua vez, os serviços tendem a utilizar cada vez mais máquinas informáticas. Por outras palavras, a indústria terciariza-se e o terciário industrializa-se. A indústria torna-se cada vez mais eficaz e mais produtiva, mas deixa de ser elemento estruturante da sociedade. Por sua vez, os consumidores tendem a prestar serviços a si próprios pela crescente utilização de novos produtos de comunicação. Nasce um novo tipo de indústria fundamentada não na mão-de-obra barata, mas em novas tecnologias, recursos humanos qualificados e novas formas organizacionais orientadas para a produção de bens diversificados e, frequentemente, renovados. As fronteiras entre sectores secundário e terciário tendem a esbater-se, tal como entre trabalho e tempos livres (Kovács *et al.*, 2006).

¹⁵⁴ Os dados europeus e nacionais sobre a repartição do emprego por sectores de actividade comprovam esta tendência. *Vide*, em anexo, Gráfico I.1 e Gráfico I.2.

Esta terciarização tem sido acompanhada por um outro fenómeno: a crescente feminização do mercado de trabalho (Falcão Casaca, 2005a: 30)¹⁵⁵. Esta terciarização da economia condiciona a estrutura das actividades produtivas, concretamente com o crescimento do terciário relacional¹⁵⁶, isto é, dos serviços baseados na interacção directa entre quem presta o serviço e o cliente (Brunhes, 1999). Laville (1998), a propósito destes serviços relacionais, fala de **serviços de proximidade** e afirma que eles têm uma importância social, económica e política.

Esta economia de serviços/terciarizada testemunha uma diversificação das qualificações requeridas. Se, por um lado, se reconhece a importância da qualificação profissional a que se alia a importância das competências sociais, comunicacionais e emocionais, por outro lado, a centralidade nas competências individuais coloca-nos o desafio da empregabilidade¹⁵⁷. Contudo, este sector dos serviços é muito heterogéneo e dualista: se, para uns trabalhadores aumentam as necessidades de qualificação, para outros, estão reservadas as tarefas mais rotineiras, tornando-se em meros apêndices do sistema, que se contratam e despedem em função das necessidades do momento. De um modo geral, “caem” nas malhas deste segundo grupo, aqueles que por uma circunstância ou outra, não preenchem os requisitos do sistema (não possuem qualificações; não são competitivos, flexíveis e polivalentes; não conseguem responder às exigências do mercado; não se actualizam; etc.) ou têm algumas espécie de *handicap* ou característica que os coloca em desvantagem perante o mercado de trabalho.

3.3.6.- As novas tecnologias de informação e comunicação

Um outro elemento importante diz respeito ao desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação. Em termos económicos, sociais, políticos e

¹⁵⁵ O termo *feminização* expressa a forte participação das mulheres empregadas, comparativamente com os homens, no sector terciário. De um modo geral, este termo é utilizado para descrever a proporção de mulheres no emprego total em cada grupo profissional, nível de qualificação ou habilitacional, classe etária ou sector da actividade económica. Sobre esta relação entre o sector terciário e o emprego das mulheres, a autora recorda o contributo de Catherine Hakim (2000) quando esta apresenta como uma das mudanças favoráveis às mulheres a expansão do sector terciário. Subjacente a esta ideia está o facto de existirem profissões neste sector que, pela sua natureza (*colarinho-branco*), se tornam mais apelativas para as mulheres comparativamente às profissões de *colarinho-azul*. Os próprios empregadores também parecem denunciar a ideia de que existem empregos mais adequados aos atributos femininos. Digamos que as mulheres estão “destinadas” a dedicarem-se a trabalhos mais “soft”, se assim o podemos dizer. É importante registar o progressivo desenvolvimento do nível de habilitações das mulheres e a consequente evolução ao nível das suas ambições pessoais e profissionais, ainda que esta mão-de-obra feminina nem sempre seja adequadamente remunerada.

¹⁵⁶ Neste campo, a economia social desempenha um papel importante. Este papel é particularmente significativo no desenvolvimento de serviços que implicam um forte envolvimento/implicação, uma relação de proximidade e de confiança, assim como uma dimensão socio-técnica (actividade relacional e actividade produtiva estão relacionadas). As associações têm, nesta matéria, comparativamente aos outros componentes da economia social, uma presença significativa. A economia social acompanhou, também, a evolução da economia em direcção a uma economia de serviços (Demoustier e Rousseliere, 2004).

¹⁵⁷ Kovács (2002: 82-83), define este conceito como “... a oportunidade e capacidade das pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego. A empregabilidade significa possibilidades acrescidas ao longo da vida de trabalho: transição bem sucedida da escola para o primeiro emprego, reentrada no mercado de trabalho a partir de uma situação de desemprego, mobilidade horizontal e vertical entre e dentro de empresas, aptidão para responder a conteúdos e requerimentos de emprego”.

culturais, o impacto das TIC foi gigante na produtividade do trabalho e na riqueza de bens e serviços produzidos/prestados (Carvalho Ferreira, 2002). As novas tecnologias flexíveis permitem a flexibilidade técnica e económica, mas colocam novas exigências em termos de qualificação, organização do trabalho e métodos de gestão. Desta forma, as potencialidades criadas pelas tecnologias avançadas são variadas: maior diversificação dos produtos; modificações frequentes nos modelos; diminuição dos custos ligados ao lançamento de novos produtos; adaptação rápida às mudanças da procura; redução de *stocks*; maior precisão; alta qualidade; individualização dos produtos e serviços; redução e melhor cumprimento dos prazos de entrega (Kovács, Carvalho Ferreira e Santos, 1994). Mas é preciso avaliar o “reverso da medalha” - a dualização do mundo do trabalho: “qualificação/desqualificação do trabalho; estabilidade do vínculo contratual/precariedade do vínculo contratual; emprego/desemprego; inclusão na economia formal/exclusão na economia informal” (Carvalho Ferreira, 2002: 209).

3.3.7.- A subcontratação

O recurso à subcontratação constitui uma forma de as empresas se flexibilizarem. Trata-se de uma prática cuja utilização se tem vindo a generalizar e que é possível ser encontrada nas mais diversificadas áreas e sectores de actividade. A sua utilização visa aligeirar a estrutura organizacional, reduzir custos e centrar a actuação da empresa no seu *core business*. Um dado significativo a registar é que, neste processo, muitas das anteriores relações de emprego passaram a ser substituídas por relações comerciais. Mas, não é só: “... é importante sublinhar que o recurso massivo à subcontratação fez reviver (nos países industrializados) ou reforçou (nos países menos desenvolvidos) formas de trabalho antigas. Estas actividades patriarcais ou ao domicílio caracterizam-se por uma exploração que se confunde com as hierarquias sociais tradicionais, as estruturas familiares ou as divisões sexuais do trabalho, tornando menos visíveis as formas de antagonismo e mais difíceis as suas expressões organizadas. Este recurso à subcontratação também contribuiu para fazer pesar sobre as empresas mais pequenas, situadas no fim da cadeia produtiva, os riscos do mercado” (Alcolea-Bureth, 2004: 100).

A focalização em actividades centrais e a externalização¹⁵⁸ de actividades consideradas menos importantes implica uma divisão das actividades produtivas, mas também tem implicações em termos de qualificação. As actividades-chave permanecem no centro das atenções (trabalhadores qualificados e em que é feita uma grande aposta na formação dos recursos humanos) e as actividades de execução são subcontratadas (trabalhadores pouco ou nada qualificados e com reduzida ou nenhuma possibilidade de aprendizagem¹⁵⁹). As empresas, ao privilegiarem estas

¹⁵⁸ Como destaca Kovács (2002: 32-33) esta situação conduz à existência de um núcleo de trabalhadores bem pagos, com estabilidade e com possibilidades de promoção e de desenvolvimento. Mas, ao mesmo tempo, implica a difusão de formas de emprego flexíveis mas, na maior parte dos casos, precárias. Ou seja, quem as ocupa vai respondendo às variações das necessidades empresariais.

¹⁵⁹ Estes trabalhadores são os primeiros a estar sujeitos aos choques conjunturais.

práticas de subcontratação¹⁶⁰, de externalização e de deslocalização, contribuem para a segmentação e divisão da mão-de-obra (Allen e Henry, 1996: 35), criando um profundo dualismo em matéria de recursos humanos e tudo o que a eles diz respeito (qualificação, formação, protecção social, benefícios, etc.) entre as empresas que compõem toda esta rede de relações. Estas estratégias partem, muitas vezes, dos princípios da *lean production* e da reengenharia: produzir mais, melhor e mais rapidamente com menos.

O recurso à subcontratação permite às empresas reduzir a estrutura dos seus custos de produção e potenciar significativamente as suas capacidades de produção, distribuição, troca e consumo de bens e serviços com objectivos exclusivos de controlar as funções desviantes e disfuncionais da economia subterrânea (Carvalho Ferreira, 2009: 12).

3.3.8.- A flexibilidade

Castells (1999b) considera que vivemos um período de transição. A palavra de ordem é, neste contexto, a flexibilidade. Os últimos anos têm sido, de facto, palco de uma evolução profunda nas condições em que as empresas desenvolvem as suas actividades. Face à turbulência, complexidade e incerteza, espera-se que a realidade empresa seja flexível no sentido de satisfazer uma procura variada, ao melhor preço possível e com um produto de qualidade. Neste contexto, alguns elementos tornam-se imprescindíveis para esta flexibilidade: os recursos humanos, os sistemas de produção, as tecnologias e os sistemas de informação. A flexibilidade é, assim, apresentada como uma resposta às novas condições de mercado¹⁶¹, apesar de ser um conceito diversamente apreendido, razão pela qual têm surgido diversas tipologias. Por exemplo, (AA.VV.) Bernard Brunhes Consultants (1994) e Atkinson (1984).

Perante o contexto que acabámos de descrever, o novo modelo pós-fordista procura estar em maior sintonia com esse mesmo contexto, pelo que as empresas se envolvem em processos de reestruturação. Entre as tendências de reestruturação destacam-se as seguintes: simplificação e descentralização das estruturas empresariais; focalização na actividade principal de grande valor acrescentado, com a externalização e deslocalização simultânea de outras actividades; ligação através de redes de informação de um grande número de empresas de dimensão reduzida ligadas às actividades centrais e de trabalhadores por conta própria; investimento nos recursos humanos; substituição crescente do contrato de duração indeterminada; substituição crescente do princípio da organização pelo princípio do mercado como mecanismo de coordenação de actividades (Kovács, 2002: 113). Espera-se que estes processos se traduzam numa série de alterações aos mais variados níveis: estrutura organizacional, organização do trabalho, estilo de gestão, cultura de empresa, qualificação, formação, estrutura de emprego e relações entre Direcção e

¹⁶⁰ Muitas vezes, estas práticas de subcontratação, associadas à imagem de um novo modelo de empresa, acabam por reproduzir uma concepção taylorista da organização do trabalho, isto é, a empresa que subcontrata concebe e controla e a empresa subcontratada executa.

¹⁶¹ Vários relatórios e estudos a nível europeu - Boissonat *et al.* (1994) e Supiot *et al.* (1999) - por exemplo - reconhecem a importância da flexibilidade na competitividade das empresas.

trabalhadores. Contudo, nem sempre o discurso se concretiza na realidade¹⁶². Como nos diz Rubery (1996: 35), tudo isto “são tendências, mas não são necessariamente inevitabilidades, a não ser que não se empreendam esforços políticos sérios no sentido de repensar e de recolocar em funcionamento novas instituições reguladoras do mercado de trabalho (...). O caminho do desenvolvimento é contingente; não está determinado pelas forças sociais ou económicas da actualidade”.

Várias têm sido as teses, os conceitos e as metáforas utilizadas para descrever o conjunto das alterações em curso. Os anos 80 traduzem a passagem progressiva da “sociedade industrial” à “sociedade de informação”, traduzindo um novo projecto de sociedade, assente nas novas tecnologias de informação e comunicação e nas suas potencialidades e na qual o conhecimento se assume como um conceito-chave. No entanto, a leitura das transformações da sociedade industrial e da nova sociedade é controversa e vários têm sido aqueles que a têm tentado caracterizar. Entre eles: Toffler, 1984; Touraine, 1970; Masuda, 1984; Reich, 1993; Boyer e Durand, 1993; Bell, 1977; Hage e Powers, 1992; Lyon, 1992; Grupo de Lisboa, 1994; Naisbitt, 1988; Castells, 1997a, entre outros¹⁶³. Assim, é possível encontrar uma diversidade de designações entre estes autores, pelo facto de nem todos destacarem os mesmos aspectos ou se o fazem, os seus olhares não são coincidentes. Alguns exemplos destas designações: “capitalismo desorganizado”; “pós-fordismo”, “civilização da 3ª vaga”; “sociedade pós-industrial”; “sociedade de informação”, “sociedade-rede”, entre outras. Contudo, é possível identificar alguns pontos comuns aos vários autores: o sublinhado que fazem ao papel das TIC¹⁶⁴, bem como do conhecimento e do desenvolvimento científico; o aumento da complexificação do funcionamento da sociedade; a importância da actualização dos saberes; a existência de novos critérios (qualidade, inovação, diversificação e individualização); a emergência de valores pós-materialistas e o desenvolvimento da flexibilidade.

Sara Falcão Casaca (2005a: 77-79) sintetiza no Quadro I.2 (em anexo) as principais transformações socioeconómicas. A autora faz uma dupla chamada de atenção: por um lado, os dois modelos apresentados representam uma mera simplificação da realidade (*ideais tipos*), e por outro lado, que as mudanças ocorridas não são lineares, coerentes e estáveis, nem tão-pouco implicam uma ruptura com a sociedade anterior.

Assim, os desafios e as tendências actuais são muitos: a globalização da economia; as transformações do mercado de trabalho e emprego; as mutações tecnológicas; a fragilização das estruturas familiares e as importantes mudanças na estrutura doméstica¹⁶⁵; a fragmentação e vulnerabilidade sociais; os fenómenos migratórios; a segmentação do mercado de trabalho; a evolução da população activa;

¹⁶² Para um melhor entendimento das ilusões e problemas da renovação organizacional, consultar Kovács (2002: 113-123).

¹⁶³ Para uma maior sistematização destes contributos, ver obra de Ilona Kovács (2002).

¹⁶⁴ No entanto, como diz David Lyon (1992), não existe qualquer determinismo tecnológico, isto é, existe sempre a possibilidade de construir vários cenários possíveis sobre as características da nova sociedade.

¹⁶⁵ Mudanças que se traduzem, entre outras, no tipo de lares, dimensão e estrutura familiar; menos casamentos e casamentos tardios; aumento do número de divórcios; níveis mais baixos de fertilidade; maior esperança de vida; etc. Estas situações podem contribuir para aumentar a pressão de dispor de mais formas externas de apoio social.

a instabilidade e precariedade das relações laborais; o sistema financeiro mundial; as pressões para a redução de custos; as alterações nos sistemas de valores; a flexibilidade; as privatizações; a desregulamentação; a entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho¹⁶⁶; as alterações no percurso pessoal e profissional dos indivíduos; as actividades bolsistas e especulativas; as fusões, aquisições e concentrações de capital; a crescente participação em actividades sociais; as desigualdades entre países; as pressões competitivas; a fragmentação da política a nível planetário; a deslocalização das actividades; as novas formas de organização do trabalho; as novas modalidades de emprego; a situação demográfica; as situações de pobreza e de exclusão¹⁶⁷; a evolução das despesas em matéria de protecção e assistência social; a subcontratação; etc. (Kovács, *et al.*, 2006; Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Mozzicafreddo, 2002; Comissão Europeia, 2000; Rodrigues, 2004). A lista não é exautiva. No entanto, permite-nos pensar na amplitude destas transformações e na urgência de as entender e atender.

A leitura das transformações económicas e socioculturais remete-nos para uma conclusão: é complexa a sociedade em que vivemos, pelo que a sua compreensão não é tarefa fácil. A *literatura* tem sido fértil a este nível. Não é nosso intuito rever e aprofundar posições, diferenças e entendimentos associados a cada um dos pontos enumerados. Procuramos sim, nesta fase do trabalho e tendo em conta os objectivos propostos, delimitar a nossa análise àquelas que são as principais tendências do mundo em que vivemos e que, no fundo, constituem a envolvente macro do nosso quadro de análise.

3.4.- As implicações das transformações socioeconómicas no trabalho e no emprego

Múltiplas são as implicações das transformações socioeconómicas sobre o trabalho e o emprego. Diariamente, somos confrontados com palavras cuja persistência parece estar assegurada nos próximos anos. Entre elas: o desemprego, a pobreza, a precariedade, a instabilidade, a exclusão, etc. Palavras que traduzem flagelos sociais talvez sem comparação na história de alguns países. Para alguns autores (Rosanvallon, 1995; Castel, 1995) que se têm debruçado sobre esta questão, estamos mesmo perante uma nova questão social, uma vez que um importante grupo da população se mantém involuntariamente sem trabalho¹⁶⁸, questionando desta forma

¹⁶⁶ Esta é uma mudança importante. As diferenças entre os modelos de educação e de emprego dos homens e das mulheres diminuiu. É provável que esta seja uma tendência que irá continuar na Europa. No entanto, as mulheres ainda encontram muitas dificuldades sobretudo no que se refere à igualdade de condições de acesso ao mercado de trabalho, à progressão profissional e à conciliação entre trabalho e vida familiar. Apesar da evolução positiva, a taxa de emprego das mulheres continua a ser mais baixa do que a dos homens.

¹⁶⁷ Neste contexto, surge uma nova forma de exclusão social – a exclusão da sociedade salarial que resulta de um défice de *lugares* ocupáveis na estrutura social, se nós entendermos por *lugares* as posições às quais estão associadas uma utilidade social e um reconhecimento público (Castel, 1995: 412).

¹⁶⁸ Um grupo a que Castel (1995) chama de “supranumerários”, isto é, um grupo que parece que está “condenado” a ser excluído do processo produtivo.

o modelo de sociedade construído à luz do paradigma do trabalho assalariado. Para Galeiras (2004: 7), “as condições em que o trabalho é exercido estão, pois, em processo de redefinição, caracterizado pela consolidação da tendência para a desregulação e, conseqüentemente, para a precarização, uma vez que o trabalho tem vindo a perder força política frente ao capital”. Daqui decorrem graves conseqüências colectivas e individuais, pondo em causa a estabilidade dos indivíduos e das famílias, dos vínculos sociais, do próprio contrato social e das redes familiares e de vizinhança.

No contexto das transformações que acabámos de apresentar e que Riccardo Petrella (1996: 45) rotula das *Nouvelles Tables de la Loi*, o emprego, tal como era concebido na era industrial, tem vindo a ser muito afectado, nomeadamente em algumas dimensões: estabilidade, formas de contratação, formas de organização do trabalho e do tempo de trabalho¹⁶⁹, composição das competências profissionais, local, contrato social entre o empregador e o trabalhador¹⁷⁰ (Paixão e Simão, 2002; Carnoy, 2000). Contudo, existem “... outras alterações substanciais, como o ciclo de vida laboral descontínua com interrupções e carreira profissional acidentada. Há tendência para a diferenciação e segmentação dos trabalhadores, individualização das relações de trabalho, dos percursos profissionais e das condições de vida em geral” (Kovács e Chagas Lopes, 2009: 2). No fundo, o que está em causa é a crise do modelo de emprego típico da sociedade salarial e uma transformação das funções do trabalho (função produção, função repartição e função inserção) (Boissonat *et al.*, 1994).

Desta forma, aquilo a que hoje assistimos é a difusão de uma grande diversidade de formas de emprego, cujo traço comum é a flexibilidade¹⁷¹. Estas formas de emprego são normalmente rotuladas de “atípicas”¹⁷² quando comparadas com o padrão de emprego típico da sociedade salarial ou de “novas formas de emprego”, precisamente para marcar a diferença em relação ao padrão tradicional. Na “rotulagem” destas formas de emprego, Kovács (2004) opta por recorrer ao adjetivo “flexível”, por considerar que esta é a característica principal das formas de emprego actualmente em difusão. Mas, a agravar esta situação, a autora refere que uma parte

¹⁶⁹ Castells (2000), sobre a reorganização do tempo de trabalho, afirma que é um tema central da nossa sociedade, mas não constitui uma resposta ao desemprego, uma vez que este não tem a sua origem na mudança tecnológica. De um modo geral, na Europa não existe uma relação directa entre o nível tecnológico e a evolução do emprego. Aliás, afirma o autor que, a nível mundial, são precisamente os países de nível tecnológico mais baixo que sofrem as maiores taxas de desemprego. São essencialmente os modos de utilização das tecnologias - determinadas conjuntamente pelas políticas públicas, as escolhas estratégicas das empresas e a acção das instituições de regulação do mercado de trabalho - que explicam as mudanças qualitativas e quantitativas do emprego.

¹⁷⁰ Como refere Carnoy (2000), o contrato tradicional assentava em direitos, garantias e obrigações recíprocas: o empregador comprometia-se a pagar as responsabilidades sociais, a garantir a igualdade de oportunidades, a segurança do emprego (até um certo ponto), as possibilidades de promoção, de formação e de requalificação e o trabalhador comprometia-se a ser leal, assegurar um trabalho de qualidade e a realizar horas suplementares se tal fosse necessário.

¹⁷¹ Partilhando a ideia de Falcão Casaca (2005a;b) e de Ilona Kovács (2005), a flexibilidade de trabalho tanto pode acarretar *riscos* (precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de género), como oportunidades (possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida).

¹⁷² Muito provavelmente, estas formas consideradas atípicas deixarão de ser assim designadas. “Infelizmente”, passarão cada vez mais a marcar o percurso dos trabalhadores e a representarem, muitas vezes, a única alternativa de entrar pela primeira vez ou de voltar a entrar no mercado de trabalho.

significativa destas formas é precária, isto é, corresponde normalmente a trabalho mal pago, pouco reconhecido, instável e em que a ameaça do desemprego, a pouca protecção social e as faltas de perspectivas de evolução profissional são, na maior parte dos casos, uma realidade.

As transformações (Quadro 16) registadas nos sistemas produtivos e na sociedade em geral contribuíram para uma profunda alteração nos modos de organização e nas dinâmicas do trabalho e do emprego. Estas transformações são o resultado da combinação de vários factores que impulsionaram uma flexibilização crescente dos modos de produção e, em consequência, do emprego (Rebello, 2004).

Quadro 16 - Síntese das principais transformações socioeconómicas

Transformações económicas	Transformações tecnológicas ¹⁷³	Transformações socioculturais	Transformações políticas
<ul style="list-style-type: none"> - crescente terciarização - esbatimento de fronteiras entre sectores - crise das estruturas empresariais piramidais fordistas e o desenvolvimento das estruturas organizativas em rede - aparecimento de novos pólos industriais fortemente competitivos - a crescente internacionalização e globalização - emergência de novas condições de concorrência - instabilidade do emprego - passagem da produção em massa à produção flexível - novos modelos produtivos - sistema produtivo intenso em capital e conhecimento 	<ul style="list-style-type: none"> - desenvolvimento da biotecnologia e de energias alternativas ao petróleo - desenvolvimento de novos materiais - desenvolvimento das TIC baseadas na microelectrónica: prodútica e burótica - as potencialidades da automatização flexível - as inovações tecnológicas transformaram a estrutura dos sectores industriais tradicionalmente compartimentados - a verticalização dá lugar à horizontalização sectorial ⇒ desaparece a separação entre tecnologias industriais (aplicadas apenas à fabricação) e a tecnologia de informação (utilizada nos serviços administrativos) - a “informação” torna-se um dos principais recursos da actividade produtiva - a penetração progressiva das NTIC modifica completamente os produtos, as máquinas e os instrumentos frequentemente utilizados 	<ul style="list-style-type: none"> - crise do Estado-providência - emergência de novos conflitos sociais - emergência de novas lutas sociais - emergência de novas desigualdades sociais (detentores do conhecimento “analistas simbólicos” versus novos desqualificados) - desemprego massivo e emergência de novas formas de trabalho - transformação dos papéis profissionais, da estrutura ocupacional e do emprego - diversificação dos estilos de vida - valores pós-materialistas - possibilidades de desenvolvimento de uma nova civilização global, mas também de novas formas de dominação social e cultural - tendência para a homogeneização dos padrões de consumo - aldeia global versus nacionalismos e particularismos culturais 	<ul style="list-style-type: none"> - desvalorização do Estado-Nação - enfraquecimento da legislação laboral e dos programas de bem-estar social - desregulamentação - exigências de um novo contrato social¹⁷⁴

Fonte: elaborado a partir de Kovács (2002); Kovács (s.d.); Kovács, Carvalho Ferreira e Santos (1994); Grupo de Lisboa (1994).

¹⁷³ Na opinião de Carvalho Ferreira (2001: s.p.), as novas tecnologias “obrigam a uma adaptação sistemática do factor trabalho em termos de um novo saber-fazer expresso na exigência de novas competências, novas qualificações, novos ritmos, novos gestos, novas pausas, novos tempos e movimentos e, necessariamente, novas capacidades cognitivas e comportamentais”. Porém, quanto às consequências das novas tecnologias de informação e comunicação sobre o volume do emprego não há uma única tendência e é impossível prever com exactidão os seus efeitos. No debate sobre a sociedade da informação confrontam-se diversas perspectivas (umas mais optimistas do que outras) (cf. Kovács, 2002). No entanto, Ilona Kovács (2002: 26) faz a seguinte chamada de atenção: uma análise cuidada indica que não há uma única tendência de evolução, mas uma diversidade de situações que variam em função de um conjunto de condições macroeconómicas, sociais e culturais (entre elas: a divisão internacional do trabalho, a economia global, a estruturação da actividade económica, as políticas do governo, as condições do mercado dos produtos e do trabalho, o sistema ensino-formação, etc.).

¹⁷⁴ O Grupo de Lisboa (1994) fala na necessidade de criação de um novo contrato social à escala mundial, como resposta aos problemas postos pelo fim dos contratos sociais nacionais dos Estados-providência, da liberalização da economia, da desregulamentação e da globalização económica e sociocultural.

O emprego estável e protegido constituiu, como se constatou nas primeiras páginas deste capítulo, a matriz principal da construção da sociedade salarial e foi na base da pertença profissional que se edificaram muitos dos sistemas de protecção social. Para todos os trabalhadores e, independentemente do lugar ocupado na hierarquia socioprofissional, o estatuto subjacente ao emprego representava a base da economia da solidariedade. Contudo, hoje, assistimos a uma profunda transformação da condição salarial, que passa por uma perda da hegemonia do emprego clássico (a tempo inteiro, programado para durar e enquadrado pelo Direito do Trabalho e pela protecção social) (Castel, R., 2007).

Das transformações económicas e socioculturais resulta a crise do pleno emprego, do trabalho assalariado, da integração social pelo emprego e, ao mesmo tempo, a crise do Estado-providência e das formas de regulação social do mercado de trabalho, a crise da regulação política sobre o mercado nacional e a crise do compromisso capital-trabalho que, até à década de 70, permitiu a redistribuição dos ganhos de produtividade. Começam a proliferar os empregos precários (Kovács, 2002; Kovács e Chagas Lopes, 2009). Para além destas consequências, Carnoy (2000) acrescenta: a flexibilidade crescente, a individualização das condições de trabalho, a fragmentação da força de trabalho e as temporalidades cambiantes da vida profissional. Em nome da flexibilidade, da polivalência e da empregabilidade procura-se desregular as conquistas alcançadas durante os “Trinta Anos Gloriosos” (Grozelier, 1998).

Desta forma, o contexto actual - onde as palavras de ordem são liberalizar, desregular, privatizar, reduzir e responsabilizar¹⁷⁵ - proporciona situações muito contrastantes¹⁷⁶; enquanto uns aumentam as suas vantagens, outros vêm aumentar as suas vulnerabilidades¹⁷⁷. Daqui resulta o aparecimento de um conjunto crescente e heterogéneo de pessoas cuja integração económica e social é precária¹⁷⁸: empregos precários, baixos salários, limitadas oportunidades de formação e progressão e pouca protecção social. “A diversidade de situações de emprego tem consequências individuais e sociais múltiplas, não apenas ao nível do consumo e da qualidade de

¹⁷⁵ Este pedido de responsabilização individual não deixa de ser contraditório e paradoxal: numa altura em que tanto se apela à importância da renovação das competências, como é que se pode pedir esta responsabilização se as pessoas, em virtude da situação em que se encontram, não conseguem sequer, muitas vezes, satisfazer as suas necessidades básicas. Segundo Caleiras (2004: 8), esta lógica discursiva de transferir do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos faz com que se procurem nas pessoas os atributos que lhes facilitam ou não a empregabilidade. Mas, destaca o autor, esta transferência pode ser redutora: se, por um lado, escamoteia as dinâmicas do mercado de trabalho, por outro lado, parece responsabilizar o indivíduo pela condição em que se encontra, correndo o risco de ser estigmatizante.

¹⁷⁶ Como nos diz Castells, (1997a), apesar da globalização marcar a tendência dominante, ela não abrange todos os sectores da economia, nem todas as regiões geográficas do mundo; conseqüentemente, nem todos os processos são realmente convergentes. Desta forma, a economia global é profundamente assimétrica.

¹⁷⁷ Isto é, quem está em vantagem aumenta as suas vantagens e quem está em desvantagem aumenta ainda mais as suas desvantagens. Na opinião de Kovács e Chagas Lopes (2009: 5), “a nova organização da produção e o modo de funcionamento das sociedades submetidas à lógica da competição global lança segmentos crescentes da população no desemprego, no emprego instável, na precariedade e na pobreza, com o risco de estar sujeito a uma espiral de fragilização”.

¹⁷⁸ O mercado de trabalho não é uma realidade imune às distinções sociais. Bem pelo contrário, nele se reflectem e nele se produzem as desigualdades mais diversas. O trabalho é, por outro lado, uma fonte de identidade social forte, pelo que a inclusão ou exclusão em relação a este, marca os estatutos sociais das pessoas nas sociedades salariais (cf. Castel, 1995).

vida, das perspectivas quanto ao futuro, da protecção social e do acesso a actividades colectivas, mas igualmente em termos de acção e intervenção individual e colectiva, nomeadamente no que diz respeito à capacidade de defesa de interesses” (Kovács *et al.*, 2006: 5). A agravar ainda mais a situação, registe-se que a difusão de formas flexíveis de trabalho e de emprego têm ainda a particularidade de poder caracterizar a situação de um indivíduo ao mesmo tempo, isto é, pode estar abrangido por várias situações laborais e estatutos de emprego (por exemplo, ter um *part time* e ter um contrato a prazo). A insegurança instala-se entre os trabalhadores. Não é que este sentimento seja novo; a novidade está mesma na extensão que ele começa a adquirir. As trajetórias são cada vez mais marcadas pela turbulência, flexibilidade e impermanência e o percurso é cada vez mais labiríntico (Pais, 2003). Daqui resultam sentimentos de angústia, ansiedade, insegurança e grande inquietação quanto ao futuro. Acrescente-se, as fragilidades orçamentais das famílias, o desemprego que chega a atingir marido e mulher ao mesmo tempo, acarretando um desmoronar das solidariedades familiares até então existentes. Como se tudo isto não fosse já por si grave, assistimos a um Estado com limitações a vários níveis (financeiras, ideológicas e organizacionais, por exemplo), que o impedem de estar à altura da dimensão dos problemas.

No caso do mercado de trabalho e de emprego, a influência do contexto actual manifesta-se na coexistência de tendências diversas e até contraditórias, tais como: a emergência de novas competências ligadas às transformações técnico-organizativas, mudanças quantitativas e qualitativas na procura de qualificações, rápida obsolescência dos conhecimentos adquiridos, o aumento do desemprego, a difusão de formas atípicas e precárias de emprego, entre outras (Kovács, 2002). “Não assistimos à transição de um pleno emprego absoluto para um desaparecimento absoluto de empregos, mas sim à transição de um pleno emprego relativo a um desemprego relativamente grandioso” (Browne, 1999: 35).

As transformações estruturais da actividade económica e a reestruturação das empresas tendem a agravar o desemprego, uma vez que estas transformações libertam um conjunto de trabalhadores, que nem sempre têm as qualificações e competências para fazer face às exigências actuais. Uma das consequências que daqui resulta é uma crescente divisão entre tipos de trabalho¹⁷⁹ e uma grande diversidade das condições em que ele se desenvolve. No entanto, as organizações

¹⁷⁹ Contrariando a opinião de alguns que entendiam que a sociedade de informação faria desaparecer o trabalho desqualificado e mal pago, Reich (1993) afirma que as tendências actuais não permitem comprovar tal entendimento. Assim, o autor fala em três tipos de trabalho: os serviços de produção de rotina; os serviços interpessoais e os serviços simbólico-analíticos. Também ao nível destes grupos, há quem ganhe e quem perca com o contexto actual; o que, mais uma vez, vem reforçar as crescentes desigualdades motivadas pelos processos de transformação em curso. A qualificação dos recursos humanos faz a diferença entre as nações. No entanto, e fazendo uma ponte entre a economia social e esta visão tripartida de Reich, é importante afirmar que o autor reconhece que, se alguns serviços interpessoais tradicionais tendem a desaparecer, admite, também, o surgimento de novos serviços, nomeadamente no campo social, como resposta ao grande desafio demográfico que é o envelhecimento da população.

também têm diferentes possibilidades de opções no que diz respeito à gestão dos seus recursos humanos¹⁸⁰.

As grandes transformações e metamorfoses das últimas décadas não deixam, pois, de se reflectir no mundo do trabalho e do emprego. De todo este processo resulta a heterogeneidade, a complexificação e a fragmentação do trabalho (Kovács, 2002). Se, até há alguns anos atrás, era relativamente fácil caracterizar a classe que vivia do trabalho, hoje encontramos um autêntico puzzle de situações. Todas estas transformações afectaram não só a inserção das pessoas na estrutura produtiva, bem como as suas formas de representação sindical e política. Em todo este contexto não se pode deixar de referir a dimensão do desenvolvimento científico e tecnológico com reflexos, mais ou menos intensos, na vida das organizações e nos processos de automatização. O que é certo é que, independentemente, da sua intensidade, afectaram as relações de trabalho e de produção do capital. Todas estas transformações, presentes ou em curso, são vividas de modo diferente pelos países, consoante as suas condições económicas, sociais, culturais, étnicas e políticas, etc. Numa palavra: esboça-se um processo profundamente contraditório. Daí, alguns autores falarem na dualização/polarização da sociedade (Rifkin, 1995; Castells, 1997a; Petrella, 1996; Grupo de Lisboa, 1994).

Para além da dualização, assiste-se a uma segmentação dos recursos humanos nas organizações. Ilona Kovács (2002: 87) apresenta-nos um modelo analítico complementar (Figura 10)¹⁸¹, que procura apreender as trajectórias dos indivíduos no mercado de trabalho a partir de dois eixos: o da estabilidade de emprego e o da qualificação. Neste sentido, é possível identificar quatro *tipos ideais* de percursos:

- situação 1 - *flexibilidade precarizante* (neste caso, a autora desdobra esta situação em duas: i) flexibilidade precária transitória e ii) flexibilidade precária estável em que a mobilidade entre empregos está relacionada com ocupações pouco qualificadas);
- situação 2 - *estabilidade ameaçada*, abrange os trabalhadores com um contrato estável; mas, em contrapartida, o trabalho que desenvolvem é pobre em conteúdo, pouco qualificado e com poucas oportunidades de valorização profissional;
- situação 3 - *flexibilidade qualificante*, situação em que a mobilidade entre empregos e a ausência de estabilidade contratual decorre de uma opção individual e em que o trabalhador assume o “comando” da sua própria carreira, estando associada a um investimento progressivo das qualificações profissionais e, finalmente,

¹⁸⁰ Essas estratégias podem ser de diferentes tipos: estratégia de redução de custos, sobretudo de mão-de-obra; estratégia de inovação “tecnocêntrica”; estratégia de inovação inspirada no modelo “lean production” e a estratégia de inovação “antropocêntrica”, centrada nas pessoas e na organização. Estas estratégias podem coexistir dentro de uma mesma empresa. Para mais detalhes sobre cada uma destas estratégias, ver Kovács (1994b).

¹⁸¹ Para mais detalhes sobre este modelo, consultar a obra da autora. Este modelo servirá, como teremos oportunidade de ver, como uma das fontes para a elaboração dos percursos laborais/profissionais.

- situação 4 - *estabilidade profissional*, quando o indivíduo em causa, além de beneficiar de estabilidade contratual, exerce um trabalho variado e qualificado, tem oportunidades de aprendizagem e de progressão profissional.

Figura 10 - Situação relativamente ao emprego e às perspectivas de empregabilidade

Qualifi- cação	<i>Situação 3: Flexibilidade qualificante</i>	<i>Situação 4: Estabilidade profissional</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - situação por opção (escolhida); - trabalho altamente qualificado (profissional), permitindo e exigindo aprendizagem contínua; - posição e capacidade de negociar dos indivíduos com o empregador; - forte mobilidade profissional no mercado de trabalho externo (entre empresas); - perspectivas profissionais: actividade profissional intensa e qualificante, ligada a uma série de empresas sem vínculos estáveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - trabalho variado e interessante, oferecendo possibilidades de aprendizagem no trabalho; - forte interesse por parte da empresa em investir na formação; - posição e capacidade de negociação dos indivíduos e dos grupos com o empregador sobre salários e condições de trabalho; - forte possibilidade de mobilidade horizontal e/o ascendente no mercado de trabalho interno e externo.
	<i>Situação 1: Flexibilidade precarizante</i>	<i>Situação 2: Estabilidade ameaçada</i>
	<p>A) Flexibilidade precária transitória</p> <ul style="list-style-type: none"> - jovens com níveis de educação elevados/médios; - trabalho pobre em conteúdo limitando fortemente o uso das competências e a aprendizagem no trabalho; - falta de capacidade de negociação com o empregador; - procura de uma situação profissional melhor. <p>B) Flexibilidade precária estável</p> <ul style="list-style-type: none"> - forte mobilidade lateral, sobre todo o mercado de trabalho externo; - perspectivas profissionais: forte probabilidade de um percurso marcado pela precariedade e ameaça de desemprego. 	<ul style="list-style-type: none"> - trabalho pobre em conteúdo limitando fortemente a aprendizagem no trabalho; - posição de negociação individual frágil, com eventual capacidade de negociação sindical com o empregador; - mobilidade lateral no mercado de trabalho interno, mobilidade ascendente limitada; - perspectivas profissionais: melhoria da qualificação para um segmento pequeno; para a maioria falta de perspectivas e ameaça de precariedade e de desemprego.
-	Estabilidade de emprego	
		+

Fonte: Kovács, 2002: 87.

A nova economia representa um modo de trabalho, mas também um modo de vida. Os seus valores centrais são a flexibilidade, a inovação e o assumir dos riscos. Esta nova sociedade exige não só mão-de-obra bem formada, mas também disposta a mudar rapidamente de emprego e a assumir os riscos inerentes a esta mobilidade. As próprias instituições - empresa, família e comunidade local - não funcionam como anteriormente (Carnoy, 2000). Por tudo isto, os desafios que enfrentamos são, de facto, significativos e, alguns deles, de não muito rápida resolução.

3.5.- Controvérsias acerca da crise do emprego

A leitura sobre as transformações em curso está longe de ser consensual. Várias abordagens têm sido desenvolvidas sobre estas transformações e sobre a crise do trabalho/emprego. Kovács *et al.* (2006: 51-70) sistematizam estas abordagens em quatro posições teóricas: 1) o fim do trabalho, 2) o fim da sociedade salarial e do emprego (as teses optimistas e as teses críticas e pessimistas), 3) as teses em torno da perda da centralidade do trabalho e 4) a perspectiva dos próprios autores -

crecente flexibilidade e heterogeneidade do trabalho e do emprego. Apresentaremos, de forma resumida, as ideias principais de cada uma destas quatro posições, ainda que, num ou noutro caso, se possa justificar um maior desenvolvimento, nomeadamente quando os autores em causa fazem referência à economia social ou ao terceiro sector. Um dos autores mais representativos da perspectiva teórica sobre o fim do trabalho é Jeremy Rifkin. Numa das suas obras mais conhecidas, *The end of Work: The decline of the global labor force and the New Post-Market Era* (1995), o autor analisa as consequências da inovação tecnológica sobre o emprego e o futuro do sistema capitalista¹⁸². O Quadro 17 apresenta uma síntese das principais ideias deste autor:

Quadro 17 - Síntese das principais ideias de Jeremy Rifkin

Ideia-chave:	As novas tecnologias de informação e comunicação estão a causar uma revolução sem precedentes no mundo do trabalho e do emprego, a que se aliam os novos métodos de gestão (reengenharia, <i>lean production</i> , <i>outsourcing</i> , <i>downsizing</i>). O pós-fordismo significa o fim do trabalho.
Avaliação da realidade:	Visão pessimista, catastrófica, sombria e fatalista da realidade.
O retrato da sociedade:	Sistema de emprego dual; alienação; desemprego; precariedade; vulnerabilidade laboral; desvalorização dos salários; subemprego; desqualificação; degradação do trabalho; insegurança; diminuição ou privação de benefícios sociais; enfraquecimento do poder sindical; agravamento do fosso entre as classes sociais; desencorajamento; stress; suicídio; rebelião; violência; crime; xenofobia; o apego a linhas ideológicas extremistas; os conflitos sociais; etc.
Soluções propostas pelo autor:	1) um novo contrato social (uma sociedade mais justa e equilibrada); 2) a redução do tempo de trabalho como forma de distribuir equitativamente o tempo de trabalho disponível no sector formal; 3) o desenvolvimento do terceiro sector (economia social).
Um contributo importante:	A vida das pessoas não deve estar unicamente limitada ao trabalho remunerado; ela deverá também ter espaço para o desenvolvimento de actividades socialmente úteis.

Fonte: elaborado a partir de Rifkin, 1995.

A terceira solução proposta - o desenvolvimento do terceiro sector (economia social) - merece algumas considerações no que diz respeito ao papel deste sector - e que é, também, sublinhado por Rifkin - enquanto criador de emprego. Se, de facto, as tecnologias de informação e comunicação têm, assim, um efeito tão devastador e sem comparação na história da humanidade ao nível do emprego, é importante encontrar alternativas para quem não se enquadra na economia *high-tech* e para quem gradualmente cai nas malhas da precariedade, da exclusão e da pobreza. Aqui, o papel da esfera pública é fundamental¹⁸³, no sentido de providenciar (e financiar) uma alternativa de trabalho para todos aqueles cujo contributo já não é requerido pelo mercado. Rifkin entende que o papel do Estado é essencial, quer na dinamização do

¹⁸² É importante referir que, apesar do impacto das ideias de Rifkin nos diversos meios, não deixaram de ser progressivamente criticadas. Veja-se, por exemplo, Grozelier, 1998; Kovács, 2002; Kóvacs *et al.*, 2006 e Garza Toledo, 1999.

¹⁸³ Na opinião de Rifkin, os governos deveriam promover um conjunto de incentivos para a dinamização do terceiro sector, como sejam a redução dos impostos para quem abdique de algumas horas na economia formal em prol de actividades de voluntariado (“shadow wage”; “social wage”); o salário social para quem não consegue um emprego no sector formal; subsídios às instituições da economia social, desde que elas se comprometam a recrutar os que se encontram desempregados e a formá-los tecnicamente; apoio à educação e à formação profissional para trabalhar na área da economia social. Caberá aos poderes públicos serem capazes de assumir um novo papel, adequando-se às novas realidades e investindo menos na economia concorrencial e pautando a sua actuação mais pelos interesses da economia social.

terceiro sector, quer no estabelecimento de um novo contrato social. Cabe-lhe, ainda, garantir um rendimento a todos aqueles cuja prestação do trabalho tenha sido prescindida pela economia formal (economia de mercado), ou seja, um salário social. Além disso, seria um sector financiado pelos ganhos de acumulação de riqueza gerados pela economia *high-tech* e por subvenções de benevolência. Este sector constituirá, portanto, o passaporte para uma sociedade pós-mercado, assente numa cultura orientada para os serviços e para os laços de comunidade. Contudo, o terceiro sector não se destina apenas àqueles indivíduos desempregados ou subempregados; numa lógica de solidariedade, ele integrará também aqueles que, embora exercendo funções no sector formal e tendo aqui horário mais reduzido, dedicam o seu tempo livre à realização de actividades socialmente úteis¹⁸⁴.

No entanto, na opinião de Kovács (2002: 147), o entendimento de Rifkin tem subjacente a seguinte ideia: “Não se trata da partilha do emprego e de reconversão das pessoas com vista ao emprego no sector formal, mas do desenvolvimento de um sector específico orientado para os serviços e laços comunitários e guiado pela ética da utilidade social, capaz de contrariar as forças e a ética do mercado. Este sector, para além de ocupar as pessoas garantindo rendimento, permite fortalecer a integração social e o civismo. As actividades realizadas neste sector justificam o salário social e libertam, ao mesmo tempo, o Estado de um conjunto de tarefas”. Contudo, o reconhecimento do papel do terceiro sector, enquanto criador de emprego, conduz a autora à seguinte chamada de atenção: o risco do terceiro sector se tornar um gueto que integra maioritariamente aqueles excluídos da economia de mercado; desviando as atenções da necessidade de transformar o sector mercantil e as orientações dos próprios Estados. A autora defende, sobretudo, uma renovação que deverá ocorrer dentro da sociedade de trabalho, com base na redistribuição do trabalho socialmente útil e na redução do tempo de trabalho remunerado, na conjugação entre flexibilidade e estabilidade financeira, social e psicológica, no exercício do trabalho em condições decentes e enquadrado em direitos sociais inalienáveis, isto é, uma renovação assente em mecanismos de regulação social que disciplinem as forças do capitalismo flexível.

Na segunda abordagem teórica - o fim da sociedade salarial e do emprego - é possível fazer uma dupla leitura: de um lado, as teses optimistas e, de outro lado, as teses críticas e pessimistas. O Quadro 18 ajuda a estabelecer as diferenças:

¹⁸⁴ Entre elas: a prestação de serviços à comunidade (voluntariado), como sejam, os serviços no domínio dos cuidados de saúde; o apoio aos carenciados e aos idosos; os serviços nos domínios da educação; investigação; arte; cultura; etc.

Quadro 18 - O fim da sociedade salarial e do emprego

As teses optimistas (corrente gestonária/funcionalista/neo-liberal)	As teses críticas e pessimistas
Autores representativos ¹⁸⁵ : William Bridges, revista Futuribles e o relatório Boissonat.	Autor representativo: Robert Castel.
Ideia-chave: o desenvolvimento da sociedade pós-salarial e a exaltação da flexibilidade.	Ideia-chave: desagregação da sociedade salarial; erosão da relação salarial fordista.
Avaliação da realidade: perspectiva optimista e positiva da evolução dos acontecimentos.	Avaliação da realidade: pessimismo e nostalgia em relação ao passado (sociedade salarial).
Consequências: flexibilidade total (do trabalho, da empresa e do indivíduo); fim do contrato de trabalho assalariado; generalização do trabalho independente (os contratos de actividade substituem os contratos de emprego); autonomia na gestão do tempo (a noção de tempo escolhido); responsabilização individual pela carreira.	Consequências: precarização; desemprego; instabilidade de emprego; exclusão social; crescimento significativo dos <i>supranumerários</i> ; défice de integração; fractura social; <i>desfiliação</i> .
Soluções propostas: o estabelecimento de contratos de actividade, estabelecidos entre o indivíduo e um conjunto de empresas e/ou de organismos públicos, como garantia das conquistas sociais já adquiridas.	Soluções propostas: defende a necessidade de invenção do social - projecto que se apoia na defesa de um Estado Social e de um pacto de solidariedade, de trabalho e de cidadania.
Apreciação crítica: uma sociedade muito competitiva, com precariedade, desemprego e desigualdades sociais.	Apreciação crítica: o mercado é rei; o trabalho é uma mercadoria e o salário retribui a tarefa, individualização.
Um contributo importante: a chamada de atenção para algumas das potencialidades da flexibilidade.	Um contributo importante: a chamada de atenção para o facto de a integração social poder estar ameaçada.

Fonte: elaborado a partir de Grozeller, 1998; Kovács *et al.*, 2006; Kovács, 2002; Falcão Casaca, 2005a, Castel, 1995.

O Quadro 19 dá a conhecer alguns dos nomes associados às teses em torno da perda da centralidade do trabalho¹⁸⁶. Gorz (1980), por exemplo, foi um dos primeiros autores a questionar a sociedade centrada no trabalho, ao identificar alguns sinais: a diminuição do trabalho na indústria; o aumento do sector dos serviços; a diminuição do horário de trabalho e o aumento do desemprego. Para o autor, é impossível o restabelecimento do pleno emprego, uma vez que o desemprego insiste em se instalar na Europa e a sociedade do tempo livre vislumbra-se como a alternativa desejada. É urgente uma nova concepção de trabalho, na qual este deixe de assumir a centralidade típica da sociedade industrial. O trabalho não será mais pensado como aquilo que se tem (ou não se tem), mas como aquilo que fazemos (Gorz, 1999). Perante o palco de tantas transformações, é fundamental criar as bases para uma sociedade que já não assenta na produção e que não é regulada pelo mercado, mas que se fundamenta em princípios de solidariedade e de reciprocidade e que não será uma sociedade de emprego, mas sim a **sociedade das multi-actividades** (contratos de actividade) da produção social. Na nova sociedade preconizada, a ética do trabalho, no seu sentido tradicional, daria lugar a uma nova lógica: a ética da vida, o apoio mútuo, a partilha, as redes de ajuda e o voluntariado.

Para Gorz (s.d.) é importante a emergência do terceiro sector como lugar privilegiado para o desenvolvimento de uma nova sociedade na qual a dimensão política e a dimensão social não estejam subordinadas aos interesses económicos. O desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação proporcionam a existência de novos “espaços” onde o desejo de experimentar e de auto-actividade se podem desenvolver graças ao reconhecimento de um rendimento de cidadania para todos. O desenvolvimento do terceiro sector está associado à crise do Estado-

¹⁸⁵ De acordo com Grozeller (1998).

¹⁸⁶ Neste ponto do trabalho não apresentamos os contributos de Eme e Laville, uma vez que as ideias-chave sobre a economia solidária se encontram já desenvolvidas no capítulo 2 (Parte I).

providência e à sua tendência para o desmantelamento. Neste contexto, o **terceiro sector** assumirá formas e contornos muito diferentes, segundo os objectivos que são visados: i) ele pode ser utilizado pelos governos como o amortecedor dos efeitos de uma política anti-social. É certo que em troca o terceiro sector receberá certas contrapartidas, mas terá de respeitar as regras do jogo, as orientações e os critérios definidos pelo Estado. Assistiremos a uma “*étatisation du communautaire au service de l’état désétatise*”. Subordinado a um sistema definido por outros, o terceiro sector perde a sua autonomia, o seu significado original na forma como se associa às necessidades e à satisfação das mesmas. A sua institucionalização reforçará a burocratização e as lutas de poder e ii) o terceiro sector pode prefigurar uma nova sociedade na qual o trabalho remunerado não é mais o factor principal de integração e onde a dimensão política e social não são subordinadas ao económico. Uma sociedade onde o indivíduo se torna um verdadeiro cidadão nas actividades que criam o laço social, o sentido, a reciprocidade, a autonomia e a “libertação” e que, de um modo diferente do trabalho, não são transaccionáveis, normalizadas, mensuráveis ou monetárias. Para consolidar este sentido, é necessário que o terceiro sector seja concebido não como um sector à parte, mas como uma esfera de actividade potencialmente hegemónica, acessível a todos e em que nada deve impedir o seu desenvolvimento.

A posição de Méda (1995) não difere muito da de Gorz, uma vez que a autora insiste na constituição de uma esfera autónoma de actividades cujo objectivo primeiro é a autonomia e a cooperação das pessoas. Trata-se de permitir libertação do espaço público da influência do trabalho/produção. Esta esfera de actividades corresponde ao espaço da interacção política entre os actores sociais. No modelo de sociedade preconizado pela autora, o trabalho deixa de ser o único meio de integração social dos indivíduos, sendo que a dignidade e a identificação individual advêm da participação em outras actividades. Cada pessoa encontrará a sua realização pessoal em quatro esferas: nas actividades produtivas, na participação na vida pública (a sociedade aproximar-se-ia de um modelo de democracia directa), nas actividades colectivas e na formação profissional. Seria a participação nestas quatro esferas que daria direito a uma “remuneração de cidadania”¹⁸⁷. A autora propõe que o trabalho produtivo seja equitativamente distribuído por todos. Isto significará que a distribuição de riqueza, de estatuto social e de protecção serão mais equitativos, fazendo a ponte para uma sociedade mais justa e coesa. Para além desta proposta, defende a redução do tempo de trabalho individual como condição para o desenvolvimento de outros modos de sociabilidade. Em termos ideais, propõe uma sociedade plenamente activa que assegure ao indivíduo o acesso a um leque diversificado de actividades humanas.

Beck (2000) apresenta vários cenários possíveis para o futuro do trabalho; alguns, no quadro da sociedade do pleno emprego (pouco concretizáveis, segundo o autor) e outros, no quadro da sociedade das multi-actividades¹⁸⁸. Esta passagem para a sociedade das multi-actividades corresponderia a uma mudança de paradigma. “O conceito de uma “sociedade actividade” inclui, efectivamente, uma referência ao

¹⁸⁷ Perspectiva também semelhante à de Gorz e de Beck, no que toca à garantia de rendimento universal.

¹⁸⁸ O autor realiza uma apreciação crítica sobre os cenários que apresenta.

trabalho remunerado, mas encara-o apenas como mais uma actividade, entre muitas outras - trabalho familiar, parental, trabalho voluntário, actividades políticas” (2000: 58). Esta sociedade das multi-actividades requer uma profunda mudança de mentalidades e daí a chamada de atenção feita pelo autor quando afirma que quer homens quer mulheres devem ter “um pé” no domínio do trabalho remunerado e outro nas outras actividades. “Só assim se evitará que as actividades socialmente úteis - ou o terceiro sector, como o designou Rifkin - não incorra no risco de se tornar um gueto dos pobres (ou - acrescentaríamos nós - também das mulheres)” (Kovács *et al.*, 2006: 69). O cenário da sociedade pós-nacional, civil e política corresponde à proposta do autor no quadro da sociedade das multi-actividades e defende que o factor-chave da sociedade que preconiza é o trabalho civil. Nesta alternativa, a cidadania decorre da participação na esfera civil e política.

Quadro 19 - As teses em torno da perda da centralidade do trabalho

Gorz	Méda	Beck	Eme e Laville
Ideia-chave: o trabalho nunca funcionou como fonte de coesão e de integração social.	Ideia-chave: crítica a crença segundo a qual o trabalho estaria no fundamento do laço social e afirma que o trabalho exerce funções de sociabilidade apenas por um acaso da história.	Ideia-chave: estrutura a sua análise a partir da decomposição da evolução histórica do trabalho: polis grega, a primeira modernidade (a sociedade industrial) e a segunda modernidade (sociedade de risco ¹⁸⁹).	Ideia-chave: o trabalho remunerado perde a centralidade.
Avaliação da realidade: o trabalho preenchia as necessidades da sociedade, mas não as necessidades de quem o realizava.	Avaliação da realidade: reconhece a centralidade que o trabalho possui na sociedade, não obstante o entender como um valor em vias de extinção.	Avaliação da realidade: a sociedade do trabalho está a atingir os seus limites económicos e tecnológicos.	Avaliação da realidade: Estado e mercado não conseguem mais responder aos desafios actuais.
Consequências: o trabalho não era portador de dignidade intrínseca ou de significado, de realização e de desenvolvimento pessoal; desemprego; precariedade; exclusão.	Consequências: o trabalho remunerado formal perde a sua capacidade subjectiva de centro organizador das actividades humanas, de auto-estima e das referências sociais.	Consequências: “brasileirização do Ocidente”; desemprego, subemprego; insegurança; precariedade e degradação do emprego.	Consequências: desemprego; problemas sociais e precariedade.
Soluções propostas: uma nova concepção do trabalho, uma nova sociedade assente na plena actividade; distribuição do emprego existente e da riqueza produzida; contratos de actividade.	Soluções propostas: a redução do tempo de trabalho para que se possam desenvolver novas sociabilidades; o trabalho deixar de ser o único meio de integração; partilhar equitativamente o trabalho.	“Soluções propostas”: apresenta vários cenários possíveis para o futuro, mas o autor preconiza a “sociedade pós-nacional, civil e política” como alternativa ¹⁹⁰ no quadro da sociedade das multi-actividades ¹⁹¹ .	Soluções propostas: o desenvolvimento da economia solidária; a existência de uma sociedade diversificada da plena actividade.
Apreciação crítica: redistribuição injusta da riqueza produzida.	Apreciação crítica: trabalho e produção perdem a sua capacidade de estruturar e organizar a sociedade.	Apreciação crítica: individualização, globalização, declínio do emprego, problemas ecológicos e grande influência das tecnologias de informação e comunicação.	Apreciação crítica: uma sociedade com problemas de emprego e de coesão social.
Um contributo importante: a possibilidade de realização de actividades socialmente úteis (autónomas).	Um contributo importante: reflectir sobre a crise da nossa sociedade e sobre o lugar do trabalho nesta mesma sociedade.	Um contributo importante: a importância de cada cidadão participar na esfera do trabalho remunerado e nas outras actividades. Destaca a importância do trabalho civil.	Um contributo importante: a combinação dos diferentes tipos de recursos para o alcance dos objectivos.

Fonte: elaborado a partir de Gorz, 1980; 1999; Méda, 1995; Beck, 2000; Eme e Laville, 1994; Kovács *et al.*, 2006; Kovács, 2002; Falcão Casaca, 2005a.

Todas estas propostas são interessantes e têm sido alvo de comentário e análise (por exemplo em Grozeller, 1998 e Kovács, 2002). No entanto, o trabalho e o

¹⁸⁹ Este risco abrange vários níveis: económico, social e político. A incerteza, a insegurança e o desaparecimento das fronteiras são alguns dos traços desta segunda modernidade.

¹⁹⁰ É o processo de “modernização reflexiva” que conduzirá a esta alternativa, isto é, não se trata de uma mudança na sociedade, mas de uma mudança de sociedade.

¹⁹¹ Esta sociedade das multi-actividades passa pela conjugação de trabalho remunerado e trabalho civil. Kovács *et al.* (2006: 71) sintetizam o que Beck entende serem os requisitos essenciais para esta alternativa: “redução do horário de trabalho para todos aqueles empregados a tempo inteiro; uma nova redistribuição das tarefas familiares entre homens e mulheres, para que ambos os sexos possam participar em pé de igualdade no trabalho remunerado e no trabalho civil; estímulo e valorização do trabalho civil - não se trata de um substituto para o trabalho remunerado, mas de um complemento; o trabalho civil integra as actividades associadas aos cuidados parentais, bem como aquelas desenvolvidas no domínio das artes, da cultura e da política; todos os cidadãos devem ter o direito ao trabalho múltiplo, à descontinuidade e à escolha do tempo de trabalho; regulação transnacional dos mercados. Esta depende de um novo sujeito político: os cidadãos de todo o mundo, unidos em prol de uma democracia transnacional”.

emprego continuam a ter uma grande importância na vida das pessoas e o que é certo é que muitas das ideias dos autores que acabámos de expor, algumas delas até, com um certo poder de atracção e de interesse, estão longe de se concretizar. Como nos diz Castells (2000), não é o fim do trabalho que está em causa, mas sim a sua diversificação.

Finalmente, a perspectiva com a qual nos identificamos - a crescente flexibilidade e heterogeneidade do trabalho e do emprego - "... que considera a coexistência de tendências diversas e até contraditórias na evolução dos padrões de trabalho e das qualificações. Os desenvolvimentos recentes não são manifestações de uma única tendência marcante de uma nova era anunciada pelas diferentes teorias referidas. Na nossa óptica, trata-se de uma tendência para a crescente diversificação, heterogeneidade e invisibilidade do trabalho e do emprego. Por conseguinte, em vez do fim do emprego, do fim da centralidade do trabalho, deve-se falar sobre a difusão das modalidades flexíveis frequentemente precárias de trabalho e de emprego" (Kovács *et al.*, 2006: 74). Existem futuros alternativos para a crise do emprego. "O futuro depende dos actores sociais, dos seus valores, da sua capacidade de negociação e do grau de democraticidade dos processos de transformação" (Kovács e Chagas Lopes, 2009: 11).

A Figura 11 indica os cenários alternativos elaborados com base em duas variáveis centrais, a centralidade do trabalho (remunerado) ou das actividades alternativas e a regulação pelo mercado ou regulação social. O cruzamento destas variáveis, permite identificar quatro cenários:

Figura 11 - Cenários para a evolução do trabalho

+	Cenário 3: Sociedade de trabalho renovada	Cenário 4: Sociedade de multi-actividades
	Mercado de trabalho regulado Trabalho revalorizado pela articulação de objectivos económicos e sociais e pelas opções técnico-organizacionais antropocêntricas Redução do tempo de trabalho Identidade e integração pelo trabalho Diálogo, participação e negociação	Sociedade de multi-actividades e de tempos escolhidos Trabalho reduzido e flexível Actividades alternativas Rendimento decente, regular não dependente do emprego
Regulação social	Cenário 1: Sociedade de trabalho regida pelo mercado	Cenário 2: Sociedade de mercado
	Mercado de trabalho desregulado Trabalho: custo a ser reduzido Desemprego Precariedade do trabalho Dualização, diversificação, individualização do trabalho Debilitade dos sindicatos Espiral descendente de salários e das condições de vida	Trabalho: custo a ser reduzido Desemprego Criação de novos empregos pela mercantilização de todas as actividades (serviços de proximidade) sujeitos a precarização Debilitade dos sindicatos Espiral descendente dos salários e das condições de vida
-	Centralidade do trabalho	Centralidade de actividades +

Fonte: Kovács, 2002: 152.

Assim, as transformações do trabalho e do emprego podem ser analisadas à luz de alternativas: i) o neo-liberalismo considera apenas uma evolução inserida no aprofundamento da lógica do mercado; ii) as teorias sobre o fim da centralidade do trabalho apenas consideram a alternativa de uma sociedade centrada em actividades alternativas e iii) a alternativa da sociedade de trabalho renovada centrada na renovação e reorganização do trabalho (Kovács, 2002: 151). Esta alternativa implica

“um mercado de trabalho regulado, o estabelecimento de padrões e princípios à escala global, a transformação do trabalho numa actividade com sentido e significado que proporcione autonomia, o uso e desenvolvimento de conhecimentos e aptidões, satisfação, identidade e integração, a moldagem do trabalho pela articulação de objectivos económicos e sociais (redução das desigualdades sociais, melhor qualidade de vida no trabalho e, em geral, melhor conciliação do trabalho com a vida familiar) e opções técnico-organizacionais centradas nas pessoas, redução do tempo de trabalho, flexibilidade sem precariedade. O diálogo, a participação e a negociação a todos os níveis constituem os principais elementos dos mecanismos de regulação social” (Kovács e Chagas Lopes, 2009: 12).

3.6.- Indicadores estruturais do mercado de trabalho e de emprego - dados nacionais e europeus

Sendo Portugal uma economia com fragilidades, registou recentemente uma evolução positiva com reflexos no mercado de trabalho. A partir da segunda metade de década de 90, o mercado de trabalho acompanhou o movimento da actividade económica, tendo evidenciado um comportamento positivo, que se traduziu num crescimento do emprego e numa redução do desemprego (situação esta que se alterou novamente nos anos mais recentes). No que diz respeito à composição sectorial, registou-se a queda do emprego na agricultura e na indústria, uma moderação da expansão no terciário e um importante crescimento do emprego na construção e nas obras públicas. A qualidade do emprego constitui o grande problema do sistema de emprego em Portugal. Actualmente, o recurso a “estratégias tradicionais”¹⁹² tem vindo a ser reforçado de modo a fazer face às dificuldades e desafios que a modernização do trabalho acarreta. No entanto, é possível afirmar que o significado do recurso a estas estratégias é, hoje, um pouco diferente. Se, até há algum tempo atrás, estas estratégias representavam formas de compensar baixos salários e baixos níveis de protecção social, actualmente elas são retomadas e mesmo intensificadas de modo a colmatar a ausência de empregos e a incapacidade de alguns grupos da população em aceder ao mercado de trabalho. Tanto num caso como noutro, estas estratégias representam um elevado risco de exclusão social, dada a natureza instável, a “falsa” autonomia e a ausência de direitos que caracteriza muitos dos empregos criados (Hespanha e Valadas, 2002: 148-149).

Portugal tem uma população total que pouco ultrapassa os dez milhões de habitantes. No entanto, em 2009, mais de 500 mil portugueses estavam desempregados. As tendências demográficas parecem reflectir-se igualmente no número de reformados e na diminuição do grupo etário compreendido entre os 15 e os 24 anos. A estrutura da população activa traduz a maior presença dos homens comparativamente às mulheres e comprova que são as mulheres as mais atingidas pelo desemprego (cf. Quadro I.3 e Quadro I.4, em anexo).

¹⁹² Entre elas: o auto-emprego, a pluriactividade, o trabalho em *part-time*, o trabalho temporário, o trabalho familiar não remunerado, etc.

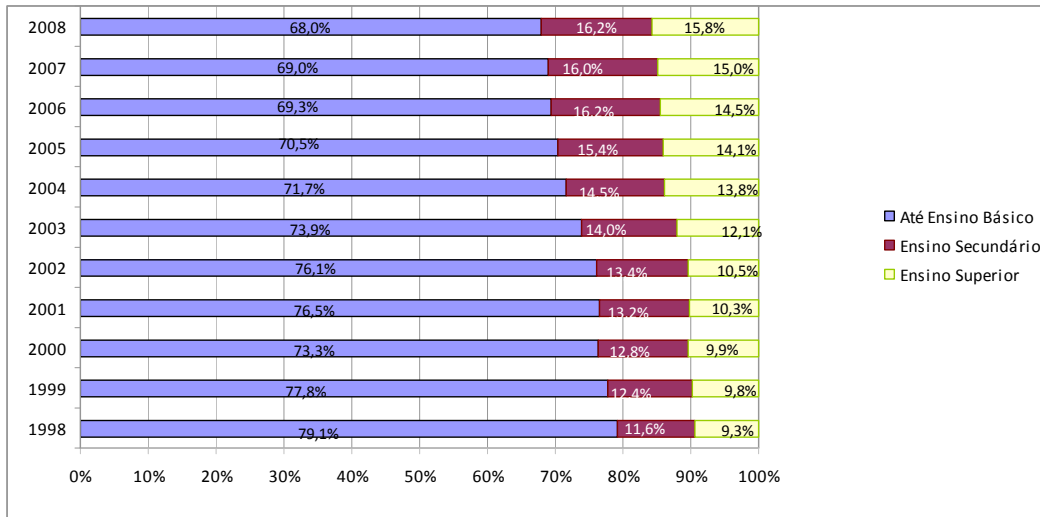
Ao mercado de trabalho português são apontadas algumas vulnerabilidades. Pedroso (coord., 2005: 68), a partir de uma análise aos Planos Nacionais de Emprego, sintetiza-as nos seguintes pontos:

- baixo nível de educação e formação da população portuguesa em geral;
- peso significativo do desemprego de longa e muito longa duração no desemprego total;
- existência de grupos com especiais problemas de inserção no mercado de trabalho (jovens; os trabalhadores mais idosos; as mulheres; as minorias étnicas e as pessoas portadoras de deficiências);
- uma estrutura sectorial com sérias vulnerabilidades (actividades tradicionais, intensivas em mão-de-obra, com baixos níveis de produtividade e de salários e onde as tecnologias da informação e comunicação apresentam ainda um grau de disseminação relativamente baixo);
- uma estrutura empresarial assente predominantemente em pequenas e muito pequenas empresas (a maioria com fraco potencial de adaptabilidade, inovação e sustentação);
- um recrutamento muito centrado em pessoal pouco qualificado e oferecendo reduzidas possibilidades de formação;
- um fraco nível de produtividade média comparativamente aos outros países europeus e
- a persistência de importantes assimetrias territoriais.

Vejamos algumas destas debilidades traduzidas em números. Começamos desde logo pela primeira que é apontada: o baixo nível de educação e formação da população portuguesa em geral. Os dados não desmentem e parecem confirmar que, apesar de todos os progressos e políticas desenvolvidas a este nível, ainda estamos longe da situação desejada.

Em 1998, 79,1% da população activa tinha até ao ensino básico; 11,6%, o ensino secundário e 9,3%, o ensino superior. Passados 10 anos, os números indicam a seguinte distribuição: até ao ensino básico (68%); ensino secundário (16,2%) e 15,8% com o ensino superior (Gráfico 1). Os dados do Inquérito ao Emprego do INE, relativos aos anos em análise, comprovam a feminização do ensino superior. Naturalmente que estes dados se reflectem no nível de escolaridade da população empregada.

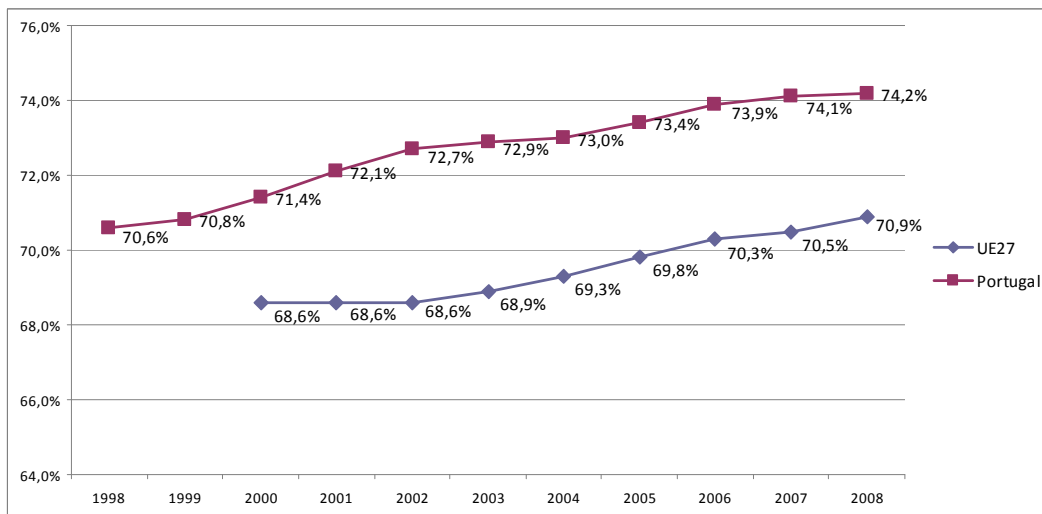
Gráfico 1 - População activa (15-64 anos) por nível de escolaridade (Continente)



Fonte: INE, *Inquérito ao Emprego*.

Ao longo dos últimos anos, Portugal tem apresentado uma taxa de actividade¹⁹³ e uma taxa de emprego superiores à média da União Europeia, ainda que, no caso da taxa de emprego, essas diferenças sejam menos acentuadas (Gráfico 2 e Gráfico 3).

Gráfico 2 - Evolução da taxa de actividade em Portugal e na UE 27

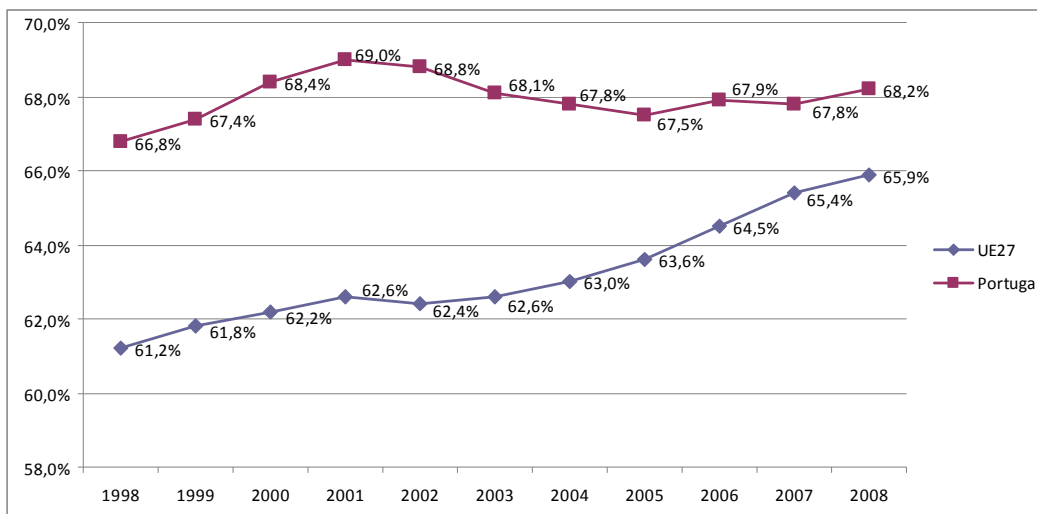


Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009.

A taxa de emprego portuguesa, após um período estável de crescimento no início da década, tem registado uma tendência de decréscimo desde 2001, embora com alguma oscilação nos últimos anos, situando-se, em 2008, nos 68,2% (Gráfico 3).

¹⁹³ Para um maior detalhe do comportamento da taxa de actividade (a nível da UE 27 e de Portugal) atendendo aos grupos etários, cf. Gráfico I.3 e Gráfico I.4, em anexo.

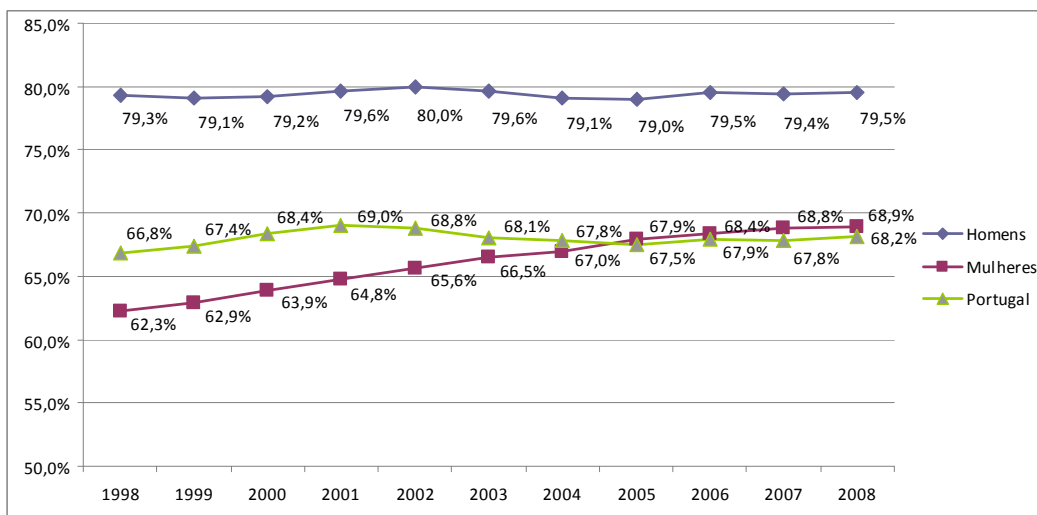
Gráfico 3 - Evolução da taxa de emprego em Portugal e na UE 27



Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009.

Uma análise da repartição por sexo destes dois indicadores (taxa de actividade e taxa de emprego), permite-nos afirmar que a taxa de actividade masculina a nível europeu não tem conhecido grandes oscilações nos últimos anos, enquanto a taxa de actividade feminina tem vindo a aumentar (cf. Gráfico I.5, em anexo). No que diz respeito ao nosso país, destaca-se o crescimento da taxa de actividade das mulheres, que contrasta com a estabilidade da taxa de actividade dos homens (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Evolução da taxa de actividade em Portugal, por sexo

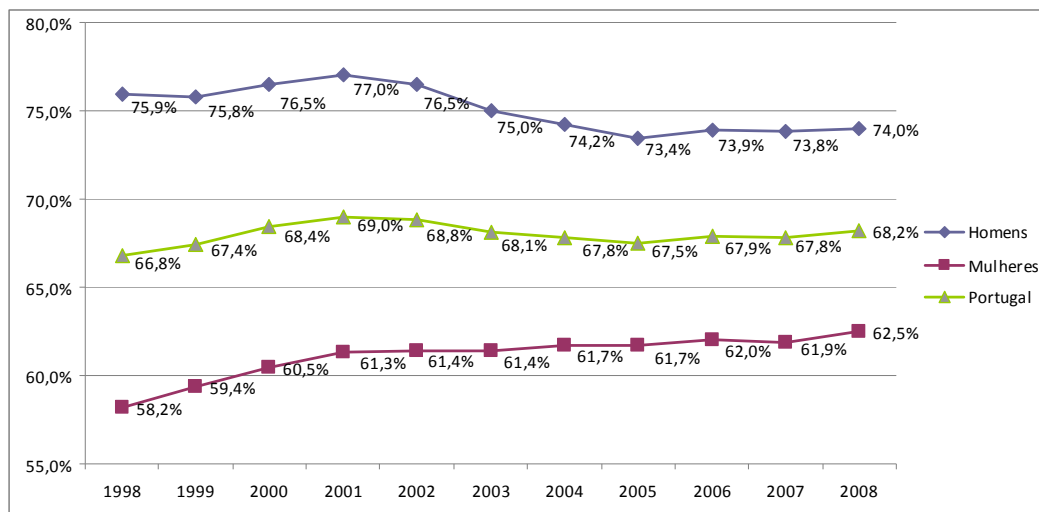


Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009.

Quanto à taxa de emprego, tanto a nível europeu (cf. Gráfico I.6, em anexo), como português (Gráfico 5), ela é superior no caso dos homens¹⁹⁴

¹⁹⁴ Para uma maior visualização do comportamento da taxa de emprego (na UE 27 e em Portugal), por grupo etário, cf. Gráfico I.7 e Gráfico I.8, em anexo.

Gráfico 5 - Evolução da taxa de emprego em Portugal, por sexo



Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009.

As mulheres, tal como os dados comprovam, têm um importante papel no desenvolvimento do assalariamento. Este facto é, também, verdadeiro para o caso português onde “... além de uma regularidade de participação no mercado de trabalho extensiva e intensiva, revela também um padrão de continuidade. As mulheres portuguesas pontuam, no quadro da União Europeia, como aquelas que menos interrompem a actividade profissional aquando do casamento e/ou do nascimento dos/as filhos/as” (Falcão Casaca, 2005a: 424).

No que diz respeito à população empregada por situação na profissão os trabalhadores por conta de outrem estão em maioria (em 2009, representavam 76%), seguindo-se os trabalhadores por conta própria, como empregadores (17,6%, dados relativos a 2009 (cf. Quadro I.5, em anexo). Quanto à situação contratual dos trabalhadores por conta de outrem, a figura dos contratos sem termo continua a ser, apesar de todas as transformações e problemas do mercado de trabalho e de emprego, dominante¹⁹⁵ (cf. Quadro I.6, em anexo). A distribuição da população empregada por profissões (cf. Quadro I.7, em anexo)¹⁹⁶ e por sectores de actividade traduz o crescente processo de terciarização da economia a que já aludimos anteriormente. Em 2009, a população empregada em qualquer um dos sectores de actividade apresentou uma evolução desfavorável face a 2008, tendo sido o sector da *Indústria* o mais afectado, logo seguido do dos *Serviços*. Assim, em 2009 e face ao período homólogo, assistiu-se a um decréscimo de 1% do peso relativo da *Indústria, construção, energia e água* (28,5%), em virtude do aumento do peso dos *Serviços* que passam de 59,3% para 60,3%. No que respeita à *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* representava, no total do emprego 11,2%. Por outro lado, numa análise mais detalhada, as maiores quebras de emprego, em 2009, ocorreram nas secções das *Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico* e do

¹⁹⁵ Em 2009, os contratos sem termo representavam 77,9% e os contratos a prazo, 18,1%.

¹⁹⁶ Em 2009, as profissões inseridas nos grupos *Operários, artífices e trabalhadores similares, Pessoal dos serviços e vendedores, Trabalhadores não qualificados e Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas* continuaram a ser as mais exercidas em 2009, com pesos relativos de 18,2%, 15,7%, 11,5% e 10,9%, respectivamente.

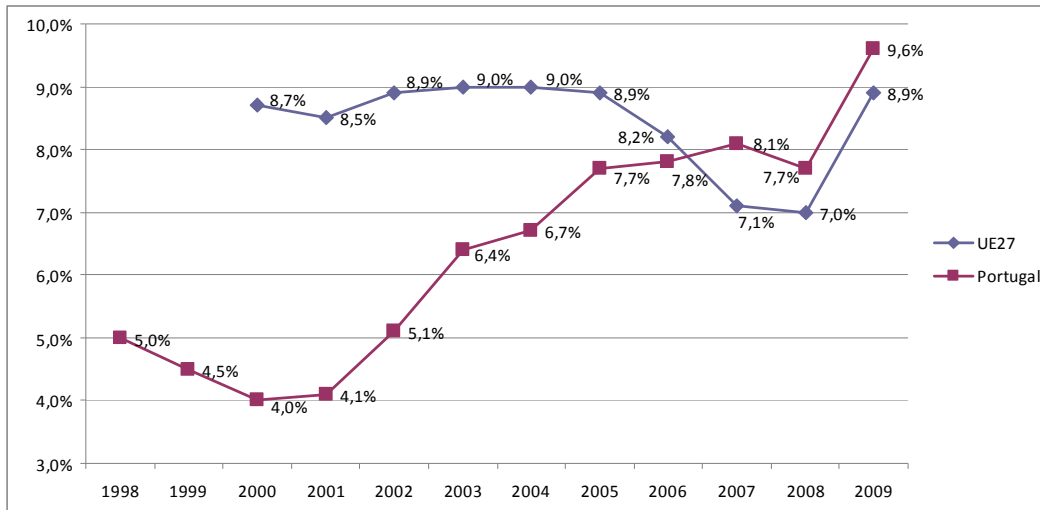
Alojamento, Restauração e Similares, tendo as secções da *Actividades de Saúde Humana e Apoio Social* e da *Educação* registado os maiores aumentos. Na *Indústria*, foi a secção da *Construção* a que mais perdeu emprego em 2009, na ordem dos 43,7 mil indivíduos, logo seguida pela das *Indústrias transformadoras*, onde se reflectiram sobretudo as quebras registadas na *Indústria têxtil* e nas *Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos*. Ainda em relação a 2008, a evolução foi desfavorável em quase todas as secções, à excepção de algumas de menor dimensão, das quais se destaca a da *Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos*, onde se observou a maior subida de emprego (Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2010: 19-20) (cf. Quadro I.8 e Quadro I.9, em anexo).

Em Portugal, resultado da conjugação de vários factores (o abrandamento da actividade económica, o encerramento de empresas, as vagas de redução de pessoal, o clima de pouca confiança, a crise económico-financeira, entre outros), o desemprego está a atingir níveis a que o país não estava habituado.

Os dados divulgados pelo INE, relativos ao terceiro trimestre de 2010 apontavam uma taxa de desemprego de 10,9%. Para além da gravidade deste valor, “... os baixos níveis de habilitações e de qualificações profissionais, bem como as debilidades estruturais dos sistemas de protecção, não é difícil supor que uma fatia significativa apresente um elevado nível de complexidade quanto à probabilidade de regresso ao mercado de trabalho. A ser assim, estamos perante casos que, do ponto de vista do seu enquadramento social, têm, para além das consequências pessoais, efeitos multiplicadores danosos para as células familiares e para as comunidades e redes sociais em que estas se inserem. Do ponto de vista do seu enquadramento económico, estes casos representam, também, por um lado, subaproveitamento e mesmo desperdício do potencial humano e, por outro lado, afastamento de um volume significativo de indivíduos dos processos produtivos, com reflexos ao nível da diminuição do poder de compra” (Caleiras, 2004: 3). Recuemos, um pouco no tempo para analisar a evolução da taxa de desemprego na Europa e no nosso país (Gráfico 6).

Nos últimos três anos, a taxa de desemprego em Portugal tem-se situado acima da média europeia, registando, em 2009, a percentagem de 9,6; mais do dobro da registada em 2000 (4,0%). A taxa de desemprego na UE 27 em 2009 foi 8,9%, atingindo um valor próximo do valor mais elevado nos anos em análise. Se adicionarmos a esta leitura a variável sexo é possível constatar que o desemprego atinge particularmente as mulheres; traço que é comum à realidade da União Europeia (cf. Gráfico I.9 e Gráfico I.10, em anexo).

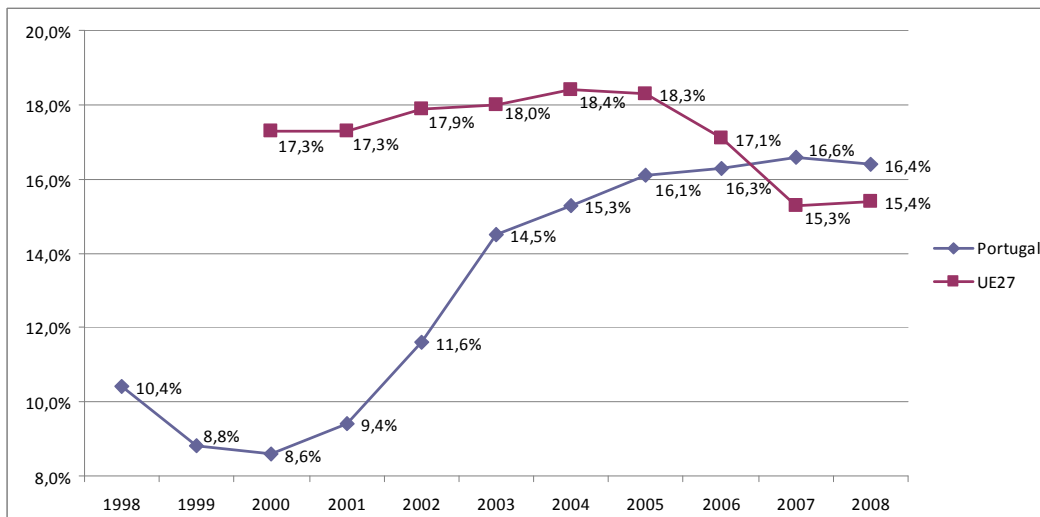
Gráfico 6 - Evolução taxa de desemprego na UE 27 e em Portugal



Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009 e Observatório do Emprego e Formação profissional, 2010.

Os dados do desemprego são actualmente tão preocupantes que arriscamos a dizer que hoje quase ninguém está “a salvo” de cair nas “suas malhas”. No entanto, alguns grupos populacionais apresentam maiores probabilidades de que tal lhes possa vir a acontecer. É o caso, por exemplo, dos jovens. Relativamente à taxa de desemprego jovem em Portugal, desde 2005 que esta taxa está acima dos 16%, enquanto a nível da UE 27, o desemprego jovem registava em 2008, 15,4% (Gráfico 7). Neste caso, também são as jovens portuguesas as mais penalizadas.

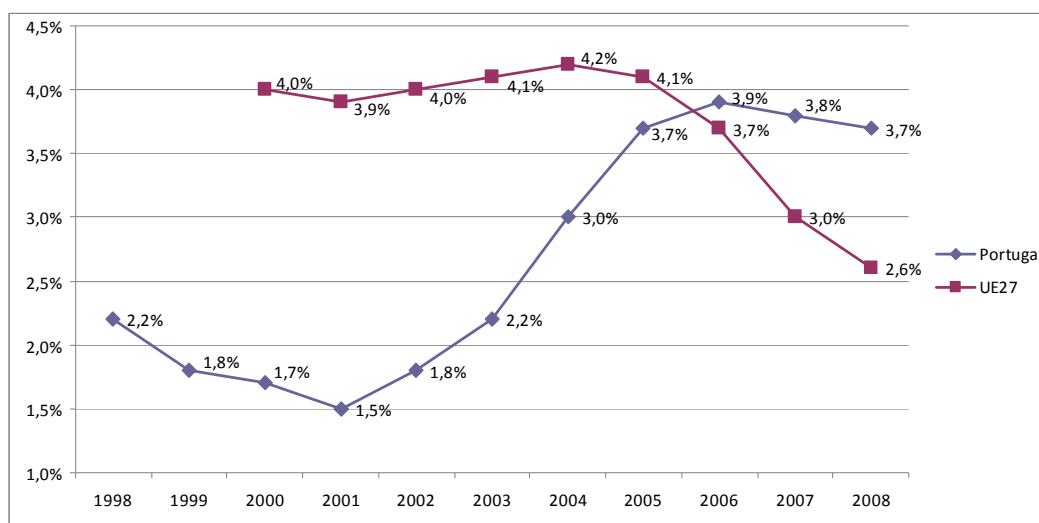
Gráfico 7 - Evolução da taxa de desemprego jovem na UE 27 e em Portugal



Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009.

Uma outra questão importante quando abordamos a questão do desemprego diz respeito à sua duração. A nível da UE 27, a taxa de desemprego de longa duração tem vindo a diminuir. Em Portugal, tem praticamente conhecido uma evolução ascendente desde 2004, registando o valor mais elevado em 2006 (3,9%) e o valor mais baixo em 2001 (1,5%) (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Evolução da taxa de desemprego de longa duração na UE 27 e em Portugal



Fonte: Comissão Europeia, *Employment in Europe*, 2009.

Para além da duração do desemprego, outros dois elementos são importantes nesta análise: os grupos etários (cf. Gráfico I.11, em anexo)¹⁹⁷ e os níveis de escolaridade mais atingidos. Em 2009, 10,2% dos desempregados tinha como escolaridade até ao ensino básico (3º ciclo) (cf. Gráfico I.12, em anexo).

O desemprego tem, como sabemos, consequências graves. A nível económico, representa um enorme desperdício de recursos e a nível humano, as suas consequências não são menos significativas. É fonte de angústia, debilitando a auto-estima e a motivação do indivíduo, problemas estes reforçados à medida que se prolonga a duração do desemprego e a pessoa se vai progressivamente interrogando sobre a sua capacidade de regressar ao mercado de trabalho (Rebello, 1999).

¹⁹⁷ Em 2009, todos os grupos etários apresentaram uma subida da taxa de desemprego, com particular destaque para o grupo etário mais jovem (em 2008 registava uma taxa de desemprego de 16,6% e um ano mais tarde, este valor atingia os 20,2%).

4- O Estado-providência e a economia social - relações e transformações

4.1.- Estado-providência - o conceito

Para Briggs (1961) cit. *in* Pereirinha (2008a: 16), “ ... um Estado-providência é um Estado onde o poder organizado é deliberadamente usado (através da actuação política e da administração) para modificar o funcionamento dos mercados em, pelo menos três direcções: i) garantir aos indivíduos e às famílias um rendimento mínimo que seja independente do valor mercantil da sua riqueza; ii) reduzir a insegurança pessoal permitindo aos indivíduos e às famílias enfrentar certas contingências sociais (...) que, de outro modo, originariam uma crise individual e familiar; iii) assegurar a todos os indivíduos, sem distinção de estatuto ou classe, a maior disponibilidade possível de serviços”.

O conceito Estado-providência encontra-se, hoje, no centro das discussões sobre o papel social do Estado. A criação do Estado-providência respondeu essencialmente à vontade de proteger os trabalhadores e cidadãos contra os riscos da sociedade do trabalho. No entanto, é preciso rever a noção de risco, pois estes riscos mudaram de frequência e de natureza (Merrien, 2007)¹⁹⁸. De facto, o quadro do contrato social do pós-guerra repousava sobre três pilares: o trabalho assalariado, as relações familiares e as fronteiras nacionais. Contudo, as condições em que este quadro se desenvolveu sofreram alterações que se reflectiram nestes três pilares. Desde logo, as transformações do mercado de trabalho e a precariedade dos laços laborais com as suas inevitáveis consequências ao nível do primeiro pilar. Já as consequências sobre o segundo pilar foram fruto das evoluções culturais, demográficas e comportamentais e, por fim, a globalização a surtir os seus efeitos sobre o terceiro pilar (Saraceno, 2007: 915). Assim, na sociedade actual, ao lado dos velhos problemas surgem novos problemas para os quais é imperioso encontrar uma resposta.

Desta forma, o Estado-providência formou-se a partir de uma sólida relação entre a produção e a sociedade, isto é, entre o trabalho industrial e a vida social, e entre esta e o Estado. Tudo isto foi possível graças à combinação do crescimento económico com as políticas de regulação económica e com as políticas sociais (Fernandes, 2006). De acordo com Mishra (1995: 21-22), o princípio geral do Estado-providência era que os governos podiam e deviam assumir a responsabilidade de manterem um mínimo decente de condições de vida a todos os cidadãos. Para que tal acontecesse, eram imprescindíveis algumas condições: 1) a regulação da economia de mercado, de forma a manter um nível de emprego alto e estável; 2) a prestação pública de uma série de serviços sociais universais e de um conjunto de serviços sociais pessoais e 3) uma “rede de segurança” de serviços de assistência, baseada numa comprovação de falta de rendimentos ou de meios para enfrentar casos excepcionais de necessidade ou aliviar a pobreza. O pleno emprego, os serviços

¹⁹⁸ Esta chamada de atenção é igualmente feita por Rosanvallon (1995).

sociais universais e a manutenção de um nível de vida mínimo básico são três elementos básicos do Estado-providência. Contudo, o seu nascimento e a sua institucionalização são o resultado de um processo histórico incerto.

A edificação do Estado-providência nos vários países é fruto de uma grande variedade de experiências¹⁹⁹. A nível europeu, o objectivo do pleno emprego e o princípio da segurança social universal para todos os cidadãos, independentemente do nível de rendimento, nível de educação, crenças religiosas ou raça, constituem elementos centrais e o trabalho remunerado para todos, a base da organização social. Para Petrella (1996: 24-44), o Estado-providência representou uma grande revolução social quer afirmando, aplicando e promovendo um conjunto de novos princípios e de novas regras, quer estando na origem de novas instituições e de novas práticas políticas, económicas e sociais²⁰⁰. Ao fazer tudo isto, foi contribuindo para o que Petrella chama de *la mosaïque du bien commun* e em que a solidariedade é entendida como a base do desenvolvimento social e do funcionamento eficaz da economia de um país. O Estado-providência enquanto projecto político de modernidade encontra os seus fundamentos em três grandes apostas: a criação de uma sociedade, na qual o trabalho tem um lugar central; a criação de uma solidariedade social baseada no Estado-Nação e a gestão do risco que, através de um seguro social, partilha colectivamente os imprevistos (Giddens, 1997).

O Estado-providência aparece, pois, como uma forma política e institucional bem definida e estável depois da Segunda Guerra Mundial. De facto, a maior parte dos países desenvolveu organismos e práticas com o objectivo de assegurar a protecção social e durante muito tempo conseguiram que assim fosse. No entanto, todo o contexto em que se desenvolveu este mesmo Estado-providência conheceu grandes transformações.

4.2.- A economia social no contexto da crise do Estado-providência

A partir dos anos 80 do século passado, muita literatura sobre o Estado-providência se dedicou a analisar as transformações em curso. De facto, muitas dessas transformações encontram as suas origens em todo o contexto que acabámos de descrever no capítulo anterior e que muito contribuíram para se falar na chamada crise do Estado-providência. Parece, pois, que *la mosaïque du bien commun* de que nos falava Petrella (1996: 24-44) se começou a desmoronar. Este “desmoronamento” foi o resultado da combinação de várias causas: mudanças tecnológicas, económicas, sociais e político-ideológicas²⁰¹; a crise económica e financeira; a emergente globalização competitiva dos mercados financeiros, dos mercados de produção, das estratégias e organização empresarial; as modificações na estrutura social; os défices;

¹⁹⁹ Como afirma o Grupo de Lisboa (1994: 64-67), apesar das diferenças entre países, orienta-se por quatro preocupações fundamentais: o direito ao trabalho; a luta contra a pobreza; a protecção contra os riscos individuais e sociais e a promoção da igualdade de oportunidades.

²⁰⁰ Alguns exemplos: o direito ao trabalho para todos; o pleno emprego; um rendimento decente para cada trabalhador; segurança social para todos, sem discriminações e exclusões; etc.

²⁰¹ Na opinião de Petrella (1996) esta crise foi essencialmente uma crise de credibilidade e de confiança. Já Rosanvallon (1981; 1995) fala na presença de uma tripla crise: financeira, ideológica e filosófica.

os constrangimentos fiscais; as opções nas finanças públicas; o aumento do desemprego; os novos problemas sociais e as novas formas de pobreza e de exclusão; a disfunção dos aparelhos de regulação social; o abrandamento do crescimento económico; as dificuldades de financiamento; a diminuição das receitas e a subida das despesas públicas; os bloqueios organizacionais do sector público (estrutura burocrática e centralizada); as dificuldades de gestão e de resolução dos vários problemas; as transformações no mercado de trabalho e de emprego²⁰²; a polarização dos rendimentos e o próprio debate em torno do Estado-providência (Petrella, 1996; Grupo de Lisboa, 1994; Fernandes, 2006; Borzaga e Santuari, 2003; Noël, 1996)²⁰³. Sobre esta última causa - o debate a propósito do Estado-providência - Alain Noël (1996) apresenta uma síntese dos principais termos deste debate (Quadro 20). Cada país à sua maneira irá integrar, de forma mais ou menos coerente, os elementos de continuidade, as ideias neoliberais e algumas medidas favorecedoras da parceria. Mas o contexto continua difícil.

Quadro 20 - Os termos do debate contemporâneo sobre o Estado-providência

Estado-Providência (Welfare state)	Estado Neoliberal (Workfare state)	Estado Parceiro (Enabling state)
Igualdade, segurança	Solidariedade limitada; apoio condicional ao rendimento	Solidariedade alargada; integração das transferências sociais na fiscalidade
Universalidade	Seleção dos clientes; particularismo	Respeito pela diferença; multiplicidade
Transferências sociais	Desenvolvimento dos recursos humanos; empregabilidade	Percurso de emprego; pluriactividade; partilha do trabalho; economia solidária; economia social
Serviços sociais	Responsabilidade individual; contrato entre o indivíduo e o Estado	Partilha de responsabilidades; poder dos utilizadores; lógica da contrapartida
Normas nacionais	Descentralização	Desenvolvimento local

Fonte: Noël, 1996: s.p.

A combinação das causas que referimos anteriormente criou sérias dificuldades ao Estado-providência, tal como tinha funcionado até então, tornando-o desajustado face à nova realidade: “foi quebrada a relativa coincidência entre integração social e integração sistémica, dando origem a largos espaços de marginalização de populações. Surgiram conflitos entre as exigências de crescimento económico e as necessidades de segurança social, entre o mercado e as suas leis e a

²⁰² Estas transformações suscitam grandes desafios. Pierson (2001) cit. in Pereirinha (2008b: 92-93) identifica diferentes respostas as estas transformações nos vários regimes de Estado-providência: enquanto no Estado-providência social-democrata, o crescimento do emprego ocorreu através da expansão do sector público, não agravando as desigualdades salariais, mas à custa de um agravamento orçamental, no regime liberal esse crescimento fez-se no sector privado, com as inerentes consequências ao nível da desigualdade e da pobreza e os regimes da Europa Continental controlaram o crescimento do sector público e, pela regulação acrescida do mercado de trabalho e de agravamento de custos fiscais, o crescimento do emprego no sector privado sofreu restrições, agudizando o desemprego nestes países.

²⁰³ Num primeiro momento, os países reagiram a este contexto reformando o sistema de subvenções ao desemprego e reestruturando (mas procurando limitar) a progressão dos serviços sociais prestados pelo Estado. Contudo, os resultados não foram significativos. As políticas entretanto desenvolvidas não conseguiam, por um lado, resolver os problemas de desemprego e, por outro lado, responder às crescentes solicitações em termos de serviços sociais. A legitimidade dos sistemas de protecção social europeus parecia estar ameaçada. A acompanhar este facto e a causar ainda mais dificuldades, assistiu-se a uma diminuição do papel da família nesta matéria, devido à participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho e à diminuição da dimensão das famílias (Borzaga e Santuari, 2003: 42-44).

justiça social, e entre a desagregação das estruturas de previdência e o crescimento da exclusão social” (Fernandes, 2006: 188).

Resumindo, e de acordo com a opinião de Carvalho Ferreira (2009), a crise do Estado-providência pode ser visualizada em diferentes dimensões. Ao nível das políticas sociais, a incapacidade financeira do Estado não lhe permite responder adequadamente às crescentes solicitações. Se pensarmos na política económica, as políticas que anteriormente se desenvolviam eram suficientes para resolver os problemas de regulação do mercado e da economia privada. Hoje, estas mesmas políticas não se revelam adaptadas aos níveis de concorrência e de competitividade. Refira-se, ainda, a perda de capacidade de intervenção do clássico Estado-Nação. Por último, a crise do Estado é também visível na sua relação com a sociedade civil. Em relação a esta está por um lado, bastante distante e incapaz de resolver os seus graves problemas (crime, desemprego, violência, exclusão, pobreza, etc.) e por outro lado, as suas relações com a sociedade civil são, muitas vezes, burocráticas, corruptas e corporativas.

Daqui decorrem múltiplos desafios, motivando a que muito se fale sobre a necessidade de reformar o Estado-providência: “existe hoje um consenso quase universal sobre o facto de que o Estado-providência deve ser reformado” (Esping-Andersen, 2009 [1990]: 278). Mas se, na realidade, muitas das transformações que analisámos são transversais à generalidade dos países, os seus efeitos em cada um deles podem ser bem diferentes. Como tal, as soluções apresentadas para estas reformas, devem ser devidamente contextualizadas.

Assim, esta necessidade de reforma está associada à crise do Estado-providência²⁰⁴. No entanto, ele tem revelado alguns traços de persistência. Como afirma Pierson (1994) cit. *in* Silva (2000: 57), “as mudanças no Estado-providência têm sido, na maior parte dos casos, mais insignificantes do que as continuidades substantivas das políticas”, pelo que na Europa não se tem assistido a um desmantelamento do Estado-providência, mas sim a um repensar do seu modo de funcionamento²⁰⁵. No entanto, apesar da actualidade do discurso que incide sobre a crise do Estado-providência, parece que ele esteve sempre em crise (Esping-Andersen, 2009 [1990]: 278) (Quadro 21):

²⁰⁴ Sílvia Ferreira (2000: 28-29), a partir de Papadakis e Taylor-Gooby (1987), apresenta algumas das desilusões acerca do Estado-providência: i) o fracasso da redistribuição operada pelos sistemas de protecção social; ii) os problemas fiscais e de crescimento económico inerentes ao Estado-providência; iii) a própria dificuldade do Estado-providência manter o apoio popular; iv) o paternalismo e a burocratização das suas instituições e v) o modo como os grupos não dominantes eram tratados no Estado-providência, em especial as mulheres, as minorias étnicas e os imigrantes.

²⁰⁵ Silva (2000: 57) resume em três, os factores que têm contribuído para uma certa rigidez e imutabilidade do Estado-providência: i) o seu papel enquanto mecanismo fundamental de garantia dos direitos de cidadania social, mas, também, política e civil; ii) os incentivos eleitorais que resultam de programas com amplo apoio popular, particularmente os que estão relacionados com transferências monetárias e iii) a propensão revelada pelos modelos organizacionais e pelas respectivas instituições para actuarem enquanto mecanismos que reduzem a margem de manobra política e as possibilidades de mudança.

Quadro 21 - A crise contínua do Estado-providência

Anos 1950	Anos 1960	Anos 1970-80	Anos 1990
Impede/prejudica o crescimento	Muito poucas igualdades	Estagflação	Globalização e necessidade de flexibilidade económica
Criação da inflação	Governo sobrecarregado	Crise persistente Valores pós-materialistas	Instabilidade na família

Fonte: Esping-Andersen, 2009 [1990]: 278.

Nesta continuidade de crises, impõe-se uma questão: que diferenças existem entre estas crises? O autor responde (279-280): os sinais actuais levam a crer que esta crise é mais séria do que as anteriores. No passado, os diagnósticos foram partidários e ideológicos. A crise actual é, para Esping-Andersen, menos partidária. Uma outra diferença importante diz respeito ao facto de todas as crises passadas serem fruto de problemas endógenos ao Estado-providência (“faziam coisas incorrectamente”). Em comparação, os problemas dos anos 90 resultam fundamentalmente de factores exógenos (resultam de mudanças económicas, como o abrandamento do crescimento e a crescente terciarização da economia e, de mudanças demográficas, onde se destaca o progressivo envelhecimento populacional). Sílvia Ferreira (2008: 32) reforça estas diferenças: a crise dos anos 60-70 é diferente da actual, uma vez que esta se inseria no quadro das exigências de um papel mais avançado do Estado-providência e a actual crise parece verificar-se no contexto da sua irreduzível retracção. Como refere Esping-Andersen (1996) cit. *in* Ferreira, S. (2000: 34), “o Estado-providência contemporâneo reporta-se a uma ordem social passada; os seus ideais de universalismo e igualdade emergiram por referência a uma classe operária relativamente homogénea. A maior diferenciação ocupacional e de ciclo de vida que caracteriza a sociedade pós-industrial implica também necessidades e expectativas mais heterogéneas”.

Consequentemente, os quatro elementos principais do Estado-providência - “... um pacto entre o capital e o trabalho sob a égide do Estado, com o objectivo fundamental de compatibilizar capitalismo e democracia; uma relação constante, mesmo que tensa, entre acumulação e legitimação; um elevado nível de despesas em investimentos e em consumos sociais; e uma estrutura administrativa consciente de que os direitos sociais são direitos dos cidadãos e não produtos de benevolência estatal” (Santos, 1993: 43-44) - mostravam-se incapazes de fazer face às várias transformações sociais em curso. A crise dos anos 70 desencadeou um processo de mudança significativo. É neste contexto que ressurgiu com uma nova identidade a própria **economia social**²⁰⁶: “Se há um aspecto bastante frequente nas propostas que

²⁰⁶ Nas palavras de Santos (1999: 18-24), o ressurgimento do terceiro sector, no final do século passado, pode ser lido como a oportunidade de o princípio - comunidade - comprovar o seu potencial comparativamente aos outros dois princípios: Estado e mercado. No entanto, o autor adverte para a simplicidade desta leitura, uma vez que não é totalmente claro o falhanço do Estado e do mercado e, mesmo a existir tal falhanço, também não é total evidente que o princípio - comunidade - conseguisse protagonizar uma nova proposta de regulação social. E o autor continua o seu raciocínio: a nível dos países centrais, o terceiro sector surge num contexto de crise e de questionamento do papel do Estado na produção dos bens que lhe são inerentes. Aqui, um certo risco de o terceiro sector ser chamado não por aqueles que são os seus valores-chave, mas para actuar como amortecedor das tensões produzidas pelos conflitos políticos decorrentes do ataque neoliberal às conquistas políticas dos sectores

apontam para a ultrapassagem dos problemas relacionados com o Estado-providência ou a sua crise e contradições é a revalorização de uma esfera não estatal, seja ela chamada sociedade civil, comunidade, terceiro sector, sociedade providência, etc. Simultaneamente, esta revalorização serve para sustentar tanto a defesa da retracção do Estado, através de medidas de desregulação e privatização, como teses de reforma do Estado, democratização e expansão dos direitos, tanto a defesa do regresso a uma comunidade tradicional e autoritária como a defesa da democratização e reconstituição da sociedade civil” (Ferreira, S., 2000: 35).

Para este ressurgimento da economia social muito contribuíram o conjunto de transformações anteriormente descritas. Consequentemente, a economia social tem-se desenvolvido com alguma expressividade. Ela é importante para:

- repensar as bases do desenvolvimento económico e social (Favreau, 2005b);
- procurar novas alianças, no sentido de estabelecer novas “regras de jogo”. Esta situação assume uma importância chave numa altura em que as tradicionais formas de solidariedade “definham” e onde o dualismo económico e social e a exclusão permanente de uma parte importante da população ameaçam implantar-se com normalidade (Bélanger, Boucher e Lévesque, 2007);
- responder à crise do sistema de produção em massa e, consequentemente, da relação salarial fordista (o que originou o desenvolvimento de iniciativas de desenvolvimento local e a procura de outras formas de relacionamento laboral) e responder à crise do Estado-providência burocrático (“convidando” ao surgimento de outro tipo de serviços por parte destas iniciativas) (Bouchard *et al.*, 2000);
- ultrapassar a visão dicotómica da realidade (Estado *versus* mercado) e favorecer uma mudança nas relações entre o Estado e a sociedade. As potencialidades da economia social na solução dos problemas da crise do Estado-providência teriam reflexos a três níveis: na redução da procura sobre o Estado; num “novo” reposicionamento da solidariedade na sociedade e na visibilidade social às relações de solidariedade (Rosanvallon, 1981);
- ajudar a responder aos problemas do mercado de trabalho e de emprego. Em primeiro lugar, em virtude das taxas de desemprego e de precariedade dos vínculos contratuais, os trabalhadores que se encontram nestas situações são constrangidos a evoluir para um tipo de emprego e de contrato de trabalho que lhes permita estabilidade e identidade organizacional. Neste campo, as organizações do terceiro sector podem ter um importante papel. Todas estas

progressistas obtidas no período anterior. Assim sendo e como chama a atenção o autor, se tal acontecer, a história irá repetir-se: o mito do terceiro sector terá o mesmo destino que o mito do Estado e do mercado. A este propósito, Santos faz uma ressalva: esta postura não visa minimizar os contributos do terceiro sector, mas sim, chamar a atenção que as oportunidades que existem também decorrem num cenário de alguns riscos.

organizações se inserem numa lógica de arranjar ou manter o trabalho e o emprego de uma forma estável. Em segundo lugar, o Estado está muito distante da realidade dos seus cidadãos, pelo que os designados serviços de proximidade constituem uma boa resposta a um leque diversificado de necessidades. Por último, importa mencionar as tendências do terceiro sector que decorrem das suas potencialidades enquanto hipótese alternativa aos modelos de sociedade vigentes (Carvalho Ferreira, 2009: 14-15);

- satisfazer um leque diversificado de necessidades, favorecendo a cultura democrática, a igualdade social e política e os valores de solidariedade, do pluralismo, da coesão social e do voluntariado. A economia social adquire, assim, um papel activo de intervenção que permite aliviar o Estado das suas antigas responsabilidades, hoje dificilmente assumidas, partilhando com a sociedade civil os custos reais da crise e os seus potenciais riscos (Moreno, 2004).

Desta partilha com a sociedade civil também nos fala Boaventura Sousa Santos (1999). Estamos no espaço do reformismo solidário²⁰⁷. O autor descreve duas fases do movimento da reforma do Estado: uma primeira fase que corresponde à fase de ouro do neoliberalismo - a ideia de um Estado mínimo irreformável - e uma segunda fase, a que corresponde a ideia de que o Estado é reformável e em que se aposta numa outra qualidade de Estado. Esta segunda fase assentaria, segundo o autor, em dois pilares: a reforma do sistema jurídico (em especial do sistema judicial) e o papel do terceiro sector na reforma do Estado²⁰⁸.

Assim, independentemente da diversidade de designações que são atribuídas à temática a que nos dedicamos, "... a verdade é que nos países centrais o ressurgimento do terceiro sector está ligado à crise do Estado-providência. Isto significa que o terceiro sector não ressurgue num contexto de lutas sociais e políticas

²⁰⁷ Mas pensar este espaço no contexto português, exige, segundo Alexandra Lopes (2000: 94) que se tenham em consideração algumas das nossas especificidades. Entre elas: nunca se chegou a consolidar totalmente uma cidadania contratual universal, em virtude de alguns condicionalismos históricos; a partilha com a sociedade civil nunca deixou de existir, sendo esta partilha marcada pela informalidade e pela não institucionalização e se, na maior parte dos países europeus, o debate se centra no binómio Estado/terceiro sector, em Portugal, esta dupla, dá lugar a uma tripla: Estado-providência; terceiro sector e sociedade-providência. Refere a autora que estas especificidades nos colocam alguns desafios: se a ideia passa por atribuir à sociedade civil a partilha de determinadas especificidades, esta partilha exige estruturas organizadas. Aqui está precisamente um dos nossos problemas: a inexistência de estruturas organizadas ao nível da sociedade civil para as quais essa devolução ou transferência se possa fazer. Para além deste problema, a sociedade civil portuguesa teve sempre grandes dificuldades de afirmação formal, o que leva a que seja o próprio Estado a chamar para si o trabalho de fomentar a criação e desenvolvimento de estruturas formais ao nível da sociedade civil. A este propósito, a autora retoma a expressão de Boaventura de Sousa Santos - *a sociedade civil secundária* (é o Estado a gerar a sociedade civil na qual se deveria suportar). Daqui decorre necessariamente um processo selectivo, em que o Estado faz as suas escolhas. Estes problemas dificultam a afirmação do terceiro sector e a sua autonomia.

²⁰⁸ Para o autor, quando se fala de reforma do Estado surgem dois tipos de problemas principais: por um lado, se os bens que são produzidos pelo Estado (a legitimidade, o bem-estar social e económico, a segurança e a identidade cultural) são incontornáveis e, por outro lado, no caso de o serem, como vão ser produzidos. É, precisamente, na solução a estes dois problemas, que o envolvimento do terceiro sector se torna pertinente. As condições divergem segundo os bens públicos, mas em nenhum deles a complementaridade ou a confrontação pode redundar em substituição, uma vez que só o princípio do Estado pode garantir um pacto político de inclusão assente na cidadania.

avançadas que procuram substituir o Estado-providência por formas de cooperação, solidariedade e participação mais desenvolvidas. Pelo contrário, ressurgiu no início de uma fase de retração de políticas progressistas em que os direitos humanos da terceira geração, os direitos económicos e sociais, conquistados pelas classes trabalhadoras depois de 1945, começam a ser postos em causa, a sua sustentabilidade questionada e a sua restrição considerada inevitável” (Santos, 1999: 23).

4.3.- Modelos de Estados-providência e terceiro sector

“O Estado-providência simbolizava um novo acordo ou a concertação do pós-guerra não só entre o capital e o trabalho, mas também entre a democracia capitalista e os seus cidadãos em termos de certas garantias e direitos gerais (...). Escusado será dizer que isto representa um tipo ideal de Estado-providência, do qual alguns países se aproximaram mais do que outros” (Mishra, 1995: 22). Consequentemente, esta maior ou menor aproximação ao tipo ideal deu origem a diferentes *regimes de bem-estar*, sendo possível identificar semelhanças e diferenças entre grupos de países. A literatura tem sido relativamente fértil na construção de tipologias sobre os diferentes regimes. Não tendo como objectivo fazer uma revisão exaustiva sobre esta questão, limitar-nos-emos a apresentar a tipologia de Esping-Andersen (2009 [1990]) e a de Ferrera (1996)²⁰⁹. À medida que as vamos apresentando, aproveitaremos, o contributo de Sílvia Ferreira (2000) para as irmos relacionando com as características do terceiro sector²¹⁰ de cada um dos grupos de países apresentados pelas duas tipologias (Quadros 22 a 25). Refira-se que a autora parte também dos trabalhos de Anheier e Salamon e Anheier já apresentados no final do capítulo 2. Para Salamon e Anheier (1998) cit. in Ferreira, S. (2006b: 304), “o terceiro sector e o Estado-providência cresceram juntos e são ambos o resultado de complexas interligações entre classes sociais e instituições sociais”.

Uma das contribuições mais importantes sobre regimes de Estados-providência deve-se a Esping-Andersen²¹¹ (2009 [1990]) que, através do seu trabalho, apresentou, três tipos ideais ou modelos de Estado-providência: 1) o modelo conservador-corporativo²¹²; 2) o modelo social-democrata e 3) o modelo liberal. Esta tipologia foi elaborada a partir da conjugação de três critérios: i) a qualidade dos direitos sociais; ii) a natureza da estratificação social e iii) a relação entre o Estado, o mercado e a família.

²⁰⁹ Ferrera, M. (1996), The “southern model” of welfare in Social Europe, *Journal of European Social Policy*, 6(1), pp. 17-37.

²¹⁰ Como recorda a autora (2008: 32), a coincidência entre regimes de Estados-providência e regimes de terceiro sector foi sugerida por Salamon e Anheier nos finais da década de 90 do século passado e tem vindo a ser identificada em estudos europeus sobre o terceiro sector e a economia social. A título de exemplo, Sílvia Ferreira refere os trabalhos de Evers e Laville.

²¹¹ Embora não seja pioneiro, quer na perspectiva comparada, quer nas classificações tripartidas, o seu trabalho é hoje uma referência. Como recorda, Sílvia Portugal (2008: 1), já em 1974, Richard Titmuss, apresentava três modelos de política social.

²¹² Os países da Europa do Sul são vistos como versões menos desenvolvidas deste modelo. Para além da Itália, não há qualquer referência a Espanha, Grécia ou Portugal.

Pertencem ao primeiro modelo, países como a Alemanha, Países Baixos, Áustria, Bélgica, França e Luxemburgo. São países com um nível moderado de desmercadorização²¹³ e são caracterizados por princípios corporativos e estatistas de estratificação social, com benefícios de substituição de rendimentos baseados no estatuto socio-profissional. Ao Estado compete intervir apenas quando se tiver esgotado o papel da família. Domina a ideia que ao Homem compete o sustento da família, sendo a participação das mulheres no mercado de trabalho pouco incentivada. Trata-se de um modelo com uma protecção muito dualista, uma vez que protege quem está no mercado de trabalho, com particular destaque para os funcionários públicos, discriminando os que não têm carreiras contributivas ou se as têm, são fracas. É um modelo que assenta em mecanismos bismarckianos de seguros públicos obrigatórios. De acordo com Silva (2000), este modelo tem alguns riscos: a discriminação das mulheres; os elevados encargos sociais com a mão-de-obra; o excesso de peso das despesas com pensões e a dificuldade em responder a níveis elevados de desemprego.

Quadro 22 - O modelo conservador-corporativo de Estado-providência e terceiro sector

Países: Alemanha, França, Itália, Áustria, Suíça
Características: <ul style="list-style-type: none">- grau moderado de desmercadorização- os direitos estão ligados ao desempenho no mercado de trabalho- o sistema de segurança social é inspirado no seguro social e é financiado principalmente pelas contribuições dos empregadores e dos trabalhadores- importante segmentação nos programas ocupacionais e as despesas com as pensões dos funcionários públicos atingem uma dimensão considerável- assistência social generosa para aqueles que não fazem parte de esquemas contributivos- fortes mecanismos de controlo social, seja através da ligação ao emprego, seja através das obrigações familiares- presença de influências conservadoras e/ou da Igreja Católica²¹⁴- sistema de base laborista; o acesso às prestações depende essencialmente da situação do trabalhador ou da situação familiar; as prestações são proporcionais ao rendimento; existe uma forte participação dos sindicatos e das associações representativas dos empregadores na gestão das instituições da segurança social (tripartismo), bem como alguma autonomia destas relativamente ao Estado
Evolução/transições: <ul style="list-style-type: none">- alguns países, como Alemanha, França e Itália, face às alterações contextuais, decidiram subsidiar a saída do mercado de trabalho (com reformas antecipadas, na maior parte dos casos), com a manutenção dos altos padrões de protecção social na área do seguro social. Consequências: dualização entre por um lado, trabalhadores (homens, principalmente), com bons salários, benefícios e segurança no emprego e por outro lado, os que estão de fora, dependendo do salário do chefe da família ou das transferências sociais- o desemprego jovem é significativo e os custos salariais elevados- a dependência em relação ao chefe de família faz com que os direitos estabelecidos sejam fortemente defendidos pelos eleitores e sindicatos
Na tipologia de Anheier, estes países (França, Alemanha, Áustria e Itália) integram a tradição legal românico-germânica. Uma característica comum aos sistemas corporativos é o facto de o terceiro sector ter um papel importante no fornecimento de serviços sociais, ao mesmo tempo que o Estado possui um importante papel regulador e financiador, surgindo um isomorfismo entre as organizações e o governo
Salamon e Anheier identificam o modelo corporativo (França e Alemanha), em que os Estados foram forçados ou induzidos a aliar-se às organizações não lucrativas. Estes países desenvolveram um sector não lucrativo orientado para o Estado, parecendo-se mais com as agências estatais do que com empresas lucrativas

Fonte: elaborado a partir de Ferreira, S., 2000: 111-119.

²¹³ Este conceito é definido como a capacidade que o sistema confere ao indivíduo de aceder a condições de vida razoáveis sem ter de vender a sua força de trabalho no mercado.

²¹⁴ Que se traduz na grande importância que é dada à família e em que o Estado só deverá intervir quando a família já não tiver hipóteses de o fazer. Consequentemente, o seguro social exclui as pessoas que não trabalham, sendo os seus direitos derivados dos do marido; existe algum encorajamento à maternidade e alguns serviços de apoio à família são menos desenvolvidos comparativamente a outros modelos. O mercado de trabalho reproduz as diferenças de classe, mantém as diferenças entre os sexos e desencoraja a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Quanto ao segundo modelo - o social-democrata - é caracterizado por um elevado grau de desmercadorização e onde dominam os princípios sociais-democratas de estratificação social (benefícios sociais universais, generosos e altamente redistributivos e não dependentes das contribuições individuais). Forte aposta na maximização das capacidades de independência individual e incentivos à participação feminina no mercado de trabalho. Integram este modelo, países como Dinamarca, a Finlândia e a Suécia. Este modelo, usualmente visto como ideal, também tem conhecido algumas dificuldades: dificuldades de financiamento, de manutenção de níveis elevados de qualidade do serviço público e limites do emprego no sector público.

Quadro 23 - O modelo social democrata de Estado-providência e terceiro sector

Países: Dinamarca, Noruega e Suécia
Características: <ul style="list-style-type: none">- elevado grau de desmercadorização- ideia-chave: direitos universais de cidadania, em que o acesso aos direitos não está dependente da necessidade ou do grau de desempenho no mercado de trabalho, mas sim da condição de cidadão ou de residente no país- o acesso aos benefícios é quase universal e de modo a incluir as necessidades e gostos das classes médias- os benefícios são financiados através de impostos e o seu valor é generoso; ainda que existam esquemas complementares de seguro social- a função principal da assistência social é a integração social- um princípio de estratificação baseado em benefícios universais e um elevado grau de igualdade de benefícios- políticas de apoio à conciliação entre a vida familiar e profissional; à igualdade de oportunidades; à entrada das mulheres no mercado de trabalho- o direito ao trabalho possui tanta importância como o direito à protecção social- resultados: baixos níveis de pobreza e de desigualdade. O problema maior é o da elevada fiscalidade e o do grande absentismo
Evolução/transformações: <ul style="list-style-type: none">- a partir dos anos 90 e perante a crise, estes países efectuaram medidas de ajustamento, ainda que procurando, na maior parte das situações, não se afastarem do princípio da universalidade
Na tipologia de Anheier, estes países encontram-se dentro do grupo dos países de tradição legal românico-germânica, mas são um subgrupo com particularidades. Neste caso, o sector privado não lucrativo é o menos desenvolvido, pelo menos em termos de fornecimento de serviços sociais, em resultado do predomínio do princípio da solidariedade nacional e da intervenção do Estado na distribuição de bens e serviços sociais. Contudo, em alternativa a uma função fornecedora, as organizações do terceiro sector têm um importante papel político
Salamon e Anheier explicam este modelo a partir da capacidade da classe operária exercer poder político, ainda que associada a outras classes e num contexto de uma igreja enfraquecida, dominada pelo Estado e de uma monarquia limitada

Fonte: elaborado a partir de Ferreira, S., 2000: 107-111.

Por último, o modelo liberal, caracterizado por um reduzido nível de desmercadorização e em que o Estado apela ao funcionamento do mercado. Uma estrutura de sociedade muito dual, em que uma minoria de baixos rendimentos depende da assistência e a restante população depende da segurança social privada. Como exemplos de países que fazem parte deste modelo: Estados Unidos, Canadá, Austrália, Reino Unido e Irlanda (Pereirinha, 2008a: 84-85). Como afirma Silva (2000), embora tendo partido de uma matriz beveridgiana, evoluiu para um sistema caracterizado por um conjunto de prestações sujeitas a condição de recursos, pela importância do sector privado na garantia de pensões e pelo peso das despesas privadas com saúde. Consequentemente, decorrem daqui alguns riscos: aumento das desigualdades sociais e da pobreza; risco de uma forte segmentação do mercado de trabalho, com uma parte significativa de trabalhadores com baixos salários e pouco qualificados.

Quadro 24 - O modelo liberal de Estado-providência e o terceiro sector

Países: Austrália, Estados Unidos, Nova Zelândia, Canadá, Irlanda e Reino Unido
Características: - grau de desmercadorização muito baixo (os direitos são atribuídos na condição de necessidade por parte dos cidadãos) - o Estado incentiva o funcionamento do mercado, quer seja através de subsídios à subscrição de esquemas privados, quer seja garantindo apenas um mínimo de protecção que não desmotive a participação no mercado de trabalho ²¹⁵ - remete a maior parte das funções de bem-estar para o funcionamento dos mercados e para a provisão privada - prestações de montante fixo e modesto, financiamento por impostos e instituições centralizadas e geridas pelo Estado
Evolução/transformações: - Estados Unidos e Reino Unido seguiram a via neoliberal, mas outros países deste regime, como Austrália, Nova Zelândia e Canadá, fizeram-no de uma forma menos intensa - aposta numa estratégia voltada para o mercado, de desregulamentação e de flexibilidade salarial, acompanhada por algumas alterações ao nível da lógica de actuação de algumas políticas sociais. Resultados: por um lado, aumento da pobreza e da desigualdade social e, por outro lado, o aumento do emprego, ainda que um emprego de baixos salários e qualificações sobretudo nos serviços
Na tipologia de Anheier, países como Austrália, Estados Unidos, Canadá e Reino Unido integram o modelo do sistema legal anglo-saxónico, onde as organizações do terceiro sector estão mais vocacionadas para o mercado, tendo semelhanças com as empresas privadas lucrativas, mas onde se enfatiza o voluntariado
Salamon e Anheier explicam o baixo nível de despesas sociais e a importante dimensão do terceiro sector por existir nestes países uma importante classe média urbana que nunca confrontou uma classe fundiária e manteve à margem elementos da classe operária

Fonte: elaborado a partir de Ferreira, S., 2000: 103-107.

Resumindo, “o modelo continental é, em última análise, compensador, protegendo de forma intensa e imunizando da pobreza aqueles que estão desempregados - o que coloca uma pressão forte sobre as despesas públicas em contextos de recessão e de subida do desemprego. O modelo anglo-saxónico tem evoluído, na sua componente pública, para a garantia de mínimos, na medida em que o seu objectivo primeiro é a indução do crescimento económico e a criação de emprego - com efeitos perversos, visíveis na segmentação do mercado de trabalho e no agravamento das desigualdades sociais. O modelo escandinavo é universalista e empregador - sendo que o Estado é o principal empregador, nomeadamente para as mulheres. No entanto, confronta-se, actualmente, com sérios limites ao crescimento do emprego no sector público” (Silva, 2000: 52).

A tipologia de Esping-Andersen tem sido alvo de várias críticas²¹⁶. Uma delas diz respeito à não inclusão na sua tipologia dos países do Sul da Europa²¹⁷, entre os quais nos encontramos²¹⁸. Em obras posteriores, o autor tem tentado ultrapassar

²¹⁵ Consequência: um dualismo político de classe entre aqueles que podem ter acesso a importantes níveis de protecção através do mercado e aqueles que apenas têm acesso a uma protecção social pública débil.

²¹⁶ Para uma síntese das principais críticas, veja-se, por exemplo, Pereirinha (2008a: 86-89); Silva (2002: 30-32) e Portugal (2008).

²¹⁷ Para Pedro Hespanha (2001), a possibilidade de integrar Portugal num dos modelos propostos por Esping-Andersen causa desconforto e este é essencialmente provocado por três ordens de razões: a própria natureza do Estado-providência, a combinação original entre os diferentes modos de produção de bem-estar e a condição semi-periférica do nosso país em termos do contexto europeu. Para o autor (2001: 189-190), “o problema com o Estado-providência português resulta da sua natureza híbrida, que combina, ao mesmo tempo, corporativismo, universalismo e liberalismo, da mesma forma que a sociedade combina interesses corporativos, solidarísticos e de mercado”.

²¹⁸ Sobre esta questão, Sílvia Portugal (2008: 3) afirma o seguinte: esta crítica é até surpreendente, se tivermos em consideração o carácter eurocêntrico do trabalho do autor. Mesmo em trabalhos posteriores, pouca atenção é dada à importância da União Europeia e aos critérios de convergência que esta implica. Uma segunda linha de críticas que é mencionada pela autora vem das teorias feministas e revela-se fundamental pela discussão que faz de duas dimensões centrais da argumentação de Esping-Andersen: a relação Estado-família-mercado e o conceito de desmercadorização. Quanto à primeira dimensão, a crítica reside no facto de praticamente se ignorar o papel da família na provisão do bem-estar (o autor, apenas lhe dá relevo no modelo conservador). No caso da segunda dimensão, a crítica reside na

algumas dessas mesmas críticas²¹⁹. A tipologia que seguidamente apresentamos preenche esta “lacuna” de Esping-Andersen. Falamos da tipologia de Ferrera (1996), cuja caracterização - nomeadamente estatística - é feita em Ferrera, Hemerijck e Rhodes (2000: 31-60) e em que identificam quatro famílias de protecção social ou quatro “Europas Sociais”: 1) a Escandinávia; 2) a Anglo-Saxónica; 3) a Continental e d) a do Sul. A sua construção assenta em quatro critérios: a) a cobertura de riscos e elegibilidade; b) a estrutura de benefícios; c) os mecanismos de financiamento e d) as configurações institucionais.

Na Europa escandinava, a protecção social é um direito de cidadania, a cobertura é universal e todos têm direito às mesmas prestações base, embora a população empregada tenha direito a benefícios adicionais. Para além de sistemas de garantia de rendimentos generosos, estes países oferecem um vasto leque de serviços sociais públicos e medidas activas de emprego, que explicam as elevadas taxas de actividade, quer masculinas quer femininas. A receita fiscal desempenha um papel importante (embora não exclusivo) no financiamento das despesas sociais.

A segunda “Europa Social” é constituída por um grande país: o Reino Unido. A Irlanda partilha muito dos seus elementos, mas tem outros que a distinguem bastante do Reino Unido. A cobertura da protecção social é muito inclusiva, embora não completamente universal (excepção feita aos serviços de saúde). Os cuidados de saúde e os serviços sociais são financiados através de impostos, mas as contribuições desempenham um papel importante no financiamento das prestações pecuniárias.

A Europa Continental inclui a Alemanha, a França, os países do Benelux e a Áustria. Nestes países, continua presente uma certa tradição centrada na ligação entre a categoria sócio-profissional (e/ou situação familiar) e os direitos sociais (garantia de rendimentos e na saúde). Apenas a Holanda conhece aqui algumas diferenças com a introdução de medidas de carácter universal. A fórmula de aplicação dos benefícios é proporcional aos rendimentos e o financiamento é feito através de contribuições para a segurança social. As taxas de substituição são generosas e a cobertura é extremamente inclusiva: os níveis de despesa e a carga fiscal são elevados. A lógica ocupacional está também presente na organização e gestão da protecção social, reflectindo-se na participação dos diferentes actores sociais. A maior parte da população está coberta por seguros sociais e a adesão ao sistema entra em vigor automaticamente quando se inicia uma actividade profissional remunerada²²⁰. Os níveis de assistência social existentes são significativos.

Da Europa do Sul, fazem parte os seguintes países: Itália, Espanha, Portugal e Grécia. No entanto, existem diferenças entre eles: não só a nível económico, mas

“cegueira” do conceito relativamente à diferença sexual, uma vez que ele é construído por referência a um padrão masculino de inserção social.

²¹⁹ Numa revisão sobre os trabalhos mais recentes de Esping-Andersen, Sílvia Portugal (2008: 4) afirma que é possível identificar a integração e a discussão das críticas que lhe têm sido feitas. Mas relativamente à sua tripla classificação, o autor não dá sinais de cedências. Embora reconheça algumas especificidades, concretamente no caso dos países do Sul, não sente a necessidade de os autonomizar. No entanto, o impacto do pensamento feminista é diferente, levando-o a reconhecer a necessidade de dar às mulheres capacidade para conciliar emprego e maternidade, de socializar os custos associados às crianças; de redefinir o equilíbrio entre trabalho e lazer ao longo do ciclo de vida e de redefinir o conceito de igualdade sexual.

²²⁰ Na Alemanha e na Áustria, existe um patamar mínimo de rendimento.

também ao nível da maturidade dos sistemas de protecção social. O sistema italiano foi criado muito antes dos outros três, reflectindo-se esse facto na despesa e nas questões fiscais. Apesar da diversidade, apresentam uma série de características institucionais comuns: possuem um tipo de cobertura misto (transferências pecuniárias segundo a ocupação e a existência de determinadas prestações universais); a rede de segurança social é incipiente nestes países: o estabelecimento de garantias sociais mínimas é recente e incompleto; a família continua a ser muito importante nestes países, actuando como “fornecedor de protecção social” (a questão dos agregados familiares alargados e o emprego feminino é reduzido, com maior excepção para Portugal). Os benefícios familiares e, em especial, os serviços às famílias estão relativamente subdesenvolvidos. Embora os Estados-providência da Europa do Sul sofram de muitos problemas semelhantes aos do modelo Continental, possuem outros que lhes são específicos. As razões prendem-se não só com questões geográficas, mas também de evolução histórica. Como já se disse, com excepção da Itália, os outros três países desenvolveram mais tarde a sua protecção social comparativamente à Europa do Norte e tiveram de gerir contextos socioeconómicos mais complexos. No grupo destes quatro países, a protecção social entrou na “era da austeridade permanente” acompanhada por uma situação de subdesenvolvimento institucional e financeiro e sobrecarregada por desequilíbrios internos (ora muito generosos ora com graves lacunas).

Quadro 25 - O modelo da Europa do Sul de Estado-providência e terceiro sector²²¹

Países: Itália, Espanha, Portugal e Grécia
Características: <ul style="list-style-type: none">- os sistemas de segurança social partem de uma base ocupacional- a existência de um sistema de manutenção dos rendimentos (com base no seguro social obrigatório) altamente fragmentado em termos ocupacionais, resultado de uma incompleta integração dos vários esquemas profissionais- existe uma elevada polarização interna dos sistemas de protecção: por um lado, existe um grupo que está bem protegido (principalmente, os que se encontram nos sectores centrais da força de trabalho) e por outro lado, os que se encontram no mercado irregular ou não institucional ou não se encontram no mercado de trabalho são muito ocasionalmente e fracamente subsidiados- a família assume um papel muito importante, tornando-se essencial que pelo menos um dos seus membros permaneça integrado no centro do mercado de trabalho e do sistema de protecção social- verificou-se uma tentativa de implementação de serviços universais na área da saúde, ainda que esta retórica não tenha passado totalmente à prática e estabelecendo-se uma grande promiscuidade a este nível entre público e privado- o particularismo e o clientelismo- baixo grau de penetração do Estado na provisão do bem-estar, reflectido no baixo nível de gastos públicos com despesas sociais- rede básica de protecção social subdesenvolvida- grande importância dos fundos ocupacionais e os parceiros sociais com um papel importante na política de manutenção dos rendimentos- pressões para atingir os níveis de protecção dos outros países europeus
Evolução/transformações: <ul style="list-style-type: none">- degradação dos benefícios dos grupos ocupacionais mais privilegiados- medidas no sentido da melhoria dos benefícios mínimos- actuações no sentido de remediar as deficiências ao nível dos benefícios e serviços familiares- racionalização e descentralização do quadro organizacional dos serviços de saúde- combate à corrupção, ao clientelismo, à evasão fiscal e à economia subterrânea- reformas no mercado de trabalho e promoção da competitividade e tentativa de melhoria dos níveis sociais
Algumas notas: <ul style="list-style-type: none">- o mundo associativo na Europa do Sul conhece uma diversificação de funções e uma aposta na profissionalização e na qualificação. Contudo, com uma maior dependência relativamente ao sector público, em virtude da menor diversidade de fontes de financiamento e o desenvolvimento de actividades preferencialmente no campo assistencial, saúde, inserção e formação- nova cultura e novos perfis dos membros, com maior sentido de cidadania social e luta pela preservação dos bens públicos e colectivos- grande diversidade na dimensão deste mundo associativo

Fonte: elaborado a partir de Ferreira, S., 2000: 119-126.

Na literatura nacional sobre esta questão e nomeadamente nos trabalhos de Boaventura Sousa Santos (1993), o Estado-providência português foi considerado um semi-Estado-providência ou um *quasi*-Estado-providência, em virtude de alguns momentos da história pelos quais passámos, onde se destacam a Revolução de Abril, a crise económica e social provocada pela crise do petróleo, os debates sobre o papel do Estado-providência, os exemplos dos outros países e a integração europeia. De acordo com o autor, o défice da actuação do Estado português enquanto Estado-providência é parcialmente compensado com a existência de uma sociedade suficientemente rica em relações de comunidade, interconhecimento e entreajuda, que o autor denomina como *sociedade-providência*. Esta é definida (1993: 46) como “ ... as redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade ...”.

²²¹ Neste caso, Sílvia Ferreira parte do contributo de Maurizio Ferrera, enquanto nos quadros anteriores (22, 23 e 24), o ponto de partida principal da autora foi o contributo de Esping-Andersen, daí a presença da Itália em dois dos modelos.

Quadro 26 - O modelo de welfare da Europa do Sul segundo Ferrera

Dimensões típicas	Factores específicos
Protecção dualizada baseada em transferências monetárias	Sobreprotecção dos núcleos centrais da força de trabalho Prestações baixas aos trabalhadores irregulares ou da economia informal
Distribuição desequilibrada da protecção, segundo os riscos clássicos	Sobreprotecção dos idosos relativamente aos outros beneficiários potenciais Subdesenvolvimento das prestações familiares e dos serviços às famílias Subdesenvolvimento da habitação social e do apoio social ao alojamento
Baixo grau de penetração das instituições públicas de protecção social Sistema de saúde público e universal Particularismo institucional	Indefinição de funções entre actores públicos e privados Não cumprimento das expectativas sociais Pressões particularistas e clientelares
Baixa eficácia dos serviços	Insatisfação dos utentes Baixa qualificação dos agentes
Repartição desigual dos custos segundo os grupos profissionais	Disparidade de regras Fuga e fraude fiscal na economia informal

Fonte: Silva, 2002: 39.

O Quadro anterior dá-nos a conhecer algumas das características do modelo da Europa do Sul. Ferrera (1999), a partir de várias investigações realizadas sobre os países do Sul da Europa, afirma existirem relativamente a estes países um conjunto de semelhanças regionais sistemáticas: o relativo subdesenvolvimento do Estado Social e a discrepância entre as medidas prometidas - e, por vezes, até legisladas - e as que realmente são postas em prática; a importância e a elasticidade da família, que funciona como uma carteira de compensação para o bem-estar dos seus membros, com as inerentes consequências para as mulheres e uma solidariedade profundamente marcada pela Doutrina Social da Igreja. A partir deste enquadramento geral, o autor (1999: 460-464) apresenta sete traços distintivos deste grupo de países 1) a importância significativa das remunerações de transferência e a polarização interna do sistema; 2) a distribuição desequilibrada da protecção social pelos escalões de riscos padronizados e, de um modo geral, pelas diversas funções da política social²²²; 3) a situação dos cuidados de saúde, uma vez que estes países se caracterizam por uma abordagem universalista destes serviços; 4) a combinação articulada (mas ocasionalmente conluída) entre instituições e actores públicos e não públicos²²³; 5) a persistência do “particularismo institucional”, senão mesmo do clientelismo e, em certos casos, a criação de “máquinas de protecção” para a distribuição dos subsídios monetários. Os dois últimos traços estão relacionados com o financiamento da segurança social; 6) uma distribuição altamente desequilibrada dos custos pelos diversos grupos ocupacionais devido a disparidades legais e 7) uma elevada incidência da “economia paralela” e da evasão fiscal. Estes são apenas alguns dos traços que, como facilmente se compreende, não esgotam a caracterização destes países.

Em toda esta leitura há um traço que importa registar: a interdependência entre o Estado-providência e as características que iniciativas do terceiro sector vão

²²² Para o autor, este desequilíbrio é atestado por três indicadores principais: a) a superprotecção do risco da velhice e dos idosos como grupo social; b) o subdesenvolvimento dos benefícios e serviços para a família e c) o subdesenvolvimento da habitação social e dos subsídios para a habitação.

²²³ Nestes países, o serviço nacional de saúde não promoveu o fortalecimento da esfera pública e o afastamento de fornecedores privados, mas antes um peculiar conluio entre público e privado.

assumindo. As diferenças entre os modelos de protecção social dos países europeus são consideráveis e estas mesmas diferenças foram-se agravando, como resultado das diferentes reformas que foram promovidas pelos vários países. Assim, perante tanta diversidade, “... o terceiro sector depende muita da latitude da crise do Estado e do mercado, da cultura e da história do país em que o terceiro sector emerge e do país que já teve oportunidade de atingir um relativo desenvolvimento económico no quadro da racionalidade instrumental do capitalismo” (Carvalho Ferreira, 2009: 14).

4.4.- O sector não lucrativo nos diferentes modelos de Estado-providência - alguns números

Não existe ainda a nível europeu muita literatura sobre os tipos de Estados-providência e as características do sector não lucrativo. Os dados aqui apresentados (Quadros 27 a 34) da autoria de Almeida (2010) partem do projecto da Universidade Johns Hopkins (ainda que conscientes das diferenças entre a abordagem europeia e a abordagem anglo-saxónica²²⁴) para distinguir quatro regimes do sector não lucrativo: nórdico, continental, anglo-saxónico e mediterrânico. Relativamente ao regime nórdico (Finlândia, Noruega e Suécia), a dimensão do sector não lucrativo (6,5%) é inferior à dos países desenvolvidos (7,4%) (Quadro 27). Neste grupo de países, a presença de voluntários é superior ao número de trabalhadores remunerados, destacando-se a Suécia com uma força de trabalho voluntária de 5,1%. O país com presença mais significativa de trabalhadores remunerados é a Noruega. Na estrutura de fundos, as receitas próprias dominam; no entanto se se tiver em consideração o trabalho voluntário como fonte de recursos, a filantropia representa o importante valor de 45,1%.

Quadro 27 - Características gerais do sector não lucrativo no regime nórdico

Países	Finlândia	Noruega	Suécia	Regime nórdico	Países desenvolvidos
Força de trabalho⁽¹⁾					
Remunerados ETI	2,4%	2,7%	1,7%	2,3%	4,7%
Voluntários ETI	2,8%	4,4%	5,1%	4,1%	2,7%
Total ETI	5,3%	7,2%	7,1%	6,5%	7,4%
Fundos					
Receitas próprias	57,9%	58,1%	62,3%	59,4%	44,0%
Governo	36,2%	35,0%	28,7	33,3%	48,0%
Filantropia	5,9%	6,9%	9,1%	7,3%	8,0%
Apoio total (com voluntariado)					
Receitas próprias	40,3%	33,1%	31,7%	35,0%	34,0%
Governo	25,2%	20,0%	14,6%	19,9%	38,0%
Filantropia	34,6%	46,9%	53,7%	45,1%	28,0%

(1) Em percentagem da população activa

Fonte: Almeida, 2010: 89.

Da leitura do Quadro 28 ressalta a importância das actividades de expressão comparativamente aos serviços, pois estamos na presença de um grupo de países em que o Estado é o principal actor na produção e distribuição de bens e serviços. “É o

²²⁴ De qualquer forma, como nos diz Almeida (2010: 88), os dados da abordagem americana acabam por não se afastar muito do retrato que seria obtido se fosse utilizada a abordagem europeia, referindo para este efeito o estudo do CIRIEC (2007) e a contribuição de Greffe (2003).

único modelo em que tal se verifica, o que se deve às próprias características do capitalismo nórdico que ... é marcado por uma forte intervenção do Estado em vários campos, em particular, na protecção social, o que deixa um papel residual às organizações da sociedade civil na produção de serviços sociais” (Almeida, 2010: 90). As organizações do sector não lucrativo são de pequena dimensão nestes países (Salamon e Anheier, 1996a) e a influência da religião é muito reduzida (Archambault, 1998). No âmbito das actividades de expressão, o destaque vai para a área da cultura/lazer.

Quadro 28 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime nórdico

Países	Finlândia	Noruega	Suécia	Regime nórdico	Países desenvolvidos
Porcentagem do total da força de trabalho do sector não lucrativo					
Educação	12%	11%	7%	10%	19%
Serviços sociais	16%	14%	11%	13%	22%
Saúde	13%	6%	1%	7%	18%
Desenvolvimento/Habitação	2%	4%	4%	3%	5%
Subtotal, Serviços	43%	35%	23%	34%	65%
Cultura/Lazer	33%	41%	46%	40%	20%
Profissional/Sindicatos	6%	13%	15%	12%	5%
Part. Cívica/Defesa de causas	17%	6%	10%	11%	4%
Ambiente	1%	1%	2%	1%	2%
Subtotal, Expressão	56%	61%	73%	64%	31%
Outros	0%	0%	2%	1%	3%
Internacional	0%	3%	2%	2%	1%
Fundações	0%	0%	0%	0%	1%

Fonte: Almeida, 2010: 89.

O modelo continental (Bélgica, França, Alemanha e Holanda) dá a conhecer a dimensão elevada do sector não lucrativo. A população activa representa 9,7% do emprego total e dois destes países registam valores superiores a 10%. São o caso da Bélgica (10,9%) e da Holanda (14,4%).

Quadro 29 - Características gerais do sector não lucrativo no regime continental

Países	Bélgica	França	Alemanha	Holanda	Regime continental	Países Desenvolvidos
Força de Trabalho⁽¹⁾						
Remunerados ETI	8,6%	3,7%	3,5%	9,2%	6,3%	4,7%
Voluntários ETI	2,3%	3,7%	2,3%	5,1%	3,4%	2,7%
Total ETI	10,9%	7,6%	5,9%	14,4%	9,7%	7,4%
Fundos						
Receitas próprias	18,6%	34,6%	32,3%	38,6%	31,0%	44,0%
Governo	76,8%	57,8%	64,3%	59,0%	64,5%	48,0%
Filantropia	4,7%	7,5%	3,4%	2,4%	4,5%	8,0%
Apoio total (com voluntariado)						
Receitas próprias	16,0%	20,0%	21,3%	30,1%	21,9%	34,0%
Governo	65,9%	33,4%	42,5%	46,1%	47,0%	38,0%
Filantropia	18,1%	46,6%	36,2%	23,9%	31,2%	28,0%

(1) Em percentagem da população activa

Fonte: Almeida, 2010: 92.

Neste modelo, a força do trabalho remunerado é superior (6,3%) à força do trabalho voluntário (3,4%) para a generalidade destes países, com a excepção do caso francês. No que diz respeito às fontes de financiamento é possível perceber a enorme importância do apoio público, destacando-se, neste aspecto, a Bélgica com uma percentagem de 76,8. Esta leitura não se altera, mesmo que se considere o

contributo do trabalho voluntário (Quadro 29). “À semelhança dos países nórdicos, as pressões populares exigiram do Estado um grande envolvimento na produção de bem-estar social. Porém, há uma diferença que marcou, de forma particular, a evolução do terceiro sector neste regime. Uma fatia importante da protecção social foi atribuída à iniciativa particular, ficando uma parte muito significativa desta entregue a grupos religiosos” (Almeida, 2010: 91-93).

Quadro 30 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime continental

<i>Países</i>	<i>Bélgica</i>	<i>França</i>	<i>Alemanha</i>	<i>Holanda</i>	<i>Regime continental</i>	<i>Países Desenvolvidos</i>
Percentagem do total da força de trabalho do sector não lucrativo						
Educação	31%	15%	8%	23%	19%	19%
Serviços sociais	23%	27%	27%	20%	24%	22%
Saúde	24%	9%	22%	30%	21%	18%
Desenvolvimento/Habitação	8%	5%	4%	2%	5%	5%
Subtotal, Serviços	86%	56%	61%	75%	69%	65%
Cultura/Lazer	11%	30%	20%	17%	20%	20%
Profissional/Sindicatos	2%	4%	4%	2%	3%	5%
Part. Cívica/Defesa de causas	1%	2%	3%	3%	2%	4%
Ambiente	1%	5%	3%	2%	3%	2%
Subtotal, Expressão	14%	41%	30%	24%	27%	31%
Outros	0%	0%	6%	0%	2%	3%
Internacional	0%	2%	2%	1%	1%	1%
Fundações	0%	1%	1%	0%	1%	1%

Fonte: Almeida, 2010: 92.

O Quadro anterior reflecte a orientação das actividades não lucrativas para a produção de serviços, onde se destacam os serviços sociais e os serviços de saúde. Muitas destas organizações têm já uma longa existência e têm, também, por este facto, uma dimensão considerável (Archambault, 1998). No topo das actividades de expressão, estão as actividades da cultura e do lazer.

O regime anglo-saxónico - Reino Unido, Austrália e Estados Unidos - apresenta um sector não lucrativo de dimensão superior à média dos países desenvolvidos (Quadro 31), ainda que na Austrália, o número de trabalhadores seja inferior (6,3%), comparativamente aos 8,5% do Reino Unido ou aos 9,8% dos Estados Unidos. O número de trabalhadores remunerados é superior ao número de trabalhadores voluntários em qualquer um dos três países, assumindo aqui maior importância o trabalho remunerado. Relativamente às fontes de financiamento, são fundamentalmente as receitas próprias que dominam, ainda que no Reino Unido, o apoio público represente 47% dos fundos e as receitas próprias 45%. A maior percentagem da filantropia encontra-se nos Estados Unidos. Mesmo considerando o voluntariado, a leitura dos dados não se altera no que diz respeito à hierarquização das fontes de financiamento: receitas próprias, Governo e filantropia. O sector não lucrativo tem uma dimensão relativamente elevada.

Quadro 31 - Características gerais do sector não lucrativo no regime anglo-saxónico

Países	Reino Unido	Estados Unidos	Austrália	Regime anglo-saxónico	Países desenvolvidos
Força de trabalho⁽¹⁾					
Remunerados ETI	4,8%	6,3%	4,4%	5%	4,7%
Voluntários ETI	3,6%	3,5%	1,9%	3%	2,7%
Total ETI	8,5%	9,8%	6,3%	8%	7,4%
Fundos					
Receitas próprias	45%	56,6%	62,5%	55%	44%
Governo	47%	30,5%	31,2%	36%	48%
Filantropia	9%	12,9%	6,3%	9%	8%
Apoio total (com voluntariado)					
Receitas próprias	35%	47,4%	51%	44%	34%
Governo	36%	25,6%	25,4%	29%	38%
Filantropia	29%	26,9%	23,6%	27%	28%

(1) Em percentagem da população activa

Fonte: Almeida, 2010: 94.

Relativamente à composição da força de trabalho (Quadro 32), o modelo anglo-saxónico não se afasta muito da média dos países desenvolvidos. O sector dos serviços ocupa 69% do total do emprego no sector não lucrativo, estando em igualdade as áreas da educação e dos serviços sociais (21%), seguindo-se com 19%, a área da saúde. Uma análise mais detalhada de cada um dos países, permite-nos afirmar que no Reino Unido é a área da educação que absorve o maior número de trabalhadores; situação esta que difere quer em relação aos Estados Unidos, onde a área da saúde ocupa o primeiro lugar (34%), quer em relação à Austrália, onde os serviços sociais dominam (24%). No que diz respeito às actividades de expressão, a cultura/lazer tem uma maior representatividade, ainda que existam diferenças entre os países, uma vez que, nos Estados Unidos, a força de trabalho representa 9%, contra os 28% do Reino Unido e os 23% da Austrália.

Quadro 32 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime anglo-saxónico

Países	Reino Unido	Estados Unidos	Austrália	Regime anglo-saxónico	Países desenvolvidos
Percentagem do total da força de trabalho do sector não lucrativo					
Educação	25%	19%	18%	21%	19%
Serviços sociais	16%	22%	24%	21%	22%
Saúde	8%	34%	15%	19%	18%
Desenvolvimento/Habitação	13%	4%	10%	9%	5%
Subtotal, Serviços	62%	79%	67%	69%	65%
Cultura/Lazer	28%	9%	23%	20%	20%
Profissional/Sindicatos	2%	4%	3%	3%	5%
Part. Cívica/Defesa de causas	2%	5%	3%	3%	4%
Ambiente	2%	1%	1%	2%	2%
Subtotal, Expressão	33%	19%	30%	27%	31%
Outros	1%	1%	2%	2%	3%
Internacional	2%	0%	0%	1%	1%
Fundações	1%	1%	0%	1%	1%

Fonte: Almeida, 2010: 94.

“Os países do regime anglo-saxónico têm, de certa forma, um padrão histórico idêntico. O Estado nunca assumiu a produção de bem-estar social com a mesma intensidade que se observou noutros países europeus, deixando antes esse campo para a actividade voluntária e caritativa ... Apesar da existência de alguma heterogeneidade dentro do regime anglo-saxónico, a evolução histórica das suas

economias foi fortemente marcada pela tradição liberal e pela grande importância do mercado como mecanismo de coordenação” (Almeida, 2010: 96).

O último regime que abordaremos - o regime mediterrânico - engloba Portugal, Espanha e Itália²²⁵. A comparação entre o regime mediterrânico e os países desenvolvidos leva-nos a concluir que a dimensão do sector não lucrativo é inferior; inferioridade esta que nos é confirmada pela diferença do total do emprego: 4% (países do regime mediterrânico) e 7,4% (países desenvolvidos) (Quadro 33). Em todos os países que compõem este regime, a força de trabalho remunerada é superior à força de trabalho voluntária, existindo a este nível muitas semelhanças entre os países. A análise da estrutura de fundos revela-nos algumas diferenças entre os valores do regime mediterrânico e os valores dos países desenvolvidos, uma vez que, no primeiro caso, são as receitas próprias que constituem a principal fonte de financiamento (53%)²²⁶; mas no segundo caso, é o apoio público (48%) que ocupa o primeiro lugar. Numa análise a cada um destes países, apesar das receitas próprias dominarem em todos eles, o valor mais elevado é atingido pela Itália (61%). Quanto ao apoio público, o país onde a sua presença é mais importante é, precisamente, Portugal. A filantropia tem a maior relevância em Espanha (19%). Mesmo com a inclusão do trabalho voluntário, a estrutura de fundos não sofre grandes alterações. O sector não lucrativo destes países tem uma dimensão moderada.

Quadro 33 - Características gerais do sector não lucrativo no regime mediterrânico

<i>Países</i>	<i>Portugal</i>	<i>Espanha</i>	<i>Itália</i>	<i>Regime mediterrânico</i>	<i>Países desenvolvidos</i>
Força de trabalho⁽¹⁾					
Remunerados ETI	2,8%	2,8%	2,3%	2,6%	4,7%
Voluntários ETI	1,1%	1,5%	1,5%	1,4%	2,7%
Total ETI	4,0%	4,3%	3,8%	4,0%	7,4%
Fundos					
Receitas próprias	48%	49%	61%	53%	44,0%
Governo	40%	32%	37%	36%	48,0%
Filantropia	12%	19%	3%	11%	8,0%
Apoio total (com voluntariado)					
Receitas próprias	44%	39%	50%	44%	34%
Governo	36%	25%	30%	30%	38%
Filantropia	21%	36%	20%	26%	28%

(1) Em percentagem da população activa
Fonte: Almeida, 2010: 97.

A leitura do Quadro 34 sobre a composição da força de trabalho revela que, praticamente, não existem grandes diferenças na distribuição da força de trabalho se compararmos o regime mediterrânico com os países desenvolvidos. As actividades de serviço estão em primazia (65%), destacando-se neste grupo, os serviços sociais (35%). Aliás, os serviços sociais têm este comportamento em qualquer um dos países considerados, ainda que sobressaia a percentagem portuguesa de 48%. No nosso país, os serviços de saúde e de educação são os que revelam os valores mais baixos

²²⁵ A Grécia ainda não está abrangida pelo estudo da Universidade Johns Hopkins (Almeida, 2010).

²²⁶ Sobre este dado, Almeida (2010: 98) faz a seguinte chamada de atenção: esta característica constitui, muito provavelmente, o principal argumento a favor de uma distinção entre o regime continental e o regime mediterrânico. E, recorda ainda, que a tipologia dos regimes do sector não lucrativo, desenvolvida no âmbito do projecto Johns Hopkins, inclui na mesma categoria os países do regime continental e mediterrânico, apesar de salientar alguns traços particulares destes últimos.

comparativamente aos outros países. Ao nível das actividades de expressão é a área da cultura/lazer que volta a ocupar a primazia, tal como aconteceu noutros regimes.

Quadro 34 - Composição da força de trabalho no sector não lucrativo, por ramos de actividade - regime mediterrânico

<i>Países</i>	<i>Portugal</i>	<i>Espanha</i>	<i>Itália</i>	<i>Regime mediterrânico</i>	<i>Países desenvolvidos</i>
Percentagem do total da força de trabalho do sector não lucrativo					
Educação	8%	21%	15%	15%	19%
Serviços sociais	48%	31%	26%	35%	22%
Saúde	2%	11%	18%	10%	18%
Desenvolvimento/Habitação	1%	9%	4%	5%	5%
Subtotal, Serviços	60%	71%	63%	65%	65%
Cultura/Lazer	10%	15%	24%	16%	20%
Profissional/Sindicatos	7%	2%	7%	5%	5%
Part. Cívica/Defesa de causas	8%	6%	3%	6%	4%
Ambiente	N/A	3%	1%	2%*	2%
Subtotal, Expressão	25%	26%	35%	29%	31%
Outros	15%	0%	1%	5%	3%
Internacional	N/A	3%	1%	2%*	1%
Fundações	N/A	0%	1%	1%*	1%

* Excluindo Portugal

Fonte: Almeida, 2010: 97.

Por razões que se prendem com vários factores, nomeadamente históricos, nestes países só muito mais tarde (se compararmos com outros países), o Estado assumiu responsabilidades pela produção de bem-estar social. Registe-se, também, a importância da Igreja Católica, particularmente em Portugal e em Espanha.

4.5.- As relações da economia social

As relações da economia social são múltiplas e ocorrem aos mais diversificados níveis: Estado, sector privado lucrativo, economia social (os pares) e com a sociedade em geral. Todos os actores que compõem estas relações têm pontos fortes e pontos fracos, pelo que o ideal será mesmo “tirar partido” daquilo que cada um tem de melhor, uma vez que o relacionamento entre todos é fundamental para a manutenção e continuidade das actividades que desenvolvem.

A história das relações entre o Estado e a economia social é complexa. Em alguns períodos temeu-a, noutros acabou por ser considerada quer como instrumento de pacificação quer como um instrumento de solidariedade social; e, noutros, ainda, como uma verdadeira aliada ou associada (Jeantet, 2000: 31). Vários autores e estudos (por exemplo CIRIEC, 2000; Autès, 2006; Conférence Permanente des Coordinations Associatives - CPCA -, 2008b) se têm debruçado sobre a questão das relações entre a economia social (com particular destaque para as associações)²²⁷ e os poderes públicos.

²²⁷ A Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2008b) realizou um estudo sobre o sector associativo e as suas relações com o Estado na UE 27. Neste estudo é feita, mais uma vez, a chamada de atenção para a grande diversidade do sector associativo e dos países (componentes, designações, existência ou não de registo de dados, falta de homogeneidade nos dados, etc.). Portugal é referido como um país onde escasseia informação sobre todas estas questões. Através de várias tipologias (entre elas a de Esping-Andersen e Edith Archambault), o estudo apresenta a diversidade das

Lopes (2000: 64-68), para abordar a questão das relações com o Estado, recorre ao modelo conceptual de Jennifer Coston²²⁸ (1998) que apresenta uma tipologia²²⁹ de relações entre as ONG's e os governos. A autora apresenta oito tipos de relações (Quadro 35):

Quadro 35 - Tipologia de relações entre as ONG's e os governos

1- <i>Relação de repressão</i> - elevado nível de resistência ao pluralismo institucional e inexistência de relações. As relações são assimétricas, uma vez que o governo está em posição de vantagem; as políticas públicas não são favoráveis às ONG's, excluindo-as; a relação governo é unilateral, podendo este recusar-se a apoiar serviços promovidos pelas ONG's.
2- <i>Relação de rivalidade</i> - mantêm-se algumas características da descrição anterior (resistência ao pluralismo institucional, inexistência de relações e um relacionamento assimétrico). Contudo, é possível o governo suportar serviços a cargo das ONG's, mas de forma desvalorizada. As políticas governamentais continuam a não ser favoráveis, constituindo uma função de regulação e de definição de regras.
3- <i>Relação de competição</i> - persiste a resistência ao pluralismo institucional e a posição de assimetria favorável ao governo; são muito poucas as relações entre o governo e as ONG's (sendo a maior parte informais). A política governamental tende a ser desfavorável ou neutra em relação às ONG's; existe uma certa competição por fundos por ambas as partes. Este tipo de relação permite antever alguma vantagem no sentido de uma maior correspondência entre as necessidades dos utilizadores e de uma maior transparência.
4- <i>Relação de contratação</i> - aceita-se o pluralismo institucional, sendo moderadas a elevadas as ligações entre ONG's e governo; o governo mantém a posição dominante, embora o espaço de influência das ONG's aumente; o tipo de relação é formal; as políticas de governo tendem a ser contingentes das ONG's, sendo a divisão do trabalho feita com base nas vantagens comparativas de cada um dos sectores institucionais.
5- <i>Relação de 3º pilar</i> - mantêm-se as características do relacionamento anterior, com a diferença principal de uma maior diversidade de serviços e de uma atitude discricionária face às ONG's; as relações continuam a ser sobretudo formais; é uma relação que é vista como constitutiva das próprias políticas de governo, mas numa perspectiva de instrumentalização do terceiro sector, ao serviço de lógicas de desinvestimento social.
6- <i>Relação de cooperação</i> - ocorre também num cenário de aceitação do pluralismo institucional, mas em que as ligações entre as partes tendem a ser fracas e informais; a política do governo é neutral face às ONG's, existindo praticamente uma partilha de informação; o nível de influência das ONG's é já considerável, mas os dois sectores percebem-se como sendo independentes.
7- <i>Relação de complementaridade</i> - o pluralismo institucional é aceite, as ligações entre as partes são moderadas a elevadas; a relação de poder tende a ser mais simétrica, com uma maior autonomia das ONG's em relação ao governo; embora as políticas do governo sejam inconclusivas, verifica-se uma partilha de informação e de recursos com base nas vantagens comparativas de cada um; há um benefício mútuo; o papel do governo é reconhecido e legitimado, sendo a complementaridade de natureza técnica, geográfica e financeira.
8- <i>Relação de colaboração</i> - um certo amadurecimento da situação anterior; as relações formalizam-se; as políticas do governo são favoráveis às ONG's; o envolvimento entre as partes vai muito para além da partilha de informação e de recursos, uma vez que as ONG's participam na definição, planificação e implementação das políticas.

Fonte: elaborado a partir de Lopes, 2000: 64-68.

Neste cenário de múltiplas interpretações sobre as relações da economia social com o Estado, Vaillancourt e Laville (1998: 120-131) fazem a sua análise ao futuro das associações e às suas relações com o Estado a partir de três hipóteses (Quadro 36):

situações nacionais através de sete modelos: o regime universalista ou escandinavo (Suécia, Finlândia e Dinamarca); o modelo renano ou corporativo nas suas diferentes versões. Os Países-Baixos também fazem parte; o regime liberal ou modelo anglo-saxónico (Reino Unido); o modelo mediterrânico ou dual próprio da Europa do Sul (Espanha, Itália e Portugal); o modelo da Europa Central (Polónia, República Checa, Hungria e Eslováquia); o modelo báltico (Letónia, Lituânia e Estónia) e o modelo balcânico da Europa de Sudeste (Bulgária e Grécia, a que acrescentaram a Roménia) (cf. Quadro I.10 e Quadro I.11, em anexo).

²²⁸ Coston, Jennifer (1998), "A model and typology of government-NGO relationships", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 27, nº 3, pp. 358-382.

²²⁹ Esta tipologia foi elaborada a partir do cruzamento de algumas variáveis-chave: o grau de aceitação ou rejeição do pluralismo institucional por parte do governo; as ligações governo/ONG's; o grau de formalidade nas relações; a preferência ou não por políticas governamentais em detrimento das ONG's.

Quadro 36 - Síntese das três hipóteses propostas pelos autores

Parâmetros	1ª Hipótese	2ª Hipótese	3ª Hipótese
Diagnóstico no que diz respeito ao Estado-providência	A crise é grave. É necessário questionar a ideia de um Estado redistribuidor	A crise não é tão grave quanto se pensa. É preciso aumentar os meios do serviço público	A crise é importante. A sua resolução passa por transformações profundas e não pela defesa do <i>statu quo</i>
Diagnóstico no que diz respeito ao emprego e à sociedade salarial	Com a globalização da economia, é natural que existam pessoas que ganham e que perdem	Esta crise pode ser ultrapassada através da reforma da fiscalidade, da retoma económica e de um aumento das despesas públicas	A retoma do crescimento não significa mais empregos. São precisas novas medidas
O que fazer?	Viva a privatização. Não à "étatisation" Tudo ao mercado	Viva a "étatisation" Não à privatização Tudo ao Estado	Para uma nova partilha de responsabilidades, na qual o Estado tem um papel importante e deve agir de outra maneira com a sociedade civil
Pertinência de um novo contrato social?	Sim, no sentido de um reforço das regras de mercado	Não. O antigo contrato social mal feito ainda é válido	Sim. No sentido do reforço da democracia
Como conceber o Estado no ano 2000?	O Estado mínimo	O Estado-providência	O Estado parceiro
Como se representa a economia social e/ou solidária?	Um ganho inesperado ("pechincha") para diminuir os custos	Uma "anarque" para colocar o Estado-providência em haste pública (em leilão)	Potencialidades, apesar dos obstáculos
As relações entre o Estado e as associações	Relações de substituição. As associações facilitam a desobrigação do Estado e entram em concorrência com as empresas privadas	Relações tuteladas e subcontratação. As associações substitutos do Estado e dos serviços públicos	Relações de parceria: as associações têm uma palavra a dizer no estabelecimento de regras que lhes digam respeito

Fonte: Vaillancourt e Laville, 1998: 131.

1) A *hipótese neoliberal* - a acção dos governos conservadores ingleses em matéria de serviços sociais nos anos 80 e 90 do século XX ilustra bem esta estratégia que, também, teve os seus efeitos noutros países. Os autores começam por caracterizar os serviços sociais em Inglaterra durante o período 1945-1975. Durante estes anos, estes serviços estiveram sob a alçada do Estado e das autoridades públicas que os dinamizavam pelo território. O Estado e a rede pública controlavam o seu financiamento, enquadramento, gestão e produção. Nesta altura, os serviços sociais eram assumidos quer pelo sector público, quer por organizações sem fins lucrativos, sobre as quais os poderes públicos exerciam um poder de regulação muito forte. Para quebrar este tipo de regulação (com o fim de reduzir custos e individualizar as prestações), as autoridades públicas de todos os níveis são *convidadas* pelo Estado central a parar de prestar estes serviços e a limitarem o seu papel, a uma função de coordenação entre a oferta e a procura. Mantendo algum controlo sobre o financiamento e a regulação, as autoridades públicas são encorajadas a confiar a instituições não públicas (quer ao mercado, quer às associações) a responsabilidade de prestar estes serviços, o que motivaria uma certa competição entre o sector privado e o sector associativo²³⁰. Nesta hipótese, as associações podem ser consideradas, mas na condição em que elas sejam maleáveis nas suas relações de subcontratação com o Estado; dóceis no seu papel de complemento do sector público e que se limitem

²³⁰ Neste âmbito, a concorrência é vista aqui com a garantia de uma maior eficácia e produtividade. Assim sendo, a perspectiva neoliberal, do ponto de vista associativo, distingue as *associações produtoras de serviços* (cujo funcionamento se supõe alinhado com o das empresas) e as *associações filantrópicas* (cujo papel insubstituível na manutenção dos laços sociais é destacado, ainda que sob determinadas condições no que diz respeito à participação na estrutura da sociedade).

a certos domínios da produção de serviços renunciando às suas actividades de defesa dos direitos e de promoção da cidadania activa. Neste esquema neoliberal, as associações são desejáveis pois permitem reduzir as despesas públicas e legitimar a erosão dos serviços públicos.

2) A *hipótese social democrática tradicional* remete para cenários de uma esquerda que ainda não se consciencializou verdadeiramente da crise do contrato social fordista ou que a reconhece e colmata muito superficialmente. O recurso ao dispositivo público é visto como a melhor resposta a desenvolver para responder às novas necessidades sociais. O Estado vê o seu papel de prestador de serviços reafirmado e toda a forma de privatização é vista como uma regressão social. Neste entendimento, a oferta pública é sinónimo de melhor qualidade de serviços e de luta contra as desigualdades. No entanto, esta não é uma tarefa fácil de se conseguir, pelo que os defensores desta hipótese estão conscientes da necessidade de melhorar o serviço público. Este facto suscitou o desenvolvimento de algumas reformas internas e de novas políticas para fazer face aos problemas actuais.

Neste contexto, emerge uma economia intermediária, na qual as associações merecem alguma atenção, nomeadamente a sua utilização pelos poderes públicos com fins de inserção. São perspectivadas como auxiliares de um Estado protector, que continua a ser visto como o melhor garante da solidariedade. Contudo, muitas destas associações envolveram-se de tal forma com estes programas, que chegaram a um momento em que se interrogaram sobre o seu próprio sentido de existência e sobre a matriz da sua acção. Um outro ponto importante a registar é que esta economia intermediária deveria ser uma solução transitória, que funcionaria como uma *passerelle* até à realidade empresa. Contudo, numa altura em que o desemprego não dá sinais de abrandamento e, se esta ideia de *passerelle* não for repensada, estes programas podem transformar-se numa armadilha para quem neles participa. Para evitar esta situação, uma das soluções seria transformar os trabalhos ocasionais ou temporários em empregos permanentes num sector de utilidade social. Esta solução tinha a vantagem de fazer da inserção uma responsabilidade social, ao mesmo tempo que ajudava a ultrapassar um certo estigma que está associado às pessoas que beneficiam destes programas. Mas esta solução também tem um risco: constituir, à margem do serviço público, um tipo de economia paliativa e cujos méritos estarão sempre comprometidos por este risco.

3) A *hipótese progressiva alternativa* que os autores denominam de *solidária*²³¹ - parte de uma noção ampla de solidariedade que visa defrontar ao mesmo tempo os défices de socialização e de emprego. Aqui, o Estado é visto como um parceiro da sociedade civil e esta concepção exige uma nova delimitação da esfera económica e social que não se limita a corrigir os desgastes de uma economia de mercado, muitas vezes considerada, como a única produtora de riqueza e de emprego e abre espaço a uma economia plural, na qual outros componentes participam. A saber: uma economia de

²³¹ Uma esquerda que assume o risco de contribuir para a emergência de um novo contrato social, podendo constituir uma terceira via entre as duas hipóteses anteriores.

mercado territorializada, uma economia de não mercado, uma economia não monetária e uma economia solidária baseada na hibridéz entre mercado, redistribuição e reciprocidade²³².

Estas três hipóteses não devem ser examinadas nem utilizadas como se elas pudessem, num determinado momento, existir num estado puro. O que nós podemos encontrar é uma *mistura*, na qual é possível encontrar os contributos das três hipóteses; mas é importante ver, entre as três, qual é aquela que se impõe.

Assim, o Estado constitui, pelos mais variados motivos, um dos principais actores sociais, com o qual as organizações da economia social mantêm relações. De facto, como afirma Sibille (2001), apesar dos avanços que marcam as relações do Estado com a economia social e solidária muito há ainda a fazer. O aprofundamento de uma política pública de apoio a uma economia social e solidária implica trabalhar a natureza dos laços políticos, jurídicos, financeiros e fiscais entre o Estado e estas organizações. Implica, também, uma doutrina política que defina os direitos e deveres de cada uma das partes. Mas, este esforço exige ao mesmo tempo que o Estado pense e reformule a sua própria gestão. Segundo a autora (2001: 63), a orientação das políticas do Estado em relação à economia social e solidária coloca alguns desafios: a necessidade de uma prática interministerial e transversal; a territorialização das políticas e a sua inscrição num projecto territorial do Estado; uma clarificação e simplificação das relações entre os vários actores; o maior envolvimento dos funcionários e o recurso às novas tecnologias de informação e comunicação. Uma política pública de apoio deverá também basear-se num quadro legislativo e prático, dando-lhe visibilidade e coerência²³³. As vantagens que o sector público pode obter através da cooperação com a economia social não estão só nos efeitos ao nível dos custos para o sector público e na eficácia da prestação, mas também no apoio,

²³² O Quebeque, uma região do Canadá, tem múltiplas experiências que se enquadram nesta hipótese. Entre elas, os *Centres Locaux de Services Communautaires* e as *Corporations de Développement Économique Communautaires*. A nível europeu, é possível identificar algumas destas experiências, em países como a Holanda, França (por exemplo, as *régies de quartier*), Dinamarca e Itália (as cooperativas de solidariedade).

²³³ A autora (2001: 65-77) referindo-se à realidade francesa diz que o momento actual é mais favorável do que o passado. Nos anos 90, assistiu-se a um certo recuo pois as famílias da economia social, pressionadas por fortes pressões concorrenciais, tiveram a tentação de se banalizar. De facto, multiplicaram-se as iniciativas, mas a maior parte delas, frágeis e dispersas. O resultado foi um projecto pouco visível e pouco apoiado. A dificultar um pouco mais a situação, um certo “voltar de costas” entre os vários actores foi igualmente prejudicial. Sobre as condições para uma política pública de apoio à economia social e solidária, Sibille deixa algumas “pistas”: a) a necessidade de clarificar o campo, o vocabulário e a doutrina do Estado (o sector da economia social e solidária sofre um défice de visibilidade, o que constitui um travão para o seu desenvolvimento. Simultaneamente, a opinião pública conhece mal o que faz a sua unidade - apenas identifica as partes - e o Estado, perante contornos mal delimitados, hesita no seu apoio); b) reconhecer esta economia como um sector (o reconhecimento de um sector consiste na identificação dos seus interlocutores, no favorecimento e reconhecimento das suas instituições representativas, na participação nos meios de concertação, de negociação e de decisão e na disponibilidade de um conjunto de dispositivos específicos ao nível do desenvolvimento, formação e financiamento) e c) dotar esta política dos meios necessários (é importante que o Estado afecte os meios adequados. Contudo, será igualmente importante que a um nível mais descentralizado se desenvolvam políticas de apoio; se reforcem os recursos humanos directamente relacionados com a animação de políticas relativas a este sector e que se valorize a continuidade dos projectos promovidos). Resumindo, as novas vias de uma política de desenvolvimento da economia social e solidária passam por dotar o sector de um quadro jurídico e fiscal claro e coerente; desenvolver uma parceria contratual e territorializar a política da economia social e solidária.

conhecimentos, capacidades e liderança destas organizações (Carpi e Monzón Campos, 1998).

No que diz respeito às relações com o sector privado lucrativo, a revisão da literatura sobre este aspecto mais específico não identifica muitas referências. Ou melhor dizendo, as referências encontradas detinham-se principalmente numa vertente comparativa, isto é, as diferenças entre a economia social e o sector privado lucrativo, pelo que neste momento nos limitaremos a reforçá-las, ainda que de forma resumida.

O sector privado lucrativo é constituído pelas empresas privadas “tradicionais”. Esta denominação reflecte simultaneamente as finalidades destas organizações e o modo de afectação dos seus benefícios: procuram maximizar o lucro com o objectivo de o distribuir aos investidores. São os detentores do capital quem tem o poder (Mertens, 2002). A natureza dos objectivos perseguidos permite, desde logo, identificar quatro pontos de divergência entre as organizações da economia social e as empresas lucrativas. Em primeiro lugar, o objectivo constitui, de um modo geral, uma resposta a uma nova necessidade expressa pela sociedade. Surgem novas respostas a novas necessidades sociais ligadas à crise da família tradicional e do laço social, assim como às dificuldades dos serviços públicos em responder a certo tipo de necessidades. Consequentemente, as organizações da economia social foram progressivamente alargando o seu campo de actuação. Em segundo lugar, a existência de princípios de atribuição baseados na solidariedade e na reciprocidade. Em terceiro lugar, a inclusão de modalidades de participação e de processos de decisão democráticos na estrutura das organizações e, finalmente, a pluralidade de recursos mobilizados. Isto é, as organizações da economia social recorrem ao trabalho remunerado e ao trabalho voluntário e os seus recursos financeiros podem resultar da venda de bens e da prestação de serviços ou de uma atribuição pública (na forma de contratos, vantagens fiscais ou de subvenções), assim como de donativos privados (Borzaga e Tortia, 2009: 31-32).

Apesar das diferenças, é possível identificar o estabelecimento de parcerias entre o sector privado lucrativo e a economia social. Estas parcerias permitem que trabalhem, conjuntamente, empreendedores capazes e motivados e que facilitem o acesso à economia social de meios de produção que necessitem de grandes investimentos. O sector privado lucrativo reconhece a capacidade da economia social gerir mão-de-obra pouco qualificada e isto pode ser uma vantagem, abrindo perspectivas à inserção destas pessoas ou aos produtos. As parcerias continuadas com entidades privadas podem levar a uma certa “contaminação” de princípios capitalistas e fazer esquecer a finalidade social. É preciso saber gerir a parceria para não correr o risco de se tornar dependente (Mertens, 2002). Como nota final, é importante registar que o sector privado lucrativo pode ser cliente e/ou fornecedor da economia social e a economia social pode também assumir qualquer um destes dois papéis em relação ao sector privado lucrativo.

A relação com os pares será um elemento chave para resolver o problema da afirmação da economia social enquanto sector. Para tal, é fundamental por um lado, procurar uma coerência de actuação, sem que isso signifique um esbatimento das

especificidades e, por outro lado, aceitar a necessidade de se procurarem sinergias conjuntas ao nível da acção. As parcerias entre os pares são igualmente importantes, pois reforçam a capacidade de acção das próprias organizações e a coerência das suas acções.

4.6.- Transformação da lógica de actuação das políticas públicas

Nos últimos anos, temos vindo a assistir ao desenvolvimento de novas orientações de política pública, nomeadamente em matéria de emprego e de protecção social. Uma das grandes transformações diz respeito à crescente introdução de medidas de activação. De acordo com Quintão (2004a: 3-4), o termo activação está associado à ideia de activar as despesas passivas dos sistemas de protecção social de desemprego e de activar a população activa, no sentido de aumentar a sua participação no mercado de trabalho, através do emprego e das várias formas que ele pode assumir, ou da participação em programas de formação e qualificação profissional, de procura activa de emprego, de actividades ocupacionais socialmente úteis, de financiamento do apoio à inserção de pessoas em dificuldades. Estas novas orientações políticas visam “ajudar as pessoas a se inserirem socialmente, seja nos mercados de trabalho, seja em actividades socialmente reconhecidas. Inserção passou a ser uma palavra-chave. Em geral, a inserção pretende constituir um espaço intermédio entre o emprego assalariado e a actividade social naqueles casos em que as políticas indemnizatórias falham. Para tal, ela reveste-se de um conjunto de características que são inovadoras e que marcam a diferença relativamente às políticas sociais clássicas” (Hespanha, 2008: s.p.).

Nos países do Sul da Europa, as políticas de activação têm tido uma importância limitada, até porque, particularmente no caso português, não chegámos a amadurecer o “Estado-providência passivo”. A nossa realidade, no que diz respeito à evolução das políticas públicas em matéria de protecção social e de emprego, foi marcada por dois momentos históricos relativamente recentes: o 25 de Abril de 1974 e a adesão à então Comunidade Económica Europeia em 1986. No primeiro, através do processo de democratização, foram ampliados e constitucionalmente consagrados direitos sociais e, no segundo, em virtude do progressivo processo de integração, vão sendo sucessivamente transpostos, para a escala nacional, um conjunto de princípios e de objectivos comuns em matérias como o emprego, a protecção social e a inclusão (Caleiras, 2008). O Quadro 37 oferece-nos um breve relance histórico dos efeitos destes dois momentos:

Quadro 37 - (Des)encontros entre estratégias de emprego e de inclusão: um relance histórico

<p>1- A transição democrática e a ampliação da protecção social:</p> <ul style="list-style-type: none">- com a Revolução de Abril, um modelo de protecção social mais democrático, avançado e amplo- ruptura com os traços do Estado Novo- passagem de um sistema parcelar de previdência e assistência para um modelo unificado e integrado de segurança social- democratização no acesso à protecção social e maior responsabilização do Estado nesta matéria- CRP de 1976 - consagra os princípios da <i>nova política social</i> e consagra, ao lado do sector público e privado, o sector cooperativo- reconhecimento do contributo das IPSS, especialmente a partir de 1979- criação do IEFP- universalização do ensino- criação do Serviço Nacional de Saúde
<p>2- Anos 80 - a primeira fase da adesão:</p> <ul style="list-style-type: none">- publicação da Lei de Bases da Segurança Social em 1984 e o desenvolvimento de diversificadas medidas em matéria de protecção social- a adesão em 1986 à CEE- os fundos comunitários: FSE; FEDER; FEOGA; entre outros- vários programas comunitários, entre eles, o Programa Comunitário de Ajuda Alimentar a Carenciados e os Programas de Luta Contra a Pobreza
<p>3- Anos 90 - novas orientações para as políticas sociais:</p> <ul style="list-style-type: none">- o conceito <i>activação</i>²³⁴ entra no discurso. Uma primeira consequência: a introdução de um princípio compulsivo de contrapartida, concretizado através de um acordo entre o beneficiário da prestação e o Estado, através do qual o primeiro se obriga a procurar activamente emprego, a ser colocado numa ocupação socialmente útil ou a frequentar um programa de formação- novos princípios associados às novas políticas: i) a integração de várias políticas sectoriais numa abordagem holística; ii) a indispensabilidade de uma maior coordenação entre serviços; iii) a individualização das intervenções- Rendimento Mínimo Garantido (1996)- Mercado Social de Emprego (1996)- Rede Social (1997)- Reformulação do regime jurídico da protecção no desemprego (1999)- Lançamento das Redes Regionais para o Emprego e dos Pactos Territoriais- A nível das políticas activas: incentivos à criação do próprio emprego; à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração; criação das UNIVAS; programa INSERJOVEM; programa REAGE; programas específicos de Inserção-Emprego e o Horizontes 2000
<p>4- Anos 2000 - novas leis, sucessivos planos - protagonismo das políticas activas e invisibilidade da luta contra a pobreza:</p> <ul style="list-style-type: none">- Anos 2000 - três novas leis de Base da Segurança Social - 2000; 2002 e 2007 - todas postulam os princípios de activação das políticas sociais e de emprego- Programa de Emprego e Protecção Social (2003)- Novo regime jurídico da protecção no desemprego (2007)- Revisão das leis laborais – Código do Trabalho (2003)- Planos Nacionais de Emprego- Plano de Acção Nacional para o Crescimento e Emprego- Disponibilidade de recursos financeiros: Quadros Comunitários de Apoio e, mais recente, o Quadro de Referência Estratégica Nacional- Planos Nacionais de Acção para a Inclusão- Programa para a Inclusão e Desenvolvimento (PROGRIDE); os Contratos de Desenvolvimento Social (CDS); o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES); o Programa Prohabita e o Programa Conforto Habitacional para Idosos (PCHI); a bonificação do abono de família a agregados monoparentais e em dificuldades económicas; o Programa Vida Emprego; o Complemento Solidário para Idoso; Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados; a iniciativa Novas Oportunidades; o Programa Escolhas; os Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS); o Programa Clique Solidário; Programa de Apoio à Iniciativa Privada Social; o Programa de Apoio Integrado a Idosos; o Programa ReCriar o Futuro; o Programa de Apoio à Primeira Infância; o Programa Ser Criança; o Programa Creches

Fonte: elaborado a partir de Caleiras, 2008: 6-14.

Face à incapacidade das políticas tradicionais, houve necessidade de uma lógica diferente de acção. Hespanha (2008: s.p.) concretiza esta necessidade: “Enquanto o Estado tinha uma postura relativamente passiva (*atendimento de balcão*), muito centralizada e baseada numa estrutura burocrática de serviços, regida por normas rígidas, a relação com os cidadãos era de autoridade, sem que a estes fossem reconhecidos verdadeiros direitos. O Estado assumia a responsabilidade exclusiva da

²³⁴ O conceito é utilizado pelo autor em sentido amplo, isto é, para designar iniciativas de política social ou de emprego que incentivem a participação no mercado de trabalho e estimulem a empregabilidade, independentemente das formas e do grau de compulsão que assumem.

intervenção, operando isoladamente. O cidadão era apenas um agente passivo porque se desconfiava que uma maior autonomia pudesse vir a ser aproveitada para obter um qualquer proveito pessoal. Em geral, a desconfiança de que os privados se determinem mais pelo interesse particular do que pelo interesse público é uma regra nas relações público-privado. A nova abordagem implica uma atitude mais activa quer por parte do Estado, quer por parte dos cidadãos. Os serviços sociais revelam uma maior iniciativa na procura dos cidadãos em risco social, descentralizam mais a sua gestão e tornam-na mais flexível. A intervenção baseia-se em projectos, utilizando o princípio da gestão por objectivos e partilhando a responsabilidade pela realização dos objectivos com outros parceiros. Por sua vez, o cidadão torna-se um agente activo e competente com quem o Estado negocia o formato das medidas e define os direitos e as obrigações”.

Para Estivill (2008: 37-38), as políticas passivas limitavam-se à simples compensação e eram vistas como desincentivadoras do trabalho e promotoras de uma cultura de dependência. As políticas activas devem combater a cultura da dependência, cujas consequências se manifestam nos gastos públicos, procurando integrar a população activa que não trabalha numa estratégia de “making work pay”, isto é, tornar o *trabalho atractivo*; facilitar a formação dos desempregados; conceder empréstimos para a mobilidade; criar dispositivos de apoio para pessoas dependentes; condicionar a atribuição dos subsídios; etc. pressionando, assim, os “empregáveis”. Assim sendo, a definição e aplicação das políticas activas traduziu-se em várias opções: i) políticas de compensação, com o objectivo de compensar as lacunas de produtividade dos trabalhadores desfavorecidos, reduzindo o custo que supõe a sua contratação para as empresas e, deste modo, incentivar a empregabilidade²³⁵; ii) políticas reguladoras que pretendem atingir o comportamento discriminatório de algumas empresas em relação a públicos desfavorecidos, estabelecendo determinado tipo de obrigações, condições e deveres, através dos quais o sector público transfere os custos de inserção para as empresas²³⁶; iii) políticas de substituição, onde o sector público promove directamente a inserção de públicos desfavorecidos. A este propósito poder-se-á dizer que o Estado cria um mercado de trabalho de substituição, uma procura de trabalho à margem do mercado²³⁷ e iv) novos tipos de intervenção cujo objectivo é assegurar que o trabalhador desfavorecido realize um trabalho, com a ajuda de alguém e que consiga chegar a um nível de produtividade normal²³⁸ (Ávila e Moreno, 1999: 63-64).

As políticas públicas activas têm sido importantes, pois, até certo ponto, têm contribuído para melhorar as qualificações e estimular a empregabilidade de certos públicos através da participação no mercado de trabalho, conseguindo com isto

²³⁵ Neste tipo de medidas, integram-se, por um lado, actividades de formação e orientação profissional que pretendem colmatar as deficiências existentes a este nível e identificar os empregos e áreas de trabalho de maior idoneidade. Por outro lado, encontram-se os incentivos económicos dirigidos às empresas ou o apoio ao auto-emprego.

²³⁶ A medida mais utilizada foi a imposição de cotas de contratação obrigatórias.

²³⁷ Dentro deste tipo de medidas enquadram-se as medidas de emprego protegido, a própria criação de empresas, o tratamento social de desemprego ou o financiamento de trabalhos socialmente úteis.

²³⁸ Alguns exemplos: serviços personalizados de emprego, acções dirigidas a determinadas categorias de emprego, etc.

umentar os níveis de auto-estima e a autonomia destes trabalhadores. Uma vez que a base destas políticas é limitar a cultura da dependência e zelar pelo cumprimento de direitos sociais básicos, tais características favorecem o acesso à plena cidadania e elevam a ética do trabalho a pilar central da sociedade (Hespanha, 2008). No entanto, nem tudo tem corrido bem com estas “novas” políticas. Várias vozes se têm pronunciado sobre as suas limitações e problemas.

Para Paulo Pedroso (coord., 2005: 22), “o desenvolvimento das políticas activas de emprego gerou medidas que criam um novo estatuto aos seus beneficiários, por vezes, por tempos longos: o estatuto de “apoiado”, de pessoa que vive profissionalmente na ponte entre o emprego e o desemprego. Tal como a generalidade das pontes complexas, estas medidas são relativamente dispendiosas, pelo que há que cuidar de estudar bem onde devem surgir e que necessidades da travessia entre o desemprego e o emprego vão suprir. Há, por outro lado, que recordar que a ponte é um lugar de passagem fundamental porque encurta distâncias e liga margens, mas um péssimo lugar para nele se despender a vida”. Leitura semelhante é feita por Estivill (2008: 37-38): por um lado, a inserção laboral pode converter-se numa *pista de obstáculos*, com uma potencial culpabilização daqueles que não conseguem ultrapassá-los e, por outro lado, pode conduzir à ampliação de um mercado de trabalho mais precário, volátil, ao qual acedem pessoas pouco qualificadas e mal remuneradas.

Na análise de Ávila e Moreno (1999: 64-65), o alcance das políticas activas tem sido limitado por um conjunto de factores: o reduzido conhecimento de que dispõem as autoridades sobre a capacidade real das empresas para contratar de forma produtiva trabalhadores desfavorecidos²³⁹; a incapacidade de mudar o comportamento selectivo das empresas; a dimensão temporal das medidas (ignorando-se, muitas vezes, as especificidades dos trabalhadores), no caso concreto das actividades de formação e orientação profissional, o risco de estas actividades estarem afastadas da realidade das empresas e do que elas exigem, centrando-se principalmente nas particularidades de cada indivíduo²⁴⁰; o risco de estigmatização; o custo destas medidas e a relativa incapacidade das entidades públicas ou mistas para elevar a produtividade dos trabalhadores capacitados e dos grupos desfavorecidos²⁴¹.

Importa, ainda, acrescentar a seguinte ideia de Monteiro (2004: 75): “... por um lado, a de que as novas políticas activas não modificaram nos seus aspectos

²³⁹ Este facto foi um obstáculo para a determinação das cotas obrigatórias. Na medida em que está “nas mãos” das empresas a capacidade de avaliar a produtividade destes trabalhadores, isto constitui um obstáculo para a criação de incentivos públicos ou para a aceitação por parte dos sindicatos de reduções salariais que compensem os maiores custos de formação e o risco que assumem as empresas que os contratam. Acrescente-se, também, a resistência das empresas na obrigatoriedade de contratar os trabalhadores desfavorecidos, utilizando diferentes mecanismos para ultrapassar esta “coação”.

²⁴⁰ A fiabilidade destas actividades, quando realizadas pelo sector público, é muito fraca junto das empresas. A maior parte destas actividades tem o seu maior impacto a nível local e, nem sempre se reflecte a nível macroeconómico. Esta situação é ainda mais grave, pois, por vezes, as políticas não conseguem abranger todos os que nelas se poderiam enquadrar.

²⁴¹ Neste caso, existe o risco de “fechar as portas” a indivíduos que poderiam ter um importante papel no mercado de trabalho. Não se deve ignorar o desperdício de recursos humanos com potencial produtivo que o fracasso destas políticas supõe, os problemas éticos que estas políticas colocam e a subida potencial dos custos que a colectividade deve assumir para garantir a subsistência destes grupos desfavorecidos.

essenciais a arquitectura das relações entre o económico e o social, prevalecente nas últimas décadas; por outro lado, a questão da socialização continuar a ser quase exclusivamente encarada pelo prisma da integração social pelo emprego assalariado, deparando-se com o problema da «via estreita» de um mercado de trabalho que oferece cada vez menos oportunidades (...). Acrescem as dificuldades inerentes ao facto de cada vez mais os programas se gerirem por uma lógica que se prende com os lugares disponíveis, suplantando a lógica das competências e itinerário pessoal, ou ainda a crescente complexificação dos processos que torna estas medidas cada vez mais opacas e confusas aos olhos dos potenciais empregadores”.

Para Gazier (1992) cit. *in* Defourny, Favreau e Laville (dir., 1998: 19), estas políticas de emprego caracterizam-se por dois traços essenciais: o **activismo** (uma vez que os poderes públicos se mobilizaram para o seu desenvolvimento, no sentido de travar o desemprego) e **um efeito temporizador**, uma vez que muitas destas medidas foram decepcionantes e com resultados difusos. Outro dos problemas destas medidas foi a sua natureza selectiva, o que acentuou ainda mais certas diferenças. Este é, aliás, um aspecto partilhado com Hespanha (2008: s.p.), quando aponta a possibilidade de se “criar uma nova massa de excluídos (uma verdadeira *underclass* de assistidos)”²⁴² e que estes acabam por “arcar” sozinhos com a responsabilidade da situação em que se encontram.

Uma questão se coloca: em que é que as transformações das políticas públicas afectaram/afectam a economia social? De facto, algumas políticas públicas envolveram/envolvem, directa ou indirectamente, a economia social. Dusset, Flahault e Loiseau (2007: 52-53), partindo de uma análise ao mundo associativo, afirmam que as políticas públicas têm consequências ambivalentes sobre o emprego associativo, podendo ao mesmo tempo constituir um factor de desenvolvimento e de destabilização, gerando-se uma certa confusão entre emprego associativo e emprego de inserção. O financiamento dos próprios empregos constitui uma dificuldade para esta componente da economia social, uma vez que recorrem bastante às ajudas públicas. Desta forma, as associações acabam por estar sujeitas às mudanças que podem ocorrer ao nível das orientações políticas e mesmo, das alterações do próprio contexto socioeconómico. Ao longo dos tempos, a elaboração das políticas públicas foi sendo alvo de algumas contradições, o que fez com que as associações tivessem de enfrentar um nível de concorrência acrescido, quer das outras associações quer do sector privado lucrativo e sofressem de forma mais significativa os efeitos do contexto económico. Certos momentos sociais ligados às políticas públicas são momentos importantes para se reformular e para se questionarem modos de gestão, nomeadamente da gestão de recursos humanos; elas podem favorecer a precariedade ou, ao contrário, favorecer a estabilidade e a qualidade do emprego associativo, permitindo mesmo, em alguns casos, a emergência de novas profissões.

Sobre esta relação economia social/políticas públicas nos dá também conta Favreau (2003: 11-12). Em muitos países, surgiram numerosas actividades

²⁴² A quem está destinado um mercado de trabalho secundário, de ocupações meramente temporárias e de empregos inapropriados. Acrescente-se, ainda, que quem é alvo de programas de activação não goza dos mesmos direitos dos outros trabalhadores contratados.

socioeconómicas locais que se relacionaram e até, algumas vezes, de forma conflitual, com os programas públicos. No fundo, estamos na presença de iniciativas mobilizadas em torno do emprego e do desenvolvimento de novos serviços colectivos de proximidade. É importante acrescentar que, em algumas situações, estas iniciativas precederam e contribuíram para a criação de novas políticas públicas por parte dos poderes públicos, numa espécie de “implicação negociada”, pois os fundamentos da actuação são diferentes, por vezes mesmo contraditórios, o que conduz à necessidade de gerir diferentes tensões: entre se associar ao serviço público no âmbito de uma parceria e a tentação durável de instrumentalização pelo Estado no âmbito de uma relação de subcontratação; entre uma nova política descentralizada onde as iniciativas locais assumem responsabilidades partilhadas com o Estado e a antiga maneira centralizada de fazer as coisas; entre o reconhecimento das iniciativas dos processos de longa duração e a natureza provisória de um apoio à experiência por parte dos poderes públicos.

5- A economia social na União Europeia

5.1.- A evolução do seu enquadramento nas instâncias comunitárias

A economia social tem estado no discurso dos responsáveis europeus e em múltiplas iniciativas promovidas pela União Europeia²⁴³. Este facto encontra justificação, em grande parte, nos profundos desafios contemporâneos, entre os quais se destacam a crise do emprego, a falência do Estado-providência dos países industrializados e os problemas de ajustamentos estruturais dos países em vias de desenvolvimento. Na esperança de consolidarem o projecto de uma Europa Social²⁴⁴, os poderes públicos parecem ter formulado um “convite” à economia social e esperam a sua contribuição na concretização desta ambição.

As Cimeiras do Luxemburgo (1997), de Lisboa (2000) e de Nice (2000) promoveram um novo método de trabalho para os Estados-Membros, o qual se traduziu em Planos Nacionais de Acção para o Emprego e para a Inclusão Social, destacando as inequívocas virtudes da economia social enquanto instrumento de promoção da inclusão social mediante políticas de emprego, especialmente dirigidas a grupos com especiais dificuldades e que, desta forma, poderiam beneficiar de uma efectiva integração social. Hipszman (2003) refere importantes iniciativas europeias que reforçaram/reforçam a importância da economia social no contexto comunitário²⁴⁵. São elas:

- i) a iniciativa do Parlamento Europeu “Troisième Système et Emploi” (1997);
- ii) a iniciativa da Comissão Europeia - “Capital local à finalité sociale” (1998) (o objectivo geral era promover o emprego e a coesão social a partir de iniciativas que emergissem da base/do terreno);
- iii) a comunicação da Comissão - “Agir localement pour l’emploi” (esta iniciativa tinha como objectivo aumentar a integração das acções locais nas políticas nacionais e europeias em favor do emprego, nomeadamente no contexto da Estratégia Europeia de Emprego e nos Planos Nacionais de Emprego);

²⁴³ No entanto, em matéria de economia social, as instituições europeias enfrentam um duplo problema: a da sua escassa base legal e a sua insuficiente precisão conceptual (Monzón, coord., 2009: 104).

²⁴⁴ Uma das premissas básicas do modelo social europeu está associada à ideia de que todos os cidadãos ou, pelo menos, a maior parte deles, devem beneficiar das riquezas criadas e fazer parte integrante da sociedade. “A inclusão social é uma exigência dentro de uma sociedade que quer merecer este nome: é a sociedade que não exclui, não marginaliza, não desfavorece, não desprivilegia, nem empobrece” (López, L., 2002: 14). O objectivo é digno, mas nas nossas sociedades não encontramos apenas a desigualdade, mas também situações de excessiva desigualdade. Assim, se compreende que cada Estado tenha uma política social. Esta está inevitavelmente associada a objectivos de inclusão social e, como tal, dispõe de vários instrumentos para alcançá-la. O objectivo da inclusão está cada vez mais presente nas políticas dos vários países, pois é uma tarefa não cumprida até hoje. Aquilo que até há alguns anos atrás foi considerado residual transformou-se num foco da atenção da política social.

²⁴⁵ Uma vez que uma política orçamental europeia específica para a economia social ainda não foi possível, algumas destas iniciativas permitiram a participação da economia social na política orçamental da União Europeia (Monzón, coord., 2009).

- iv) o “Programa Equal” (2000) (este programa procurou ir ao encontro de pessoas alvo de discriminação e de desigualdades. Cinco áreas foram contempladas ao nível da intervenção: empregabilidade; espírito empresarial; adaptabilidade; igualdade de oportunidades para homens e mulheres e requerentes de asilo) e
- v) em 2007, a iniciativa “Progress 2007-2013”. Os objectivos desta última iniciativa, ainda em vigor, são seis: melhorar o conhecimento e a compreensão da situação dos Estados-Membros através da análise, avaliação e acompanhamento próximo das políticas; apoiar a elaboração de instrumentos, métodos estatísticos e indicadores comuns; apoiar e acompanhar a aplicação da legislação e dos objectivos políticos; promover a criação de redes, a aprendizagem mútua, assim como a identificação e a difusão de boas práticas à escala europeia; dar a conhecer às partes envolvidas e ao grande público as políticas seguidas pela União Europeia em matéria de emprego, de protecção social, de condições de trabalho, de luta contra a discriminação, de igualdade entre homens e mulheres e reforçar a capacidade das principais redes da União na promoção e apoio das políticas da União.

Mas recuemos um pouco mais no tempo. Durante muito tempo, a economia social e os seus componentes estiveram longe de ser reconhecidos e admitidos pelas instâncias europeias, as quais tinham, até certo ponto, uma política integral de inserção e os seus mecanismos de diálogo estavam dominados pela tripla de actores: governo, sindicatos e organizações empresariais. A presença de um quarto actor era vista com receio (Estivill, 2008). Contudo, nos últimos anos (particularmente as últimas três décadas), a atenção dada pelas instâncias europeias à economia social tem sido crescente, ainda que esta atenção tenha sido descontínua no tempo e desigual no tratamento pelas várias instituições. No entanto, apesar de um “percurso pouco linear”, assistiu-se a um progressivo reconhecimento da importância da economia social no desenvolvimento social e económico da Europa e na consolidação do modelo social europeu (CIRIEC, 2007).

Segundo Hipszman (2003) é em 1989 que se pode datar a entrada da economia social no sistema institucional comunitário. O longo caminho em direcção ao reconhecimento institucional e à articulação com as políticas europeias começa, então, nos anos 80 e culmina em 1989 com a Comunicação da Comissão ao Conselho sobre “As empresas da economia social e a realização de um mercado europeu sem fronteiras”²⁴⁶ e com a criação da Unidade da Economia Social no seio da Direcção Geral XXIII da Comissão Europeia. O programa desta Unidade era ambicioso, considerando os seus escassos recursos. Entre os seus objectivos, constavam: empreender iniciativas para reforçar o sector das cooperativas, mutualidades, associações e fundações; elaborar uma legislação europeia para os componentes da

²⁴⁶ Tratava-se de uma proposta para estabelecer uma base jurídica europeia para as cooperativas, associações e mutualidades sob a forma de Estatutos.

economia social; analisar o sector; assegurar a coerência das políticas da União Europeia sobre esta matéria; manter contactos com as organizações representativas; estabelecer contactos; etc. Durante esta década, o Parlamento Europeu e o Comité Económico e Social Europeu (CESE) emitiram sucessivos informes, propostas e resoluções que procuraram chamar a atenção para o valor acrescentado da economia social²⁴⁷.

De facto, desde início da década de 80 que o Parlamento Europeu apresentou vários relatórios sobre a importância da contribuição das cooperativas para a integração europeia, preconizando, desde logo, a necessidade de um estatuto europeu das cooperativas²⁴⁸. Uma década mais tarde foi constituído o inter-grupo parlamentar “Economia Social”. Em 2006, o Parlamento Europeu convidou a Comissão a ter em conta o pilar da economia social e a elaborar uma comunicação sobre o seu papel no modelo social europeu. Não só as cooperativas mereceram a atenção do Parlamento Europeu: a proposição de resolução EYRAUD, JOSPIN, VAYSSADE, de Novembro de 1984, apelava ao Conselho e à Comissão uma análise às possibilidades de criação de um direito europeu das associações e o relatório FONTAINE, de Março de 1987, convidava a Comissão a elaborar uma proposta de regulamentação, comportando o estatuto de associação. Por sua vez, o Comité Económico e Social Europeu cedo demonstrou a sua sensibilidade na promoção do reconhecimento da economia social no plano europeu. Foi por sua iniciativa que se organizou, em Novembro de 1978, o primeiro encontro europeu dos movimentos cooperativos, associativos e mutualistas. Em 1986, conjuntamente com o Comité de Coordenação das Associações Cooperativas da Comunidade (CCACC), actualmente conhecido pelo nome Comité de Coordenação das Associações Cooperativas Europeias (CCACE), foi organizada uma conferência sobre economia social. Foi por esta altura que se editou o primeiro anuário (o primeiro grande trabalho que dá uma visão exaustiva da economia social europeia e que, ainda hoje, constitui uma referência) dos movimentos cooperativos, mutualistas e associativos da Europa dos 12, por iniciativa de Roger Louet (Hipszman, 2003). Em 1999, o CESE organizou uma Convenção com o título “A sociedade civil organizada a nível europeu” (Estivill, 2008).

A Unidade da Economia Social foi reestruturada em 2000, sendo as suas competências divididas por duas Direcções Gerais: a DG Empresas e Indústria (onde foi criada a Unidade B3 centrada nos aspectos empresariais das cooperativas, mutualidade e fundações) e a DG de Assuntos Sociais, com competências em matéria de associações e fundações. Quer o Comité Económico e Social Europeu (tem no seu

²⁴⁷ A Comissão Europeia também foi desenvolvendo alguns esforços. Em 1997, a Comissão publica uma Comunicação dedicada ao “O Fomento do papel das Associações e Fundações na Europa”. Esta comunicação consubstanciava um reconhecimento, ainda que limitado, a estes dois componentes da economia social, deixando de fora as cooperativas e as mutualidades. Esta comunicação pretendia mostrar a importância das associações e das fundações e identificar os seus problemas e desafios. Já na Conferência de Copenhaga (1993), a Comissão tinha criado uma mesa consultiva permanente com as redes associativas europeias. Mas, este diálogo não foi muito consistente, ainda que, desde 1995, exista uma Plataforma Europeia de Organizações Sociais (Estivill, 2008).

²⁴⁸ Como exemplos: o relatório MIHR (1983) sobre o papel das cooperativas e a sua contribuição na construção europeia; o relatório AVGERINOS (1987) sobre as cooperativas e o desenvolvimento regional; o relatório TRIVELLI (1988) sobre as cooperativas e o apoio ao desenvolvimento dos países APC (África-Pacífico-Caraíbas); o Informe HOFF (1989) sobre a ajuda às mulheres nas sociedades cooperativas; o Informe COLOMBO (1998) sobre o papel das cooperativas no crescimento do emprego feminino.

grupo III representantes da economia social, os quais criaram uma “Categoria Economia Social”) que tem emitido importantes ditames²⁴⁹, quer o Parlamento Europeu²⁵⁰ (que em 1990 criou o Intergrupo da Economia Social, que foi desactivado, mas que voltou a adquirir funções em 2005) foram duas instituições que valorizaram e continuam a valorizar a economia social. Outro órgão importante que importa referir é o Comité Consultivo das Cooperativas, Mutualidades, Associações e Fundações (CCCMF). Foi constituído em 1989 para emitir pareceres sobre diferentes questões relacionadas com a promoção da economia social a nível da União Europeia. O Comité foi extinto em 2000, após a reestruturação da Comissão mas, por iniciativa das próprias organizações do sector, a Conferência Europeia Permanente das Cooperativas, Mutualidades, Associações e Fundações (CEP-CMAF) foi imediatamente criada enquanto plataforma europeia para actuar como interlocutora das instituições europeias (CIRIEC, 2007). Em 2008, passou a ser a *Social Economy Europe* (Monzón, coord., 2009). O Quadro 38 ilustra alguns dos elementos chave de todo este percurso:

²⁴⁹ Entre eles: “Economia social e mercado único” (2001); “Capacidade das PME e das empresas da economia social face às mudanças impostas pelo dinamismo económico” (2003); “A diversificação económica dos países aderentes: papel das PME e das empresas da economia social” (2004). Mais recentemente, em 2009, o CESE aprovou o Ditame sobre os “Distintos tipos de empresa” em que reconhece o importante papel das empresas da economia social para conseguir os objectivos da Estratégia de Lisboa em matéria de emprego, competitividade e coesão social.

²⁵⁰ Uma importante iniciativa do Parlamento Europeu foi o Informe sobre o Modelo Social Europeu (2006), em que se explica que a economia social é o terceiro pilar desse modelo. Em 2009, o Parlamento aprovou um informe histórico - o *Informe Toia*. O Informe começa por recordar alguns “feitos” da economia social e encontra-se estruturado em torno de três eixos principais. O primeiro versa sobre o reconhecimento da economia social em quatro vertentes: conceptual, jurídica, estatística e institucional. O segundo eixo intitulado “a economia social como agente-chave para o alcance dos objectivos de Lisboa” efectua uma série de considerações sobre a função social e económica das empresas da economia social e defende a adopção de medidas de apoio à economia social. O último eixo, designado por “meios necessários para alcançar os objectivos”, formula um leque alargado de sugestões e solicitações, dirigidas quer à Comissão, quer aos Estados-Membros. O Informe inclui oito recomendações: i) *um enfoque europeu da economia social: reconhecimento do conceito*. A diversidade da economia social não pode ser um elemento impeditivo para a elaboração de um verdadeiro enfoque europeu da economia social; ii) *um estatuto jurídico claro: reconhecimento jurídico*. O reconhecimento conceptual deverá ser acompanhado pelo reconhecimento jurídico. A adopção de estatutos europeus permitirá ajudar a ultrapassar a falta de visibilidade destas formas de empresa; iii) *reconhecimento estatístico*. É preciso reforçar o esforço estatístico, promovendo uma maior compreensão das várias experiências nacionais em matéria de economia social; v) *economia social e diálogo social*. O reconhecimento do papel da economia social como interlocutor do diálogo social constitui um dos grandes desafios; v) *economia social e mercados*. É preciso incentivar os actores da economia social a adoptarem estratégias que estejam mais de acordo com as novas exigências competitivas; vii) *intercâmbio de experiências à escala local, nacional e europeia*. Como muitas organizações da economia social são de pequena dimensão e funcionam muito numa base local, existe o risco de que a difusão destas experiências seja lenta e difícil. É fundamental apoiar a troca de experiências; viii) *a economia social e o modelo social europeu*. A economia social tem de ser muito mais do que a concretização de objectivos económicos; viii) *avaliação dos resultados da economia social* (Monzón, coord., 2009: 129-130).

Quadro 38 - Etapas importantes para a economia social no âmbito europeu

<p>1- Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu - "As empresas da economia social e a realização de um mercado europeu sem fronteiras", de 18 de Dezembro de 1989. SEC (89) 2187 final</p> <p>Nesta Comunicação reconheceu-se a falta de operacionalidade do conceito economia social a nível europeu. Contudo, admitiu-se a existência de realidades com semelhanças ao nível da organização e do funcionamento (princípios de solidariedade e de participação, "um homem, um voto", valores de autonomia e de cidadania, entre outros) e destacou-se a natureza social destas realidades, sendo esta determinada pelos seus fins e pelas suas formas de organização e de gestão. Estas realidades assumiam diversas formas jurídicas (cooperativa, mutualidade ou associação) legalmente reconhecidas. Presença tradicional em alguns sectores económicos. A designação economia social foi entendida como abrangendo organizações com actividades produtivas destinadas a empregar recursos para satisfazer um leque diversificado de necessidades.</p>
<p>2- Comunicação da Comissão, de 6 de Junho de 1997 – "O fomento do papel das associações e das fundações na Europa" (COM (1997) 241 final)</p> <p>Pretendia-se, através da promoção das associações e das fundações, fomentar o diálogo civil e fazer participar os cidadãos na definição e aplicação das políticas sociais. Nesta Comunicação, é lembrada a Declaração 23 do Tratado de Maastricht que recomendava a cooperação entre as instituições europeias e as associações e fundações como instituições responsáveis dos estabelecimentos e serviços de assistência social. É reconhecido o papel das associações e das fundações no âmbito das actividades sociais, na criação de emprego, na manifestação de uma cidadania activa e no exercício da democracia²⁵¹.</p>
<p>3- Regulamento que aprova o Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia (SCE) (Regulamento CE 1435/2003 do Conselho, de 22 de Julho de 2003) e a Directiva 2003/72/CE do Conselho, de 22 de Julho que completa o Estatuto da SCE no que diz respeito à implicação dos trabalhadores</p> <p>No Regulamento, as cooperativas são caracterizadas como grupos de pessoas que se regem por princípios de funcionamento específicos diferentes dos outros agentes económicos. O Regulamento não define propriamente a SCE, limitando-se a dizer que tem por objecto principal a satisfação das necessidades e o fomento das actividades económicas e sociais dos seus sócios. A Directiva completa o estatuto da SCE no que diz respeito à implicação dos trabalhadores. O seu objectivo é impedir que, mediante a constituição de uma SCE, se reduzam ou desapareçam as práticas de implicação dos trabalhadores existentes em diversos Estados. É desaconselhada a elaboração de um modelo europeu único de implicação dos trabalhadores aplicável às SCE.</p>
<p>4- Comunicação de 23 de Fevereiro de 2004 da Comissão ao Conselho, ao Parlamento, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões sobre a promoção das sociedades cooperativas na Europa (COM (2004) 0018)</p> <p>Esta comunicação descreveu as cooperativas e as suas características e estabeleceu diversos objectivos e acções necessárias para os concretizar. Entre esses objectivos, constavam: i) fomentar uma maior utilização do modelo cooperativo na Europa, melhorando a sua visibilidade e a compreensão do sector; ii) melhorar a legislação cooperativa dos países membros da União e desenvolver um ambiente propício para a sua criação; iii) aproveitar e fomentar a presença das cooperativas em diversos programas e políticas comunitárias, identificando-as como agentes do sector da economia social, a par das mutualidades, associações e fundações. A Comissão compromete-se a assegurar o reconhecimento do papel das cooperativas na criação de emprego através das políticas e programas comunitários pertinentes.</p>
<p>5- Informe sobre a Economia Social. Parlamento Europeu. Comissão de Emprego e Assuntos Sociais (2008/2250(INI) de 26 de Janeiro de 2009</p> <p>Este Informe, conhecido pelo nome da sua relatora - Patricia Toia - sublinhou que as empresas da economia social se caracterizam por uma forma de empreender distinta das empresas capitalistas. São empresas privadas, independentes das autoridades públicas e que proporcionam respostas às necessidades e procuras dos seus membros e às de interesse geral. Este documento definiu as empresas da economia social pelas características e valores que partilham: a primazia da pessoa e do objecto social sobre o capital; a defesa e aplicação dos princípios de solidariedade e de responsabilidade; a conjugação dos interesses dos membros e do interesse geral; o controlo democrático por parte dos membros; a adesão voluntária e aberta; a autonomia de gestão e a independência dos poderes públicos; a mobilização do essencial dos excedentes na concretização de objectivos de desenvolvimento sustentável, a melhoria dos serviços aos membros e o interesse geral²⁵². Segundo este Informe, o conceito de economia social engloba outras denominações utilizadas noutros países, entre elas: economia solidária, terceiro sector, plataforma ou terceiro sistema. Identifica as empresas da economia social com as cooperativas, as mutualidades, as associações e as fundações, bem como outras empresas e organizações que partilham características fundamentais da economia social e reivindica a adopção dos estatutos jurídicos da Associação Europeia, Fundação Europeia e Mutualidade Europeia.</p>

Fonte: elaborado a partir Monzón, coord., 2009: 32-37.

²⁵¹ Nesta Comunicação, foram apresentados alguns problemas/obstáculos do sector associativo: o desenvolvimento de actividades europeias transfronteiriças; a inexistência de financiamento à escala europeia; os atrasos no pagamento das ajudas comunitárias; a escassa representatividade de algumas organizações e a inexistência de formação adequada. Contudo, a Comissão não se limitou a fazer o diagnóstico e apontou algumas possíveis soluções. Entre elas: desenvolver um marco jurídico e fiscal claro para as associações e fundações; promover a sua abertura e acessibilidade aos cidadãos e autoridades; diversificar as fontes de financiamento; desenvolver relações com autoridades públicas e empresas sem perder a sua independência e desenvolver o diálogo social. Avalia positivamente a criação de um observatório para seguir a evolução do sector.

²⁵² Estas características e valores já anteriormente estavam presentes na Conferência Europeia Permanente das Cooperativas, Mutualidades, Associações e Fundações (CEP-CMAF) e na Carta dos Princípios da Economia Social, já anteriormente referidos.

Ao nível do reconhecimento jurídico e da visibilidade da economia social, os principais avanços são os seguintes: as conferências europeias organizadas pelas Presidências do Conselho da União Europeia ou no âmbito das mesmas; os sucessivos Ditames do CESE e as iniciativas e opiniões do Intergrupo Economia Social do Parlamento Europeu; em alguns casos, o Comité das Regiões e, inclusive, a própria Comissão que contribuíram para dar uma maior visibilidade; o observatório europeu das Pequenas e Médias Empresas que, em 2000, dedicou o seu informe às associações e fundações; o Estatuto da Sociedade Cooperativa (importante não só para a promoção das próprias cooperativas, mas também para a melhoria das possibilidades de desenvolvimento de actividades transnacionais das cooperativas europeias e para o desenvolvimento do sector nos países em que carece de estatuto próprio ou naqueles países em que se encontram desprestigiadas)²⁵³; a recente aprovação da regulação sobre as cláusulas sociais e uma crescente política favorável para as empresas sociais (CIRIEC, 2007; Monzón, coord., 2009).

Resumindo, numa perspectiva histórica, a economia social tem participado na construção europeia desde o Tratado de Roma até ao projecto de Constituição Europeia. Para atingir os níveis de progresso e bem-estar desejados, a Europa tem contado com o apoio da economia social, ocupando um lugar de equilíbrio entre os aspectos económico e social, mediatizado entre instituições públicas e a sociedade civil e eliminando desequilíbrios sociais e económicos numa sociedade e economia plurais. A economia social pode, graças à sua função reguladora e integradora, contribuir para o desenvolvimento futuro da Europa e para uma adequada e rápida integração dos novos países membros no modelo social europeu (CIRIEC, 2007). Uma referência final, para as principais estruturas europeias representativas da economia social (cf. Quadro I.12, em anexo) e para as várias redes que, um pouco por toda a Europa, se dedicam à temática da economia social (cf. Quadro I.13, em anexo).

5.2.- Os conceitos dominantes em cada país

No estudo do CIRIEC (2007), procurou-se avaliar, por um lado, o grau de reconhecimento da economia social em cada Estado-Membro (do ponto de vista das autoridades públicas, da própria economia social e do meio académico e científico) (Quadro 39) e, por outro lado, o grau de reconhecimento de outros conceitos semelhantes (Quadro 40).

²⁵³ Em 2009, realizou-se um estudo de exequibilidade sobre o Estatuto da Fundação Europeia (estudo este que gerou uma consulta pública importante) e solicitava-se ao mesmo tempo às instâncias comunitárias, o lançamento de um estudo de impacto relativo aos estatutos da Associação Europeia e da Sociedade Mútua Europeia. A concretização destes Estatutos é um desejo dos seus actores, que os consideram mais que justos, dado o papel que a economia social assume na actualidade.

Quadro 39 - Grau de aceitação nacional do conceito economia social

Países	Pelas autoridades públicas	Pelas empresas da economia social	Pelo mundo académico - científico
Bélgica	**	**	***
França	***	***	**
Irlanda	**	***	**
Itália	**	**	***
Portugal	***	***	***
Espanha	***	***	***
Suécia	**	***	**
Áustria	*	**	**
Dinamarca	*	**	**
Finlândia	**	**	**
Alemanha	*	*	**
Grécia	**	**	**
Luxemburgo	**	**	**
Países Baixos	*	*	*
Reino Unido	*	*	**
Novos Estados-Membros			
Chipre	**	**	**
República Checa	*	**	*
Estónia	**	*	*
Hungria	*	*	*
Letónia	*	***	**
Lituânia	**	*	*
Malta	**	***	**
Polónia	**	**	**
Eslováquia	nd.	nd.	nd.
Eslovénia	*	**	**

Fonte: CIRIEC, 2007: 38.

Legenda: * (quando existe uma escassa ou nenhuma aceitação do conceito); ** (nível médio de aceitação); *** (quando é elevado, denotando uma aceitação institucionalizada); nd. (não disponível).

A leitura do quadro anterior permite tecer as seguintes considerações: a) *países onde o conceito economia social apresenta uma maior aceitação*: França; Itália; **Portugal**; Espanha; Bélgica; Irlanda e Suécia²⁵⁴; b) *países onde o conceito economia social apresenta um nível médio (relativo) de aceitação*: Chipre; Dinamarca; Finlândia; Grécia; Luxemburgo; Letónia; Malta; Polónia²⁵⁵ e Reino Unido²⁵⁶. Neste grupo de países, outros conceitos surgem: sector não lucrativo, sector voluntário e empresas sociais e c) *países com escasso ou nulo reconhecimento do conceito economia social*: Áustria; República Checa; Estónia; Alemanha; Hungria; Lituânia; Países Baixos e Eslovénia²⁵⁷.

No que diz respeito ao grau de reconhecimento de outros conceitos relacionados com o de economia social, o Quadro 40 dá a conhecer os resultados:

²⁵⁴ Registe-se que quatro destes países são latinos e que em França e em Espanha, a economia social é reconhecida na legislação dos respectivos países.

²⁵⁵ Trata-se de um conceito bastante recente, mas que tem tido uma razoável aceitação.

²⁵⁶ No Reino Unido, o reduzido reconhecimento da economia social contrasta com a política governamental de apoio a empresas sociais.

²⁵⁷ No fundo, um grupo de países que corresponde à última ampliação europeia e países germânicos em que o conceito economia social é pouco conhecido, incipiente ou desconhecido. Conceitos como - sector não lucrativo; sector voluntário e sector de organizações não governamentais - beneficiam de um reconhecimento relativo.

Quadro 40 - Grau de aceitação nacional de outros conceitos relacionados com o de economia social

Países	Empresas sociais	Sector não lucrativo	Terceiro sector
Bélgica	***	***	*
França	**	*	**
Irlanda	**	**	**
Itália	**	**	**
Portugal	**	**	***
Espanha	*	*	**
Suécia	**	***	**
Áustria	**	***	*
Dinamarca	**	**	**
Finlândia	***	**	***
Alemanha	**	**	**
Grécia	**	**	*
Luxemburgo	*	*	*
Países Baixos	***	***	*
Reino Unido	***	**	***
Novos Estados-Membros			
República Checa	*	***	**
Estónia	*	**	**
Hungria	*	**	*
Letónia	**	***	nd.
Lituânia	*	**	**
Malta	**	**	**
Polónia	*	**	**
Eslovénia	*	**	*

Fonte: CIRIEC, 2007: 39.

Legenda: * (quando existe uma escassa ou nenhuma aceitação do conceito); ** (nível médio de aceitação); *** (quando é elevado, denotando uma aceitação institucionalizada); nd. (não disponível).

Entre estas três designações (Quadro 40) e no que ao caso português diz respeito, é a designação terceiro sector que acolhe maior grau de aceitação. No nosso país é difícil determinar com certezas a expressão que é actualmente mais utilizada. Segundo, Raquel Campos Franco (2004: 2), a designação terceiro sector é hoje mais frequente do que no passado, mas muito provavelmente, a expressão economia social é a mais disseminada. Opinião igualmente partilhada por Amaro (s.d) cit. *in* Araújo e Paiva (coord., 2004: 28): “A expressão que surge com mais frequência por razões pragmáticas e de entendimento continua a ser a de economia social, uma vez que permite fazer a ponte dos caminhos donde viemos para os caminhos que estamos a iniciar cheios de interrogações”²⁵⁸.

5.3.- Os componentes da economia social em cada Estado-Membro

Se pensarmos na diversidade de conceitos que encontramos sobre esta realidade, facilmente percebemos que identificar os componentes da economia social não é tarefa fácil. No estudo do CIRIEC (2007) que temos vindo a referir, foram

²⁵⁸ Os resultados por nós obtidos - de que nos ocuparemos na Parte II - confirmam também esta ideia da maior utilização da expressão economia social, pois entre os nossos entrevistados, esta foi, de facto, a expressão maioritariamente utilizada. Apenas um número pouco significativo de entrevistados referiram pontualmente os termos terceiro sector e sector sem fins lucrativos.

identificados os principais componentes da economia social em cada país (Quadro 41):

Quadro 41 - Os componentes da economia social na Europa²⁵⁹

Países	Cooperativa	Mutualidade	Associação	Fundação	Outras
Bélgica	X	X	X	n/d	
França	X	X	X	X	X1
Irlanda	X	nd.	nd.	nd.	X2
Itália	X	X	X	X	X3
Portugal	X	X	X	X	X4
Espanha	X	X	X	X	X5
Suécia	X	X	X	X	
Áustria	X	X	X	X	X6
Dinamarca	X	X	X	X	X7
Finlândia	X	nd.	nd.	nd.	X8
Alemanha	X	X	X	X	X9
Grécia	X	X	X	X	X10
Luxemburgo	X	X	X	X	
Países Baixos	X	X	X	X	
Reino Unido	X	X	X	X	
Novos Estados-Membros					
Chipre	X	nd.	nd.	nd.	
República Checa	X	--	nd.	nd.	X11
Estónia	X	nd.	X	X	
Hungria	X	--	nd.	X	X12
Letónia	X	nd	X	X	
Lituânia	X	--	nd.	nd.	X13
Malta	X	nd.	X	X	
Polónia	X	nd.	X	X	X14
Eslovénia	X	X	X	X	X15

Fonte: CIRIEC, 2007: 41.

Legenda: X1 - comités de empresa; organizações paritárias sem adesão obrigatória; empresas de inserção com outras formas jurídicas (sociedade anónima com participação operária ou sociedade anónima); X2 - empresas sociais; X3 - organizações voluntárias; tipos específicos de associações como associações de promoção social e associações de família; fundações comunitárias; organizações não governamentais, IPAB; Instituições Públicas de Assistência e Beneficência; X4 - misericórdias; IPSS; X5 - sociedades laborais; empresas de inserção; centros especiais de emprego; grupos específicos como a ONCE (organização nacional de cegos de Espanha); sociedades agrárias de transformação; X6 - empresas sociais; X7 - empresas sociais; X8 - empresas sociais; X9 - organizações não governamentais quase autónomas; empresas sociais; X10 - formas híbridas entre os quatro principais componentes da economia social e entidades públicas e empresas capitalistas (por exemplo, agências de desenvolvimento e “empresas populares”); X11 - associações de benefícios comuns; X12 - empresas sem fins lucrativos; X13 - cooperativas de crédito; empresas sociais; X14 - centros de integração social e X15 - instituições públicas e privadas; nd. (não disponível).

Da leitura do Quadro 41, ressaltam três conclusões: i) os componentes variam significativamente de um país para o outro, existindo formas genuínas nacionais indicadas na última coluna do Quadro; ii) a concepção mais conhecida de economia social, que integra as cooperativas, as mutualidades, as associações e as fundações é visível no grupo de países em que a noção economia social tem maior aceitação, com a excepção da Irlanda e iii) consenso generalizado em considerar as cooperativas como componentes da economia social. Este facto vem reforçar a crença relativa de conceber as cooperativas como protótipo da empresa da economia social. Também são consideradas componentes as Associações, as Fundações e as Empresas

²⁵⁹ A questão que esteve na base da elaboração destes Quadro foi: “Quais das seguintes formas institucionais considera que no seu país pertencem ao campo da economia social ou, no seu caso, ao conceito que considera mais aceite?”

Sociais. A explicação para a exclusão das mutualidades do campo da economia social nos novos países da União deve associar-se ao baixo grau de reconhecimento do conceito economia social juntamente com a falta de estatuto jurídico para as mutualidades nestes países (CIRIEC; 2007: 40-41).

5.4.- Os números da economia social europeia

As estatísticas sobre os componentes da economia social são muito limitadas e heterogéneas, o que dificulta a realização de análises sobre os mesmos e a avaliação da sua contribuição para os diferentes domínios da sociedade.

Nos últimos anos, a importância da economia social aumentou em praticamente todos os países. Mas, nem sempre é fácil conhecer esta importância, pelo que é fundamental dispor de informação actualizada sobre esta realidade. Na década de 80 do século passado, o Comité Económico e Social das Comunidades Europeias procurou melhorar o conhecimento das três principais famílias da economia social (cooperativas, mutualidades e associações) e recolheu uma vasta documentação, sendo publicado, em 1986, o estudo intitulado *Les organisations coopératives, mutualistes et associatives dans la Communauté Européenne*.

Um trabalho semelhante foi publicado um pouco mais tarde (1991), subordinado ao tema *Co-operative, Mutual and Nonprofit Organisations in the European Community*, da autoria de Boniver, Defourny e Richelot. Em 1992, foi publicada a obra de Defourny e Monzón Campos: *Économie sociale: entre économie capitaliste et économie publique = The third sector: cooperative, mutual and nonprofit organizations*. Este estudo internacional traduziu um esforço integrado de delimitação da economia social quer no plano estatístico quer no plano conceptual. Os investigadores tentaram identificar, por um lado, o núcleo duro da economia social e, por outro lado, a periferia, uma vez que estas organizações só dispunham de algumas das características da economia social. Contudo, estes dados não foram harmonizados. A Comissão Europeia prosseguiu os seus esforços e, em 1997, é publicado pelo Eurostat, um outro estudo: *Le secteur coopératif, mutualiste et associatif dans l'Union Européenne*. Apesar de todas as dificuldades, este inventário permitiu concluir que as cooperativas, as mutualidades e as associações empregavam, no início dos anos 90, mais de 5 milhões de trabalhadores na União Europeia e que as cooperativas reagrupavam perto de 54 milhões de membros e as mutualidades cerca de 95 milhões. Refira-se, igualmente, que em quatro grandes países da União, só as associações representavam mais de 800 000 entidades económicas, empregando cerca de 3 milhões de trabalhadores a tempo inteiro (Defourny e Mertens, 1999: 7-8).

O Quadro 42 dá conta da diversidade da economia social europeia e, procura, dentro das limitações existentes, quantificá-la:

Quadro 42 - Alguns dados sobre a realidade da economia social europeia

<p>Alemanha Cooperativas e outras estruturas similares (estimativas 2001 & 2006): 466.900 empregos e 9.088 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2001): 150.000 empregos Associações, fundações e outras estruturas similares (2001 & 2004): 1.414.937 empregos e 505.984 estruturas</p>
<p>Austria Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 62.145 empregos e 858 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (1990): 8.000 empregos Associações, fundações e outras estruturas similares (1995 - 1997): 190.000 empregos e 8.437 estruturas</p>
<p>Bélgica Cooperativas (2005): 17.047 empregos, 1.413.851 sócios, 267 empresas²⁶⁰. Mutualidades (1998): 12.864 empregos Associações e fundações (2003): 249.700 empregos</p>
<p>Bulgária - nd.</p>
<p>Chipre Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 4.491 empregos, 976.000 sócios e 1.040 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares: nd.</p>
<p>Dinamarca Cooperativas e outras estruturas similares (estimativa): 39.107 empregos equivalentes a tempo inteiro e 2.184 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2005): 1.000 empregos e 2 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (2004): 120.657 empregos equivalentes a tempo inteiro e 12.877 estruturas</p>
<p>Espanha Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 488.606 empregos e 48.058 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas (2001): 3.548 empregos equivalentes a tempo inteiro e 487 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (2001): 380.060 empregos equivalentes a tempo inteiro e 126.998 estruturas</p>
<p>Estónia Cooperativas e outras estruturas similares (estimativa): 15.250 empregos e 8.148 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares: 8.000 empregos e 15.000 estruturas (estimativa)</p>
<p>Finlândia Cooperativas e outras estruturas similares (2004 & 2005): 95.000 empregos e 3.670 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: (2003): 5.405 empregos e 100 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (2003): 74.992 empregos e 7.538 estruturas</p>
<p>França Cooperativas e outras estruturas similares (2003): 439.720 empregos e 6.301 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2003): 110.100 empregos e 785 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (2002): 1.435.330 empregos, 720.000 voluntários equivalentes a tempo inteiro e 128.191 empresas</p>
<p>Grécia Cooperativas e outras estruturas similares (estimativa): 12.345 empregos, 974.304 sócios e 7.233 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2000): 489 empregos Associações, fundações e outras estruturas similares (1998 & 2001): 57.000 empregos</p>
<p>Hungria Cooperativas e outras estruturas similares (2004 & 2005): 42.787 empregos, 632.465 sócios e 3.830 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares (2002): 32.882 empregos</p>
<p>Irlanda Cooperativas e outras estruturas similares: 35.992 empregos, 2.254.259 sócios e 997 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: 650 empregos e 100 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares: 118.664 empregos</p>
<p>Itália Cooperativas e outras estruturas similares (2005 & 2006): 837.024 empregos e 10.410.839 sócios Associações, fundações e outras estruturas similares (1999): 499.389 empregos</p>
<p>Letónia Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 300 empregos, 15.000 sócios e 34 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares: nd.</p>
<p>Lituânia Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 7 700 empregos e 304 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares: nd.</p>
<p>Luxemburgo Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 748 empregos, 4.724 sócios e 67 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares (2001 & 2004): 6.500 empregos e 273 estruturas</p>

²⁶⁰ Este valor diz respeito às cooperativas que são filiadas na *Coopératives Europe*.

Quadro 42 - Alguns dados sobre a realidade da economia social europeia (cont.)

<p>Malta Cooperativas e outras estruturas similares (2004): 238 empregos, 1.952 sócios e 59 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares: nd. Associações, fundações e outras estruturas similares: nd.</p>
<p>Países Baixos Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 110.710 empregos, 1.694.682 sócios e 1.630 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (1995 & 2002): 661.700 empregos equivalentes a tempo inteiro, 5.500.000 voluntários e 60.000 estruturas</p>
<p>Polónia Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 469.179 empregos, 10.394.784 sócios e 12.852 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2005): 500 empregos e 10 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (2005): 60.000 empregos e 45.891 estruturas</p>
<p>Portugal Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 51.000 empregos e 3.184 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades, associações, fundações e outras estruturas similares (2000): 159.950 empregos, 20.000 voluntários e 35.724 estruturas</p>
<p>República Checa Cooperativas e outras estruturas similares (2003 & 2005): 90.874 empregos e 1.901 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2005): 147 empregos e 1 empresa Associações, fundações e outras estruturas similares (2003): 74.200 empregos, 332.974 voluntários e 75.176 estruturas</p>
<p>Roménia - nd.</p>
<p>Reino Unido Cooperativas e outras estruturas similares (estimativa): 190.458 empregos e 609 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (estimativa): 47.818 empregos e 330 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (estimativa): 1.473.000 empregos</p>
<p>Eslováquia Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 82.012 empregos, 895.824 sócios e 892 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2005): 1 empresa e 57.000 membros Associações, fundações e outras estruturas similares (1996): 16.200 empregos</p>
<p>Eslovénia Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 4.401 empregos, 28.401 sócios e 83 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2003): 270 empregos e 1 empresa Associações, fundações e outras estruturas similares: nd.</p>
<p>Suécia Cooperativas e outras estruturas similares (2005): 99.500 empregos e 18.770 empresas Sociedades mutualistas e mutualidades e outras estruturas similares (2004): 11.000 empregos e 230 empresas Associações, fundações e outras estruturas similares (2004): 95.197 empregos e 31.412 estruturas</p>

Fonte: CIRIEC, 2007; <http://www.socialeconomy.eu.org/>

Legenda: nd. (não disponível).

A dimensão e o campo de acção da economia social no mundo de hoje são significativos: “Em 2005, havia na UE25 mais de 240 000 cooperativas economicamente activas. A sua intervenção incide em todas as áreas da actividade económica mas, mais especialmente, na agricultura, na intermediação financeira, no sector retalhista e da habitação e, sob a forma de cooperativas de trabalhadores, nos sectores da indústria, da construção e dos serviços. Estas cooperativas dão emprego directo a 4,7 milhões de pessoas e contam mais de 143 milhões de filiados. As mutualidades do domínio da saúde e da segurança social prestam assistência a mais de 120 milhões de pessoas. As mútuas seguradoras têm uma quota de mercado de 23,7%. Na UE15, as associações empregavam, em 1997, 6,3 milhões de trabalhadores e na UE25 (em 2000) eram responsáveis por mais de 4% do PIB.... Em 2000, havia na UE15 mais de 75 000 fundações que, a partir de 1980 conheceram um crescimento notável nos 25 Estados-Membros, inclusivamente nos novos Estados-Membros ...” (CIRIEC, 2007: 16-17).

5.5.- O emprego na economia social europeia

No âmbito da acção piloto - *Terceiro Sistema e Emprego* - foram realizados dois estudos (o da Rede REVES e o projecto do CIRIEC), cujos contributos reforçaram a importância do reconhecimento da criação de emprego no Terceiro Sistema e a percepção das suas implicações socioeconómicas no conjunto da União Europeia. O estudo da rede REVES sobre o *welfare* municipal e o emprego demonstrou como as estratégias adoptadas na Europa em resposta à crise económica e ao desemprego visavam - simultaneamente ou alternativamente - o Estado e/ou o mercado. As estratégias centradas sobre o Estado tentaram estimular a procura, desenvolver as prestações de desemprego e encorajar certos grupos da população activa a retirar-se do mercado de trabalho. Isto provocou um aumento da inflação e um agravamento do défice público. As estratégias centradas no mercado reduziram as intervenções do Estado, mas, paralelamente, quanto mais o número de empregos aumentava, mais se acentuavam as desigualdades sociais. As políticas de emprego receberam progressivamente uma orientação mais activa. No entanto, a sociedade não adoptou uma postura passiva face aos problemas de exclusão social e de desemprego. Este estudo destaca o seguinte facto: enquanto as dinâmicas do mercado e do Estado não são suficientes para criar actividades correspondentes a uma nova procura social e oferecer emprego ao conjunto da população activa, é importante acrescentar uma abordagem complementar que é o produto de compromisso mútuo entre os cidadãos. O projecto REVES analisou o potencial de criação de emprego sob três pontos de vista: no contexto do desenvolvimento local; na oferta de novos produtos e serviços e na relação com a integração profissional²⁶¹. Este projecto originou uma base empírica útil ao conceito de Terceiro Sistema e Emprego e ajudou a quantificar os seus efeitos sobre o emprego. Contudo, mais uma vez, os dados não são directamente comparáveis e existe alguma ambiguidade quanto à natureza exacta e à qualidade dos empregos criados. De qualquer forma, o projecto tem o seu interesse na medida que permite compreender as maneiras de identificar e de validar os resultados em termos de emprego nas diversas circunstâncias em que ele é criado (*ECOTEC Research and Consulting*, 2001: 12-14).

O projecto do CIRIEC recolheu informações sobre a contribuição do Terceiro Sistema²⁶² na criação de emprego e analisou-as por país e por tipo de organização²⁶³.

²⁶¹ O impacto no emprego é diferente consoante a organização do Terceiro Sistema favorece um ou outro destes três campos. Quando se atende fundamentalmente à oferta de bens e serviços ou à promoção do desenvolvimento local, a criação de postos de trabalho aparece mais como um resultado das actividades realizadas do que propriamente como um objectivo em si. Se o objectivo principal é a inserção profissional, a criação de postos de trabalho é indispensável (Comissão Europeia, 2003: 13-14).

²⁶² De acordo com este estudo (2000: 15-16), a designação terceiro sistema refere-se a cooperativas, mutualidades, organizações de voluntários, associações e fundações que remuneram o trabalho. Foram igualmente consideradas organizações locais e novas organizações em conjunto com estruturas mais antigas e mais institucionalizadas. Não foram integrados os organismos estritamente dependentes de autoridades públicas nem as empresas não associativas com objectivos lucrativos. Nos casos daquelas organizações que se encontravam na fronteira dos critérios habitualmente considerados na definição de economia social, a decisão da sua inclusão ou não ficou dependente do contexto nacional de cada país.

²⁶³ É feita uma chamada de atenção relativamente aos dados obtidos. E, esta chamada de atenção por vários motivos: em primeiro lugar, o facto de as estatísticas de emprego com referência ao próprio terceiro sistema serem raras na maior parte dos países da União Europeia (consequentemente, os dados

De acordo com os dados obtidos (CIRIEC, 2000: 25-28), o Terceiro Sistema empregava um total de 8 880 000 empregos equivalentes a tempo inteiro na União Europeia, ou seja, 6,6% do emprego civil e 7,9% do emprego civil remunerado, situando-se a maior parte destes empregos nas associações (71,2%), seguindo-se as cooperativas (25,7%) e as mutualidades (3,1%). A percentagem dos empregos equivalentes a tempo inteiro revela a grande diversidade entre países: de 1,8% a 2,5% na Grécia e em Portugal; de 4% a 8% na Itália, Suécia, Alemanha, Bélgica, França, Áustria, Finlândia, Luxemburgo, Espanha e Reino Unido e de 12,5% a 14,6% na Dinamarca, na Irlanda e nos Países Baixos.

Quadro 43 - O emprego na economia social (UE 15)

Países	(1995-97)¹	(2002-03)²	Variação
Alemanha	1.860.861	2.031.837	+ 170.976
Áustria	233.662	260.145	+ 26.483
Bélgica	206.127	279.611	+ 73.484
Dinamarca	289.482	160.764	- 128.718
Espanha	878.408	872.214	- 6.194
Finlândia	138.580	175.397	+ 36.817
França	1.124.827	1.985.150	+ 770.323
Grécia	68.770	69.834	+ 1064
Países Baixos	769.000	772.110	+ 3110
Irlanda	151.682	155.306	+ 3624
Itália	1.146.968	1.336.413	+ 189.445
Luxemburgo	6740	7248	+ 508
Portugal	110.684	210.950	+ 100.266
Reino Unido	1.622.962	1.711.276	+ 88.134
Suécia	180.793	205.697	+ 24.904
Total	8.879.546	10.233.952	+1.354.406

Fonte: 1- CIRIEC, 2000: 27-28 e 2- CIRIEC, 2007: 46.

Um segundo estudo elaborado pelo CIRIEC (2007) comprova o aumento do número de empregos, com uma variação positiva de 1.354.406, neste grupo de quinze países (Quadro 43).

Tendo em conta a diversidade da economia social e a falta de harmonização de termos e de objectivos, a tarefa de hierarquizar os países de acordo com o grau de reconhecimento do Terceiro Sistema não foi fácil. Os Estados-Membros da União Europeia foram classificados da seguinte forma: a) países onde a economia social se encontra estabelecida: França, Espanha e Bélgica; b) países onde a economia social está a emergir: Dinamarca, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, **Portugal**, Suécia e Reino Unido e c) países onde a noção terceiro sistema é definida em comparação com outros conceitos - terceiro sector, sector não lucrativo, sector voluntário (Áustria, Alemanha, Luxemburgo e Holanda) (CIRIEC, 2000: 38).

No seu conjunto, o projecto do CIRIEC proporcionou um complemento precioso de informações quantitativas sobre o Terceiro Sistema na Europa e facilitou a comparação entre países. No entanto, peca por falta de explicações sobre as definições utilizadas, bem como pela falta de dados estruturados e fiáveis, de forma a

apresentados são fruto de aproximações. Mesmo nas situações onde foi possível dispor de dados, não foi fácil isolá-los). Em segundo lugar, é importante não esquecer os problemas derivados das delimitações conceptuais e, por último, não esquecer que o emprego nas organizações do terceiro sistema é caracteristicamente atípico, o que torna um desafio a estimativa do emprego equivalente a tempo inteiro (CIRIEC, 2000: 24).

garantir uma inserção “perfeita” nas categorias utilizadas. Um dos principais méritos deste estudo foi o de fornecer uma base estatística - independentemente de poder ser alvo de discussão - sobre a amplitude (e importância) do Terceiro Sistema como empregador (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001: 12).

Uma actualização, se assim o poderemos dizer, dos dados do estudo do CIRIEC (2000) foi publicada em 2007 (Quadro 44).

Quadro 44 - Trabalho assalariado nas cooperativas, mutualidades, associações e outras formas similares na União Europeia (2002-2003)

Países	Cooperativa	Mutualidade	Associação	Total
Bélgica	17.047	12.864	249.700	279.611
França	439.720	110.100	1.435.330	1.985.150
Irlanda	35.992	650	118.664	155.306
Itália	837.024	+	499.389	1.336.413
Portugal	51.000	++	159.950	210.950
Espanha	488.606	3.548	380.060	872.214
Suécia	99.500	11.00	95.197	205.697
Áustria	62.145	8.000	190.000	260.145
Dinamarca	39.107	1.000	120.657	160.764
Finlândia	95.000	5.405	74.992	175.397
Alemanha	466.900	150.00	1.414.937	2.031.837
Grécia	12.345	489	57.000	69.834
Luxemburgo	748	nd.	6.500	7.248
Países Baixos	110.710	nd.	661.400	772.110
Reino Unido	190.458	47.818	1.473.000	1.711.276
Chipre	4.491	nd.	nd.	4.491
República Checa	90.874	147	74.200	165.221
Estónia	15.250	nd.	8000	23.250
Hungria	42.787	nd.	32.882	75.669
Letónia	300	nd.	nd.	300
Lituânia	7.700	0	nd.	7.700
Malta	238	nd.	nd.	238
Polónia	469.179	nd.	60.000	529.179
Eslováquia	82.012	nd.	16.200	98.212
Eslovénia	4.401	270	nd.	4.671
TOTAL	3.663.534	351.291	7.128.058	11.142.883

Fonte: CIRIEC, 2007: 46.

Legenda: nd. - não disponível; + estes valores estão englobados nas cooperativas; ++ - estes valores estão englobados nas associações.

A leitura dos dados permite chegar a duas conclusões principais: a primeira é que a economia social europeia é uma realidade económica e humana, que fornece mais de 11 milhões de empregos remunerados, ocupando cerca de 6% da população activa. Trata-se de uma realidade que não deve ser ignorada, nem pela sociedade, nem pelas instituições. A segunda conclusão é que, em termos relativos, a economia social está menos presente nos novos Estados-Membros, com uma ou outra excepção. Será necessário que ela atinja pelo menos o nível dos outros países, se de facto se pretender desenvolver todo o seu potencial. A componente associativa é a maior empregadora, com a excepção dos seguintes países: Itália, Espanha, Suécia, Finlândia e os novos Estados-Membros (CIRIEC, 2007: 45-46).

Quadro 45 - Empregos remunerados na economia social comparados com o emprego remunerado total e com o emprego assalariado total (2002-2003)

Países	Emprego na economia social	% do emprego total	% do emprego assalariado
Bélgica	279.611	6,9	8,0
França	1.985.150	8,3	8,7
Irlanda	155.306	9,0	10,6
Itália	1.336.413	6,2	7,5
Portugal	210.950	4,4	5,5
Espanha	872.214	5,4	5,9
Suécia	205.697	4,8	5,0
Áustria	260.145	6,9	7,9
Dinamarca	160.764	6,0	6,2
Finlândia	175.397	7,5	8,5
Alemanha	2.031.837	5,7	5,8
Grécia	69.834	1,8	2,9
Luxemburgo	7.248	3,9	2,7
Países Baixos	772.110	9,5	10,7
Reino Unido	1.711.276	6,1	7,0
Chipre	4.491	1,5	1,8
República Checa	165.221	3,5	4,1
Estónia	23.250	4,1	4,3
Hungria	75.669	2,0	2,3
Letónia	300	0,0	0,0
Lituânia	7.700	0,6	0,7
Malta	238	0,2	0,2
Polónia	529.179	3,9	6,1
Eslováquia	98.212	4,6	5,7
Eslovénia	4.671	0,5	0,6
TOTAL	11.142.883	5,9	6,7
<i>Europa 15</i>	<i>10.233.952</i>	<i>6,4</i>	<i>7,0</i>
<i>Novos Estados-Membros 10</i>	<i>908.931</i>	<i>3,2</i>	<i>4,3</i>

Fonte: CIRIEC, 2007: 47-48.

Como se referiu anteriormente, a economia social emprega mais de 11 milhões de pessoas. Nos novos Estados-Membros, os trabalhadores da economia social representam 4,3% do emprego por conta de outrem. Uma percentagem inferior à média europeia a 15 (7%) e às dos Países Baixos (10,7%), da Irlanda (10,6%) ou da França (8,7%) (Quadro 45).

5.6.- Estruturas de apoio à economia social na Europa

As organizações de apoio (apresentam uma grande variedade no que diz respeito às suas estruturas, áreas de actividade, gestão, fontes de financiamento e funções) podem ter um importante papel no reconhecimento e dinamização da economia social. Este papel pode assumir diversas facetas: i) na promoção de novas empresas/empregos e no crescimento das organizações existentes; ii) na preservação do emprego; iii) na transformação/conversão da oferta de serviços sociais pelo Estado-providência em oferta da economia social; iv) na reestruturação das organizações e sectores bem estabelecidos; v) na gestão do declínio, da banalização e da desmutualização; vi) na passagem do desemprego ou ajuda social ao trabalho temporário graças a diversos instrumentos e agências de desenvolvimento e vii) na

construção de relações e contextos (CIRIEC, 2000: 86-93). Os serviços prestados por estas organizações podem ser agrupados da seguinte forma (Quadro 46):

Quadro 46 - Serviços prestados pelas organizações de apoio

1- Apoio técnico para os factores de produção - <i>formação</i> (uma das principais áreas de actividade e que deverá abranger várias áreas de formação) - <i>finanças</i> (gestão de empréstimos, utilização de garantias, elo de ligação, etc.) - <i>marketing/compras</i> (realizando-as elas próprias ou as organizações de apoio)
2- Apoio económico e social para a sustentabilidade - <i>desenvolvimento (económico e social)</i> - desenvolvimento de empresas, de parcerias, da dimensão social, da gestão, da participação, da troca de experiências, etc. - <i>desenvolvimento de laços com a comunidade</i> - relações/parcerias/desenvolvimento de redes de capital social; formas de utilizar e multiplicar este capital - <i>apoio administrativo e de gestão</i> - actividades desenvolvidas por grupos locais ou sectoriais da organização de base; em alguns domínios para realizar economias de escala e noutros para ter acesso a competências de gestão de alto nível ou a sistemas informáticos - <i>a consultadoria e a pesquisa</i> - <i>ligações em rede e troca de informação</i>
3- Apoio político - <i>promoção</i> - da noção economia social, suas características e utilidade - <i>actividades políticas</i> - diálogo entre os governantes aos diferentes níveis para consolidação do papel da economia social - <i>regulamentação</i> - feita através de relatórios e de registos

Fonte: elaborado a partir de CIRIEC (2000: 97-100).

Estes apoios devem ter em consideração a natureza das organizações, bem como o estágio do ciclo de vida em que se encontram.

5.7.- Políticas públicas de fomento à economia social

Vários governos têm dirigido políticas de apoio à economia social (Quadro 47 e Quadro 48). Este facto encontra a sua justificação nos múltiplos contributos lhe são atribuídos, bem como no valor acrescentado das suas acções.

Quadro 47 - Categorização das políticas públicas de apoio à economia social

Hierarquização das políticas de apoio segundo o ciclo de vida das entidades da economia social a) <i>Políticas de informação em matéria de economia social e de formação dos trabalhadores nos seus princípios. Necessidades de avanços na investigação</i> A este nível, as preocupações assentam principalmente na informação e na formação. É importante ter em consideração que os vários níveis de ensino não incluem nos seus planos a figura das empresas associativas. É ainda importante a formação de um espírito associativo e a promoção da investigação sobre este tema. b) <i>Políticas financeiras e tributárias de fomento à constituição de entidades da economia social</i> A fase de constituição destas entidades é a que oferece maiores obstáculos, nomeadamente a obtenção de financiamento ou a geração de recursos económicos e dinheiro próprio. Consequentemente, as ajudas financeiras e tributárias adquirem grande importância. c) <i>Políticas tributárias de apoio na vida das entidades da economia social</i> Esta é uma prática que existe nos diferentes países. A dificuldade está em determinar que isenções ou bonificações se devem estabelecer e que benefícios fiscais se devem associar a cada regime jurídico.

Fonte: Monzón, coord., 2009: 86-90.

Para que todo o potencial se possa concretizar é fundamental continuar a dinamizar políticas que ajudem a economia social “a encontrar o seu caminho” no sentido de conseguir aproveitar as oportunidades e ultrapassar as ameaças. O desafio actual será constituir uma referência positiva, ofensiva, apoiando-se simultaneamente

na perenidade das suas especificidades e experiências e na criatividade que é necessário credibilizar e capitalizar. O campo de acção é imenso (Fourel, 2001: 24).

Quadro 48 - Categorização das políticas de apoio segundo a natureza substantiva das medidas

Medidas institucionais	1- Reconhecimento da <i>economia social</i> como <i>actor privado</i> 2- Reconhecimento da <i>capacidade de operar</i> da economia social em todo o sector da actividade económica ²⁶⁴ 3- Reconhecimento da <i>economia social</i> como <i>actor político</i> 4- Reconhecimento da <i>economia social</i> como <i>actor executor</i> de políticas ²⁶⁵ 5- Organismos públicos de fomento da economia social
Medidas cognitivas	6- Difusão e conhecimento da economia social pela sociedade 7- Formação em economia social 8- Investigação em economia social
Medidas económicas	9- Medidas orçamentais 10- Medidas fiscais 11- Outras medidas de apoio financeiro 12- Medidas de apoio técnico ²⁶⁶

Fonte: Monzón, coord., 2009: 92.

O conjunto destas medidas merece-nos um ou outro comentário adicional. O cenário em que a economia social hoje se movimenta exige que as legislações dos vários países consigam acompanhar as condicionantes deste mesmo cenário, pelo que as medidas institucionais são, a este nível, fundamentais. O maior ou menor acompanhamento influenciará a dimensão do papel que a economia social poderá desempenhar²⁶⁷. A maior ou menor rigidez do quadro legislativo, no que diz respeito à criação destas organizações e respectivas organizações representativas, bem como as imposições a nível de criação de emprego devem, também, ser tidos em consideração. Já o grupo das medidas cognitivas chama a atenção para a importância da existência de mecanismos de difusão, de formação e de investigação. O último grupo de medidas procura ir ao encontro de algumas das dificuldades, nomeadamente de financiamento, das organizações da economia social. Algumas delas estão associadas às suas regras estatutárias específicas de funcionamento interno e às

²⁶⁴ As leis dos diferentes países podem ser um obstáculo ao acesso e ao desenvolvimento de actividades no âmbito da economia social. Em alguns países, as cooperativas de consumo de produtos farmacêuticos estão proibidas. Em países como a França e a Espanha, existem barreiras deste tipo, o que levou em alguns casos ao desaparecimento de algumas organizações da economia social.

²⁶⁵ Em vários países, os Estados assumiram a responsabilidade de oferecer aos cidadãos os serviços de interesse social ou geral, quer de uma forma directa, através do sector público, quer apoiando-se na economia social como actor executor das políticas de bem-estar social. O interesse dos poderes públicos pela satisfação de novas necessidades sociais e o papel da economia social, neste âmbito, permitiram a revalorização da economia social aos olhos dos poderes públicos. Se determinados países há já algum tempo que vêm “delegando” estes serviços, outros têm-no feito progressivamente, olhando para a economia social como algo que completa a acção pública.

²⁶⁶ Através de estruturas públicas de apoio à economia social que fornecem vários apoios (não financeiros) e que têm como objectivo ajudar a ultrapassar os pontos débeis. Estas estruturas públicas de apoio são instrumentos de desenvolvimento da economia social que podem assumir as seguintes formas: 1) as estruturas passivas, quando o seu papel se limita a apoiar as iniciativas procedentes da economia social; b) as estruturas “catalizadoras”, quando favorecem directamente a eclosão de projectos de desenvolvimento dentro do sector e 3) as estruturas proactivas, quando desenvolvem directamente projectos públicos orientados para o desenvolvimento do sector. Estes instrumentos de apoio material são geridos pelo Estado de forma centralizada.

²⁶⁷ Em alguns países, como a Suécia, a Finlândia ou a Itália, existem bons exemplos de medidas que permitiram um maior reconhecimento e valorização da economia social. No entanto, é importante que os esforços que se desenvolvem a nível jurídico contem com o apoio dos actores da economia social (aconteceu na Bélgica, que novas directrizes jurídicas não tiveram o eco desejado junto dos actores da economia social).

dificuldades de aceder aos mercados tradicionais de capitais. Estes problemas podem ser ultrapassados através de medidas que facilitem o acesso ao crédito externo tradicional em condições semelhantes às das empresas privadas lucrativas e de apoios financeiros às suas estruturas²⁶⁸. Um outro dado importante a ter em consideração diz respeito ao regime fiscal de cada país e a sua influência ao nível das diferentes formas jurídicas.

Finalizamos este capítulo com as conclusões do trabalho coordenado por Rubio (2008: 63-77) e realizado em vários países, sobre a relação entre a economia social e as políticas públicas: a) os contextos políticos afectam a promulgação de políticas públicas em cada país; b) a divergência entre o discurso do Estado e a prática no desencadear de políticas públicas (um discurso politicamente correcto, mas que, muitas vezes, não passa das boas intenções); c) os novos estados democráticos não consideram a participação dos actores da economia social no desenho das políticas públicas e esta falta de participação tem as suas consequências²⁶⁹ e d) as entidades da economia social suprimem necessidades não resolvidas pelo Estado. Mas também existem bons exemplos desta articulação entre economia social e políticas públicas. Entre eles, os exemplos de Espanha e de Portugal²⁷⁰.

²⁶⁸ Isto pode ser feito através de dois instrumentos: medidas legislativas e instrumentos financeiros. É importante também contar com as verbas destinadas ao fomento da economia social.

²⁶⁹ Entre elas: a criação de políticas e programas incongruentes que se põem em acção, sem uma avaliação prévia; a submissão a interesses e a vontades políticas; a descontinuidade das acções; etc.

²⁷⁰ No nosso país destacam-se cinco linhas de acção: i) existência de uma linha de trabalho conjunta, onde o gasto público se complementa com as actividades da economia social, de tal modo que estas têm maior eficácia, nomeadamente em temas de intervenção social; ii) no campo do emprego através de vários programas; iii) medidas ao nível da Segurança Social; iv) políticas de fomento ao desenvolvimento local e v) políticas de melhoria habitacional.

6- A economia social em Portugal

6.1.- Os contornos históricos - um breve olhar

As origens da economia social em Portugal situam-se há mais de um milénio. Os primeiros reis e responsáveis da Igreja Católica criaram e apoiaram várias instituições dedicadas à caridade, que conheceram um novo impulso durante a época dos Descobrimentos e, mais tarde, representaram uma resposta aos efeitos da Revolução Industrial. No entanto, as actividades destas organizações estiveram sempre muito condicionadas por um regime paternalista, resultante das ligações entre Estado, Igreja e elites rurais. Consequentemente, as actividades desenvolvidas tiveram uma natureza marcadamente assistencialista, com a excepção do curto interregno liberal no final do século XIX e início do século XX. Com o Estado Novo, as acções destas iniciativas conheceram limitações, que viriam a ser ultrapassadas com a Revolução de 1974. Assim, quatro impulsos principais parecem marcar o percurso português nesta matéria (Franco *et al.*, 2005: 22-27) (Quadro 49):

a) **o catolicismo** - as origens do nosso país remontam a 1143, mas existem organizações de caridade no território muito antes desta data, inspiradas na Igreja Católica Romana. Esta influência foi espiritual (*Obras de Misericórdia*) e institucional (hospedarias²⁷¹, mercearias²⁷², casas de pobres²⁷³, gafarias²⁷⁴, hospitais de meninos²⁷⁵). No final do século XV, surgem as Misericórdias. A Igreja, para além de iniciativas na área social e da saúde, também, com um importante papel na área educativa;

b) **o mutualismo, a cooperação e a solidariedade** - já nos séculos XII e XIII, as *corporações de mestres* (cujo objectivo era preservar os interesses e a assistência de uma profissão específica) e as *confrarias* (prestavam serviços a confrades e assistência a não membros) já existiam. Outros tipos de organizações de ajuda mútua foram entretanto formados, nomeadamente para actividades perigosas (por exemplo, as actividades marítimas) e em zonas rurais²⁷⁶. À medida que Portugal entrava lentamente na era industrial no primeiro quartel do século XIX, estas tradições de mutualidade assumiam uma forma diferente. A falta de capacidade das instituições públicas originou a criação de “associações de trabalhadores” (defesa dos seus direitos, segurança em caso de desemprego, doença, morte ou incapacidade). Também surgem as associações mutualistas - *Associações de Socorro Mútuo* (para

²⁷¹ Mantidas por ordens religiosas para darem abrigo aos peregrinos e para a redenção de cativos.

²⁷² Onde mulheres honradas, viúvas ou solteiras com mais de 50 anos podiam ficar até morrer ou onde as pessoas idosas ou com deficiência encontravam apoio.

²⁷³ Abrigavam pessoas pobres.

²⁷⁴ Ofereciam assistência médica aos leprosos.

²⁷⁵ Davam abrigo a órfãos e crianças abandonadas e preparavam-nos para a vida profissional.

²⁷⁶ Um dos exemplos, os chamados *celeiros comuns* (associações de agricultores, como forma de acumular cereais fornecidos pelos agricultores nas épocas boas e que eram depois “emprestados” em épocas más).

dar resposta a cuidados de saúde, educação e actividades culturais). Aparecem, igualmente, associações humanitárias de bombeiros voluntários; mútuas agrícolas e sindicatos agrícolas. Mas, muitas destas iniciativas não tinham recursos suficientes para assegurar a sua viabilidade. Este facto, aliado à falta de um enquadramento legal e de apoio do Estado. Sucesso tiveram as organizações mutualistas que emergiram da classe média, por iniciativa dos funcionários públicos, profissionais liberais e comerciantes. Procuravam dar ajuda em caso de doença e crédito em situações de dificuldade financeira. As associações com perfil de seguradoras tiveram o nome de *montepios*, enquanto as associações com perfil de poupanças e crédito foram designadas de *caixas económicas*. Surgiram, também, associações empresariais fortes. A Associação Comercial de Lisboa e a Associação Comercial do Porto, ambas fundadas em 1834;

c) **o autoritarismo** - tanto as iniciativas da Igreja como as organizações mutualistas desenvolveram-se num ambiente de forte domínio governamental, nomeadamente durante o período do Estado Novo e

d) **a democratização** - iniciada com o 25 de Abril de 1974. Na sequência da adopção da Constituição de 1976 e do restabelecimento da liberdade de expressão e de associação, movimentos e instituições diversas desenvolveram-se e com diferentes preocupações.

Quadro 49 - Os contornos históricos da economia social em Portugal

<p>1- Do século XII aos finais do século XV</p> <ul style="list-style-type: none">• A grande influência da Igreja Católica.• Instituições resultantes de vários promotores - Igreja, Reis e iniciativas privadas. Entre as instituições criadas: <i>albergarias/hospitais</i> ou <i>hospícios</i>; <i>hospedarias</i>; <i>mercearias</i>; <i>casas dos pobres</i>; <i>gafarias</i>; <i>colégios universitários</i>; <i>hospitais de meninos</i> e <i>hospitais para a regeneração das mulheres</i>. Os objectivos principais destas instituições situavam-se nas áreas da caridade e da assistência.• Instituições vocacionadas para servir os seus membros: <i>corporações de mesteres</i> e <i>confrarias</i>.• Instituições dirigidas para a protecção de actividades perigosas: <i>compromissos marítimos</i> e <i>confrarias dos mareantes</i>.• As áreas de actuação cobertas pela Igreja: saúde, social e educação.
<p>2- Dos finais do século XV aos finais do século XVIII</p> <ul style="list-style-type: none">• Os Descobrimentos - este cenário exigiu novas formas de assistência.• A influência dos Franciscanos e dos Dominicanos: a ideia do purgatório e a crença da importância de ajudar os outros, apelando aos donativos.• D. João II; D. Manuel e a Rainha D. Leonor desenvolveram importantes reformas nos serviços de assistência.• É criada a primeira Misericórdia.• Alguns exemplos de outras iniciativas criadas: <i>celeiros comuns</i>; <i>mútuas de seguros</i>; <i>associações de crédito mútuo</i>.
<p>3- Dos finais do século XVIII até 1926</p> <ul style="list-style-type: none">• A influência da Revolução Industrial.• O aparecimento de <i>associações de trabalhadores</i> (nem sempre bem sucedidas).• Um novo movimento mutualista: <i>as associações de socorro mútuo</i>.• Iniciativas que abrangeram a actividade marítima e agrícola.• A criação dos <i>Montepios</i> e das <i>Caixas Económicas</i>.• A constituição da <i>Associação Comercial de Lisboa</i> e da <i>Associação Comercial do Porto</i>.• O aparecimento das <i>associações de classe</i> e das <i>cooperativas</i>.• Os <i>círculos católicos operários</i>.

Quadro 49 - Os contornos históricos da economia social em Portugal (cont.)

<p>4 - O Estado Novo</p> <ul style="list-style-type: none">• Ideia base: uma “nova ordem” baseada na ideia de uma sociedade organizada em torno de pilares de interesses que apoiavam o regime político.• Os trabalhadores, agricultores e pescadores seriam membros e representados por associações - sindicatos corporativos, <i>casas do povo</i> e <i>casas dos pescadores</i>.• Industriais e homens de negócios seriam representados por <i>grémios</i>.• Possibilidade de desenvolvimento de cooperativas, principalmente agrícolas. A criação de federações foi proibida.• A liberdade de associação era entendida como contrária ao interesse nacional e, conseqüentemente, proibida e perseguida. Os partidos políticos e os movimentos cívicos eram vistos como a expressão de interesses estrangeiros ou particulares e não compatíveis com o interesse nacional.• Conseqüências deste período: declínio das organizações não lucrativas, em geral, e do movimento mutualista, em particular.• Com Marcelo Caetano, assistiu-se a uma maior tolerância às organizações da sociedade civil.
<p>5- A partir de 1974</p> <ul style="list-style-type: none">• A revolução de Abril de 1974: a liberdade de expressão e de associação permitiram um rápido desenvolvimento das organizações da sociedade civil.• Explosão do movimento associativo, preocupado com todos os aspectos da vida social (melhoria da habitabilidade, através das associações de moradores; preservação do emprego; melhoria das condições de emprego; associações de pais e serviços de apoio à infância).• O Estado promoveu o fortalecimento das <i>Associações Particulares de Assistência</i>; hoje, denominadas de <i>Instituições Particulares de Solidariedade Social</i>.

Fonte: elaborado a partir de Franco, 2005: 4-14.

Resumindo, o percurso da economia social em Portugal é bem antigo. As primeiras experiências com características da economia social referem-se ao reinado de D. Dinis, com a criação de uma Bolsa do Comércio (1293). Posteriormente, no reinado de D. Afonso V, surgem as confrarias leigas enquanto associações voluntárias de irmãos, tendo em vista o socorro mútuo. Mais tarde, surgem as Misericórdias. Quase um século depois (1578), surge outro movimento - o Celeiro de Évora - com o objectivo de conceder empréstimos em sementes em anos maus aos agricultores mais desfavorecidos, constituindo-se como um seguro de colheitas denominado de Monte Pio. Já no século XIX, Mouzinho da Silveira termina com a exclusividade da Igreja enquanto única promotora da economia social, inteiramente fundamentada na caridade cristã, abrindo caminho a uma era menos conservadora e mais liberal. Este século é igualmente marcado pelo 1º Congresso Social (1865) e pelo Congresso das Associações Portuguesas (1882), todavia com poucos reflexos na prática. Em 1894, teve lugar o Congresso das Cooperativas, com reivindicações ao nível dos direitos laborais, influenciado por nomes como Antero de Quental e Alexandre Herculano. O século XX, por seu turno, é marcado pela emergência de uma ditadura política, com reflexos nas organizações de economia social. Com o fim do Estado Novo (1974) e restabelecida a democracia, houve lugar a uma reestruturação das políticas de protecção social, com a introdução de novos paradigmas de intervenção social, tendo em conta os novos papéis de um Estado mais democrático²⁷⁷.

6.2.- Os principais componentes da economia social em Portugal

A economia social em Portugal “agrega um conjunto de organizações, umas com mais tradição histórica, como as cooperativas ou as sociedades mútuas que,

²⁷⁷http://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_social#Evolu.C3.A7.C3.A3o_Hist.C3.B3rica_da_Economia_Social_em_Portugal

apesar das suas vocações diferenciadas, configuram uma forma alternativa de aprofundar a democracia através de um modelo económico auto-gerido assente na autonomia e independência dos cooperantes ou associados. Prosseguem lógicas económicas que se distinguem do modelo fundado no assalariamento da mão-de-obra, não se regendo pela procura de lucro, mas antes pela satisfação das necessidades de quem participa num formato de solidariedade colectiva. Outras formas organizacionais mais recentes, como as ONGD, as associações de desenvolvimento local e as IPSS, ainda que imbuídas do mesmo tipo de valores, diferenciam-se por estarem a exercer uma função supletiva do Estado Social. As práticas que implementam assumem frequentemente um cariz caritativo e assistencialista, enformadas por uma forte dependência em relação ao Estado ao darem cumprimento a actividades com finalidades de bem-estar colectivo ou público, que não encontram resposta nem por parte do Estado, nem por parte do mercado” (Parente, 2009: 4).

A tentativa de quantificarmos a economia social em Portugal suscitou-nos grandes dificuldades e isto por vários motivos: o debate conceptual; a dispersão dos dados por várias entidades; a disparidade dos números sobre a mesma realidade; a falta de estudos; as estatísticas que não existem ou cobrem apenas uma parte da realidade; a desactualização dos dados; entre outras. Confrontadas com estas dificuldades, a opção recai na apresentação dos dados das fontes disponíveis e dos resultados de alguns dos estudos mais recentemente publicados, ainda que alguns destes estudos se tenham debatido com dificuldades semelhantes às nossas. Perante estas dificuldades, o retrato acaba por ser sempre um retrato aproximado. No capítulo 5 tivemos oportunidade de constatar a importância que a economia social tem a nível europeu como criadora de emprego, ainda que, com diferenças entre países. Um dos estudos a que fizemos referência - CIRIEC, 2007 - aludia, também, aos componentes da economia social em cada país. Relativamente a Portugal, os componentes identificados foram: as cooperativas, as mutualidades, as associações, as fundações e outros (dentro destes outros, aparecem referidas as misericórdias e as instituições particulares de solidariedade social). É precisamente a partir deste contributo que contextualizaremos os principais componentes - ou os componentes mais tradicionais, se assim o podemos referir - da economia social nacional. Esta opção encontra, ainda, parte da sua justificação, nos componentes que constituem o nosso objecto de estudo (cf. capítulo 9, Parte II).

6.2.1.- As cooperativas

No nosso país, as primeiras cooperativas surgem na década de 70 do século XIX e o seu número foi crescendo. Perpetuará na sua resenha histórica nomes como António Sérgio²⁷⁸ e Henrique de Barros. Portugal tem cerca de dois milhões de

²⁷⁸ Definia o conceito cooperativa da seguinte forma: “uma empresa que é ao mesmo tempo uma associação de pessoas (e não uma associação de capitais ao modo das empresas capitalistas), e, além disso, um lar de convivência fraterna e um foco de aperfeiçoamento intelectual e moral, tendo por objectivo criar um novo sistema de relações sociais e fazer terminar (em grau maior ou menor) as divergências de interesses e os antagonismos económicos” (Sérgio, 1958, cit. in Namorado, 1993: s.p.).

peças que são membros de cooperativas. O sector cooperativo tem mais de três mil cooperativas, tendo as cooperativas agrícolas uma presença importante e às quais estão associadas determinados produtos²⁷⁹. No que se refere à evolução do número de cooperativas, verifica-se um ligeiro crescimento e, no que diz respeito ao emprego cooperativo, para além do trabalho dos próprios membros, as cooperativas asseguram mais de 52 000 postos de trabalho a trabalhadores não membros. Relativamente à importância económica da actividade cooperativa, sem considerar as caixas de crédito agrícola mútuo, o sector cooperativo representa um pouco mais de 5% do PIB nacional. Em termos de estruturação e representação institucional, para além das federações sectoriais, as cooperativas portuguesas encontram-se associadas em duas grandes confederações cooperativas - a Confederação das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola em Portugal (CONFAGRI) e a Confederação das Cooperativas Portuguesas (CONFECOOP) (Campos, 2008: 47-49).

O quadro legal cooperativo tem a sua base na Constituição da República Portuguesa. De acordo com o art. 82º, nº 4 da CRP, o sector cooperativo e social compreende especificamente:

- a) *“Os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos, sem prejuízo das especificidades estabelecidas na lei para as cooperativas com participação pública, justificadas pela sua especial natureza;*
- b) *Os meios de produção comunitários, possuídos e geridos por comunidades locais;*
- c) *Os meios de produção objecto de exploração colectiva por trabalhadores;*
- d) *Os meios de produção possuídos e geridos por pessoas colectivas, sem carácter lucrativo, que tenham como principal objectivo a solidariedade social, designadamente entidades de natureza mutualista”.*

É garantida a coexistência de três sectores de propriedade dos meios de produção: sector público, sector privado e sector cooperativo e social (art. 82º, nº 1).

No que diz respeito ao papel do Estado, relativamente às cooperativas, o art. 85º, números um e dois, estipula o seguinte: “1. O Estado estimula e apoia a criação e a actividade de cooperativas. 2. A lei definirá os benefícios fiscais e financeiros das cooperativas, bem como condições mais favoráveis à obtenção de crédito e auxílio técnico”. A CRP (artº 61º, nº 2) reconhece o direito à livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos.

Para além das disposições da CRP, o quadro legal cooperativo é composto pelo Código Cooperativo (Lei nº 51/96 de 7 de Setembro). Este código estabelece no seu artº 2º, a seguinte definição de cooperativa: “... pessoas colectivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e ajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles”.

As cooperativas obedecem aos seguintes princípios²⁸⁰:

²⁷⁹ Alguns exemplos: o leite, o vinho, o azeite, os legumes e as frutas.

²⁸⁰ www.inscoop.pt.

1º Princípio - *Adesão voluntária e livre*: as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir as responsabilidades de membro, sem discriminações de sexo, sociais, políticas, raciais ou religiosas.

2º Princípio - *Gestão democrática pelos membros*: as cooperativas são organizações democráticas geridas pelos seus membros, os quais participam activamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres que exerçam funções como representantes eleitos são responsáveis perante o conjunto dos membros que os elegeram. Nas cooperativas do primeiro grau, os membros têm iguais direitos de voto (um membro, um voto), estando as cooperativas de outros graus organizadas também de uma forma democrática.

3º Princípio - *Participação económica dos membros*: os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Pelo menos parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os cooperadores, habitualmente, recebem, se for caso disso, uma remuneração limitada, pelo capital subscrito como condição para serem membros. Os cooperadores destinam os excedentes a um ou mais dos objectivos seguintes: desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos, será indivisível; benefício dos membros na proporção das suas transacções com a cooperativa; apoio a outras actividades aprovadas pelos membros.

4º Princípio - *Autonomia e independência*: as cooperativas são organizações autónomas de entreatajuda, controladas pelos seus membros. No caso de entrarem em acordos com outras organizações, incluindo os governos, ou de recorrerem a capitais externos, devem fazê-lo de modo a que fique assegurado o controlo democrático pelos seus membros e se mantenha a sua autonomia como cooperativas.

5º Princípio - *Educação, formação e informação*: as cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores, de modo a que possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Elas devem informar o grande público, particularmente, os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

6º Princípio - *Intercooperação*: as cooperativas servem os seus membros mais eficazmente e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através de estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

7º Princípio - *Interesse pela comunidade*: as cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, através de políticas aprovadas pelos membros.

As cooperativas, na prossecução dos seus objectivos, podem realizar operações com terceiros, sem prejuízo de eventuais limites fixados pelas leis próprias de cada ramo (artº 2º do Código Cooperativo). As cooperativas baseiam-se em valores de ajuda e responsabilidade próprias, democracia, igualdade, equidade, solidariedade e têm alguns traços próprios (Quadro 50).

Quadro 50 - Cooperativas - alguns traços

Actividades económicas muito diversificadas
De um modo geral, autónomas a nível financeiro
Reivindicam uma autonomia económica
Formas muito variadas de empresas e algumas delas de grande dimensão
Orientadas essencialmente para os seus membros
Organizadas em movimentos estruturados e unificados
Voltadas principalmente para o interesse colectivo dos seus membros

Fonte: Draperi, 2007: 16.

Na tradição dos seus fundadores, os membros das cooperativas acreditam nos valores éticos da honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelos outros. Desta forma, o Código Cooperativo transcreve os princípios cooperativos da Aliança Cooperativa Internacional.

O sector cooperativo português encontra-se organizado em doze ramos (Quadro 51). Para além do Código Cooperativo, diploma transversal, cada ramo tem um conjunto de decretos-lei específicos. As cooperativas gozam, também, de um regime fiscal específico, consignado no Estatuto Fiscal Cooperativo.

Quadro 51 - Ramos do sector cooperativo em Portugal

1) Ramo agrícola - são cooperativas que têm por objecto principal: a) a produção agrícola, agro-pecuária e florestal; b) a recolha, a concentração, a transformação, a conservação, a armazenagem e o escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; c) a produção, a aquisição, a preparação e o acondicionamento de factores de produção e de produtos e a aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria actividade; d) a instalação e a prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa; e) a gestão e a utilização da água de rega, a administração, a exploração e a conservação das respectivas obras e equipamentos de rega, que a lei preveja poderem ser administradas ou geridas por cooperativas.
2) Ramo artesanato - este ramo cooperativo tem por objecto principal a organização do trabalho de artesãos que, em unidades de produção, transformem matérias-primas ou produzam ou reparem bens ²⁸¹ .
3) Ramo comercialização - pertencem a este ramo, as cooperativas que têm por objecto principal: a) adquirir, armazenar e fornecer aos membros os bens e serviços necessários à sua actividade; b) colocar no mercado os bens produzidos ou transformados pelos membros e c) desenvolver simultaneamente as actividades referidas nas alíneas anteriores.
4) Ramo consumo - o objecto principal consiste em fornecer aos seus membros e respectivo agregado familiar, nas melhores condições de qualidade e preço, bens ou serviços destinados ao seu consumo ou uso directo ²⁸² .
5) Ramo crédito - trata-se de instituições de crédito, sob a forma cooperativa, cujo objecto é o exercício de funções de crédito agrícola em favor dos seus associados, bem como a prática dos demais actos inerentes à actividade bancária.
6) Ramo cultura - cooperativas que tenham por objecto principal o exercício de uma actividade no âmbito de áreas de acção cultural ²⁸³ .
7) Ramo ensino - cooperativas que têm por objecto principal a manutenção de um estabelecimento de ensino.

²⁸¹ Consideram-se artesãos os que utilizem fundamentalmente a criatividade e a perícia manual no processo produtivo.

²⁸² No exercício da sua actividade as cooperativas de consumo respeitam e promovem a salvaguarda dos direitos do consumidor e do meio ambiente.

²⁸³ Consideram-se áreas de acção cultural, entre outras, a criatividade, a difusão, a informação, a dinamização e a animação.

Quadro 51 - Ramos do sector cooperativo em Portugal (cont.)

8) Ramo habitação e construção - são um ramo cooperativo que tem por objecto principal a promoção, construção ou aquisição de fogos para habitação dos seus membros, bem como a sua manutenção, reparação ou remodelação. Constitui igualmente objectivo das cooperativas de habitação e construção contribuir para a melhoria da qualidade habitacional dos espaços em que se integram, promovendo o tratamento das áreas envolventes dos empreendimentos por que são responsáveis, incluindo as zonas de lazer, e assegurando a manutenção permanente das boas condições de habitabilidade dos edifícios.
9) Ramo pescas - são cooperativas que têm por objecto principal a exploração dos recursos vivos do mar, designadamente: a) a captura, a apanha, a cultura, a conservação, a transformação, a carga, o transporte, a descarga e a venda dos produtos de pesca e demais recursos vivos do mar, neste se incluindo o fundo do mar e as áreas sob jurisdição marítima e b) a extracção, tratamento e a venda do sal marinho.
10) Ramo produção operária - cooperativas que têm por objecto principal a extracção, bem como a produção e a transformação de bens no sector industrial.
11) Ramo serviços - cooperativas que têm por objecto principal a prestação de serviços, exceptuados aqueles que se encontram expressamente abrangidos por legislação aplicável a outro ramo do sector cooperativo. A prestação de serviços caracteriza-se pelo fornecimento pela cooperativa, aos seus membros ou a terceiros, com ou sem remuneração, de certos resultados de trabalho, intelectual ou manual, através de contrato de prestação de serviços ou de quaisquer outros instrumentos jurídicos que possam servir a mesma finalidade.
12) Ramo solidariedade social - são cooperativas que através da cooperação e entajuda dos seus membros, em obediência aos princípios cooperativos, visem, sem fins lucrativos, a satisfação das respectivas necessidades sociais e a sua promoção e integração, nomeadamente nos seguintes domínios: apoio a grupos vulneráveis, em especial a crianças e jovens, pessoas com deficiência e idosos; apoio a famílias e comunidades socialmente desfavorecidas com vista à melhoria da sua qualidade de vida e inserção socioeconómica; apoio a cidadãos portugueses residentes no estrangeiro, durante a sua permanência fora do território nacional e após o seu regresso, em situação de carência económica; desenvolvimento de programas de apoio direccionados para grupos alvo, designadamente em situações de doença, velhice, deficiência e carências económicas graves; promoção do acesso à educação, formação e integração profissional de grupos socialmente desfavorecidos. Além destes, as cooperativas de solidariedade social podem desenvolver outras acções que apresentem uma identidade de objecto com as previstas anteriormente e, nos limites do Código Cooperativo, prestar serviços a terceiros.

Fonte: www.inscoop.pt.

Através do Quadro 52 é possível verificar a evolução do número de cooperativas por ramo, nos últimos anos:

Quadro 52 - Evolução do número de cooperativas em Portugal Continental e Regiões Autónomas

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2009
Agrícola	908	931	924	898	903	900	873
Artesanato	43	48	51	56	60	61	59
Comercialização	52	60	62	63	59	59	47
Consumo	212	205	203	196	189	185	174
Crédito	164	150	146	133	120	108	102
Cultura	237	255	263	279	299	314	302
Ensino	110	128	135	136	144	143	138
Habitação e Construção	493	540	565	566	580	560	521
Pescas	22	25	26	25	25	24	19
Produção operária	101	104	101	103	101	97	75
Serviços	393	419	447	461	511	538	515
Solidariedade Social	60	85	107	133	173	201	206
Uniões	62	65	68	71	72	73	72
Federações e Confederações	21	21	23	24	24	25	25
Total	2878	3036	3121	3144	3260	3288	3128

Fonte: www.inscoop.pt.

O ramo com maior número de cooperativas é o agrícola, seguido dos ramos habitação e construção e serviços. Os ramos pescas, comercialização e artesanato são os menos representados. Os dados apresentados permitem constatar uma evolução positiva no número total de cooperativas ao longo do período em análise (ainda que se registre uma diminuição de 2008 para 2009). No entanto, é preciso atender às especificidades dos ramos cooperativos. Como afirma, Carneiro (2006: 238), a análise da evolução do número de cooperativas do ramo ensino só pode ser feita em conjunto com o ramo da solidariedade social. Em 1997, segundo dados do Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo, existiam 159 cooperativas de ensino

em 1997 e em 1998, 110. Esta descida é “aparente” e tem uma justificação. Foi em 1997, que se autonomizou o ramo da solidariedade social, onde se destacam as CERC - Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas - e que até então estavam integradas no ramo ensino. Em 1998, todas as CERC deixaram de estar incluídas no ramo ensino e passaram para o ramo da solidariedade social. A diminuição registada ao nível das cooperativas de crédito está relacionada com opções de reestruturação²⁸⁴ que se têm vindo a desenvolver nos últimos anos e que visam essencialmente uma melhor adaptação às circunstâncias actuais. Processo semelhante tem acompanhado as cooperativas de consumo. As cooperativas de habitação e construção também têm tido um comportamento positivo, a que não serão alheios os problemas que, a este nível, ainda caracterizam muitas famílias portuguesas. As cooperativas de serviços bem como as da cultura têm tido uma evolução extremamente positiva.

A realidade cooperativa é nacional, tal como se pode constar na leitura do Quadro 53.

Quadro 53 - Evolução do número de cooperativas por distrito e Regiões Autónomas

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2009
Aveiro	129	133	134	135	140	133	124
Beja	87	89	88	88	92	89	84
Braga	101	113	115	123	143	158	154
Bragança	52	56	56	58	58	57	57
Castelo Branco	103	110	111	118	124	124	120
Coimbra	113	118	120	120	119	124	117
Évora	152	154	154	151	152	152	142
Faro	166	174	179	178	183	181	178
Guarda	61	63	63	66	69	64	64
Leiria	130	133	136	137	140	140	139
Lisboa	670	739	788	800	827	834	763
Portalegre	77	76	74	73	67	65	57
Porto	306	324	336	350	371	367	358
Santarém	182	184	185	185	190	204	188
Setúbal	168	172	180	184	194	202	195
Viana do Castelo	49	60	60	65	67	67	63
Vila Real	60	60	63	67	73	71	72
Viseu	107	114	113	112	117	120	118
Açores	114	113	115	83	83	84	84
Madeira	51	51	51	51	51	52	51
Total	2878	3036	3121	3144	3260	3288	3128

Fonte: www.inscoop.pt.

A leitura do Quadro anterior permite constatar que existem cooperativas em todos os distritos e nas regiões autónomas (na Madeira, o número de cooperativas tem permanecido estável e nos Açores tem vindo a diminuir). No que diz respeito ao Continente, os distritos que concentram o maior número de cooperativas são Lisboa e Porto²⁸⁵.

“Estima-se que o conjunto das cooperativas portuguesas empregue (trabalho remunerado) cerca de 51 mil pessoas, o que representa cerca de 1% da população empregada em Portugal, números de 2004, em comparação com um total de 45 mil trabalhadores em 1996, isto é, um crescimento de 13,3% no período. Em 2004, o ramo

²⁸⁴ Fomos confrontadas com estes processos ao longo da investigação.

²⁸⁵ Atendendo a que o nosso estudo abrange concelhos de dois distritos - Viseu e Guarda -, os Quadros I.14 e I.15 (em anexo) apresentam a evolução da realidade cooperativa, atendendo aos diferentes ramos e à realidade de cada um destes distritos.

com mais trabalhadores continua a ser o agrícola ... Em segundo lugar e ganhando cada vez mais peso, encontra-se o agregado constituído pelos ramos do ensino e da solidariedade ..." (Carneiro, 2006: 240). Ainda de acordo com este autor, outros ramos com dinâmicas positivas em termos de emprego são a cultura, a comercialização, os serviços e a habitação. Em oposição, o consumo e a produção operária têm perdido postos de trabalho, enquanto o ramo do crédito tem apresentado uma maior estabilidade. Estima-se que, em Portugal, dados relativos a 2005, as cooperativas envolvam 2,3 milhões de cooperadores. O voluntariado tem uma expressão diminuta no sector cooperativo.

6.2.2.- As mutualidades

Num dado momento da nossa história, Estado e sociedade civil, em função da evolução da própria sociedade, possibilitaram o aparecimento de outras formas de resposta aos problemas sociais. As associações mutualistas exemplificam uma dessas formas, cujo historial remonta ao século XIX²⁸⁶. "... as mutualidades expandiram-se no tecido social português de uma forma seguramente rápida não só porque as ofertas institucionais no campo assistencial eram reduzidas, mas também pelo facto de o seu perfil facilitar a formação de uma sensibilidade ideológica que lhes permitiu avançar com a recuperação de formas sociais alternativas à organização de classe" (Mouro, 2001: 173). O mutualismo tem evoluído, em termos históricos, observando, contudo, determinados princípios fundamentais. São eles: *democraticidade* (concretizado na regra - um homem, um voto); liberdade (o homem é livre de aderir ao movimento mutualista ou dele se demitir, não devendo existir constrangimentos à criação de estruturas mutualistas); independência (cada associação mutualista deve manter a sua personalidade, embora possa participar em uniões e federações) e solidariedade (todos os comportamentos se devem pautar por este princípio) (Quelhas, 2001: 29).

"As associações mutualistas são instituições particulares de solidariedade social com um número ilimitado de associados, capital indeterminado e duração indefinida que, essencialmente através da quotização dos seus associados, praticam, no interesse destes e de suas famílias, fins de auxílio recíproco, nos termos previstos neste diploma²⁸⁷". As suas actividades visam essencialmente fins de segurança social e fins de saúde. Os primeiros incluem, por exemplo, prestações de invalidez, velhice e sobrevivência; prestações pecuniárias (doença, maternidade, desemprego, acidentes de trabalho ou doenças profissionais) e pagamentos em caso de morte. Aos fins de saúde estão associadas actividades de prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação e assistência medicamentosa. A actividade das associações mutualistas rege-se, entre nós, pelo Código das Associações Mutualistas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 72/90, de 3 de Março.

²⁸⁶ Inicialmente eram conhecidas como Associações de Socorro Mútuo. Algumas organizações da actualidade ainda mantêm a designação de origem. "Em Portugal, o mutualismo começou nos finais do século XVIII ou na tese de Costa Goodolphim, precisamente em 1807. As nossas primeiras associações adoptaram o nome de montepios (organismos que no século XVI prosseguiam simultaneamente fins de crédito e de entreaajuda e de beneficência)" (Pitacas, 2009: 25-26).

²⁸⁷ Decreto-Lei nº 72/90, de 3 de Março, artigo 1º.

“O Anuário das Associações Mutualistas de Dezembro de 2003, aponta para 67 associadas locais, três regionais e 13 nacionais, num total de 83 associações mutualistas a operar em Portugal” (Andrade e Franco, 2007: 27). Mais recentemente, Pitacas (2009: 28), reportando-se a Junho de 2009 e tendo em conta as associações registadas na Direcção-Geral da Segurança Social, as inscritas na União das Mutualidades Portuguesas e as que na última década se extinguíram por fusão, dá conta da existência de 101 mutualidades. Destas 101, 97 são de 1º grau e 4 de grau superior (Liga do Porto, Liga de Vila Nova de Gaia, Mutuália e a União das Mutualidades Portuguesas). “Estima-se que estas organizações sejam responsáveis por mais de quatro mil postos de trabalho directo” (Carneiro, 2006: 246).

Quanto à distribuição geográfica das mutualidades e dos seus associados residentes, o Quadro 54 permite verificar que a maioria das mutualidades se concentra nos distritos de Lisboa e do Porto:

Quadro 54 - Distribuição das mutualidades e associados residentes em Portugal

	Associações Mutualistas (2006)	Associados residentes* (2006**)
Aveiro	3	63.690
Beja	0	1.608
Braga	3	50.704
Bragança	2	3.175
Castelo Branco	1	11.761
Coimbra	1	19.610
Évora	2	13.179
Faro	5	24.835
Guarda	0	4.300
Leiria	1	18109
Lisboa	25	148.096
Portalegre	0	2.707
Porto	34	544.099
Santarém	4	14.714
Setúbal	8	46.618
Viana do Castelo	1	3.782
Vila Real	0	2.228
Viseu	3	8.449
Açores	2	19.481
Madeira	1	12.106
Total	96	1.017.222

Fonte: elaborado a partir de Pitacas, 2009: 30.

Notas:

* Em todas as associações, excepto o Montepio Geral e o MONAF, o total de associados foi afecto ao distrito de localização das respectivas sedes. No Montepio e no MONAF a distribuição foi feita segundo os distritos de residência dos associados.

** Considerou-se o ano de 2006 para o Montepio Geral e 2005 para as restantes associações.

No que diz respeito à dinâmica de criação associativa, verifica-se que a maioria das mutualidades tem mais de 70 anos. Pitacas (2009: 29) apresenta alguns dados sobre a distribuição das mutualidades existentes em 2009, por data de constituição: até 1900, 49 mutualidades; entre 1901 e 1935, 32 mutualidades; entre 1936 e 1973, 4 mutualidades; entre 1974 e 1990, 2 mutualidades e após 1990, 14 mutualidades.

Em Portugal, uma referência obrigatória quando se fala em mutualismo é a Associação Mutualista do Montepio Geral²⁸⁸ - o seu aparecimento foi protagonizado pelo empenho de Francisco Manuel Álvares Botelho na construção de um projecto de ajuda mútua, denominado “Plano do Monte/Pio Literário”²⁸⁹, com o objectivo de criar um fundo de pensões de sobrevivência para os funcionários públicos. Numa primeira fase, este projecto procurava dinamizar a criação do Montepio dos Empregados Públicos, com fins de protecção destes trabalhadores e respectivos familiares. É, então, em 1840, que este projecto é reconhecido legalmente com a designação de “Monte Pio dos Empregados Públicos”. A partir daqui, foi consolidando o seu projecto. Em 1844, por carta régia, é constituída a Caixa Económica. A designação original foi substituída pela designação Montepio Geral, em 1844, na primeira revisão estatutária levada a efeito. A dinâmica imprimida traduziu-se na criação de outras associações espalhadas pelo país (Mouro, 2001: 233-246). O Montepio Geral representa mais de um terço dos associados e cerca de 90% do activo líquido e dos proveitos totais” (Pitacas, 2009: 29).

6.2.3.- As associações

Em Portugal existe um leque variado de tipos de associações²⁹⁰, tendo cada tipo legislação correspondente ou, em alguns casos, várias legislações. “Pelo Código Civil português, as organizações sem fins lucrativos poderão ser *associações* ou *fundações*. As primeiras distinguem-se das segundas genericamente da seguinte forma: nas associações, o elemento essencial é o conjunto de *pessoas* que se juntam para prosseguir um determinado fim; nas fundações o elemento fundamental é o *património* afecto a um fim ou conjunto de fins, e que deve ser suficiente para garantir a sua prossecução” (Andrade e Franco, 2007: 26).

O Quadro 55 dá conta de algumas características do enquadramento associativo português:

²⁸⁸ Esta associação pode ser perspectivada como um caso singular que marca a diferença na partilha de um presente histórico que não é exclusivamente o corolário de um passado histórico, mas também um símbolo da reinvenção da cultura mutualista portuguesa (Mouro, 2001: 233).

²⁸⁹ “O termo Monte Pio de origem italiana, significava a acumulação de bens em mãos caridosas, prática desenvolvida de forma significativa por organizações religiosas desde a segunda metade do século XV e, em especial, por franciscanos. Em Portugal, esta designação surge em simultâneo com a institucionalização do mutualismo” (Mouro, 2001: 233).

²⁹⁰ Alguns exemplos: Associações de Bombeiros Voluntários; Associações de Defesa dos Consumidores; Associações de Defesa dos Utentes de Saúde; Associações de Educação Popular; Associações de Estudantes; Associações de Família; Associações de Imigrantes; Associações Juvenis; Associações de Mulheres; Associações de Pais e Associações de Pessoas Portadoras de Deficiência.

Quadro 55 - Algumas características do universo associativo português

<p>1- Quadro jurídico A liberdade de associação é garantida pelo artigo 46º da CRP: 1. “Os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações, desde que estas não se destinem a promover a violência e os respectivos fins não sejam contrários à lei penal. 2. As associações prosseguem livremente os seus fins sem interferência das autoridades públicas e não podem ser dissolvidas pelo Estado ou suspensas as suas actividades senão nos casos previstos na lei e mediante decisão judicial. 3. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação nem coagido por qualquer meio a permanecer nela. 4. Não são consentidas associações armadas nem de tipo militar, militarizadas ou paramilitares, nem organizações racistas ou que perfilhem a ideologia fascista”. A lei “relativa ao direito das associações” de 7 de Novembro de 1974 constitui o quadro jurídico aplicável às associações.</p>
<p>2- Direito das Associações A lei “relativa ao direito das associações” de 7 de Novembro de 1974 distingue associações com fins lucrativos e associações sem fins lucrativos. Relativamente às segundas, que são aqueles que no âmbito deste projecto mais nos interessam, devem autenticar, por acto notarial, o acto de constituição com o objectivo de obter personalidade jurídica. O acto de constituição deve especificar os recursos, a denominação, o objectivo, a sede e definir os estatutos. Estes definem os direitos e obrigações dos membros assim como as regras de dissolução e devolução do património. Os estatutos são entregues ao Governador Civil e depois ao Ministério Público. Publicação no Jornal Oficial. Não existem restrições à participação de estrangeiros nas associações portuguesas.</p>
<p>3- Outras formas jurídicas a) Associações civis religiosas (dotadas de personalidade jurídica, são inscritas num regime <i>ad hoc</i> do Ministério da Justiça. As outras religiões diferentes da Igreja Católica são, na maioria, submetidas a este regime de associação). b) Fundações (são instituídas por acto notarial por pessoas ou por testamento. O acto constitutivo deve especificar o objectivo de interesse geral perseguido e os recursos disponíveis. Podem ser reconhecidas de utilidade pública). c) Instituições particulares de solidariedade social (de utilidade pública por definição, elas são apoiadas segundo um programa de cooperação definido anualmente pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade). d) Organizações Não Governamentais do Ambiente (lei 35/98 de 18 de Junho de 1998) e Organizações Não Governamentais do Desenvolvimento (lei 66/98 de 14 de Outubro de 1998). e) Sindicatos (a CRP prevê que os trabalhadores têm o direito de se associar para defender os seus interesses).</p>
<p>4- Reconhecimento de utilidade pública O Governo pode reconhecer a utilidade pública de algumas associações e fundações que persigam “objectivos de interesse geral” e “cooperem com a administração central e local”.</p>
<p>5- Fiscalidade As associações reconhecidas de utilidade pública beneficiam de isenções fiscais. As associações públicas administrativas que tenham fins científicos, de caridade, de beneficência ou de solidariedade social estão isentas de impostos sobre o rendimento. As associações privadas culturais, recreativas ou desportivas estão igualmente exoneradas se não tiverem fins lucrativos e cumprirem um conjunto de condições estipuladas na lei. As associações podem beneficiar de exonerações “em favor de certas actividades de interesse geral”. As doações/dádivas também têm algumas deduções para quem as atribui.</p>
<p>6- Associações de Direito Estrangeiras As associações constituídas no estrangeiro são reconhecidas em Portugal se cumprirem as condições previstas para as associações nacionais. Portugal rectificou a Convenção do Conselho da Europa sobre o reconhecimento da personalidade jurídica das organizações internacionais não governamentais e desenvolveu sobre esta matéria alguma legislação, nomeadamente sobre as organizações não governamentais de desenvolvimento.</p>
<p>7- Relações Estado/mundo associativo Para além de um controlo fiscal realizado pelo Estado, não se pode falar na existência de muitos mais mecanismos de controlo. O Estado pode conceder subvenções e tem tentado estabelecer relações com as várias actividades do sector associativo. Algumas associações podem ter por via legal um papel de serviço público (por exemplo, acolhimento de refugiados).</p>
<p>8- Características principais da vida associativa O movimento associativo tem já muitos anos de existência e é constituído fundamentalmente por estruturas de pequena dimensão. Trata-se de um universo bastante diversificado.</p>

Fonte: elaborado a partir de *Guide de la liberté associative dans le monde*, 2007: 664-668.

Quantificar o universo associativo em Portugal não é tarefa fácil. Existem pelo menos 17000 outras associações²⁹¹ no nosso país (Carneiro, 2006: 248). Alguns dos traços destas associações são apresentados no Quadro seguinte:

Quadro 56 - Associações - alguns traços

Actividades vocacionadas para os serviços sociais, culturais e de lazer
Frequentemente financiadas e apoiadas pelo Estado
Reivindicam um reconhecimento público
Formas muito variadas e algumas delas de grande dimensão
Orientadas essencialmente para terceiros
Grande variabilidade organizacional
Voltadas principalmente para o interesse geral

Fonte: Draperi, 2007: 16.

6.2.4.- As fundações

Em Portugal, as fundações enquanto tipo de organização não lucrativa é relativamente recente²⁹². Franco (2005: 17), referindo como fonte o Guia das Fundações²⁹³ (1996) do Centro Português de Fundações (este tem como missão a defesa dos interesses dos seus membros), menciona a existência de 350 fundações. Numa entrevista recente (Jornal Público, 9 de Agosto de 2010: 2), o secretário-geral do Centro Português de Fundações respondia desta forma à pergunta sobre o número de fundações. “Ninguém sabe ao certo. Estima-se que existam cerca de 1000. No Registo Nacional de Pessoas Colectivas, estão registadas 800, mas activas só devem existir cerca de 450”. Acrescente-se que a realidade das fundações em Portugal é muito heterogénea, nomeadamente ao nível da sua dimensão e concentração²⁹⁴.

Até aos anos 50 do século passado, o crescimento deste tipo de organizações foi modesto. No entanto, a partir dos anos 80 surgem numerosas fundações. “De facto, ainda de acordo com os dados presentes no Guia das Fundações Portuguesas (1996), o âmbito de actuação da enorme maioria destas organizações (74%) é regional ... Do total, 68% detinha o estatuto de utilidade pública. Quanto aos principais objectivos prosseguidos pelas fundações, a solidariedade social é o que predomina, pois norteia 51% destas organizações. Os restantes 49% encontram-se dispersos por fins tão variados como a educação (15%), educação e ciência (10%) ou a promoção do desenvolvimento regional (8%). Estas organizações apresentam uma forte componente de trabalhadores em regime de voluntariado. Com efeito, apenas 46% não contava com o contributo de voluntários. Quanto ao número de trabalhadores assalariados, as fundações nacionais tendem a ser de reduzida dimensão, uma vez

²⁹¹ Tais como: associações culturais, recreativas, desportivas, profissionais, sindicais, religiosas, políticas, movimentos de cidadãos, casas do povo, associações de juventude, associações de desenvolvimento local. Relativamente a estas últimas, o seu desenvolvimento foi muito impulsionado por programas comunitários e podem assumir várias formas legais. Franco (2005: 17), tendo como fonte a Animar (2003) refere a existência de cerca de 300 associações de desenvolvimento local em Portugal.

²⁹² “O primeiro Código Civil a introduzir uma referência à nova figura legal das fundações foi publicado em 1867, mas as duas fundações mais antigas em Portugal foram constituídas em 1908 - Fundação Comendador Joaquim de Sá Couto - e em 1909 - Fundação Francisco António Meireles. A Fundação Casa de Bragança é a terceira mais antiga e foi criada em 1933” (Franco, 2005: 16).

²⁹³ Este Guia apenas inclui as fundações que são do conhecimento do Centro Português de Fundações.

²⁹⁴ A região de Lisboa é a que concentra o maior número de fundações, seguida do Centro. O número de fundações é mais reduzido quando falamos do Algarve ou das regiões autónomas (Carneiro, 2006).

que 15% não tem trabalhadores nestas condições, 36% tem de 1 a 10 assalariados e 23% tem ao serviço 11 a 25 trabalhadores remunerados” (Carneiro, 2006: 249).

6.2.5.- Os outros componentes

Regulamentadas pelo Decreto-Lei nº 119/83, de 25 de Fevereiro²⁹⁵, as **Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)** são instituições constituídas sem finalidade lucrativa, por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos e desde que não sejam administradas pelo Estado ou por um corpo autárquico. Caracterizam-se, ainda, por prosseguirem, mediante a concessão de bens e a prestação de serviços, os seguintes fins - **no âmbito da segurança social**: apoio a crianças e jovens; apoio à família; apoio à integração social e comunitária; protecção dos cidadãos na velhice e invalidez e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho; **no âmbito da protecção na saúde**: promoção e protecção da saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação; **no âmbito da educação**: educação e formação profissional dos cidadãos; **no âmbito da habitação**: resolução dos problemas habitacionais das populações. Para além destes fins, estas instituições podem prosseguir de modo secundário outros fins não lucrativos que sejam compatíveis com os que anteriormente foram mencionados, bem como outras actividades que concorram para a sua sustentabilidade financeira.

As IPSS podem ser de natureza associativa ou de natureza fundacional. São de natureza associativa: as associações de solidariedade social²⁹⁶; as associações de voluntários de acção social; as associações mutualistas e as irmandades da misericórdia. São de natureza fundacional, as fundações de solidariedade social e os centros sociais paroquiais e outros institutos criados por organismos da Igreja Católica ou por outras organizações religiosas. Detalhemos um pouco mais este quadro (Lopes, L., 2009: 95-109):

- a) **associações de solidariedade social** - instituições que podem ter como objectivos qualquer um dos que se encontram previstos no artigo 1º do Estatuto das IPSS, tendo como artigos específicos os arts. 52º a 67º.
- b) **Associações de voluntários de acção social**²⁹⁷ - são constituídas por indivíduos com o propósito de colaborar na realização dos objectivos que constituem responsabilidade própria de outras instituições ou de serviço ou

²⁹⁵ Para uma melhor compreensão da evolução das IPSS no enquadramento legal e jurídico nacional, consultar o trabalho de Licínio Lopes (2009).

²⁹⁶ Normalmente, são associações com fins de solidariedade social que não revestem qualquer uma das outras formas apresentadas.

²⁹⁷ “Refira-se que a utilização desta forma associativa tem tido escasso uso entre nós, em virtude do facto de a generalidade das associações que agregam o trabalho de voluntários não reduzirem apenas a sua actividade à colaboração com outras instituições ou estabelecimentos, detendo também equipamentos e serviços próprios. Isto significa estarmos perante associações de solidariedade social. Por isso, o enquadramento do voluntariado social entre nós, passa sobretudo por estas associações” (Lopes, L., 2009: 97).

estabelecimentos públicos. O seu regime base consta dos arts. 72º a 75º do Estatuto, sendo subsidiariamente aplicáveis as disposições previstas para as associações de solidariedade social. Neste âmbito é também importante referir a Lei de Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado (Lei nº 71/98, de 3 Novembro) e os seus posteriores desenvolvimentos²⁹⁸.

- c) **Associações de socorros mútuos** (hoje, associações mutualistas) - actuam no sector da previdência social complementar e que, respeitando os princípios mutualistas, visam fins de auxílio recíproco, abrangendo os seus associados e respectivas famílias. São os benefícios de segurança social e de saúde que constituem as suas finalidades principais. Contudo, podem ainda cumulativamente promover outros fins de protecção social e da promoção da qualidade de vida, organizando e gerindo equipamentos e serviços de apoio social e de outro tipo de obras sociais e actividades que tenham como preocupações o desenvolvimento moral, intelectual e físico - arts. 2º a 7º do Código das Associações Mutualistas, aprovado pelo DL nº 72/90, de 3 de Março. O estatuto das IPSS é-lhes aplicável subsidiariamente em todos os aspectos não directamente regulados pelo Código (art. 122º). Em alguns casos particulares, como a gestão de regimes profissionais complementares, pode ainda ser conjugada com outra legislação.
- d) **Irmândades da misericórdia ou santas casas da misericórdia** - instituições constituídas na ordem jurídica canónica com o objectivo de satisfazer carências sociais e de praticar actos de culto católico, de harmonia com o seu espírito tradicional. O estipulado no Estatuto é aplicado a todas as actividades que dizem respeito à solidariedade social, embora respeitando algumas especificidades canónicas (arts. 40º e 68º a 71º). As irmandades da misericórdia, dada a sua natureza associativa, são remetidas para o regime das associações de solidariedade social.
- e) **Fundações de solidariedade social** - são instituições de substrato patrimonial constituídas nos termos do Estatuto para prosseguir qualquer tipo de objectivos enumerados no art. 1º. O seu regime encontra-se nos arts. 77º a 86º.
- f) **Institutos da igreja católica** - “trata-se de entes canonicamente erectos e de substrato patrimonial, fundados, dirigidos ou sustentados por organizações ou instituições da igreja católica e equiparados pela lei, para efeitos de regime, às fundações de solidariedade social, na parte em que prosseguem fins comuns ou fins de solidariedade social, embora sem prejuízo da disciplina religiosa que os informa (arts. 40º; 41º; 51º do Estatuto)”. Assim, o regime aplicável é o que está previsto para as fundações de solidariedade social. São exemplos mais

²⁹⁸ Nomeadamente, o DL nº389/99, de 30 de Setembro e o DL nº 176/2005, de 25 de Outubro.

comuns deste tipo de instituições, os **centros sociais paroquiais** e as **caritas diocesanas e paroquiais**²⁹⁹.

- g) **Associações de outras organizações ou instituições religiosas** - estas iniciativas sociais não são exclusivas da igreja católica, pelo que outras organizações religiosas podem nos termos do art. 40º do Estatuto, criar iniciativas que se enquadrem no art. 1º. Trata-se de iniciativas fundadas por outras igrejas, organizações ou confissões religiosas e que podem assumir qualquer uma das formas previstas no art. 2º do Estatuto, à excepção das formas específicas da igreja católica, como é o caso das irmandades da misericórdia. Quanto ao seu regime, vale para elas tudo quanto se disse para as associações constituídas por organizações da igreja católica, ou seja, a aplicação do regime constante daquele estatuto, o que significa remetê-las para o regime das associações de solidariedade social ou para o estatuto específico das associações mutualistas.
- h) **Institutos de outras organizações ou confissões religiosas** - trata-se de institutos formados por um conjunto de bens, fundados, dirigidos ou sustentados por organizações religiosas e que, em virtude do seu substrato patrimonial, são equiparados, no âmbito deste regime, às fundações de solidariedade social, sem prejuízo do espírito e disciplina religiosos que os informam (arts. 41º; 77º a 86º do Estatuto das IPSS).

Refira-se que as cooperativas e casas do povo podem ser equiparadas a IPSS desde que prossigam os objectivos definidos no artigo 1.º do Estatuto das IPSS. O DL nº 519-G2/77, de 29 de Dezembro previa a constituição de IPSS sob a forma de cooperativa. No entanto, esta figura deixou de constar do Estatuto das Instituições, aprovado pelo DL nº 119/83, de 25 de Fevereiro. A sua admissibilidade está, então, prevista desde o DL nº 51/96, de 7 de Setembro, que aprovou o Código Cooperativo, definindo assim, um novo ramo de cooperativas - as cooperativas de solidariedade social. Estas cooperativas, através do artigo único da Lei nº 101/97, de 13 de Setembro, foram juridicamente equiparadas a instituições de solidariedade social, sendo exigido que prossigam os objectivos previstos no art. 1º do DL nº 119/83, de 25 de Fevereiro, previamente confirmado e credenciado pelo INSCOOP (arts. 87º e 88º do Código Cooperativo). Isto significa dizer que esta equiparação se traduz na aplicação integral do estatuto de direitos, deveres e benefícios (como por exemplo, os de âmbito fiscal), reconhecidos às IPSS em geral. A regulamentação específica das

²⁹⁹ Os centros sociais paroquiais são constituídos por Leigos da Igreja Católica, cuja criação e suporte assenta na Igreja local, ou seja, a paróquia. Surgiram na década de 40 do século passado, representando uma nova modalidade de actuação na área da assistência social, com uma perspectiva menos individualizada dos problemas sociais e com uma vertente de actuação mais vincada na incidência familiar e numa base territorial. Entre as suas actividades mais desenvolvidas, constam: a distribuição de bens; o apoio a situações de emergência; a formação moral; a educação doméstica; a assistência à família; a cooperação com a família e a escola. As caritas diocesanas e paroquiais são serviços da Igreja Católica. As caritas diocesanas dependem directamente do bispo da diocese, sendo canonicamente erectas por este e devendo a este submeter os seus programas de actividade. Animam e coordenam diversos grupos sócio-caritativos a nível paroquial (Ferreira, S. 2000: 281).

cooperativas de solidariedade social consta do DL nº 7/98, de 15 de Janeiro. Esta regulamentação também é aplicável às cooperativas de educação social, nomeadamente às CERCIS - Cooperativas de Educação e Reabilitação de Crianças Inadaptadas. Perante a escassez de normas do “estatuto” das cooperativas de solidariedade, estas têm de ser supridas através da aplicação subsidiária do Código Cooperativo. As casas do povo desenvolveram importantes actividades no domínio dos regimes de segurança social e da acção social, tendo sido legalmente equiparadas a instituições de solidariedade social. Foi através do DL nº 171/98, de 25 de Junho, que as casas do povo que prossigam os objectivos previstos no art. 1º do DL nº 119/83, de 25 de Fevereiro, são equiparadas a IPSS. Daqui resulta a aplicação do mesmo estatuto de direitos, deveres e benefícios, incluindo os benefícios fiscais (artigo único do DL nº 171/98).

A marca da solidariedade está muito presente nestas instituições, devido não só ao peso das organizações religiosas (cerca de 30% do total das IPSS), mas também à natureza das próprias actividades (serviços sociais) (Almeida, 2010: 107). E, estas instituições têm crescido bastante. Sobre este crescimento, Rêgo (2003: 95-96) articula uma dimensão macro e micro em todo este processo. No que diz respeito aos elementos da primeira dimensão refere: i) a recomposição do Estado-providência face ao progressivo desajustamento entre políticas económicas e políticas sociais. O crescente vazio social entre o Estado e os cidadãos impõe necessidades de coesão social favoráveis à reformulação dos mecanismos de solidariedade social; ii) a reorganização dos mercados de emprego conducente à crescente precarização e feminização do emprego e à produção de novas marginalidades; iii) a recomposição da sociedade-providência tradicional, associada à instabilidade e vulnerabilidade dos laços familiares e à conseqüente menor participação da família na execução de muitas tarefas no âmbito da reprodução social e iv) as transformações demográficas acentuadas marcadas pelo envelhecimento da estrutura etária. Mas existem também processos micro mais dirigidos a soluções de problemas concretos e às motivações próximas das comunidades locais, que induzem novas propostas por parte dos poderes públicos, marcadas no geral, com preocupações de natureza de coesão social e económicas e definidas no quadro dos princípios da subsidiariedade, da contratualização, da cooperação e da negociação das relações sociais. O Quadro 57 ilustra algumas das dinâmicas deste processo.

Quadro 57 - Dimensões analíticas do desenvolvimento das IPSS

	Estado	Mercado de Trabalho	Sociedade	Civil
Processos	Recomposição do Estado-providência	Diversificação do emprego	Recomposição da sociedade providência tradicional	Fraco crescimento demográfico
Contexto favorável ao desenvolvimento das IPSS	Ineficácia da solidariedade redistributiva	Precarização e feminização do emprego	Instabilidade dos laços familiares. Externalização de tarefas do espaço doméstico para o público	Envelhecimento da população Diminuição da população em idade activa
Emergência de novos riscos e vulnerabilidades sociais				
Respostas aos problemas	Valorização da acção social Intervenção indirecta do Estado baseada no princípio da descentralização, subsidiariedade, cooperação e negociação entre parceiros	Apoio à inserção dos grupos vulneráveis Incentivos ao desenvolvimento de serviços de proximidade	Valorização dos compromissos físicos	Reconstrução dos laços informais de solidariedade

Valorização da proximidade relacional e geográfica
Emergência, reemergência e institucionalização das organizações de solidariedade social

Fonte: adaptado a partir de Rêgo, 2003: 96.

Carneiro (2006: 243), a partir de dados da Direcção Geral da Segurança Social, da Família e da Criança, abordava a evolução conhecida pelas IPSS no nosso país: em 1996 existiam 2998 instituições e em 2005 atingiam o número 4713³⁰⁰. Estes números comprovam um importante crescimento. Mais recentemente (Agosto de 2010), a Segurança Social, divulgou no seu boletim informativo de Agosto, o número de IPSS registadas com fins de acção social (Quadro 58):

Quadro 58 - IPSS registadas com fins de acção social

	Até 2007	Até 2008	Até 2009
Associações de Solidariedade Social	2795	2890	2970
Fundações de Solidariedade Social	179	181	192
Centros Sociais e Paroquiais	1149	1158	1174
Outras Instituições de Organizações Religiosas	233	233	233
Irmandades Misericórdia	352	352	353
Uniões, Federações e Confederações	26	26	27
Total	4734	4840	4949

Fonte: www.seg-social.pt

Neste cenário, não é de estranhar que o número de trabalhadores remunerados destas instituições também tenha aumentado. Segundo fontes citadas por Carneiro (2006: 244), entre 1995 e 2002, o número de trabalhadores quase duplicou, pois em 1995 registavam-se 44213 trabalhadores e em 2002, este número ultrapassava os 71000 trabalhadores.

Uma nota final para as misericórdias. A sua importância na sociedade portuguesa dos últimos cinco séculos é hoje algo que não precisa de ser demonstrada. Sucessivas gerações de historiadores as têm estudado, ainda que sob olhares diferentes (Sá e Lopes, 2008). No nosso país, o papel da Igreja em matéria de solidariedade social foi sempre decisivo. Basta lembrar a longa história das misericórdias e, mais recentemente, o papel da caritas. Assim, o seu dinamismo é visível pela influência que exerce, quer directa quer indirectamente, num conjunto alargado de organizações.

Desde o período de institucionalização da primeira misericórdia - a de Lisboa (1498) pela Rainha D. Leonor até à sua morte (1525) foram criadas em Portugal sessenta e nove misericórdias. “Este indicador permite, em primeiro lugar, referenciar a evolução do processo de institucionalização das misericórdias portuguesas. Em segundo lugar serve ainda para expressar a representatividade da dinâmica histórica contida no projecto da legitimação institucional das misericórdias no nosso país” (Mouro, 2001: 156). E todo este processo institucional foi abrangente, uma vez que o processo de criação das misericórdias foi disperso, o que comprova a estratégia de uma intervenção que se pretendia localizada em relação aos principais problemas. Com isto reforçou a sua própria aceitação histórica e o seu reconhecimento social do seu interesse sócio-institucional.

De facto, estas instituições têm em Portugal uma longa história e são das instituições mais antigas. As Santas Casas perderam a gestão dos seus hospitais em 1975, pelo Decreto-Lei n.º 618/75, de 11 de Novembro de 1975, tendo os seus

³⁰⁰ Segundo dados do Ministério do Trabalho citados em Hechl (coord., 2007: 321), em 2000 encontravam-se registadas 3585 IPSS e em 2004, este número atingia o valor de 3650.

hospitais sido integrados na rede pública de saúde. Em 1980 um diploma legal permitiu o pagamento de compensações financeiras às misericórdias para compensar as perdas causadas, e em 1981 uma nova lei permitiu a devolução dos hospitais às misericórdias numa base caso a caso (Andrade e Franco, 2007: 29).

“Em Portugal, as Misericórdias são responsáveis por mais de 50 mil empregos directos e estáveis. No universo destas organizações, o voluntariado também representa uma dimensão importante. Nas Santas Casas, além dos corpos dirigentes que são todos voluntários, cerca de 4000 pessoas em todo o país, também se recebem movimentos de cidadãos que desenvolvem actividades junto dos utentes das diversas respostas sociais” (Lemos, 2010: 26). Existem perto de 400 misericórdias em Portugal (Franco, 2005: 18).

6.3.- Os números da abordagem anglo-saxónica relativos a Portugal

Apesar do conceito sector não lucrativo não ser totalmente coincidente com o conceito de economia social, consideramos importante dar conta do estudo realizado no nosso país que partiu da abordagem proposta pelo projecto da Universidade Johns Hopkins³⁰¹, já anteriormente caracterizada no capítulo 2. Franco *et al.* (2005: 1-2)³⁰² sintetizam os resultados do sector não lucrativo em Portugal em seis pontos principais:

- 1- **uma força económica significativa** (teve despesas, em 2002, que representam 4,2% do Produto Interno Bruto; envolve quase um quarto de milhão de trabalhadores ETI (equivalentes a tempo inteiro), dos quais dois terços - 70% - em posições remuneradas e os restantes em regime de voluntariado.
- 2- A mão-de-obra representa 4% da população economicamente e tem uma dimensão praticamente equivalente a países como a Espanha e a Itália.

³⁰¹ Os dados que aqui apresentamos resultam do trabalho desenvolvido por Franco *et al.* (2005).

³⁰² Para os autores (2005: 8-9), a definição proposta pelo Projecto demonstrou aplicar-se bem à realidade portuguesa. O sector não lucrativo no nosso país tem uma concepção alargada, englobando organizações prestadoras de serviços que suplementam ou complementam os serviços públicos nas áreas da saúde, educação e serviços sociais e organizações que oferecem mecanismos através dos quais os indivíduos se podem juntar de forma a fazerem face a necessidades da comunidade, participar na vida política e perseguir interesses individuais e de grupo. A maior diferença entre o conceito de economia social e o conceito não lucrativo aqui utilizado é a inclusão das mutualidades e das cooperativas no primeiro e a sua exclusão parcial do segundo na base de que podem distribuir lucros aos seus membros. Reconhecem que as organizações portuguesas assumem uma variedade de formas legais: associações; fundações; instituições de desenvolvimento local; misericórdias; museus; organizações não-governamentais para o desenvolvimento; associações mutualistas (fazem uma distinção entre “mútua” e “associação mutualista”, em que o primeiro termo se refere a uma organização semelhante a um banco ou a uma companhia de seguros e o segundo termo refere-se a uma associação autorizada por lei para fornecer melhores benefícios, mas não a distribuir lucros. Porque as mútuas distribuem lucros, saem fora do âmbito deste estudo, enquanto que as associações mutualistas estão incluídas neste estudo) e as cooperativas (à excepção das cooperativas que estão autorizadas a distribuir lucros), todas as outras organizações encaixam na definição do projecto. No entanto, dois tipos de cooperativas estão expressamente proibidas de distribuir lucros e, como tal, estão incluídas no projecto - as Cooperativas de Solidariedade Social e Construção.

- 3- **Predominância dos serviços**, traço semelhante à generalidade dos países. Mas em Portugal, uma parte significativa da mão-de-obra está concentrada nos serviços sociais (48%) e uma proporção inferior nos serviços de saúde e de educação, em comparação com o que acontece internacionalmente. Também existe, no nosso país, uma parte importante de mão-de-obra em actividades de expressão (cultura, artes, lazer e participação cívica).
- 4- **Receitas próprias e o apoio do governo são as maiores fontes de fundos** - 48% dos fundos correspondem a receitas próprias (quotizações e vendas), seguidas de perto pelo apoio público (40%); a filantropia representa apenas 12% dos fundos. Se se considerar o voluntariado neste prisma da filantropia, os valores sobem para 21%, ainda bem inferior às receitas próprias e ao apoio governamental.
- 5- **A riqueza do percurso histórico**: a influência da Igreja Católica, a longa tradição do Mutualismo; a sua longa história de controlo político autoritário e a sua recente transição democrática.
- 6- **Desafios para o futuro** - aumentar o conhecimento do público sobre o sector; fortalecer o enquadramento legal; melhorar a capacidade da sociedade civil; melhorar as relações Governo-organizações não lucrativas.

Com a participação de Portugal neste Projecto foram gerados dados para 38 países³⁰³: 18 países industriais desenvolvidos da América do Norte, Europa Ocidental e Ásia; 15 países em desenvolvimento da América Latina, Ásia, África e Médio Oriente e 5 países em transição da Europa Central e de Leste. Neste ponto, examinamos os resultados obtidos para Portugal, sendo algumas vezes comparados com os dos outros países:

Quadro 59 - O sector não lucrativo em Portugal, 2002

\$ 5.2 mil milhões em despesas
4.2% do PIB
227.292 trabalhadores ETI (Equivalente a Tempo Inteiro)
159.950 Trabalhadores remunerados ETI
67.342 voluntários ETI
4,2% da população economicamente activa
5,0% emprego não agrícola

Fonte: Franco *et al.*, 2005: 11.

Nota: estes dados incluem as organizações de culto religioso.

A leitura do Quadro 59 permite retirar algumas conclusões: o sector não lucrativo português é um importante contribuinte para o rendimento e para a despesa nacional e é um empregador significativo. No entanto, apesar da importância como empregador, encontra-se ligeiramente abaixo da média dos 38 países do projecto. Concretamente:

³⁰³ São eles: Holanda; Canadá; Bélgica; Irlanda; Estados Unidos; Reino Unido; Israel; França; Noruega; Suécia; Austrália; Alemanha; Finlândia; Áustria; Argentina; Espanha; Japão; Portugal; Itália; África do Sul; Egipto; Peru, República da Coreia; Colômbia; Uganda; Quênia; Tanzânia; República Checa; Filipinas; Brasil; Marrocos; Índia; Hungria; Paquistão; Eslováquia; Polónia; Roménia e México.

1) **abaixo da maioria dos países da Europa Ocidental.** O valor mais elevado é atingido pela Holanda (14,4%) e o mais baixo pertence ao México (0,4%). A média dos 38 países é de 4,5%; dos países desenvolvidos é de 7,4% e 1,1% para os países em transição. Portugal tem um valor de 4%, valor abaixo da média internacional e bastante inferior aos valores da maioria dos países da Europa. Contudo, está próximo de países como Espanha (4,3%) e a Itália (3,8%)³⁰⁴.

2) **Significativamente maior que o sector não lucrativo dos países em transição.** Entre Portugal e estes países existe uma característica comum: a transição recente de regimes autoritários. Portugal apresenta um sector não lucrativo que emprega três vezes mais trabalhadores do que a média dos países em transição (1,1%). Esta diferença fica a dever-se a um conjunto de medidas dinamizadas pela União Europeia, para estimular o seu desenvolvimento.

3) Em Portugal, a **percentagem de voluntários** (29%) na força de trabalho das organizações do sector não lucrativo é inferior aos outros países: em transição (32%); países desenvolvidos (37%) e os 38 países do estudo (38%).

Para além do importante papel como empregador, as organizações do sector não lucrativo desempenham várias *funções sociais* e são conhecidas por ir ao encontro de necessidades não satisfeitas, por inovar, por fornecer serviços de qualidade excepcional e, com frequência, servir aqueles com maiores necessidades. Defendem também *causas* (identificação de problemas, chamada de atenção pública, protecção de direitos humanos básicos, dar voz a diferentes preocupações) e desempenham *funções de expressão*. Contribuem igualmente para o chamado “*capital social*” (aqueles laços de confiança e de reciprocidade que são fundamentais para uma política democrática e uma economia de mercado eficaz). Não sendo, ainda, possível dividir as organizações por estas quatro funções, é possível agrupá-las em duas categorias principais: ***funções de serviço*** e ***funções de expressão***.

A composição do sector não lucrativo português, reflectida na distribuição da sua força de trabalho pelas áreas de actividade, encontra-se na linha do que foi encontrado internacionalmente e noutros países desenvolvidos. Mas apresenta características distintas (Quadro 60): i) dominam as actividades de serviços - 60% da força dos trabalhadores (remunerados e não remunerados) estão em actividades de serviços; 65% nos países desenvolvidos; 45% nos países em transição e 64% em 36 países; ii) os serviços sociais têm uma predominância maior do que em qualquer outro país (48%); 22% nos países desenvolvidos; 18% nos países em transição e 20% nos

³⁰⁴ Relativamente aos restantes países, a força de trabalho das organizações do sector não lucrativo (remunerada e voluntária) em percentagem da população activa está, assim, distribuída: Canadá (11,1%); Bélgica (10,9%); Irlanda (10,4%); Estados Unidos (9,8%); Reino Unido (8,5%); Israel (8,0%); França (7,6%); Noruega (7,2%); Suécia (7,1%); Austrália (6,3%); Alemanha (5,9%); Finlândia (5,3%); Áustria (4,9%); Argentina (4,8%); Japão (4,2%); África do Sul (3,4%); Egito (2,8%); Peru (2,5%), República da Coreia (2,4%); Colômbia (2,4%); Uganda (2,3%); Quênia (2,1%); Tanzânia (2,1%); República Checa (2,0%); Filipinas (1,9%); Brasil (1,6%); Marrocos (1,5%); Índia (1,4%); Hungria (1,1%); Paquistão (1,0%); Eslováquia (0,8%); Polónia (0,8%) e Roménia (0,8%). No caso destes dados comparativos não foram consideradas as organizações de culto religioso, pois não foi possível obter os dados de todos os países.

36 países. Apesar de Portugal se encontrar a par da generalidade dos países no que diz respeito aos Serviços, a composição desses serviços difere significativamente. A componente de serviços sociais é, em Portugal, o dobro da média dos outros países³⁰⁵ e iii) quanto às actividades de *expressão*, Portugal apresenta a percentagem mais baixa de trabalhadores remunerados e voluntários neste tipo de actividades. A leitura dos dados ilustra bem as diferenças nestes países no que diz respeito às áreas da cultura e de lazer³⁰⁶.

Quadro 60 - Composição e percentagem da força de trabalho das organizações do sector não lucrativo, Portugal, países desenvolvidos, países em transição e média de 36 países

	Portugal	Países em desenvolvimento	Países em transição	36 países
Educação	8%	19%	15%	22%
Serviços sociais	48%	22%	18%	20%
Saúde	2%	18%	7%	14%
Desenvolvimento/habituação	1%	5%	5%	7%
Subtotal, Serviços	60%	65%	45%	64%
Cultura/Lazer	10%	20%	34%	18%
Profissional/Sindicatos	7%	5%	9%	7%
Part. Cívica/Defesa de causas*	8%	4%	3%	4%
Ambiente	N/D	2%	4%	2%
Subtotal, Expressão	25%	31%	50%	31%
Outros	15%	3%	1%	3%
Internacional	N/D	1%	2%	1%
Fundações	N/D	1%	3%	1%

* Não inclui valor referente a voluntários.

Fonte: Franco *et al.*, 2005: 16.

Como nota final, como constata Franco *et al.* (2005), em Portugal, o pessoal remunerado e os voluntários estão distribuídos de forma similar entre actividades de *serviço* e actividades de *expressão*. Ao nível das primeiras, 66% de trabalhadores remunerados e 44% de voluntários. Ao nível das actividades de *expressão*: a percentagem de remunerados é de 27% e a dos voluntários é 21%. No entanto, é importante referir que existiram actividades, quer de *expressão*, quer de *serviço*, que não foram classificadas.

As organizações do sector não lucrativo necessitam de fundos para sobreviverem e desenvolverem as suas actividades. Estes fundos têm origens variadas. No âmbito do projecto de investigação que temos vindo a retratar, estes fundos foram agrupados em três categorias: 1) receitas próprias; 2) filantropia e 3) apoio público ou governamental.

As receitas próprias são a fonte dominante de recursos das organizações do sector não lucrativo em Portugal, seguidas pelo apoio público³⁰⁷. A filantropia ocupa

³⁰⁵ Segundo os autores, a justificação para esta situação residirá na conjugação de diversos factores: a inclusão de certas instituições no grupo dos serviços sociais, o papel das misericórdias no nosso país, bem como de todas as outras instituições de solidariedade existentes desde a nossa fundação e também porque as actividades de saúde estão em Portugal quase exclusivamente no sector público.

³⁰⁶ No entanto, é importante ter em consideração que existiram algumas limitações que impediram a completa identificação de 35% de tempo de voluntariado por área de actividade. Estas áreas estão essencialmente relacionadas com as áreas ambientais, de participação cívica e de defesa de causas, o que elevaria a percentagem das actividades de expressão para cerca de 35% do total da força de trabalho.

³⁰⁷ Uma chamada de atenção é feita pelos autores (2005: 17): "Ao contrário de outros países não foi possível para Portugal separar os fundos das entidades religiosas das outras áreas de serviços devido a limitações de dados. Isto faz com que aumente um pouco a percentagem da filantropia e diminua a

um distante terceiro lugar. Detalhando um pouco mais estes dados. No que diz respeito às receitas próprias, quase metade (48%) provém de quotizações e vendas. Ao nível do apoio público/governamental, os subsídios e contratos governamentais representam 40% dos fundos³⁰⁸. Por último, a filantropia representa apenas 12% (este valor seria ainda menor se as organizações religiosas fossem excluídas, como noutros países) (Quadro 61).

Quadro 61 - Fontes e percentagens de fundos das organizações do sector não lucrativo, Portugal, países em transição, países desenvolvidos e média de 36 países

	Receitas Próprias	Governo	Filantropia
Portugal	48%	40%	12%
Países em transição	49%	31%	20%
Países desenvolvidos	44%	48%	8%
36 países	53%	35%	12%

Fonte: Franco *et al.*, 2005: 18.

No entanto, esta estrutura de fundos varia segundo as áreas de actividade. Embora os dados não sejam muitos, sobre esta questão é possível tirar algumas ilações: nas áreas da saúde e da educação dominam os fundos governamentais. Nas restantes áreas para as quais existem dados - participação cívica/defesa de causas; serviços sociais; desenvolvimento/habitação e cultural - é possível constatar que as receitas próprias dominam como fonte de fundos. A introdução do valor do voluntariado muda significativamente a estrutura dos fundos, aumentando a percentagem da filantropia (Quadro 62).

Quadro 62 - Percentagem das fontes das organizações do sector não lucrativo, incluindo voluntários, Portugal, países em transição, países desenvolvidos e média de 36 países

	Receitas Próprias	Governo	Filantropia
Portugal	44%	36%	21%
Países em transição	43%	25%	33%
Países desenvolvidos	34%	38%	28%
36 países	42%	27%	31%

Fonte: Franco *et al.*, 2005: 19.

Os dados recolhidos sugerem que o sector não lucrativo português partilha características com países que integram o “modelo de parceria de *welfare*/bem-estar”³⁰⁹: uma força de trabalho relativamente grande; mais trabalhadores remunerados do que voluntários; uma decisiva orientação do emprego para os serviços e apoio extensivo do governo às actividades do sector (cf. Quadro I.16, em

percentagem do apoio governamental em Portugal em relação aos dados internacionais, pois estes não cobrem a área da religião. Contudo, a discrepância é mínima, provavelmente menos de um ponto percentual”.

³⁰⁸ Os autores fazem mais uma chamada de atenção: o valor do apoio governamental está subestimado, porque devido a limitações nos dados não foi possível desagregar as compras governamentais das vendas das organizações não lucrativas.

³⁰⁹ Este é um dos modelos, entre os oito identificados. Estes oito modelos encontram-se assim distribuídos: *Anglo-saxónico* (Austrália, Estados Unidos e Reino Unido); *Estados-providência Nórdicos* (Finlândia, Noruega e Suécia); *Parceria Welfare/Bem-estar/Estilo Europeu* (Alemanha, Áustria, Bélgica, Canadá, Espanha, França, Holanda, Irlanda, Israel, Itália, Portugal); *Ásia Industrializada* (Japão; República da Coreia); *América Latina* (Argentina, Brasil, Colômbia, México, Peru); *África* (Quênia, África do Sul, Tanzânia, Uganda); *Europa Central e de Leste* (Eslováquia, Hungria, Polónia, República Checa, Roménia) e *Outros em Desenvolvimento* (Egipto, Filipinas, Índia, Marrocos e Paquistão).

anexo). No entanto, é preciso ter em consideração que o encaixe no modelo não é perfeito. Por um lado, a força de trabalho, remunerada e voluntária é inferior (4%) à média do modelo (7,8%), embora seja superior aos países da Europa Central e de Leste (1,1%). Em Portugal, o apoio do governo é de 40%, o modelo apresenta uma percentagem de 55%, embora superior a todos os outros países: anglo-saxónico (36%); nórdico (33%); latino-americano (15%); asiático industrializado (35%); europeu central e de leste (31%); africano (21%); outros em desenvolvimento (16%) e 36 países (35%). No caso da filantropia, a percentagem de Portugal é superior à do modelo de que fazemos parte.

6.4.- O Estado português e a economia social - o reforço recente de um envolvimento

Nos últimos anos, o apoio público ou pelo menos a declaração do mesmo à economia social tem sido uma realidade no nosso país. Alguns exemplos desse apoio: os acordos de cooperação; o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (iniciado em 2001 e que incluiu, por exemplo, o Mercado Social de Emprego); a iniciativa comunitária Equal (que terminou em 2009), o PRODESCOOP (Programa de Desenvolvimento Cooperativo³¹⁰ lançado em 1999, mas cujas candidaturas foram encerradas em 2009); a própria lei de Bases da Segurança Social (Lei nº32/2002, de 20 de Dezembro), ao consagrar o princípio da complementaridade; as iniciativas do programa LEADER; os programas dirigidos à habitação (como por exemplo, o PER - Programa Especial de Realojamento - e o PROHABITA); medidas de discriminação positiva de natureza fiscal; o próprio INSCOOP (Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo) (Carneiro, 2006).

O Programa do XVIII Governo Constitucional (2009-2013)³¹¹ reconhecia o papel da economia social na produção de bens e serviços essenciais à vida colectiva e no emprego que cria, tornando-a altamente merecedora da confiança das populações. Os anos mais recentes foram importantes para a economia social em Portugal:

³¹⁰ Este programa foi criado pela Portaria n.º 52-A/99, de 22 de Janeiro, partindo do reconhecimento da especificidade do sector cooperativo e cumprindo o imperativo constitucional que compete ao Estado a tarefa de estimular e apoiar a criação e a actividade das cooperativas. Afirmou-se como uma medida específica de discriminação positiva e de apoio à dinamização do sector. As candidaturas a este Programa foram encerradas através da Portaria 985/2009 de 4 de Setembro. Este Programa visava os seguintes objectivos, através da concessão de apoios na área do emprego e formação: 1) apoiar a criação e a consolidação de novas cooperativas; 2) incentivar a expansão do âmbito de actuação das cooperativas; 3) permitir a modernização das cooperativas já existentes, bem como a valorização da imagem e do potencial do sector cooperativo; 4) reforçar o potencial concorrencial do sector cooperativo. Foram consideradas prioritárias as seguintes áreas: a) actividades culturais; b) ambiente; c) artesanato; d) comercialização de produtos locais; e) jardinagem; f) novas tecnologias; g) prestação de serviços domésticos; h) recuperação do património; i) reorganização e modernização das organizações cooperativas, designadamente ao nível da sua gestão; j) serviços às empresas; k) serviços de proximidade a populações idosas, a dependentes, a jovens ou crianças, incluindo os ensinos básico e secundário, a educação pré-escolar e os cuidados à infância, bem como a outros grupos carenciados ou desfavorecidos e l) turismo.

³¹¹ Interrompido com as eleições legislativas antecipadas de Junho de 2011.

1- A aprovação do *Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Economia Social* (PADES)³¹². Com este programa o Governo pretendia: i) “aumentar a presença do terceiro sector; ii) apoiar a realização de projectos em parceria entre diferentes instituições; iii) apoiar a inovação social; iv) apoiar a capacitação das instituições ao nível da organização e gestão, da qualificação dos recursos humanos e da capacidade de inovação”. Este programa permitiria à economia social reforçar a sua intervenção na criação de emprego e apoio ao empreendedorismo entre as populações com maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.

2- Foi criada a 4 de Fevereiro de 2010 a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social³¹³. Trata-se de uma régie cooperativa da qual o Estado detém 60% do capital, sendo os restantes 40% constituído por organizações da economia social, como a CNIS (Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade), a União das Misericórdias, a União das Mutualidades Portuguesas, a Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola e a Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local. A Cooperativa tem por objecto promover o fortalecimento do sector da economia social, aprofundando a cooperação entre o Estado e as organizações que o integram, tendo em vista estimular o seu potencial ao serviço do desenvolvimento socioeconómico do país³¹⁴.

3- Foi criado o Inov-Social³¹⁵ - trata-se de um programa de estágios profissionais que abrange 1000 jovens quadros qualificados a serem colocados em instituições da economia social.

4- Outras medidas: i) criação de uma linha de crédito bonificado específica para o sector social, no valor de 12 milhões e 500 mil euros, destinada a: investir, reforçar

³¹² Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 16/2010, de 4 de Março.

³¹³ Expressando-se, assim, o reconhecimento oficial deste sector enquanto organismo com uma identidade comum, apesar da sua diversidade e heterogeneidade.

³¹⁴ A Cooperativa tem, entre outras, as seguintes atribuições: a) incentivar a constituição de organizações da economia social, divulgando a sua importância no desenvolvimento das áreas de actividade e comunidades onde se inserem; b) promover e difundir os princípios e valores prosseguidos pelas várias organizações da economia social; c) dinamizar a actividade económica e social do sector da economia social; d) fomentar o reconhecimento e capacitação institucional das organizações da economia social; e) promover e colaborar na dinamização da formação no sector da economia social, nomeadamente através do reforço da qualificação dos profissionais e da sustentabilidade das organizações do sector; f) promover o desenvolvimento de acções de divulgação do sector da economia social, reforçando a sua visibilidade; g) promover e apoiar a realização de estudos e investigação sobre o sector da economia social; h) promover e apoiar a realização de prémios; i) promover e colaborar com as instituições representativas das várias organizações do sector da economia social, assim como com instituições públicas e privadas, na prestação de apoio técnico, nos domínios, fiscal, legal e financeiro; j) promover a criação de parcerias entre as organizações da economia social, agentes locais e redes sociais capazes de gerar novas dinâmicas no território; l) celebrar acordos de cooperação e protocolos com entidades públicas e privadas de âmbito nacional e internacional; m) emitir pareceres e pronunciar-se sobre propostas de legislação relativas ao sector da economia social; n) colaborar com organismos oficiais ligados à estatística para a obtenção e fornecimento de dados de interesse mútuo referentes ao sector da economia social, promovendo um maior conhecimento do sector; o) participar nos conselhos, comissões ou grupos de trabalho nacionais ou internacionais com ligação ou interesse para o sector da economia social” (<http://www.inscoop.pt>).

³¹⁵ Criado pela Resolução do Conselho de Ministros nº112/2009 e publicada no Diário da República de 26 de Novembro de 2009. O regulamento da medida INOV-SOCIAL consta do Anexo da Portaria nº 154/2010, de 11 de Março.

actividades ou criar novas, modernizar os serviços, modernizar a gestão e reforçar a tesouraria; ii) criação do programa nacional de microcrédito, no montante global de 15 milhões de euros, procurando-se estimular a criação de emprego e do empreendedorismo entre as populações com maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e iii) criação de um programa de apoio à qualificação institucional das diversas entidades que constituem o sector social da economia.

5- A criação do Conselho Nacional para a Economia Social (Resolução do Conselho de Ministros nº 55/2010, de 4 de Agosto), órgão de acompanhamento e de consulta do Governo no domínio das estratégias e das políticas públicas de promoção e de desenvolvimento da economia social.

6- O Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) tem como objectivo a ampliação da Rede de Equipamentos Sociais, constituindo-se como um dos pilares da estratégia de desenvolvimento integrado das políticas sociais do país. Este é um factor determinante do bem-estar e da melhoria das condições de vida dos cidadãos e das famílias. Este alargamento da rede de equipamentos incide na criação de novos lugares em respostas sociais alvo: infância e juventude, cujo objectivo está fixado em aumentar 50% da capacidade instalada; pessoas idosas, aumento da capacidade em 10% e pessoas com deficiência, pretende-se aumentar a capacidade instalada entre 10 a 30%. Associado a este alargamento da rede de equipamentos sociais está a criação de novos postos de trabalho.

7- Os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP)³¹⁶ têm por objectivo apoiar jovens e adultos desempregados na definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, em estreita articulação com os Centros de Emprego. Os GIP podem desenvolver as seguintes actividades: informação profissional para jovens e adultos desempregados; apoio à procura activa de emprego; acompanhamento personalizado dos desempregados em fase de inserção ou reinserção profissional; captação de ofertas de entidades empregadoras; divulgação de ofertas de emprego e actividades de colocação; encaminhamento para ofertas de qualificação; divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego, qualificação e empreendedorismo; divulgação de programas comunitários que promovam a mobilidade no emprego e na formação profissional no espaço europeu; motivação e apoio à participação em ocupações temporárias ou actividades em regime de voluntariado, que facilitem a inserção no mercado de trabalho; controlo de apresentação periódica dos beneficiários das prestações de desemprego e outras actividades consideradas necessárias aos desempregados inscritos nos Centros de Emprego. Os promotores abrangidos são entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos.

³¹⁶ Portaria nº 127/2009, de 30 de Janeiro.

8- Referências importantes são também o Programa Operacional, Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS) (a medida 5.1.- Apoio ao desenvolvimento social e comunitário e a medida 5.6.- Desenvolvimento da Rede de Equipamentos e Serviços de Promoção do Desenvolvimento Social) e o Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

Todo um conjunto de iniciativas recentes, cujo impacto ainda não é possível avaliar, mas nas quais, certamente, todos aqueles que se “movimentam” nos domínios da economia social, colocam grandes expectativas.

Terminamos este capítulo com a referência a alguns exemplos de estruturas representativas da economia social no nosso país (Quadro 63).

Quadro 63 - Alguns exemplos de estruturas agregadoras de outras organizações, na economia social em Portugal, sejam elas associações, federações ou confederações

CONFAGRI - Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal
A Minha Terra - Federação Portuguesa de Associações de Desenvolvimento Local
Associação Nacional do Direito ao Microcrédito
União das Mutualidades Portuguesas
FENECERCI - Federação Nacional das Cooperativas de Solidariedade Social
CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
União das Misericórdias Portuguesas
CONFEECOP - Confederação Cooperativa Portuguesa
ANIMAR - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local
Confederação Portuguesa das Colectividades de Cultura, Recreio e Desporto
Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes
Confederação Portuguesa das Associações de Defesa do Ambiente
Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a fome
Plataforma das Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento
Centro Português de Fundações

Fontes: <http://www.inscoop.pt>; <http://www.oibescoop.org/>; Andrade e Franco, 2007; <http://www4.fe.uc.pt/cec/>.

Sobre alguns dos traços da economia social em Portugal, Sílvia Ferreira (2009b) avança algumas possíveis explicações: a) o facto de não termos sofrido, ou apenas lentamente e muito suavemente, processos de transformação idênticos ao de outros países de onde provêm os modelos de economia social; b) a estrutura do Estado e da sociedade portuguesa (uma maior mistura entre as esferas do Estado, da economia e da sociedade): um semi-estado-providência, um certo grau de corporativismo onde o Estado selecciona os seus parceiros, um forte paternalismo, a fraca autonomia da sociedade civil ou mesmo relações particularistas entre alguns actores sociais. A autora acrescenta, ainda, outra explicação que reside na possibilidade de a sociedade portuguesa não ter tido a capacidade de construir estrategicamente a identidade da economia social.

7- A economia social como empregadora

7.1.- O desenvolvimento do emprego na economia social

A especificidade da economia social é inegável e, também o é, em matéria de emprego³¹⁷. As origens do emprego na economia social podem ser diversas (a necessidade de assegurar a concretização dos objectivos e das actividades; as exigências associadas à importância de deter competências específicas; a passagem de trabalhadores voluntários a trabalhadores assalariados; a razão de ser do próprio projecto; a substituição de voluntários que por questões de tempo ou disponibilidade não podem continuar; a regulamentação específica da própria actividade; a pressão de financiadores; as exigências de qualidade; etc.), ainda que, na maior parte dos casos, ele surja como resultado do desenvolvimento de cada organização e não como um fim em si mesmo. A este propósito e como refere Archambault (1999: 12), os responsáveis da economia social insistem muito sobre este ponto: criar um emprego não é um fim em si mesmo; mas é um sub-produto do que é feito e das respostas que se desenvolvem para responder às mais diversificadas necessidades³¹⁸.

A diversidade de lógicas de emergência e de evolução do emprego é, aliás, comprovada pelos seguintes exemplos: uma redistribuição do emprego em estruturas de gestão em face de exigências competitivas, a transformação de emprego de inserção assistida em emprego de longa duração (através da solvência da procura e da profissionalização), a criação de verdadeiros empregos através do reagrupamento das horas de trabalho, a emergência de novos empregos resultantes de projectos inovadores ou a identificação de novas procuras (CIRIEC, 2000: 7). Desta forma, o desenvolvimento do emprego na economia social pode ser o resultado de um factor predominante ou da combinação de vários factores. Isto faz com que muitas organizações da economia social se transformem em importantes empregadoras. Mas, também aqui a diversidade é grande: i) a associação, a cooperativa ou a mutualidade animadas por militantes ou voluntários, que remuneram ocasionalmente algumas horas de trabalho (o primeiro assalariado é, geralmente, o voluntário mais “envolvido”);

³¹⁷ Este traço está relacionado com os vários aspectos que a caracterizam e que oportunamente já apresentámos. Mas estas especificidades também devem ser relativizadas, pois tirando algumas excepções, o quadro legislativo e regulamentar é igual para todos, independentemente do sector de actividade. Dusset, Flahault e Loiseau (2007: 13) fazem referência a um *atelier* da CPCA (Conférence Permanente des Coordinations Associatives) realizado em 2004 em que os seus participantes colocaram as associações empregadoras “em pé de igualdade” com os outros tipos de organizações que também remuneram o trabalho, estando igualmente submetidas aos ditames do Direito do Trabalho. Contudo, sublinharam algumas diferenças: a) numa associação não há uma relação “frontal” entre empregador e trabalhador, uma vez que a relação é tripla: empregador (garante do projecto), trabalhador e utilizador (o fim do projecto em si); b) o empregador associativo dispõe de mais tempo que uma empresa para gerir os conflitos; c) o empregador associativo está submetido a obrigações éticas particulares em função das exigências de funcionamento democrático e dos valores humanistas. Consequentemente, as relações sociais no seio das estruturas da economia social adquirem contornos diferentes. Mas, representações, por vezes, divergentes, podem ser fonte de mal entendidos entre os empregadores associativos (que entendem que o trabalhador deve estar mais disponível e misturar militância e profissionalismo) e os trabalhadores associativos (para quem trabalhar numa associação é sinónimo de mais flexibilidade e menos hierarquia).

³¹⁸ Esta função empregadora foi durante muito tempo subestimada em detrimento da finalidade principal: servir os utilizadores (Demoustier, 1999).

ii) a organização que gere, de forma “atípica” diferentes estatutos de trabalho: tempo parcial, tempo completo, determinado, indeterminado, etc. e iii) a estrutura que funciona principalmente com trabalhadores permanentes, a tempo inteiro e com contratos de duração indeterminada e onde os voluntários ocupam as instâncias de decisão e de controlo (Demoustier e Pezzini, 1999).

Se é certo, tal como pudemos constatar na revisão da literatura, que o emprego não faz parte dos objectivos originais de muitas destas organizações (salvo aquelas em que o fim é explicitamente a sua criação), não deixa de ser evidente que esta questão do potencial empregador da economia social adquire hoje uma acuidade muito significativa em virtude do flagelo do desemprego que afecta Portugal, a Europa e até mesmo o mundo. Se pensarmos nos primórdios de muitas das organizações da economia social, algumas delas já com muitos anos de existência, a razão de ser da sua origem está fundamentalmente associada com a indispensabilidade de responder a uma necessidade local ou às necessidades de um grupo de pessoas³¹⁹. Este potencial de criação de emprego também tem sido percepcionado pelos poderes públicos, quer nacionais, quer europeus, motivo este que justifica aos olhos destes poderes o desenvolvimento de várias políticas dirigidas ao desenvolvimento e apoio à economia social. Só para dar um exemplo português destas medidas, o *Apoio ao Investimento a Respostas Integradas de Apoio Social*, integrado no Programa Operacional de Potencial Humano (POPH). E, de facto, o discurso do poder político quando atribui estes apoios tem, nos dias de hoje, o hábito de dizer não só o que este apoio significa em termos de valor de investimento mas, também, o que ele representa em termos de criação de emprego.

Referimos já por diversas vezes, ao longo deste trabalho, que as organizações da economia social revestem hoje uma utilidade cada vez maior num contexto socioeconómico, caracterizado pela mudança e pela volatilidade e onde todo o tipo de problemas atinge actualmente contornos e dimensões tais, que tornam inviáveis comparações com um passado recente. Neste cenário, a economia social viu-se chamada a responder e enfrentou/enfrenta ela própria alguns desafios, decorrentes de não ter recusado participar nesta resposta: a) o próprio crescimento do sector (organização, trabalhadores, utilizadores, etc.), b) a intensificação da concorrência face às empresas capitalistas mas, também em relação às outras organizações da economia social; c) a complexificação da procura e, conseqüentemente, dos bens e serviços a produzir (aparecimento de novas profissões, necessidade de mão-de-obra mais qualificada, etc.) e d) o reforço do quadro legislativo e institucional (clarificação dos estatutos, acordos, novas obrigações, instrumentos de avaliação, etc.) (Davister, 2006: 3)³²⁰.

³¹⁹ Aliás, teremos oportunidade de comprovar esta ideia na análise dos estudos de caso que integram o nosso estudo.

³²⁰ A conjugação destes desafios obriga as organizações a precisar e a estruturar a sua função empregadora. Isto por várias razões: desde logo, a emergência da função; depois o desenvolvimento da noção gestão de recursos humanos e a necessidade de reconhecimento de uma representação específica como empregadora. A questão da gestão de recursos humanos permanece uma questão nova que ainda não conhece a amplitude desejável. Muitos empregadores “lutam” ainda para tomar consciência da importância da função empregadora. No entanto, esta consciencialização progressiva da função empregadora não está isenta de problemas. E, um deles está precisamente na dificuldade em

Entre estes desafios, suscita-nos particular interesse, o crescimento do número de trabalhadores, isto é, o desenvolvimento do emprego na economia social³²¹. E, o desenvolvimento do emprego em algumas organizações foi de tal modo significativo, que os seus responsáveis tiveram dificuldades quer em gerir essa evolução, quer em consciencializarem-se deste papel. Demoustier e Rousselière (2004: 13) apresentam algumas justificações para as dificuldades desta consciencialização: i) parte destas iniciativas inspirou-se muito no modelo da função pública e ii) as semelhanças de muitas actividades da economia social, nomeadamente da área social, com a esfera familiar e doméstica. Particularmente na área social, a função empregadora da economia social coloca dois tipos de problemas: a) uma vez que estas actividades são essencialmente relacionais, a confiança, a disponibilidade e a proximidade são determinantes e a avaliação destas actividades complexifica-se e b) a dificuldade de fazer a distinção entre funções políticas e técnicas, de ultrapassar a relação entre hierarquia e autonomia e de fazer a avaliação das pessoas (mais sobre a qualidade do acompanhamento do que sobre a qualidade do produto).

O aparecimento do primeiro emprego pode ser considerado como a marca do desenvolvimento potencial da organização e o sinal da sua implicação socioeconómica, pois o primeiro posto de trabalho vai gerar actividade e permitir acções estáveis, duráveis e identificáveis. Com o primeiro emprego assiste-se, por um lado, a uma passagem de relações interpessoais para relações profissionais, autonomizando-se, quer o próprio trabalhador, quer a estrutura organizativa e, por outro lado, uma certa codificação de certas práticas, o que vai permitindo alguma formalização (Demoustier, dir., 2002a: 19).

Contudo, a relação da economia social com o emprego não se limita só à criação de emprego, tanto em fases de crescimento, como em fases de crise. Actividades e produtos de baixo valor acrescentado e em queda, abandonados pelo sector do mercado, desapareceriam, destruindo emprego e deixando de usar recursos e conhecimentos acumulados, se não fossem, muitas vezes, as iniciativas da economia social. Para além da função criação e preservação de emprego, é importante destacar a sua crescente contribuição na integração de grupos desfavorecidos, assim como o seu potencial de integração. Importa também ter em consideração que a economia social é, muitas vezes, receptora de medidas públicas de emprego e de inclusão, sendo um espaço privilegiado de experimentação e de reflexão, bem como de preservação de certas profissões, ofícios e tradições. A economia social pode igualmente participar na recomposição do emprego, não só na

assumir esta função; e esta dificuldade é ainda maior, quando as associações são pequenas, os postos polivalentes e a definição de funções pouco afirmada. É importante referir que nas associações a função empregadora é em primeiro lugar assumida pelos eleitos, que nem sempre estão preparados para assumir esta função. Assim, delegam, muitas vezes, tarefas aos trabalhadores e aos quadros, quando eles existem, estando, em alguns casos, esta função repartida pela estrutura (Dusset, Flahault e Loiseau, 2007: 58).

³²¹ Numa análise mais centrada sobre o mundo associativo, mas que em nossa opinião também se poderá estender de um modo geral à economia social no seu todo, a questão do emprego pode ser colocada em três níveis: i) o elemento central do objecto da organização (inserção pela actividade económica, empresas de inserção ...); ii) o desempenho de um papel na organização (favorecer as relações entre os actores, assegurar a continuidade do projecto, reforçar a representação institucional, ...) e iii) o ser portador de competências (meio eficaz para o desenvolvimento da actividade ou a sua concretização no dia-a-dia) (Conférence Permanente des Coordinations Associatives, 2004: 26).

luta contra as suas “transformações menos positivas” e a sua desqualificação, mas também pelo estabelecimento de novos laços em relação ao emprego: encorajando uma relação colectiva no mercado de trabalho; iniciando novas formas de negociação de emprego no seio das empresas da economia social e encorajando a reintegração e afirmação da formação na produção; promovendo e apoiando a criação de novos empregos simultaneamente pela inscrição no desenvolvimento local e consolidação intercooperativa global e reforçando a importância da associação. As organizações da economia social têm revelado ser capazes de criar emprego de qualidade. Para que isto se continue a verificar é importante que ela ultrapasse o registo da urgência e da natureza transitória para se afirmar numa perspectiva de longo prazo (Demoustier e Pezzini, 1999: 139-140).

Uma outra das questões que se coloca sobre o papel destas organizações na criação de emprego consiste em determinar se, de facto, esta criação se traduz num real ganho de empregos ou se se trata apenas de substituir empregos de outros sectores. No âmbito da Acção Piloto - *Terceiro Sistema e Emprego* - que já referimos neste trabalho, não foi possível chegar a muitos resultados sobre esta questão. Por definição, os mercados onde não operam nem o sector público nem o sector privado lucrativo apresentam poucos problemas de substituição de empregos, uma vez que o *terceiro sistema* tem tendência a evoluir nos domínios onde a oferta (e naturalmente, o emprego) é inexistente ou está em declínio. Contudo, a Acção Piloto demonstrou que é possível assistir à substituição de empregos em certas áreas, como é o caso da economia subterrânea, nomeadamente nos domínios dos cuidados das crianças, limpezas e alguns trabalhos domiciliários. Consequentemente, o *terceiro sistema*, ao transformar a economia informal, ajuda não só a criar emprego, como cria uma fonte de receitas suplementares para o Estado, através da via fiscal. Acrescente-se, também, o facto, de ao integrar o contributo dos voluntários e dos utilizadores, ajuda a transformar os serviços domésticos e não monetários em actividades económicas. Ao dotar estas actividades de uma maior formalidade possibilita o acesso à formação e à qualificação, o que se traduz numa melhoria potencial da empregabilidade e num aumento da qualidade da actividade e dos resultados. Não existirá substituição de empregos enquanto as organizações do *terceiro sistema* forem capazes de estimular a procura de necessidades individuais ou colectivas ou enquanto ocuparem áreas onde as perspectivas de lucro são muito fracas e, consequentemente, pouco atractivas para o sector lucrativo. Os projectos das organizações do *terceiro sistema* criam empregos suplementares sem efeitos de substituição, porque privilegiam a aposta no factor trabalho e não no capital. Uma outra forma de evitar a substituição de empregos é de confiar um papel pioneiro às organizações do terceiro sistema (ECOTEC *Research and Consulting*³²², 2001: 30-31). Ideia também partilhada por Borzaga e Santuari (2003: 55) ao afirmarem que as organizações sem fins lucrativos contribuem para a

³²² De acordo com esta avaliação (2001: 25), se por um lado, os vários projectos realizados no âmbito da iniciativa - *Terceiro Sistema e Emprego* - provaram os benefícios em termos de empregabilidade, por outro lado, pouco demonstraram quanto à durabilidade a longo prazo destes empregos. Este facto acaba por ser imputável à duração dos projectos. Os empregos estáveis são, de um modo geral, o resultado indirecto de um trabalho de inserção que, globalmente, ou proporciona uma experiência e formação ou uma situação de acompanhamento, antes da procura de um emprego tradicional.

criação de empregos suplementares. Esta situação é particularmente evidente no caso das organizações que se dedicam à inserção profissional, pois empregam pessoas que teriam muito poucas hipóteses numa empresa tradicional. Mas as organizações que prestam serviços sociais e de interesse colectivo são igualmente importantes fontes de criação de emprego.

Resumindo: embora a criação de emprego não constitua o objectivo principal de muitas das iniciativas da economia social, estamos na presença de um campo cujo interesse em matéria de emprego se comprova pelo volume que representa. Assim sendo, vale a pena “explorar” e apoiar estas iniciativas. Ao longo das últimas décadas, os dados estatísticos demonstraram que se trata de um poderoso sector de criação de emprego na Europa, exibindo nesta matéria uma maior reactividade que os outros sectores da economia (CIRIEC, 2000; 2007).

7.2.- A economia social e o seu potencial integrador pelo emprego

O potencial empregador da economia social é particularmente reconhecido depois dos anos 70 do século passado. Desde esta altura, que as sociedades ocidentais foram confrontadas com um importante desemprego estrutural, problema este acompanhado por uma crescente precariedade e exclusão, tornando-se um verdadeiro desafio para as sociedades. Se, como refere Favreau (2003: 32-33), por um lado, o trabalho continua a ser uma experiência central para uma parte importante da população, por outro lado, a experiência de não trabalho (desemprego, trabalho precário, etc.) também se tornou central. É aqui que intervém a economia social e solidária e o desenvolvimento local, precisamente no ponto de junção destas duas populações. Este tipo de iniciativas contribui para criar emprego e põe em funcionamento outro tipo de empresas; favorece o controlo local do desenvolvimento das comunidades e promove o desenvolvimento de uma cidadania activa. Actualmente apesar do questionamento da sociedade salarial, existe muita incerteza quanto aos contornos da sociedade de amanhã; daí a necessidade de repensar a sociedade, para que a inclusão social não se faça de forma exclusiva através do emprego, mas também através do trabalho não remunerado, nomeadamente através da revalorização das associações e das empresas sociais.

Desta forma, a inclusão social e a coesão social constituem hoje preocupações políticas prioritárias, reforçadas desde a adopção da Estratégia de Lisboa, em 2000, destinada a melhorar a competitividade europeia e a lutar contra a exclusão social³²³. A articulação das políticas sociais e laborais ou mais precisamente das “pontes” entre estratégias de emprego e de inclusão social pode ser sintetizada da seguinte forma: “há uma pré-história que começa em 1957 e que parece acelerar-se entre 1989 e 1994, voltando a aprofundar-se em 1997 aquando da formulação do Tratado de

³²³ As políticas europeias em matéria de emprego e de coesão social destinadas a ajudar a economia social a realizar plenamente o seu potencial foram essencialmente dinamizadas por iniciativas comunitárias, como por exemplo ADAPT ou o EQUAL, o Fundo Social Europeu, a Acção Piloto Terceiro Sistema e Emprego e, mais recentemente (ainda em vigor), a iniciativa PROGRESS.

Amesterdão, da Cimeira do Luxemburgo e da promoção do Programa Comunitário Terceiro Sistema e Emprego. Lisboa 2000 marca um novo ponto de inflexão ao pôr o acento tónico sobre um triângulo que procura integrar desenvolvimento económico, criação de emprego e coesão social” (Estivill, 2008: 6) (Quadro 64)³²⁴.

³²⁴ Para um maior desenvolvimento desta evolução, ver Estivill, 2008.

Quadro 64 - Itinerário das relações entre estratégias europeias de Inclusão e de Emprego

Período	Contexto	Políticas/Programas Europeus		Resultados e "pontes" (encontro/desencontro)
		Emprego	Inclusão	
1958-1974	Pleno emprego Pobreza marginal Crescimento económico	Fundo Social Europeu (FSE)	Ausência deste parceiro	Nenhuma "ponte" ou resultado relevante.
1975-1989	Consequências do choque petrolífero Desemprego e pobreza estruturais	FSE	Primeiro Programa Europeu de Combate à Pobreza (1975-1979) Segundo Programa Europeu	Definição de pobreza. Ligação (ao nível teórico) do crescimento com a degradação do mercado de trabalho. Desemprego de longa duração. Identificação e acção sobre grupos-alvo específicos. Reconhecimento da multidimensionalidade da pobreza. Necessidade de coordenação das políticas sectoriais.
1989-1994	Acto Único Novos impulsos europeístas Melhorias económicas Orientações políticas favoráveis	FSE (Reforma) Programas Horizon, Adapt, Now, Integra Carta Comunitária sobre os Direitos Sociais Resolução sobre a convergência da Protecção Social	Terceiro Programa Europeu e Combate à Pobreza (1989-1994) Recomendação da Comissão sobre os esquemas de rendimento mínimo (1989-1992)	Conceitos de exclusão social e pobreza estrutural. A introdução dos conceitos de "integralidade", "território", "parthenariado", "inserção sócio-laboral", "desenvolvimento local" e "empresas sociais". Aumento dos direitos dos trabalhadores e das diferenças entre estes e os que não têm trabalho. "Ponte" entre a falta de recursos, o acesso ao mercado de trabalho e a protecção social. Prestações passivas e activas. Direitos sociais.
1994-1997	"Ofensiva" contra a Comissão Europeia	Livro Branco Delors e Conselho Europeu de Essen (1994)	"Travessia do deserto"	Relação entre Crescimento e Emprego.
			"Novas Jazidas de Emprego" Art. 10º FEDER; 6º FSE	Necessidades emergentes, "nicho" de emprego, desenvolvimento socioeconómico local, capital social.
1997-2000	"Ascensão" do Terceiro Sistema e da Economia Social	Tratado de Amesterdão Emprego, agenda comum Conselho Europeu do Luxemburgo Estratégia Europeia de Emprego Programa Tercer Sistema y Empleo	Medidas de estímulo, promoção e intercâmbios sobre inclusão social	Possibilidade legal de formulação de Estratégias Europeias de Emprego e de Inclusão. 4 pilares. Método Aberto de Coordenação. Planos Nacionais de Emprego. "Peer reviews" (revisão de pares). Reconhecimento dúbio. Algum diálogo civil. Empresas sociais aparecem como instrumentos geradores de Emprego, de luta contra a pobreza, de "poupança" em termos de protecção social e de contribuição para o desenvolvimento territorial (sobretudo ao nível local).
2000-2003	Começa a terminar o ciclo económico favorável	Cimeiras de Lisboa e Nice Estratégia Europeia de Emprego Nova Ronda do FSE Programa Equal	Estratégia Europeia de Inclusão	Triângulo crescimento, emprego, inclusão. Duas estratégias paralelas com o mesmo método? Planos Nacionais de Acção para a Inclusão (4 objectivos comuns). Programa comunitário 2000-2007 e Relatórios conjuntos. Trabalhadores pobres, trabalho informal, inserção socioprofissional de imigrantes e outros grupos. Boa governação. Coesão social.
2003-2007	Alargamento da União a 10 países. Um "novo" problema: o envelhecimento e as suas consequências	Revisão da Estratégia de Lisboa Estratégia de Crescimento e Emprego Planos Nacionais de Reforma	Invisibilidade crescente da "Inclusão"	Estratégias "make work pay", flexissegurança, aumento da idade de reforma. Estratégia "streamlining". Planos Nacionais de Protecção Social e Inclusão Social. Inclusão Activa.
Para o futuro ...	Ciclo económico de grande instabilidade e ameaças de uma crise financeira internacional. Novo Tratado Constitucional.	Nova regulamentação do FSE	Programa PROGRESS	Desenvolvimento local. Inclusão Activa (rendimentos mínimos, inserção sócio-laboral). Empresas Sociais. Coordenação horizontal e vertical.

Fonte: Estivill, 2008: 52.

Apesar de todos os avanços conquistados, muito há ainda a fazer. O objectivo não passa só por reduzir a taxa de desemprego, mas também elevar a taxa de emprego, procurando o “regresso” de certos públicos ao mercado de trabalho, através da dinamização de políticas activas de emprego. Neste contexto, as organizações da economia social são “convidadas” a responder a vários problemas, nomeadamente o desemprego, uma vez que a economia formal não tem sido capaz de criar empregos em número suficiente. A gestão deste problema é complexa, pois abrange várias dimensões, tanto ao nível do contexto socioeconómico actual (recessão económica geral, inadequação da oferta e da procura de empregos, etc.) como ao nível do próprio desemprego (falta de qualificação, existência numa só pessoa de vários problemas, etc.). A economia social é chamada a ter em conta todas estas dimensões (Davister, 2006). No estudo do CIRIEC (2000) sobre as dinâmicas de emprego no terceiro sistema são referidas as seguintes conclusões: a primeira dinâmica diz respeito às transformações que afectam hoje o mundo do trabalho e do emprego em geral; a segunda dinâmica está relacionada com a emergência de novos empregos e por último, a terceira dinâmica diz respeito a processos de consolidação que ocorrem, entre outros meios, através da legislação, da estruturação, etc. Demoustier e Pezzini (1999: 126-127) afirmam que se pode dizer que a economia social participou no crescimento do emprego, sobretudo no domínio dos serviços e admitem, apesar da ausência de estudos, que ela participou igualmente na melhoria qualitativa da condição salarial, procurando ainda hoje resistir à sua destabilização e precarização.

O tema do emprego e da criação de postos de trabalho dignos e de qualidade é um desafio permanente que envolve directamente vários actores sociais. Historicamente e até à actualidade, a economia social tem sido uma ferramenta eficaz e socialmente responsável, perante as situações de desemprego, os problemas do mercado de trabalho e as várias crises. Há alguns anos que os vários actores da economia social definem, impulsionam e promovem alternativas do uso da economia social para fazer face a temas como o desemprego, entre outros (Rubio, coord., 2008: 143). Muitas destas iniciativas têm o mérito de desenvolver no seu interior uma grande diversidade de actividades, quer seja como prestadoras de serviços, quer seja desenvolvendo actividades de inserção. Diferentes factores podem explicar esta *acumulação*. Por um lado, ela pode derivar do facto de determinados serviços necessitarem de mão-de-obra (a que alia a importância da aquisição de qualificações) e, desta forma, favorecem a inserção no circuito de trabalho de pessoas em dificuldade. Por outro lado, ao contribuir para a integração social e económica das categorias desfavorecidas ou de algumas delas, torna-se impossível separar a prestação de serviços e a inserção no mercado de trabalho. Desta forma, a análise das dinâmicas economia social e emprego/desemprego pode ser vista numa dupla perspectiva: a) **na sua capacidade para criar emprego** e b) **no plano das acções para a inserção e integração** de pessoas no mercado de trabalho e de emprego. A economia social é reconhecida como um parceiro activo das novas oportunidades de emprego e de integração de pessoas desfavorecidas no tecido social e no mercado de trabalho (Comissão Europeia, 2004b: 17).

O impacto da economia social ao nível do emprego pode ser analisado de várias formas. O Parlamento Europeu (2000), ao referir-se ao *Terceiro Sistema*, fala em alguns dos mecanismos que permitem criar emprego e que contribuem para o desenvolvimento local:

- a) a criação de empregos directos - de um modo geral, qualquer tipo de actividade económica é susceptível de empregar pessoas;
- b) a criação de empregos indirectos. Alguns factores podem ajudar a explicar o potencial de criação de emprego indirecto: i) os empregos criados pelas organizações do terceiro sistema tendem a ser ocupados por pessoas que residem na localidade e aí gastam o seu salário e ii) a maior parte dos serviços assegurados e dos empregos criados pelo terceiro sistema desenvolvem-se normalmente no seio de comunidades desfavorecidas e, como tal, as organizações do terceiro sistema constituem um excelente meio de corrigir as desigualdades existentes no fornecimento dos serviços, no acesso a bens e serviços ou nas possibilidades de emprego. Permitem, também, renovar o “capital de finalidade social” e reforçar a coesão social em zonas vulneráveis. O efeito combinado destes diferentes factores tem todas as hipóteses de ter repercussões sobre o emprego;
- c) o acesso ao emprego - a existência de certos serviços de assistência liberta certas pessoas que têm dificuldades em procurar trabalho devido a contrariedades domésticas ou familiares;
- d) o reforço da eficácia - no âmbito desta acção, alguns projectos foram seleccionados não tanto pelo seu potencial em matéria de criação de emprego directo, mas mais em função do tipo e do nível das suas instalações, técnicas e infra-estruturas de apoio. Sendo assim, o objectivo é ajudar estas organizações a efectuar o trabalho o mais eficazmente possível e a prosperar³²⁵;
- e) a inserção social - trata-se de integrar pessoas excluídas do mercado de trabalho. Estas iniciativas procuram ir ao encontro das origens dos problemas destes grupos e lutar contra a exclusão social. O objectivo principal não será tanto a produção de bens e serviços, mas sim dar a estas pessoas a possibilidade de adquirir uma experiência de trabalho e melhorar a sua empregabilidade.

Para além do Parlamento Europeu e no entendimento das principais instâncias comunitárias, a economia social contribui para a realização dos quatro principais objectivos da política de emprego: melhorar a empregabilidade da população activa; promover o espírito empresarial; melhorar a capacidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores e reforçar a política de igualdade de oportunidades. Consequentemente, não surpreende que nas várias políticas que se foram

³²⁵ Exemplos: constituição de redes, assistência técnica, formação e serviços de consultadoria, estudos de mercado, implantação de boas práticas, etc.

desenvolvendo, os objectivos aos quais estão ligados a economia social são essencialmente o emprego, os serviços sociais e a coesão social, traduzindo-se em dois grandes eixos das políticas públicas: as políticas sociais e de integração profissional e social e as políticas de desenvolvimento local e de criação de emprego. O interesse por parte das organizações comunitárias ao implicar a economia social no quadro destes objectivos representa um avanço importante. Contudo, revela uma concepção limitadora do potencial e das propriedades da economia social (Monzón, coord., 2009: 105).

7.2.1.- A capacidade para criar emprego

Como tivemos oportunidade de referir anteriormente, na maior parte dos casos, o desenvolvimento do emprego nas organizações da economia social é consequência do que vai sendo a evolução das actividades promovidas, muitas delas fruto das solicitações que são colocadas pelo meio envolvente e pelas próprias populações. Borzaga e Santuari (2003: 49-50), numa leitura às experiências mais recentes, confirmam que as actividades não se têm confinado aos serviços que têm prestado até agora; alargando, assim, os seus interesses a outras áreas (ambiente, cultura, por exemplo). Também sobre este assunto se pronuncia Demoustier (2001: 85-86), quando afirma que as transformações da economia familiar (que se reduz), da economia pública (que se reorienta) e da economia lucrativa (que selecciona) produzem e revelam constantemente novas necessidades sociais e novas expectativas, suscitando a criação de novas iniciativas ou o desenvolvimento das existentes no seio da economia social. Daqui, pode eventualmente resultar o crescimento do emprego, ainda que as formas que ele possa assumir sejam variadas e a sua expressão qualitativa e quantitativa variar consoante a realidade dos países. A criação de novos empregos através do desenvolvimento de novas actividades é, pois, um dos grandes desafios da economia social (Demoustier, 2004: 7)³²⁶.

O desenvolvimento do emprego na economia social será cada vez mais acompanhado por exigências de profissionalização, sendo estas o resultado da conjugação de vários factores³²⁷: a) uma exigência social mais forte que apela ao desenvolvimento de novas actividades, acompanhada por uma evolução dos próprios públicos cada vez mais com comportamentos consumistas³²⁸; b) a evolução da regulamentação (isto explica-se por necessidades de segurança, de responsabilização e de qualificação); c) a evolução de formas de comprometimento na nossa sociedade e d) a proliferação de políticas públicas favoráveis à profissionalização (Conférence Permanente des Coordinations Associatives, 2004: 50).

O papel da economia social enquanto criadora de emprego tem também uma importante relevância a nível local, ao participar na sua criação e no desenvolvimento

³²⁶ E a autora acrescenta, ainda, mais três desafios: participar na inserção de grupos de pessoas no mercado de trabalho; melhorar a qualidade e a produtividade dos serviços e lutar contra a pobreza.

³²⁷ Esta aposta na profissionalização é importante para quebrar um certo estigma que marca estes empregos, sendo, muitas vezes, considerados, empregos de uma classe inferior.

³²⁸ Esta situação ocorre principalmente nos domínios mais tradicionais da vida associativa e explica-se através de vários factores. Entre eles: o desenvolvimento do tempo livre; o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional; o acesso à informação e ao conhecimento; etc.

de actividades, ainda que existam poucos indicadores ou dados que permitam apreciar o seu impacto. Mas, apesar desta lacuna, os actores da economia social aparecem fortemente implicados nas parcerias locais que visam a elaboração de estratégias locais de emprego. Estas parcerias inserem-se em contextos diversificados que vão desde formas mais institucionalizadas às mais informais. Estas parcerias visam a construção de uma estratégia integrada, com valorização das forças e dos recursos existentes. A exploração de novas orientações ligadas à satisfação de necessidades locais está no centro das políticas europeias que visam o desenvolvimento do emprego local. Estas iniciativas locais oferecem múltiplas possibilidades: i) oferecem simultaneamente novas possibilidades de emprego e satisfação de novas necessidades sociais criando novas profissões; ii) respondem às aspirações de novos empreendedores sociais e iii) participam nas dinâmicas locais de desenvolvimento económico, social e ambiental (Comissão Europeia, 2004b).

“Na globalidade, o maior potencial de desenvolvimento de emprego do terceiro sistema assenta, aplicando as terminologias em vigor ao nível europeu, nos serviços de proximidade, desenvolvimento local e iniciativas de emprego. A sua presença nos serviços relacionais explica o seu renovado impacto, mas o seu futuro está muito dependente da evolução que vier a ocorrer em termos de políticas públicas” (CIRIEC, 2000: 244). A economia social abre, igualmente, boas possibilidades para a criação do próprio emprego, proporcionando pistas inovadoras para um empreendedorismo individual ou colectivo.

Entre os principais componentes da economia social, as associações³²⁹ aparecem como o principal empregador (CIRIEC 2000; 2007; Gomel, 2006), não sendo por isso de admirar que a maior parte dos estudos realizados sobre as questões do trabalho e do emprego incidam sobre esta realidade. O crescimento do emprego no sector associativo resulta, por um lado, da crescente terciarização da economia, em particular dos serviços relacionais e, por outro lado, das políticas públicas, nomeadamente as que são dirigidas ao combate ao desemprego. Este crescimento desenrola-se no quadro de profundas transformações sociais, com particular destaque para a natureza do trabalho e para o seu lugar na sociedade. O quadro político também evoluiu significativamente, se considerarmos os mecanismos de coordenação das políticas nacionais no plano europeu. As políticas públicas de emprego desenvolvidas desde os anos 70 e dirigidas às associações contemplam dois objectivos: por um lado, a inserção profissional de pessoas que têm dificuldades importantes no acesso ao emprego e, por outro lado, o desenvolvimento de empregos perenes em actividades úteis à colectividade para necessidades não satisfeitas. Em nome desta utilidade social e solidária, as associações estão assim, envolvidas, num contexto de restrições financeiras fortes, na implementação de determinadas medidas cuja concepção, financiamento e gestão é assegurada pelo Estado (Gomel, 2004: 34). Contudo, apesar do potencial de criação de emprego destas iniciativas, é importante

³²⁹ A partir de 1980, as políticas públicas de emprego procuraram envolver a economia social, particularmente, as associações. Contudo, nem sempre o desenvolvimento dos empregos criados esteve à altura das necessidades e das expectativas (Gomel, 2006: 134). As associações, afirmando progressivamente a sua actividade económica, transformaram-se num actor incontornável das políticas públicas.

considerar que se trata de um emprego de utilidade social, cuja criação e desenvolvimento se apoia em especificidades próprias. Trata-se de um emprego não deslocalizável, um emprego de serviço de proximidade que deve responder a verdadeiras necessidades sociais e económicas. Como diz Lipietz (2001b), quem trabalha nestas iniciativas é um trabalhador igual ao dos outros sectores; mas a natureza das actividades exige uma ética profissional particular e um enquadramento mais rico dos trabalhadores. O autor destaca ainda a importância da existência de regras claras para que não haja qualquer tipo de estigmatização em relação a estes trabalhadores.

É certo que os números³³⁰ comprovam a criação de emprego na economia social³³¹. Mas, como explicar esta evolução? Em muitos países, a maior parte das pessoas activas trabalham em serviços que implicam um alto nível de interacção entre os indivíduos e a proporção deste tipo de serviços tem aumentado. Entre estes serviços, estão a educação, os cuidados de saúde, a protecção social, os serviços sociais e pessoais fornecidos à colectividade, bem como os serviços domésticos. Esta evolução representa uma boa oportunidade. Face à incapacidade dos países europeus em criar um número de empregos suficiente, a economia social surge como uma resposta directa, ao criar postos de trabalho a favor dos desempregados e de pessoas desfavorecidas (Parlamento Europeu, 2000). Contudo, a participação das organizações da economia social no emprego global é muito desigual de país para país, tendo em conta a importância relativa das diferentes instituições. Apesar das diferenças, as tendências de emprego, se considerarmos as actividades, estão a mudar em direcções convergentes em todos os países europeus. Esta mudança reflecte a mudança do emprego em geral (mudança do emprego agrícola e industrial para o emprego dos serviços e dos serviços que podem ser uniformizados para os serviços relacionais) (CIRIEC, 2000: 50-51). Tal como acontece na maioria das situações, o crescimento do emprego actual ocorre em unidades mais pequenas e, cada vez mais, em serviços que requerem menos capital e mais envolvimento humano na experimentação ou em nichos de produção, bem como, na construção de estruturas transversais.

Naturalmente que se deseja que os empregos na economia social sejam empregos de qualidade. Mas, as opções são muitas e nem sempre facilmente conciliáveis. As questões do emprego na economia social e solidária apresentam-se, na opinião de Gomel (2004), sob a forma de um dilema entre a melhoria das condições de vida da população e a melhoria das condições de trabalho e emprego dos trabalhadores da economia social e solidária. Em muitas situações são contraditórias as opções que se colocam: entre profissionalizar ou criar empregos em grande escala; entre qualidade dos serviços e inserção de trabalhadores sem qualificação; entre o apoio à procura e a promoção da oferta. No entanto, segundo o autor, as experiências no terreno comprovam que existem formas de contornar estas oposições, de analisar a diversidade das situações e a pluralidade das realizações.

³³⁰ Cf. capítulo 5 e capítulo 6 da Parte I.

³³¹ Este potencial também está muito relacionado com as tendências sociodemográficas, nomeadamente o envelhecimento populacional e a entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho.

Apesar do potencial que a economia social representa ao nível da criação de emprego, é preciso continuar a consolidá-lo. Este processo de consolidação pode ser feito através de legislação e regulação; da afirmação e do reconhecimento da função empregadora; da profissionalização; da estruturação tanto horizontal, como vertical; bem como através de uma lógica de actuação assente no longo prazo e através de novas formas de estatutos de trabalho (CIRIEC, 2000: 80-81).

De facto, na Europa, as orientações e conteúdos das políticas de emprego alteraram-se significativamente nas últimas décadas. Durante os *Trinta Anos Gloriosos* a prioridade era dada ao pleno emprego. Paralelamente, existiam outras medidas específicas no sentido de encorajar a integração de pessoas menos atractivas para as organizações e de reorientar as pessoas vítimas de processos de redução de pessoal. Com a crise dos anos 70, o eixo central da “nova política de emprego” é duplo: por um lado, visa transformar as condições estruturais do mercado de emprego através de políticas de regulamentação do trabalho e, por outro lado, políticas de oferta dirigidas ao sistema produtivo privado que define o nível de emprego no país³³². No entanto, este eixo principal é completado por um conjunto de medidas com um efeito mais incisivo no mercado de trabalho³³³. É ainda possível identificar um conjunto de políticas centradas numa lógica de inserção e formação.

Ao falarmos da relação economia social e emprego, torna-se essencial abordar as políticas públicas que nos dão conta desta relação e que a procuram potenciar. As políticas públicas com impacto positivo no emprego no sector da economia social podem ser analisadas a partir de dois ângulos: o das políticas públicas referentes à economia social e o das políticas de emprego. No que se refere às políticas públicas em relação à economia social, isto é, as políticas dirigidas ao próprio sector³³⁴, estas têm efeitos *indirectos* desiguais no emprego. A criação e o desenvolvimento do emprego no âmbito da economia social depende naturalmente do percurso deste sector na economia. A este nível está bem presente o papel que tem sido atribuído à economia social na correcção de desigualdades sociais e económicas significativas e na concretização de objectivos de interesse geral. Entre esses objectivos encontram-se: i) *o desenvolvimento económico endógeno e a autonomia territorial* (elementos essenciais num contexto de crescente globalização e reconfiguração espacio-geográfica); ii) *a capacidade para corrigir deficiências em serviços no domínio do bem-*

³³² Estas políticas de oferta reclamam: o aumento da competitividade empresarial de forma a preservar e a criar emprego; diversificar a estrutura produtiva pela exploração de novos nichos de mercado e alargar o tecido empresarial.

³³³ Entre os objectivos principais destas medidas, constam: estimular a contratação directa de pessoas através de ajudas financeiras à contratação; melhorar o nível de formação e de qualificação de trabalhadores para melhor responder às exigências específicas dos empregadores; melhorar o nível de informação sobre a oferta e procura de trabalho e redistribuir o trabalho.

³³⁴ A promoção deste grupo de políticas está muito dependente da visão dos poderes públicos relativamente ao que são os benefícios macroeconómicos multidimensionais das actividades da economia social. Se esta visão for positiva, duas orientações vão pautar a actuação dos poderes públicos: a) uma concepção que parte de *políticas de ordenamento* (delimitação do sector da economia social e reconhecimento da sua acção em prol do bem-estar social). São fundamentalmente políticas que visam instaurar o quadro estrutural, institucional, cultural e material do sector. Têm uma perspectiva de longo prazo e b) uma concepção que parte das *políticas de processos* – neste caso, as propriedades da economia social são consideradas num sentido mais restrito, isto é, reconhece-se apenas um número limitado de contributos, nomeadamente os que têm reflexos na concretização de objectivos específicos da política pública. Assim sendo, estas medidas têm um carácter mais transitório.

estar social (por exemplo: serviços a pessoas desfavorecidas, serviços socioculturais, etc.)³³⁵; iii) *o reforço da coesão social ao nível territorial*, uma vez que potencia a participação e a cultura democrática; iv) *a distribuição e redistribuição do rendimento e da riqueza de uma forma mais justa* e v) *a correcção de desequilíbrios do mercado de trabalho*. O segundo ângulo diz às políticas de emprego que podem ter um efeito um efeito directo no emprego no seio do sector (CIRIEC, 2000: 139-144).

Tendo em conta estes dois ângulos, o estudo que temos vindo a referir realizado pelo CIRIEC (2000: 144-147) sistematiza da seguinte forma as relações entre *políticas públicas, economia social e emprego*: i) políticas que visam promover a criação e o desenvolvimento das organizações da economia social e afins. Estas medidas deverão ter uma influência *indirecta* no emprego. Distinguem-se dois subgrupos de políticas: a) políticas de oferta dirigidas às estruturas/entidades da economia social (medidas jurídico-financeiras, medidas de apoio financeiro a entidades e medidas de apoio técnico que lidam com os serviços reais fornecidos às entidades) e b) políticas de procura que influenciam as actividades da economia social; o incremento das primeiras deve ter um efeito indirecto no emprego na economia social e ii) medidas centradas na promoção do emprego nas organizações da economia social (criação directa de emprego e facilidades de formação para determinados públicos) (Quadro 65).

Quadro 65 - Políticas públicas, economia social e emprego

POLÍTICAS visando as organizações da economia social <i>Políticas de oferta (sobre as estruturas das organizações)</i> medidas institucionais medidas financeiras medidas de apoio técnico <i>Políticas de procura (sobre a actividade das organizações)</i>
POLÍTICAS visando o emprego nas organizações da economia social Medidas de ajuda à criação directa de emprego na economia social Medidas de ajuda à formação na economia social Outras medidas

Fonte: CIRIEC, 2000: 145.

A leitura do Quadro 65 permite distinguir, segundo os autores, duas concepções diferentes da relação entre políticas públicas, economia social e emprego. Na primeira, o objectivo principal é a criação em quantidade de empregos no sector. Os objectivos passam também por compensar os efeitos de exclusão e de desigualdade social. Na segunda, o objectivo da política de emprego é duplo: a) criar empregos e b) desenvolvê-los (através da formação e da qualificação) (Quadro 66).

³³⁵ Neste caso concreto não se trata apenas da capacidade de articular as ofertas que podem ajustar-se às novas procuras não satisfeitas mas, também, a capacidade para transformar os valores e a cultura no sentido de um estilo de desenvolvimento diferente.

Quadro 66 - Políticas públicas dirigidas às organizações da economia social

1- Políticas de oferta ou dirigidas à estrutura das organizações da economia social

A- Medidas de tipo institucional - a este nível três dimensões podem ser consideradas:

- o reconhecimento público do sector e dos seus componentes como representantes sociais e agentes sociais;
- os aspectos jurídicos, em especial os estatutos. A legislação deve adaptar-se às novas situações. A legislação sobre economia social deve acompanhar as mudanças, pois se assim não for pode ver o seu desenvolvimento limitado. A escolha entre as diferentes formas jurídicas é condicionada por múltiplos factores: possibilidades, vantagens, exigências, etc. Os aspectos jurídicos também têm influências importantes nas possibilidades de desenvolvimento das estruturas da economia social. Estas possibilidades podem ser vistas a quatro níveis: actividades, financiamento, crescimento e emprego;

- o quadro fiscal existente pode condicionar o maior ou menor desenvolvimento destas organizações.

B- Medidas de tipo financeiro - o grau de consolidação, de profissionalização e o desenvolvimento do emprego na economia social estão associados a questões económicas e ao desenvolvimento da estrutura destas entidades. Assim sendo, o financiamento é uma questão fulcral e que tem constituído uma das suas tradicionais dificuldades. Estas resultam não só do conjunto de regras estatutárias existentes (divisão do poder e forma de distribuição dos lucros), mas também dos problemas que se colocam no acesso aos mercados de capital tradicionais. Estes obstáculos podem ser ultrapassados ou minimizados através de algumas medidas de política pública e apoio financeiro às suas estruturas. Estes dois objectivos podem ser alcançados através de medidas legislativas e organizações financeiras públicas.

C- Medidas de apoio técnico - as autoridades públicas proporcionam diferentes tipos de serviços (cuja existência depende muito do nível de evolução do sector) no sentido de ajudar a ultrapassar alguns pontos fracos: informação, formação, pesquisa, aconselhamento, ligação em rede, etc. A acção destas estruturas desenvolve-se fundamentalmente a nível local ou regional. São ferramentas de desenvolvimento da economia social que podem **ter três formas principais**: **1-** estruturas passivas que se limitam a apoiar as iniciativas da economia social; **2-** estruturas "catalisadoras" quando encorajam directamente a eclosão de projectos e **3-** estruturas proactivas quando desenvolvem directamente projectos públicos destinados ao desenvolvimento do sector. Têm também um importante papel na divulgação e promoção da economia social.

2- Políticas de procura ou dirigidas às actividades das organizações

Consistem em encorajar indirectamente o sector através do apoio ao que ele faz, isto é, à sua actividade. As actividades preferidas são as que se prendem com os serviços de bem-estar social (serviços de proximidade). Estes serviços são particularmente atractivos aos olhos das autoridades públicas por dois motivos: a) são mais intensivos em mão-de-obra do que outras actividades e são menos exigentes em investimentos em capitais e b) exigem uma relação directa entre o fornecedor do serviço e o utilizador.

Fonte: elaborado a partir de CIRIEC (2000: 147-169).

As políticas visando o emprego nas organizações da economia social seguem dois princípios: a) criar novos empregos em actividades de interesse social e geral, especialmente para responder a necessidades sociais não satisfeitas e b) dirigir-se a públicos-alvo desfavorecidos: desempregados de longa duração, pessoas com mais de 45 anos, jovens sem qualificação à procura do primeiro emprego, mulheres e pessoas com deficiência. Três tipos principais de medidas são a este nível contempladas (Quadro 67).

Quadro 67 - Políticas públicas dirigidas ao emprego nas organizações da economia social

1- Medidas de ajuda à criação directa de emprego na economia social - três tipos de programas podem ser identificados: **os dirigidos ao emprego directo no sector pelo incentivo à contratação de desempregados através da redução do custo de trabalho** (subsídios temporários, tanto parciais como totais aos salários; redução das contribuições da segurança social; etc. São dirigidos a públicos em situação de fraqueza ou desvantagem no mercado de trabalho e a sectores e actividades como a acção social, ambiente e desenvolvimento local. Os empregos criados têm uma duração variável); **ajudas dadas aos desempregados para criarem o seu próprio emprego** (estas ajudas aparecem muito associadas a políticas activas de promoção de emprego) e finalmente **ajudas dirigidas à estabilização do emprego**.

2- Medidas de ajuda à formação - ainda que a maior parte destas medidas não seja exclusiva da economia social.

3- Outras medidas: por um lado, as que se destinam a melhorar a adequação da procura de trabalho com a oferta de trabalho através dos serviços de orientação profissional, colocação e aconselhamento e por outro lado, as que incentivam a partilha do trabalho por meio da economia social.

Fonte: elaborado a partir de CIRIEC (2000: 169-174).

A delimitação destas medidas nem sempre é tarefa fácil, por isso, existe sempre o risco de uma medida poder ser considerada nas duas vertentes.

7.2.2.- A economia social como vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego

É frequente dizer-se que as organizações da economia social desenvolveram nos últimos anos uma *expertise* reconhecida no domínio da inserção e da reinserção social e profissional de pessoas desfavorecidas a nível económico e socialmente excluídas e que esta *expertise* tem permitido aos governos fazer economias significativas. Para algumas organizações da economia social, o objectivo da inserção de pessoas excluídas do mercado de trabalho esteve no coração da sua missão, enquanto para outro tipo de organizações, este objectivo foi secundário (Comité Sectoriel de Main-d'œuvre de l'Économie Sociale et de l'Action Communautaire, 2006).

De facto, os progressos tecnológicos e a globalização da economia acentuaram as dificuldades de muitas pessoas ao nível do seu acesso ao mercado de trabalho. Ávila e Moreno (1999: 60) ao fazerem uma revisão por alguma literatura identificam algumas das causas geradoras das desvantagens que afectam alguns grupos em relação ao mercado de trabalho. Em primeiro lugar, a não disponibilidade ou não aceitação (permanente ou temporal) de emprego por determinados grupos agravando ainda mais o desemprego (estas disfunções encontram a sua razão de ser, entre outros aspectos, num conjunto de deficiências dos mecanismos que regulam o mercado de trabalho e na desigualdade de tratamento dos trabalhadores, privilegiando os que já estão empregados); o comportamento de certos trabalhadores que, em determinadas condições, podem optar pelo desemprego; as estratégias e processos de selecção e contratação das empresas (estas estratégias muito relacionadas com a complexificação do mundo actual e as exigências que este ponto suscita ao nível dos recursos humanos e do funcionamento das organizações); preconceitos de trabalhadores e/ou empresas; alguma rigidez salarial e das normas sociais; problemas de comunicação e de informação e o lento crescimento económico. A segunda causa diz respeito à redução da possibilidade de abandonar uma situação de desemprego à medida que a duração deste aumenta. A este nível interagem por um lado, a natureza muito diversificada dos grupos desfavorecidos e por outro lado, uma deterioração das suas qualificações e motivações à medida que o tempo vai passando. Associado a estes aspectos existe, ainda, o risco de estigmatização social que é desencadeado pela própria sociedade, ao rotular estas pessoas.

Consequentemente, a economia social está, muitas vezes, na origem ou associa-se a múltiplas actividades de inserção que visam responder aos problemas destas pessoas. Para conseguir cumprir a sua missão social de inserção (por vezes acompanhada de um objectivo de formação), as organizações da economia social integram as pessoas em dificuldades, propõem-lhes trabalho, financiam os seus salários e acompanham estas pessoas, em parte devido às ajudas públicas (Mertens, 2007). Nesta matéria, alguns actores da economia social conquistaram um papel chave e este não resulta apenas daquilo que motiva estas organizações ou da sua história, mas está verdadeiramente ligado à capacidade real de fornecer um conjunto de dispositivos numa escala e dimensão adequadas (Lyod, 2009). As próprias estruturas de inserção foram evoluindo em função das necessidades que foram

emergindo. Draperi (2007: 206) dá-nos conta desta evolução: os anos 80 do século XX marcam uma ruptura essencial. Até esta data, as estruturas de inserção existentes inscreviam-se na longa história da deficiência mental ou física, ou seja, davam uma resposta social a uma patologia. A partir dos anos 80, estas estruturas de inserção passaram a constituir respostas sociais às múltiplas formas de exclusão, essencialmente económicas e sociais.

Como resultado desta evolução, esta função de inserção associada à economia social constitui, como já referimos, uma importante inovação dos últimos trinta anos³³⁶. Para Defourny e Favreau (1996), o seu desenvolvimento parece ter-se realizado em torno de três actividades principais: **iniciativas de formação**, possibilitadoras de aprendizagens diversas ligadas ao mercado de trabalho; **iniciativas sectoriais** de inserção pela actividade económica (empresas ditas de inserção), estágios de duração variável e que no seu termo constituiriam uma via de acesso ao mercado de trabalho clássico e **iniciativas territorializadas** de revitalização económica e social trabalhando a inserção de segmentos mais desfavorecidos. A diversidade destas iniciativas é grande.

A propósito desta função da economia social convém lembrar as palavras de Favreau (2003: 11-12) sobre os componentes mais tradicionais da economia social e estas novas iniciativas. De acordo com o autor, a proximidade desta nova economia social com os componentes históricos da economia social pode variar mas, no essencial, dispõem dos mesmos grandes traços que as distinguem de uma empresa privada: i) os fins não são servir os interesses dos detentores de capital, mas cumprir funções sociais, no sentido que a actividade visa assegurar, ao mesmo tempo, viabilidade económica e utilidade social; ii) os actores associam-se para criar organizações que respondam às necessidades base de um grupo ou de uma colectividade local; iii) estruturas e regras orientadas para a participação democrática e que não distribuem o poder em função do capital detido e iv) actividades colectivas empreendedoras no sentido em que a produção de bens e serviços se desenvolve no mercado (privado ou público) a partir de um trabalho de cooperação entre elementos de uma mesma empresa.

Também a acção comunitária *Terceiro Sistema e Emprego*, a que já aludimos, contemplou um conjunto de organizações que, entre outros, tinha como objectivo principal a integração de pessoas excluídas do mercado de trabalho. Orientadas por um desejo de combate à injustiça e reforço da coesão social, muitas destas iniciativas tinham como objectivo primeiro não tanto a produção de bens ou de serviços específicos, mas sim a possibilidade de oferecer uma experiência profissional e

³³⁶ Lévesque (2006b: 14-15), recorrendo ao contributo de vários autores, identifica as principais inovações sociais deste tipo de iniciativas do domínio da inserção. Elas concretizam-se: a) na afectação mais eficaz dos recursos humanos ao reduzirem os custos de selecção e de formação destas pessoas e, proporcionando a futuros empregadores, as capacidades produtivas deste delicado segmento do mercado de trabalho, contribuindo, assim, para melhorar o seu funcionamento; b) no seu modo de intervenção junto das pessoas excluídas ao promoverem a sua participação e o seu reconhecimento como membros de uma comunidade de cidadãos; c) no questionamento da separação entre políticas sociais e políticas de emprego e de formação e na criação de um espaço inédito de tratamento social de desemprego, que tenta uma articulação do conjunto destas políticas com uma participação na esfera económica; d) na pluralidade de actividades, constituindo, assim, uma espécie de *laboratório de emergência de novas actividades* e e) no estabelecimento de laços com o território e no plano institucional.

melhorar a empregabilidade de determinados grupos-chave. Muitos projectos desta iniciativa europeia trabalharam com uma multiplicidade de grupos sociais desfavorecidos com vista a facilitar a sua integração no mercado de trabalho. Com isto, conseguiu-se não só aprofundar o conhecimento destes mesmos grupos, melhorar as técnicas de chegar até eles e desenvolver métodos adaptados às suas necessidades³³⁷.

Deste modo, a inserção pelo económico é uma realidade que emerge do cruzamento de iniciativas locais com políticas públicas, cujos contornos nem sempre foram os mais adequados. A partir dos anos 90 do século XX, vários problemas afectaram o mundo do trabalho e do emprego. As actividades da inserção pelo económico nasceram no seio de um determinado contexto, que se alteraria em função da crise que se instalou. Assim sendo, Defourny, Favreau e Laville (1998) identificam três orientações, que conferem à inserção pelo económico e à nova economia social um lugar diferente. À luz do pensamento destes autores (1998: 3-22), apresentamos o entendimento que fazem de cada uma delas, bem como a respectiva apreciação crítica:

1) **A formação de uma economia intermediária** - trata-se de proporcionar oportunidades de trabalho e de formação (com duração limitadas), de forma a que os trabalhadores num momento posterior encontrem um emprego permanente³³⁸. Estas oportunidades de inserção seriam um “trampolim” privilegiado para encontrar um “emprego dito normal”. O acesso a um posto de trabalho é visto como garantia de um processo de inserção social que vai muito mais além da inserção profissional. No entanto, o reconhecimento desta *démarche* afigura-se difícil porque se debate com a separação entre as diferentes economias do período fordista (economia de mercado, economia de não mercado e economia não monetária). Nesta concepção, a economia social está confinada à esfera das dádivas e do voluntariado e limitada a desenvolver actividades que se situem num registo não monetário³³⁹. Estas iniciativas de inserção não tiveram efeitos muito significativos nas estatísticas do desemprego; mas tiveram o mérito de demonstrar a sua utilidade para colocar no “caminho do emprego” os desempregados e de lhes proporcionar outras experiências de trabalho. Mas este entendimento da economia de inserção como uma economia intermediária está

³³⁷ Na avaliação feita ao impacto de alguns dos projectos desta iniciativa comunitária foi possível constatar o seguinte: o número de empregos criados foi muito variável; a abordagem adoptada por cada projecto para a reintegração das pessoas desfavorecidas variou de projecto para projecto; diferentes fórmulas de emprego foram utilizadas; os salários eram baixos; uma repartição equilibrada no que diz respeito ao tipo de postos de trabalho criados; forte implicação dos empregados nas decisões que se referem à organização ou à planificação; a formação recebida proporcionou uma mais valia em termos de qualidade do trabalho e os custos da criação de emprego eram mais elevados devido às necessidades de formação, de contacto com as pessoas e de socialização/motivação (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001).

³³⁸ Para os autores, esta orientação só seria viável se se libertasse das formas de institucionalização da inserção pelo económico dos anos 70 e 80 do século XX. Acrescente-se que a atenção dos poderes públicos sobre estas iniciativas ocorre, essencialmente, no momento em que o desemprego se começa a agravar.

³³⁹ Esta discriminação negativa em relação à economia social manifestou-se em vários países (Grã-Bretanha, Suécia, Alemanha, por exemplo). Contudo, gradualmente, a legitimação dos organismos de inserção foi progredindo positivamente; legitimação esta, também, assegurada por alguma legislação que se foi produzindo.

dependente das ofertas de recrutamento das empresas, pelo que as actividades de inserção devem repensar algumas das formas de actuação.

2) **A constituição de um sector de utilidade social** - procura atribuir um papel inédito à economia de não mercado. Parte do entendimento de que existem certos grupos populacionais que estão afastados do emprego e, como tal, sugere a criação de um sector de actividades novas reservado para estes grupos³⁴⁰. A utilidade social manifestar-se-ia duplamente: por um lado, os bens e serviços que daqui resultam mesmo que se destinem a consumidores individuais não deixam de ter um interesse colectivo e, por outro lado, os postos de trabalho são um suporte à inserção de grupos particularmente desfavorecidos. Apesar de, neste caso, na maior parte das vezes não existir uma selecção rígida do público-alvo, corre-se o risco de edificar um mercado de trabalho dedicado aos excluídos e, conseqüentemente, fortemente estigmatizado. O sector de utilidade social ao dirigir-se a públicos-alvo, pode enfrentar dificuldades de reintegração junto das empresas. Daqui resultam efeitos não muito positivos. Em vez de ocuparem um emprego estável, estes trabalhadores vão conhecendo, em alternância, postos de trabalho temporários, formação e situações de desemprego. O objectivo de que este sector funcionasse como uma *passerelle* para os trabalhadores em direcção ao emprego acabou por colocá-los numa armadilha³⁴¹. Ao nível desta orientação, dois aspectos merecem atenção: a questão do estatuto de emprego e saber se as actividades criadas são actividades novas ou se já existem, no sentido de averiguar o risco de substituição que elas representam. É sobre estes dois aspectos que insistem os defensores do “terceiro sector de utilidade social e ecológica”. Os autores não deixam de questionar esta orientação: este sector de utilidade social pode ser portador de alguma confusão entre actividades novas e inserção. Se os financiamentos para a inserção se transformam num paliativo obrigatório para equilibrar os resultados, o investimento necessário para criar actividades viáveis em novos campos económicos pode ser esquecido em benefício de um funcionamento mais barato que rapidamente encontra os seus limites, principalmente no campo dos serviços às pessoas onde a relação de confiança com o utilizador é fundamental. Existe, ainda, o risco de este sector se tornar um sector de “ocupação” de excluídos e de “empregos precários duráveis”.

3) **A construção de novas relações entre solidariedade e território** - evocando a fase original da economia social, defende uma recomposição das relações entre económico e social. A participação no espaço público é um dado essencial e o emprego é apenas um dos meios de aceder a este espaço público. Cidadania activa e criação de emprego são simultaneamente ambicionadas. Trata-se de procurar conjuntamente as oportunidades de socialização democrática e a oferta de trabalho e enfrentar a crise da integração social pelo trabalho e a dinamização dos laços cívicos.

³⁴⁰ Aliás, perante a situação em que se encontram muitos destes grupos, a reacção dos vários actores sociais é alargar o campo do emprego protegido.

³⁴¹ A este respeito, Defourny, Favreau e Laville afirmam que alguns países, como por exemplo a Áustria e a Espanha, ao perceberem algumas destas armadilhas, legislaram no sentido de as atenuar ou mesmo eliminar.

As consequências deste posicionamento vão muito para além do emprego; incluem a invenção de actividades e abrangem dinâmicas psicossociais e socioeconómicas diversificadas. A este nível, as práticas económicas referem-se aos vários tipos de economia. Nesta abordagem, para que a inserção pelo económico cumpra a sua verdadeira função, é necessário ultrapassar a lógica dos “alvos” e adoptar uma lógica transversal. Esta nova postura constituiria uma componente de um desenvolvimento baseado na valorização das potencialidades locais, através de formas que podem variar segundo os espaços. No entanto, os autores não deixam de chamar a atenção para as dificuldades com que esta orientação se debate: em dinamizar a participação; em desenvolver um certo espírito empreendedor; em “navegar” entre o Estado e o mercado e as dificuldades dos poderes públicos introduzirem lógicas mais transversais nas suas opções políticas.

Estas três perspectivas implicam sensibilidades diferentes, mas é importante não as opor para além do razoável. Os públicos visados pela inserção são muito heterogéneos e com trajetórias muito diversificadas (Defalvard e Lambert, 1999) e os desafios são de tal ordem importantes que é necessário reconhecer a utilidade destas três abordagens, pois cada uma delas tem a sua legitimidade e problemas.

Sobre estes problemas, Defourny, Favreau e Laville (1998: 22-25) afirmam o seguinte, relativamente a cada uma das três orientações. A primeira manifesta a prioridade em torno do direito comum e é sensível à questão de não estigmatizar os beneficiários da inserção. Contudo, ao confundir direito comum e economia de mercado, situa-se num impasse sobre a modificação estrutural das actividades produtivas nas economias actuais, fortemente terciarizadas e globalizadas. Esta orientação procura que, após um período de inserção, os trabalhadores encontrem emprego numa empresa, sem pensar que esta realidade enfrenta um contexto que nada tem a ver com o período dos “Trinta Anos Gloriosos”. A segunda coloca a sua ênfase na vontade de não abandonar as pessoas que estão em maiores dificuldades e de as fazer participar na esfera económica, sendo esta participação entendida como essencial para a sua integração social. Ela aposta no desenvolvimento de uma nova forma de economia de não mercado que é apenas acessível a determinados grupos, mas tem por limite a dificuldade em delimitar os públicos-alvo numa sociedade tão evolutiva e o perigo de ser uma espécie de “parque de estacionamento” numa economia maioritariamente considerada como paliativo e constantemente fragilizada por esta percepção. A terceira procura alargar o âmbito das possíveis acções a desenvolver, combinando as três dimensões: mercado, não mercado e não monetária. Mas o recurso a lógicas que tradicionalmente têm estado separadas coloca os seus limites: o risco de um certo bairrismo, activismo, separação das iniciativas da economia social mais tradicionais, entre outros.

Nesta análise que temos vindo a realizar sobre a economia social enquanto vector de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego, compete-nos, ainda, tecer mais algumas considerações sobre duas ideias-chave: a questão do **tratamento social de desemprego** e a **inserção pela actividade económica**.

A dimensão do desemprego conduziu muitos países com forte tradição em matéria de Estado-providência a desenvolverem um espaço inédito de tratamento social do desemprego. Este entendimento traduziu uma mudança importante: tenta articular, de forma inédita, políticas sociais e políticas de emprego a partir da convicção, segundo a qual a participação na esfera económica é um dos principais vectores de integração social (Defourny, Favreau e Laville, dir., 1998; Laville e Roustang, 1999). Mas como chama a atenção Greffe (2009), a integração não se inicia nem acaba com a obtenção de um posto de trabalho. Pelo contrário, a integração na sociedade e no mundo do trabalho é um processo que começa com a restauração dos laços perdidos. A escolha de estruturas apropriadas à formação individual e ao trabalho no seio da economia social, nas quais os indivíduos são reconhecidos como trabalhadores e cidadãos, pode ter um papel importante no restabelecimento destes laços. Naturalmente que é importante que as pessoas trabalhem. Mas limitar a integração unicamente a esta dimensão é um erro. O direito que deve ser reconhecido aos indivíduos não é o acesso a um contrato ou a um emprego; mas a “ocupação” de um espaço no qual possam aceder a empregos úteis para a sociedade, que garantam a autonomia económica e as prestações sociais e no qual a sua formação profissional seja encorajada e o desenvolvimento pessoal favorecido.

Assim, a existência simultânea de um conjunto de necessidades não satisfeitas e de um número importante de desempregados impulsionou a ideia de promover oportunidades de inserção. Foi o que se preconizou com estas medidas do **tratamento social de desemprego**, no sentido de proporcionar aos desempregados empregos transitórios, através dos chamados *travaux d'utilité collective* (TUC) ou dos chamados *contrats emploi-solidarité* (CES), mas também do reconhecimento das *associations intermédiaires* (AI)³⁴² destinadas a fornecer empregos ocasionais aos trabalhadores. Se, por um lado, estas e outras medidas permitiam às pessoas ter acesso a um trabalho - através destes estatutos intermédios entre o emprego e a assistência - por outro lado, permitiam uma redução das responsabilidades do empregador devido ao financiamento público. Tudo isto se processou no âmbito da definição de um determinado enquadramento: públicos-alvo (são os particularmente desfavorecidos); domínios de intervenção (são actividades onde as empresas privadas não estão presentes) e organismos de acolhimento (sector público, colectividades locais e associações) (Laville, 1998).

A solução temporária do **tratamento social do desemprego** tenta, como já se referiu, por um lado, articular as políticas sociais e o acesso a actividades económicas, partindo do princípio que esta participação é um importante mecanismo de integração social e, por outro lado, introduz estatutos que se situam entre o emprego e a assistência. A ideia é a de que é preferível ter um trabalhador temporário a ter um desempregado e poder servir como um trampolim para um emprego permanente. Esta medida é positiva para Estado, empresas e indivíduos. Mas também tem limitações. Os públicos estão definidos e os domínios reservados. A situação complica-se quando esta passagem na *passerelle* para o mercado de trabalho não se concretiza ou tarda

³⁴² Estes exemplos dizem respeito à realidade francesa.

em concretizar-se. A importância que esta medida assumiu nos países europeus tem o reverso da medalha ao retardar a legitimidade de certas iniciativas locais. Assiste-se a uma certa instrumentalização ao serviço da inserção dos mais desfavorecidos. Estas iniciativas acabam por se “prenderem” a um conjunto de programas e medidas o que faz com que se desviem da lógica inicial que as animou. Ao ficarem presas nesta “armadilha”, em vez de explorarem as vias através das quais podem explorar actividades e empregos no futuro, tornam-se um paliativo que confirma a degradação da condição salarial. Ao desviarem-se das suas verdadeiras motivações, estas iniciativas podem engendrar um dualismo assente na coexistência e na separação de uma economia internacionalizada que selecciona os trabalhadores “empregáveis” e uma economia local destinada às pessoas “não empregáveis” na economia competitiva (Laville, 1999). Bernard Eme e Laville (1995) alertam para as desvantagens de associar as novas iniciativas ao tratamento social do desemprego, pois isto desencoraja os promotores e as vontades de mobilização local. As iniciativas são deslocadas do seu objecto e tornam-se simples instrumentos de gestão das medidas. Sobre esta questão do tratamento social do desemprego se pronuncia Roustang (1994) ao afirmar que é necessário dar um outro significado aos conceitos de desemprego e às relações entre o económico e o social. Defende o autor que é essencial passar do tratamento social do desemprego para o tratamento social da economia. A economia deve passar a ser vista numa perspectiva cívica e social. A inserção social e cívica deve ser considerada como a grande finalidade e deveria estar à frente da prioridade da inserção profissional. Assim, deveria desenvolver-se um projecto político que englobasse a economia numa política de inserção social de todos, isto significaria passar da centralidade da política económica para a centralidade de uma economia política.

Quanto à inserção pela actividade económica, Defourny, Favreau e Laville (dir., 1998: 24-26) afirmam que esta inserção se apoia em programas temporários de emprego, mas não pode ser reduzida ao âmbito das políticas públicas. Em maior ou menor sintonia com estes programas públicos, a inserção pelo económico testemunha uma outra dinâmica, ou seja, a lógica é invertida no sentido em que não se trata de um processo descendente, mas resulta de *démarches* ascendentes³⁴³. Face aos limites das políticas públicas, um “militantismo económico” emerge, procurando outras vias para integrar os públicos em dificuldade. O processo de legitimação por parte dos poderes públicos destas iniciativas “da base” evidencia que a inserção pelo económico repousa numa dimensão empreendedora - o que a distingue do tratamento social do desemprego - e que é importante na medida que ajuda a evitar a natureza rotativa/rotineira dos empregos ocupacionais³⁴⁴. Mas este é um processo longo e

³⁴³ São essencialmente práticas locais e experiências que partem da sociedade civil, que gradualmente se foram organizando e representando alguma evolução face às políticas públicas.

³⁴⁴ Sobre esta questão, Defourny e Favreau (1996: 20) fazem a seguinte chamada de atenção: alguns podem confundir o tratamento social do desemprego pelos poderes públicos e as iniciativas da nova economia social. Mas a nova economia social inscrita na “inserção pelo económico” não é só um “viveiro” de empregos. Ela é também uma resposta a necessidades locais (a procura social) e um contributo para a vida democrática. Estas actividades económicas distinguem-se qualitativamente porque: reagrupam pessoas excluídas do mercado de trabalho; procuram simultaneamente objectivos sociais e económicos;

complexo e o tratamento desta realidade tem sido diferenciado se considerarmos os contextos nacionais. Contudo, a inserção pelo económico permitiu que se esboçasse uma articulação entre poderes públicos e sociedade civil na qual se procura uma recomposição das relações entre o económico e o social. A “inserção pelo económico” diz respeito a actividades de produção de bens e serviços que visam a inserção socioprofissional. E, estas actividades conhecem designações diferentes consoante os países: *community business*, na Grã-Bretanha; *associations intermédiaires*, *entreprises d’insertion* ou *régies de quartier* em França; *entreprises d’apprentissage professionnel* ou *agences locales pour l’emploi* na Bélgica; *cooperativas de solidariedade social* em Itália; *corporations de développement économique communautaire* na América do Norte (Quebeque, Canadá, Estados Unidos) (Defourny e Favreau, 1996: 4). É fundamental que esta inserção pela actividade económica seja territorializada.

Algumas das acções de **inserção pelo económico** têm conhecido um reforço do carácter económico da sua acção e a aproximação a modelos empresariais de gestão, reforço este, aliás, incentivado pelos Estados dos vários países. Se, até certo ponto, isto é positivo, por sua vez o confronto com a concorrência pode conduzir a uma posição de subalternização no contexto dos mercados locais (Monteiro, 2004)³⁴⁵. Ainda sobre esta ligação à administração pública na dinamização de serviços de natureza social, Eme (1997) cit. *in* Monteiro (2004: 77), fala num “... sector parapúblico de empregos precários mas duráveis”, pelo que os resultados alcançados ficam aquém do desejado. Se a ideia inicial partia do entendimento destes empregos como empregos de passagem, para posterior inserção no mercado “normal” de trabalho, este, conhecendo os problemas que actualmente enfrenta, oferece limitadas possibilidades. Perante estas dificuldades, muitas destas acções de inserção pelo económico estão “condenadas” a transformar-se numa economia de inserção.

7.2.2.1.- O caso das empresas de inserção

A prática e a teoria sobre as políticas activas dirigidas a colectivos desfavorecidos partilham a importância das novas formas de organização, onde se destacam as empresas de inserção³⁴⁶. Em muitos países europeus, estas iniciativas surgem como resposta às deficiências das políticas de emprego dirigidas a determinados grupos com dificuldades de inserção. Deficiências estas que encontram as suas causas, tanto do lado da procura, como do lado da oferta. No primeiro grupo de causas (do lado da procura): a procura destes trabalhadores diminui, porque cada vez mais se exigem novas competências e torna-se difícil ultrapassar os problemas de

apostam num modo de gestão associativo e utilizam o capital disponível numa perspectiva de empreendimento colectivo.

³⁴⁵ A este propósito, Monteiro (2004: 77) ilustra algumas destas consequências com o exemplo francês: a inserção em regimes de subcontratação pelas empresas tradicionais e a dificuldade em articular o compromisso entre a concorrência económica e o projecto de intervenção cívica.

³⁴⁶ Estas procuram a inserção de grupos desfavorecidos através de uma actividade económica. Estruturadas como iniciativas socialmente ascendentes (que emanam da própria sociedade civil) concebem de forma personalizada e específica a recuperação e reconversão laboral do indivíduo, configurando-se como parte de um processo global de inserção.

produtividade inerentes aos grupos desfavorecidos; o agudizar das pressões para reduzir ou eliminar a obrigatoriedade de empregar estas pessoas e a crise nos sistemas de bem-estar que contribuiu para a quebra do financiamento dos sistemas de emprego protegido. Do lado da oferta, é importante destacar o crescimento da população com deficiência e a sua respectiva incorporação, devido aos progressos médicos, aos esforços de escolarização e de socialização; a inserção parcial ou total no mercado de trabalho de grupos que anteriormente eram encaminhados para circuitos especiais e o forte crescimento de pessoas com dificuldades de aceder ao mercado de trabalho, resultantes do aparecimento de novas formas de marginalização social e alterações qualitativas do lado da procura (Ávila e Moreno, 1999: 58-59).

Assim, na diversidade que caracteriza a economia social a que já frequentemente aludimos, as actividades que visam a inserção socioprofissional dos trabalhadores desfavorecidos constituem um segmento particularmente interessante numa altura em que o desemprego atinge valores preocupantes. Desta forma, no âmbito da economia social, este conjunto de iniciativas tem sido denominado por *Entreprises Sociales d'Insertion* na versão francesa ou em inglês *Work Integration Social Enterprises* (WISE). Em Portugal, estas iniciativas são conhecidas por empresas de inserção e constituem entidades económicas autónomas cujo objectivo fundamental é a inserção profissional ou no seu seio ou na economia clássica de pessoas que vivem dificuldades importantes no mercado de trabalho. Esta inserção é realizada através de uma actividade produtiva e de um acompanhamento personalizado ou de uma formação qualificante das pessoas abrangidas³⁴⁷.

A realidade das empresas de inserção foi estudada no âmbito da Rede *EMES European Research Network* através de dois projectos principais: o Projecto PERSE - *The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work* (2001-2004) e o Projecto ELEXIES - *L'entreprise sociale: lute contre l'exclusion par l'insertion économique et sociale* (2002-2003). O primeiro projecto teve como objectivo principal medir a *performance* socioeconómica das empresas sociais de inserção, estudando mais de 150 iniciativas repartidas por onze países da União Europeia. Para concretizar este objectivo, combinou três abordagens: a) a análise dos diferentes tipos de recursos mobilizados pela actividade; b) a medida dos benefícios individuais (para os trabalhadores em inserção) e colectivos (para a sociedade em geral) proporcionados por estas empresas e c) o estudo da sua evolução organizacional ao longo do tempo e a interacção com as políticas públicas. O segundo projecto teve uma vocação essencialmente descritiva: fazer o repertório e descrever os traços essenciais das empresas sociais de inserção em doze Estados-Membros da União Europeia: quadros legais; estruturas de apoio e de financiamento; público-alvo e tipo de formação profissional³⁴⁸. Estes dois projectos foram desenvolvidos também no nosso país por Perista e Nogueira (2002; 2004)³⁴⁹.

³⁴⁷ As actividades que encontramos são muito variadas, ainda que a nível europeu, entre as mais comuns, destacam-se: os trabalhos manuais; a recolha e a reciclagem de lixo; a animação de espaços públicos ou de zonas verdes; o condicionamento e empacotamento de produtos; entre outras.

³⁴⁸ Davister, Defourny e Gregoire (2003) apresentam uma síntese dos resultados destes dois projectos: num primeiro momento, procuram dar a conhecer a grande diversidade que caracteriza as empresas sociais de inserção - fazem-no na base de cinco tipologias distintas: modalidades de inserção; estatuto

Um dos principais traços destas iniciativas consiste na combinação entre a lógica empresarial e a lógica social ao proporcionar a possibilidade dos trabalhadores participarem numa actividade produtiva real ou uma experiência laboral real, mas adaptada às características de cada um. Estas iniciativas ganham em duas frentes: ao criarem emprego e ao reforçarem a pertença à comunidade. Elas constituem uma resposta inovadora e eficaz de inserção de grupos desfavorecidos, apostando na formação para o trabalho e no trabalho, através da formação específica ou mediante a identificação de funções concretas às quais estes trabalhadores melhor se ajustam (Ávila e Moreno, 1999: 67-70). O Quadro 68 apresenta uma avaliação das empresas de inserção enquanto instrumentos de política laboral activa.

Quadro 68 - As empresas de inserção como instrumentos de política laboral activa - possibilidades e limites

Possibilidades das empresas de inserção
<ol style="list-style-type: none">1- Podem seleccionar e formar os grupos desfavorecidos a um custo bem inferior a outros actores sociais e, isto por duas ordens de razões: por um lado, contam com recursos gratuitos e por outro lado, contam com a experiência na gestão de problemas sociais. Estes elementos reduzem o défice de rentabilidade proporcionado pelos maiores custos de selecção-formação e a menor rentabilidade que supõe o emprego destes trabalhadores. Ao desenvolverem uma actividade económica oferecem a estes trabalhadores a possibilidade de os dotar das habilidades e qualidades necessárias para um eventual ingresso nas empresas clássicas (desta forma estas empresas não têm de assumir os custos de selecção e formação que supõe a contratação directa destes grupos desfavorecidos).2- Têm grande potencial para se tornarem credíveis e fiáveis junto do sector público e dos sindicatos. Contribuem para este potencial, alguns factores, entre eles: a natureza não lucrativa (reforçada pela obrigação de não distribuição de benefícios) e a adopção de formas organizativas democráticas e transparentes.3- Podem ter um importante papel na geração e desenvolvimento de políticas de emprego.4- Podem estabelecer com o sector público diferentes tipos de estratégias: uma estratégia de associação; uma estratégia de descentralização e uma estratégia experimental.5- Dispõem de uma importante capacidade de adaptação, o que lhes permite actuações selectivas, particulares e localizadas.6- A presença de voluntariado e a responsabilização de todos no desenvolvimento das actividades.
Limitações das empresas de inserção
<ol style="list-style-type: none">1- A natureza particularista e selectiva das intervenções na escolha dos próprios trabalhadores desfavorecidos. Isto acontece porque estas iniciativas sabem que têm de alcançar e manter um certo nível de produtividade que garanta a sua continuidade e lhes possibilite a inserção daqueles que não conseguem entrar no mercado de trabalho <i>normal</i>.2- A debilidade financeira intrínseca, resultante de vários factores: da precariedade dos financiamentos públicos, do difícil acesso a métodos de financiamento e da reduzida capacidade para mobilizar e captar as poupanças de particulares.3- A possibilidade de criar uma concorrência desleal para com as empresas tradicionais. No entanto, este argumento não tem muito validade, uma vez que as empresas de inserção tendem a dedicar-se a segmentos de mercado pouco explorados pelas empresas capitalistas.4- As dificuldades que as empresas de inserção têm em obter a aceitação, reconhecimento social e a reputação suficiente. Isto resulta em parte de algum atraso técnico e organizativo destas iniciativas, das dificuldades financeiras e de uma falta de cultura de empresa.5- A natureza amadora de algumas iniciativas e a carência de profissionais, o que as torna muito dependentes da solidariedade comunitária e do voluntariado e mesmo do próprio tecido socioeconómico local. Têm, assim, problemas de gestão e de planificação, assim como grandes dificuldades em mobilizar recursos financeiros.

Fonte: elaborado a partir de Ávila e Moreno, 1999: 70-74.

dos trabalhadores em inserção; modalidades de formação socioprofissional; principais características dos público-alvo e repartição dos recursos utilizados - e, num segundo momento, partem do conceito empresa social para identificar os pontos comuns com as empresas sociais de inserção.

³⁴⁹ No âmbito do projecto ELEXIES e tendo em conta a definição por ele adoptada no que diz respeito às empresas sociais de inserção, foram consideradas, a nível do nosso país, dois tipos de empresas sociais de inserção: as empresas de inserção e o emprego protegido. Alguns exemplos, nomeadamente ao nível do *Mercado Social de Emprego*, como são os casos do *Programa Inserção-Emprego* e das *Escolas Oficinas* que, apesar de terem como objectivo a integração de grupos desfavorecidos, não preenchem todos os requisitos da definição seguida pelo projecto, não sendo assim contemplados no seu âmbito (Perista e Nogueira, 2002: 5). Assim sendo, é em torno do emprego protegido e das empresas de inserção que as autoras apresentam as suas conclusões (cf. Quadro I.17 e Quadro I.18, em anexo).

7.2.3.- Avaliação da economia social, enquanto criadora de emprego e vector de inserção e de integração no mercado de trabalho e de emprego

Tendo em conta os pilares da Estratégia Europeia para o Emprego, a economia social pode contribuir para a concretização desses mesmos pilares. Mas para que este contributo se concretize é fundamental que se processe uma renovação da acção pública relativamente a alguns aspectos fundamentais (CIRIEC, 2000: 230-232):

- A economia social não deve apenas ser visto como um meio de reintegração. Será cada vez mais essencial apostar na criação de empregos duradouros e dotar as organizações de profissionais. As oportunidades de inserção devem ser analisadas de acordo com a natureza das actividades. Contudo, é importante que esta dimensão da inserção não seja entendida como característica natural da economia social.
- A economia social pode criar empregos, mas é importante ligar a criação de emprego à coesão social e à cidadania activa. O cumprimento destes dois princípios exige mudanças nas relações entre a economia social e as políticas públicas. Um dos primeiros pontos a resolver é evitar a confusão com um tratamento social de desemprego que condiciona o seu próprio desenvolvimento. No fundo, parece existir um certo paradoxo entre, por um lado, a criação de empregos temporários e, por outro lado, a urgência de responder a necessidades que são permanentes. Algumas das políticas existentes acabam por colocar a economia social numa certa ambiguidade, ao fazer dela um instrumento para colocar determinados públicos a trabalhar, o que pode por em causa a sua própria qualidade. A economia social não pode ser um reservatório para estes públicos; ela deve sim ser alvo de uma abordagem económica para que consiga assegurar a estabilidade das actividades que desenvolve. Se esta abordagem se concretizar, a economia social poderá, em algumas dos seus componentes, desempenhar uma função de inserção, mas o seu êxito assentará numa mistura de diferentes públicos e não no acolhimento de um público específico. Uma segunda exigência está relacionada com a necessidade de se evitem certas situações de instrumentalização por parte das autoridades públicas, pelo que será fundamental encontrar modos de contratualização precisos, que respeitem quer uma visão global e coerente quer a realidade dos grandes subsectores.

O tratamento social do desemprego e a inserção pela actividade económica têm sido alvo de uma apreciação/avaliação dos seus resultados. De facto, como constata Laville e Roustang (1999: 223-225), nem sempre tem corrido tudo bem com estes programas/iniciativas. Entre as principais razões para esta situação, os autores identificam a ausência de um verdadeiro diagnóstico da situação, a não avaliação do que se vai fazendo e a falta de articulação entre políticas. A estas razões é, ainda, possível, na opinião Laville (1998: 185-186) acrescentar, as seguintes: a lógica dos

lugares disponíveis suplanta a lógica do itinerário pessoal à imagem do que se passa na formação e os beneficiários estão em postos de trabalho que não escolheram, uma vez que tudo é feito em função das oportunidades do momento, tendo apenas acesso a postos de trabalho temporários, o que não facilita a aquisição de qualificações sociais e profissionais³⁵⁰. Daqui decorre uma avaliação pouco satisfatória: por um lado, a ideia da inserção pelo económico como *passerelle* para a empresa encontra dificuldades crescentes devido à natureza do desemprego e à dificuldade em encontrar um emprego estável depois de sair da empresa de inserção, por exemplo. Em vez de ser um trampolim para os beneficiários poderá transformar-se numa armadilha. E, este perigo é bem real, podendo criar uma economia de segunda zona, com remunerações e protecção social inferiores, colocada numa situação de subcontratação. Por outro lado, ao constituir um sector de utilidade social, com tarefas de utilidade colectiva que estão reservadas aos desempregados de longa duração, é uma forma de activar as despesas passivas.

Opinião semelhante é partilhada por Castel (2007: 421): muitas das medidas, apresentadas como medidas provisórias e destinadas a servirem de elo de transição para um emprego durável mostraram resultados bem diferentes na prática. Em vez de cumprirem esta função de transição, observam-se com frequência algumas das seguintes situações: o andar de estágio em estágio, de emprego subsidiado em emprego subsidiado ou empregos com duração limitada, alternados com períodos de maior ou menor inactividade, apoiados (nem sempre) por alguma ajuda social. Desta forma, assistiu-se à instalação de actividades consideradas provisórias e que gradualmente se transformaram não numa realidade permanente, mas sim em situações de duração indeterminada. Daqui resulta uma precarização das actividades, da vida das pessoas e das próprias estruturas (Demoustier, dir., 2002a).

Na base do tratamento social do desemprego e da inserção pelo económico está subjacente a questão da inserção. Por sua vez, esta função de inserção está muito associada a políticas públicas que são, muitas vezes, e utilizando uma expressão francófona, *ciblées* e não transversais, podendo contribuir para um segundo mercado de trabalho³⁵¹ ou aquilo que Defourny e Favreau (1996: 19) apelidam da zona da “efervescência ocupacional”³⁵². De facto, este envolvimento com as políticas públicas não está isento de alguns riscos, nomeadamente a perda da força da

³⁵⁰ Desta forma, as consequências são, na opinião do autor, inevitáveis: os beneficiários não se conseguem profissionalizar; os representantes das colectividades territoriais e da administração que incentivam acções neste domínio estão decepcionados com os resultados; os promotores e prestadores estimam-se mal apoiados e os utilizadores recorrem a estes serviços quando não têm outras opções.

³⁵¹ Esta limitação é evidenciada por Laville (1998: 185-186) ao afirmar que a pressão exercida pela dimensão do desemprego faz com que as atenções se desloquem para objectivos de natureza quantitativa, suscitando uma grande pressão no sentido de se atingirem determinados indicadores desta natureza. Apesar das várias chamadas de atenção iniciais para que estes empregos não fossem substitutos dos empregos existentes – tanto no público, como no privado – a verdade é que estas garantias foram sucessivamente perdendo força. Em algumas organizações é difícil evitar que certas tarefas não sejam mantidas e assumidas por pessoas que beneficiam das medidas do tratamento social de desemprego. O recurso permanente a este tipo de estratégia fez nascer, ao lado do sector público oficial, um mercado de trabalho particular onde as tarefas pouco qualificadas e efectuados no âmbito de contratos de trabalho de curta duração e mal remunerados não têm um papel efectivo de transição entre o desemprego e o emprego.

³⁵² É importante que as ajudas do Estado permitam implementar actividades económicas em vez de actividades ocupacionais com uma mera vocação social (CIRIEC, 2000: 232).

referência aos valores originários da economia social, do significado da autonomia e da coesão (Monteiro, 2002: 13). Demoustier (2004), ao referir-se à realidade francesa, afirma que a especificidade da economia social é fortemente questionada pela sua inserção nas políticas de emprego, que hesitam entre a política de criação activa, a política de inserção e a política social³⁵³. Deste facto, resulta uma certa ameaça de instrumentalização por parte dos poderes públicos e as relações destes últimos com a economia social situam-se sucessivamente ou concomitantemente no registo das políticas económicas (criação e apoio às actividades), das políticas de emprego (formação, inserção, criação de emprego), das políticas sociais (ocupação, rendimento, família) ou das políticas da cidade (paz social, laços de proximidade, desenvolvimento social). Assim, no entender da autora, para que a economia social possa afirmar o seu papel alternativo, é fundamental que redefina as suas formas de organização, os laços com os poderes públicos e reexamine as suas relações com os vários movimentos sociais.

Desta forma, podem surgir problemas que resultam da confusão entre uma estratégia de inserção e uma estratégia de desenvolvimento de actividades de utilidade social. Vários autores têm alertado para as consequências/os riscos desta “confusão”. Enjolras (1998: 228-229), por exemplo, identifica três tipos de riscos inerentes ao desenvolvimento das actividades de utilidade social. Em primeiro lugar, o *risco de estigmatização*. Este sector de actividades pode aparecer como um sector de “desterro” para as pessoas incapazes de aceder ao mercado de trabalho clássico se estas actividades estiverem reservadas unicamente às pessoas em dificuldade. Esta imagem estigmatizante associada a este sector pode torná-lo pouco atractivo para aqueles que estão destinados a nele trabalhar (porque não têm melhor), o que pode acentuar a fractura social. Desta forma, em vez de se promover uma sociedade de partilha, corre-se o risco de criar uma sociedade de “parcage”, para utilizar a expressão do autor. Para ultrapassar este risco, será desejável que este sector abranja todo o tipo de pessoas. Em segundo lugar, o risco de criar unicamente uma actividade ocupacional ou artificial, isto é, pode-se cair na tentação de enquadrar pessoas em dificuldade com o objectivo de lhes proporcionar uma actividade remunerada, sem que com isto uma necessidade real seja satisfeita. Por último, o risco de criar uma sub-função pública. Muitas das tradicionais funções do Estado, das colectividades territoriais ou dos estabelecimentos públicos não são suficientemente cobertas devido à falta de meios. É necessário evitar que estas actividades não destabilizam as profissões existentes na função pública, propondo condições de emprego menos favoráveis para funções idênticas. Só a inscrição do desenvolvimento destas actividades no âmbito de processos de desenvolvimento territorializado poderá evitar estes riscos.

Por sua vez, Gouil (1999: 105), sobre os problemas que a inserção pelo económico suscita, parte de uma entrevista que realizou a um responsável de uma associação sobre esta questão e que o seu interlocutor baptizou como a “teoria das ilhas”. E, reproduzimos a resposta do entrevistado, pois a metáfora utilizada é

³⁵³ A mobilização das organizações da economia social no quadro das políticas públicas é forte, pois elas cumprem missões de interesse geral, sem pesar directamente no orçamento ou no serviço público.

ilustrativa: “É possível aprender a conduzir um carro numa ilha, mas rapidamente nos aperceberemos que, numa ilha, as regras podem ser menos rígidas ou até mesmo ter algumas regras particulares. Por exemplo, o presidente da autarquia pode dar prioridade ou autorizar que, em certos casos, tanto se ande pela direita como pela esquerda. Quem aprende a conduzir numa ilha corre o risco de ter maiores dificuldades quando pegar num carro no continente”. O domínio da inserção pelo económico é, na opinião do autor, um pouco parecido com este exemplo. Há o risco que estas ilhas se criem e, por um lado, isto é positivo; mas a passagem ao *continente da economia* de mercado pode ser feita com dificuldades. O risco da economia social no sector da inserção pelo económico é o de criar diferentes estruturas que, em função dos seus recursos, dimensão e modo de gestão se vão afastando da realidade empresa ao mesmo tempo que aumentam os indivíduos destas ilhas, sem qualquer esperança de criar pontos, fluxos de passagem suficientes com o resto da economia. Acrescente-se que, nos dias de hoje, a *démarche* em relação ao *continente económico* é cada vez mais difícil e delicada.

7.3.- As vantagens e os “riscos/armadilhas” da economia social enquanto empregadora

A evolução e as exigências do contexto actual também se reflectem na economia social. Este facto coloca desafios aos quais é importante saber responder. Pela sua própria natureza, estrutura e modo de funcionamento, a economia social tem as suas especificidades e vantagens enquanto empregadora:

- contribui para a criação e preservação do emprego e para o desenvolvimento local, revelando uma maior capacidade para integrar públicos desfavorecidos;
- responde às aspirações de empreendedores sociais;
- aposta na formação como alavanca de promoção social;
- proporciona um valor acrescentado ao ter em consideração questões éticas e de equidade;
- oferece maior flexibilidade em termos de horários de trabalho³⁵⁴;
- promove a satisfação no trabalho, pela identificação entre expectativas individuais e profissionais;
- valoriza o trabalho socialmente útil;
- permite uma maior democratização da sociedade;
- cria um emprego de utilidade social;

³⁵⁴ Estes aspectos podem ser particularmente atractivos para as mulheres, principalmente nas questões relacionadas com a conciliação trabalho e família.

- surge como resposta aos problemas de pobreza e de exclusão social e cria não só novas respostas à satisfação de necessidades, mas também novas soluções institucionais que concretizam formas mais plurais, democráticas e participativas;
- coloca em marcha projectos económicos e sociais alternativos com potencial de inovação, criando novas formas institucionais e novas formas de trabalho em rede;
- facilita a inserção social e a integração no mercado de trabalho;
- conjuga o económico e o social;
- participa nas dinâmicas locais de criação de emprego;
- fundamenta a sua acção numa lógica de proximidade e com uma intervenção localizada;
- revela capacidade de mobilização social de vários actores;
- ajuda a combater o desemprego;
- permite a criação de novas profissões e a melhoria da empregabilidade.

Se é certo que é enriquecedora a função desempenhada pela economia social enquanto empregadora, é importante ter em consideração algumas “riscos/armadilhas” inerentes a esta função:

- algumas destas organizações são frágeis num ambiente social, económico e político em mudança. Elas não têm todos os instrumentos para planificar o futuro, recrutar pessoal competente e obter fundos. As organizações têm dificuldade em planificar o futuro e em comprometer-se com a planificação estratégica. Existem obstáculos à retenção dos recursos humanos, o que mina as capacidades e as habilidades das organizações em desenvolver o seu capital humano e intelectual. O “fardo” administrativo é pesado (Harrisson e Gervais, 2007: 4).
- A globalização tem trazido uma competição bastante acrescida a sectores da economia social já estabelecidos, o que tem conduzido à reestruturação, consolidação e, em alguns casos, à diversificação (CIRIEC, 2000: 89). Esta situação coloca exigências ao nível da gestão de recursos humanos.
- A diversidade dos recursos humanos é um desafio (conseguir gerir a relação entre trabalhadores e voluntários) e é importante para responder à complexidade da sua intervenção (categorias de pessoas a quem estas actividades se dirigem; a natureza e a diversidade dos serviços assegurados; a multiplicidade de fontes de financiamento; a multiplicidade de operadores; etc.).

- Nas organizações de menor dimensão nem sempre é fácil encontrar recursos humanos polivalentes e com forte implicação no projecto. Existem algumas dificuldades em dotar e reter recursos humanos num mercado fortemente competitivo. A mobilidade dos trabalhadores é grande, pois os salários não são muito elevados (Harrisson e Gervais, 2007)³⁵⁵. É imprescindível que a economia social seja uma empregadora atractiva para continuar a assegurar a sua função.
- Estas iniciativas não escapam às pressões e à desregulamentação do mercado de trabalho, quer sejam motivadas pela concorrência quer pelas restrições orçamentais³⁵⁶ (Demoustier e Pezzini, 1999).
- É importante que estas organizações abandonem a imagem que actuam fundamentalmente em situações de urgência, para que se possam consolidar e desenvolver, sem terem um papel meramente transitório na satisfação das necessidades ou de uma função supletiva de acolhimento de públicos desfavorecidos. “O risco é mesmo grande de ver a opinião pública de certos países identificar economia social e iniciativas de inserção profissional para os desempregados mais marginalizados” (Defourny, Develtere e Fonteneau, 1999: 18).
- Existe risco da instrumentalização por parte dos poderes públicos. Esta situação pode ter como consequências: o afastamento da missão principal; a comercialização de operações; o comprometimento da autonomia; a inserção de pessoas que não corresponde às verdadeiras necessidades; a produção de bens e serviços cuja utilidade seja marginal; a lentidão dos processos; entre outras.
- Os poderes públicos lançaram algumas medidas de emprego para ajudar a resolver os problemas da crise e do desemprego. Se, por um lado, tiveram o mérito de debater a questão da inserção no trabalho e afirmar a possibilidade de melhorar as competências e as oportunidades de aceder ao mercado de trabalho, por outro lado, o seu sucesso foi restrito devido aos limites do financiamento público, aos fracos níveis de criação de emprego e a um sistema que faz escolhas entre os públicos a que se dirige (Demoustier e Pezzini, 1999: 131).
- São cada vez mais os projectos e os programas que são financiados e não tanto as próprias organizações. Esta situação proporciona algumas contrariedades, pois as organizações vêm as suas capacidades reduzidas e ficam obrigadas a procurar novos financiamentos, a gerir melhor os seus

³⁵⁵ Os autores fazem referência a um estudo realizado em 266 organizações que demonstrava que o emprego aqui criado é mais estável. Contudo, oferecem menos benefícios complementares, tais como planos de seguros, reformas, etc.

³⁵⁶ Sendo assim, há que tentar evitar estratégias de flexibilização quantitativa, redução de horários de trabalho e a escolha dos mais produtivos.

orçamentos e a estabelecer outro tipo de parcerias com possíveis financiadores (Harrisson e Gervais, 2007: 4).

- As exigências de profissionalização jogam-se num terreno social vasto e complexo.
- A gestão destas organizações é complexa, pois existem múltiplas fontes de financiamento³⁵⁷, vários grupos de interesses, de movimentos sociais, de utilizadores, etc.
- A falta de formalização de algumas políticas e procedimentos, concretamente em matéria de gestão de recursos humanos, pode ser um problema.
- Se a inserção na economia social for feita num quadro de precariedade e em que ela representa apenas um trampolim ou uma porta de entrada para outros empregos, então, tornar-se-á mais difícil implementar orientações estratégicas ao nível dos recursos humanos.
- É importante desenvolver um certo tipo de competências (gestão, liderança, finanças, etc.).
- A economia social não pode ser reduzida a um programa de inserção e de promoção da empregabilidade, sobretudo quando concebida apenas sob o prisma de um sector de transição para a economia de mercado ao serviço do Estado (Monteiro, 2002).
- A diversidade de quadros legais e acordos a que está sujeita é grande.
- Fazer a associação destas iniciativas ao tratamento social do desemprego. As iniciativas são deslocadas do seu objecto e tornam-se simples instrumentos de gestão das medidas.

É importante ter consciência que a economia social não é um mero auxiliar para situações de crise, sobretudo de desemprego ou de exclusão social e económica. Ela tem uma razão de ser própria e claras opções de funcionamento na sociedade. O papel da economia social é importante, mas incorre nalguns riscos: a redução a uma simples substituição e compensação das falhas do Estado e do mercado; o restringir-se à problemática da inserção das pessoas excluídas dos circuitos tradicionais de emprego; a solução de recurso/o simples paliativo³⁵⁸/o “reservatório” dos que não encontram emprego no sector estatal ou no sector privado lucrativo (Kovács, 2002) e a instrumentalização pelo Estado.

³⁵⁷ Para além desta diversidade, muitas destas fontes não estão asseguradas no longo prazo, pelo que são imprevisíveis e irregulares.

³⁵⁸ Este é, aliás, um dos cenários possíveis no quadro de uma economia neoliberal forte (Favreau e Lévesque, 1995).

8- Economia social, um contributo plural

As iniciativas da economia social são múltiplas e variadas³⁵⁹ e as suas actividades desenvolvem-se em áreas muito diversas; áreas estas que, por vezes, respondem aos desafios concretos de cada país ou região³⁶⁰. Ao fazê-lo, dinamizam múltiplas solidariedades (solidariedades familiares, relações de vizinhança e de proximidade, modalidades de pertença associativa ou profissional) e representam uma maneira diferente de criar e distribuir riqueza, esperando que os seus efeitos se façam sentir, como nos dizem Neamtan (2002a;b) e Borzaga e Tortia (2009), em vários domínios: na criação de emprego; no reforço da coesão social; no desenvolvimento da cidadania; na promoção da democracia participativa; na emergência de novas formas de desenvolvimento local; nas relações entre o económico e o social, entre a sociedade civil e o Estado e entre os diferentes componentes da sociedade à escala local, regional, nacional ou mesmo internacional; na capacidade de transformar necessidades colectivas em procuras sociais; na resposta a preocupações de segmentos da população activa; na canalização da criatividade social e na prestação de serviços inovadores. Mas estes são apenas alguns dos domínios onde a economia social poderá actuar e cuja leitura poderá depender muito do local onde nos encontramos e do nosso interlocutor. E, isto acontece, porque, muitas vezes, a economia social apresenta características diferentes de país para país e mesmo dentro de um mesmo país. No entanto, esta diversidade não impede a caracterização dos contributos da economia social.

Bridge, Murtagh e O'Neill (2009) apresentam oito “tipos” de papéis susceptíveis de serem atribuídos à economia social. Para os autores, esta listagem não é exaustiva e cada um dos “tipos” de papel não deve ser visto de uma forma hermética. A leitura do Quadro 69 permite reforçar a ideia que temos vindo a desenvolver ao longo do nosso trabalho: o contributo da economia social é mesmo plural e abrange quer uma dimensão quantitativa, quer uma dimensão qualitativa, nem sempre fácil de avaliar e, muitas vezes, subestimado.

³⁵⁹ Apesar da diversidade, é possível estabelecer alguns traços comuns. Segundo Defourny e Develtere (1997: 10), salvo algumas excepções, as iniciativas da economia social são de pequena ou média dimensão; têm um modo de funcionamento descentralizado; caracterizam-se, também, por alguma homogeneidade social, isto é, as condições económicas e sociais dos seus membros são semelhantes, o que reforça a coesão do grupo; têm como fonte de dinamismo a criatividade e a capacidade de iniciativa dos seus membros. Aliás, as soluções internas adoptadas em termos de organização, funcionamento e controlo resultam das opções dos seus próprios elementos, da consideração pelas realidades locais; de uma liderança de qualidade assegurada por verdadeiros “empreendedores sociais” e do desenvolvimento de actividades que não segue um calendário preciso e rigoroso, previamente elaborado.

³⁶⁰ Esta ideia é importante: se, de facto, as iniciativas da economia social fornecem provas tangíveis da possibilidade de tratar de outra forma o económico, distinguindo-se do sector público e do sector privado lucrativo, pelas suas origens, pelos seus objectivos, pelo seu modo de gestão, pela afectação dos ganhos, tais provas só se podem aferir desde que estas iniciativas estejam ancoradas em dinâmicas territoriais (Ninacs, 2002).

Quadro 69 - Os papéis da economia social

<p>1- Um papel económico</p> <ul style="list-style-type: none">• produção/prestação de produtos e serviços• promoção do espírito empreendedor e da competitividade• criação de emprego, muitas vezes, para grupos socialmente excluídos• formação das pessoas e seu acompanhamento• facilitação do desenvolvimento económico/social através de subvenções ou da obtenção de empréstimos em condições mais favoráveis
<p>2- Um papel social</p> <ul style="list-style-type: none">• completar a acção social do Estado nos serviços sociais e responder a certas necessidades sociais• promover a inovação nos serviços prestados e adoptar um papel de guia na introdução ou melhoramento dos serviços, antecipando-se ao sector público• fornecer um modelo alternativo de serviço e de gestão• alcançar áreas e pessoas que outras iniciativas não conseguem• promover a inclusão e a acção social e o capital social• reforçar a participação cívica através dos voluntários
<p>3- Um papel local</p> <ul style="list-style-type: none">• investir em áreas em que o investimento privado é baixo• criar e gerir espaços de trabalho• facilitar a utilização dos recursos endógenos em prol da comunidade• dotar as comunidades de algumas ofertas• aproveitar e preservar a história local• criar o espaço público atractivo
<p>4- Um papel ambiental ou cultural, artístico, desportivo</p> <ul style="list-style-type: none">• promover e praticar actividades ambientais sustentáveis• incentivar os esquemas de reciclagem• apostar em actividades artísticas• facilitar o desenvolvimento de actividades desportivas
<p>5- Um papel educacional</p> <ul style="list-style-type: none">• reforçar a presença nos vários níveis de ensino• completar as abordagens e assuntos tradicionais
<p>6- Um papel político</p> <ul style="list-style-type: none">• defender e ajudar a promover uma sociedade mais justa, democrática e participativa• reforçar o compromisso dos diferentes actores e o pluralismo• proporcionar uma abordagem económica alternativa e mostrar que os negócios não têm de ser unicamente vistos numa óptica de lucro máximo e enriquecimento pessoal• promover uma cultura com um sentido diferente• fornecer um paradigma alternativo
<p>7- Um papel moral e ético</p> <ul style="list-style-type: none">• promover a religião, a espiritualidade, uma sociedade mais amiga e/ou o desenvolvimento moral e/ou valores éticos• reforçar o princípio do dar em detrimento do princípio do receber
<p>8- Um papel pessoal</p> <ul style="list-style-type: none">• ajudar os fundadores e as pessoas que estão no terreno a concretizarem os seus objectivos e a manterem-se actualizados

Fonte: elaborado a partir de Bridge, Murtagh e O'Neill, 2009: 253-256.

Retomando a ideia sobre a subestimação do contributo da economia social, Neamtam (2002a: 218) apresenta algumas justificações. Em primeiro lugar e, apesar de todo o caminho percorrido, a economia social permanece ainda como uma realidade mal conhecida por uma parte significativa da população, o que conduz à construção de uma imagem que nem sempre corresponde à realidade e que, por vezes, está muito centrada, num determinado domínio (por exemplo, a tendência de alguns verem o papel da economia social associado à reintegração social e profissional de públicos em dificuldade e à produção de bens e serviços abandonados pelo Estado e pelo mercado). Mas o valor acrescentado da economia social repercute-se noutras esferas³⁶¹, tal como já tivemos oportunidade de referir anteriormente. Em

³⁶¹ Jeantet (2000: 64-65) dá mais alguns exemplos deste valor acrescentado: a procura de uma melhor relação qualidade-preço; o contributo que proporciona a uma determinada colectividade no exercício da solidariedade; a participação activa dos seus membros; a preocupação em que cada pessoa tenha uma posição digna; o proporcionar um trabalho que permita o desenvolvimento integral da pessoa e da sua qualificação; a procura de uma certa sustentabilidade; o envolvimento dos indivíduos na esfera económica

segundo lugar, o potencial da economia social está longe de estar esgotado. Muitas actividades económicas não são, não podem ou não devem ser tomadas nem pelo Estado nem pelo mercado e, como tal, ainda estão por desenvolver muitas actividades e existem muitas necessidades sociais que estão longe de estarem satisfeitas. Em terceiro lugar, não existem ainda muitos estudos que se tenham dedicado à *performance* social e económica destas iniciativas, quer no plano micro, quer no plano macro. Ora, esta avaliação é fundamental no processo de conhecimento e de reconhecimento das realizações da economia social³⁶². Independentemente de todas estas questões, existem algumas áreas que merecem um maior consenso/reconhecimento sobre os contributos da economia social. São eles: o emprego³⁶³, a coesão social, o desenvolvimento local, a inovação social e a democratização.

8.1.- A economia social e a coesão social

Um dos papéis mais visíveis da economia social está associado à sua luta pela inclusão social num contexto de crescente exclusão (nomeadamente, a exclusão sociolaboral) e cujos contornos parecem estar longe de abrandar. Complementando e, sobretudo, preparando o terreno para a tomada de decisões no domínio público sobre esta questão, a economia social demonstrou a sua capacidade no aumento dos níveis de coesão social de duas formas: por um lado, contribuiu para a integração social e laboral de pessoas e regiões desfavorecidas e, por outro lado, permitiu o reforço da cultura democrática, o aumento da participação social e deu voz e capacidade de negociação a certos grupos excluídos do tecido económico e do processo de elaboração e aplicação de políticas públicas (CIRIEC, 2007).

Assim sendo, o papel da economia social é plenamente convergente com o modelo social europeu. O seu objectivo histórico é garantir níveis elevados de bem-estar e de integração social, económica e política quer através de mecanismos públicos quer através de mecanismos privados. A economia social contribui para fazer da coesão social um factor de competitividade e fá-lo através da reconstrução e consolidação dos laços sociais e da criação de riqueza. Depois, como comporta especificidades, constitui um pólo de actividades que não está submetida a jogos financeiros nem a ofertas públicas de aquisição, representando, assim, como afirma Jeantet (2000), um pólo de estabilidade económica e social.

A própria noção de economia social está ligada aos conceitos de progresso e coesão social. A economia social é um espaço que regulamenta o sistema em prol de um modelo de desenvolvimento social e económico mais equilibrado. Este papel regulador transparece em vários planos: na definição de actividades socioeconómicas;

e social; a criação de laços sociais; os pólos de estabilidade social e económica; etc. Todos os componentes da economia social, cada um à sua maneira, procuram criar riqueza social.

³⁶² Os processos avaliativos são úteis para: melhor conhecer as especificidades da economia social; qualificar o seu justo valor quer a nível micro quer a nível macro; especificar as condições necessárias para este novo modelo de desenvolvimento, entre outras utilidades.

³⁶³ Sobre este contributo não teceremos directamente qualquer referência, uma vez que foi desenvolvido no capítulo 7 (Parte I) e mencionado por diversas vezes ao longo de todo o trabalho.

na acessibilidade aos serviços (dos pontos de vista geográfico, social, financeiro e cultural); na capacidade de adaptar os serviços às necessidades e de criar estabilidade num contexto de economias eminentemente cíclicas (Demoustier, 2001; 2006). Ficou, também, demonstrada a capacidade da economia social para criar oportunidades para a sociedade bem como o seu contributo para o desenvolvimento que dá prioridade à dimensão humana (CIRIEC, 2007).

8.2.- A economia social e o desenvolvimento local

Não deixa de ser curioso referir que o ressurgimento da temática do desenvolvimento local coincide com o ressurgimento da economia social. A propósito da articulação entre o desenvolvimento local e a economia social, Lévesque (2002a) destaca o processo de emergência do desenvolvimento local, sublinhando a sua importância no contexto actual de globalização e dos aspectos novos que o caracterizam³⁶⁴: uma relação cada vez mais forte em relação ao território e a sua acção no centro da construção dos laços sociais. O desenvolvimento local oferece oportunidades interessantes para, segundo Saucier (2002: 146-147), repensar as relações entre o económico e o social, desenvolver diferentes actividades humanas, mobilizar os recursos humanos e promover parcerias entre os actores sociais, contribuindo, assim, para um modelo mais solidário de desenvolvimento.

O conceito desenvolvimento local corresponde a uma multiplicidade de iniciativas de base local, a partir das quais, actores locais tentam encontrar respostas para os problemas que foram surgindo após os “Anos Dourados”; problemas estes das mais variadas origens e naturezas. Para Amaro (2009: 111), o desenvolvimento local define-se através dos seguintes atributos: “a) um processo de mudança, levando à melhoria do bem-estar e das condições de vida da população; b) centrado numa comunidade territorial de pequena dimensão, definida pela existência (real ou potencial) de uma identidade comum, capaz de mobilizar solidariedade de acção (colectiva) e com pretensões a uma autonomia de afirmação do seu destino; c) que tem como uma das suas motivações fundamentais a resposta a necessidades básicas da comunidade que estão por satisfazer; d) a partir essencialmente da mobilização das capacidades locais; e) o que implica a adopção de metodologias participativas e de *empowerment* da comunidade local (...); f) contando também com a contribuição de recursos exógenos, capazes de mobilizar e fertilizar os recursos endógenos (e não de os substituir ou inibir); g) numa perspectiva integrada, na abordagem dos problemas e das respostas; h) o que exige uma lógica de trabalho em parceria, ou seja, de articulação dos vários actores, protagonistas e instituições locais ou a trabalhar no

³⁶⁴ Para Favreau (2002a: 86-91), a nova estratégia de desenvolvimento local apoia-se nos seguintes elementos: uma abordagem integrada, simultaneamente económica e social; uma intervenção fortemente territorializada; uma abordagem com múltiplas parcerias (sectores público, associativo e privado); a multiactividade; uma *démarche* de parceria onde os principais actores estão ligados organicamente por compromissos e projectos; recursos humanos e financeiros híbridos, combinando o apoio da solidariedade local, o financiamento público e a venda de bens e serviços no mercado. Estas novas práticas inserem-se num quadro de profundas transformações da sociedade. A maior parte destes elementos tem grandes “afinidades” com a realidade da economia social.

local; i) com impacto tendencial em toda a comunidade; j) e segundo uma grande diversidade de processos, dinâmicas e resultados”.

Partindo da definição de Amaro sobre o conceito desenvolvimento local, concordamos com Lévesque (2002a) quando afirma que é cada vez mais difícil pensar o desenvolvimento sem fazer referência à economia social. A economia social e o local³⁶⁵ mantêm laços privilegiados. E, estes laços são indissociáveis, não só pelo facto de as formas espaciais e territoriais constituírem um dos fundamentos das lógicas de solidariedade mas, também, pela convergência de valores e de acções. Para o autor, a economia social faz parte da equação do desenvolvimento local: por um lado, ela emerge no quadro do novo desenvolvimento local fundado sobre a solidariedade orgânica e sobre a associação voluntária e, por outro lado, inspira as novas políticas de desenvolvimento local. Mas, a sua presença não se limita a esta equação. As iniciativas da economia social são variadas, mas parece existir alguma polarização em torno de algumas delas. As que produzem e as que prestam serviços às pessoas, por exemplo. Uma tentam resolver os problemas mais urgentes, tais como a fome, a pobreza, a habitação, a violência ou mesmo a exclusão. Outras procuram respostas a novas procuras sociais (neste caso, trata-se de inovações sociais não só para os excluídos, mas também para todos os cidadãos). Em todos os casos, estas experiências estão em *interface* quer com o sector privado lucrativo, quer com o sector público. O desenvolvimento resulta da intervenção de forças e de actores sociais que evoluem a uma escala mais ampla que o local. Estas iniciativas participam simultaneamente numa problemática de desenvolvimento local e no modelo de desenvolvimento³⁶⁶.

Vários autores e estudos (a título de exemplo, Demoustier, 2001; 2006; CIRIEC, 2007; Bouchard *et al.*, 2005) têm tecido considerações sobre algumas das mais importantes contribuições da economia social para o desenvolvimento local:

- a mobilização dos actores/dos laços. Esta mobilização é a base para a criação da confiança, essencial para um sentimento de apropriação colectiva;
- a construção colectiva das necessidades é muito importante, porque parte de um diagnóstico conjunto das necessidades que importam satisfazer, podendo eventualmente originar o aparecimento de novas actividades;
- a mobilização da poupança local ao serviço de projectos locais;
- a dinâmica das actividades. Como “economia de serviços”, a economia social tem por objectivo satisfazer as necessidades sociais da população. Ela participa na recomposição de actividades antigas que estejam desestruturadas

³⁶⁵ “O local é definido pela identidade territorial dos actores resultante da proximidade; mas esta varia segundo o tipo de actor e o tipo de actividades (...). O local é um espaço que serve de base aos sistemas de actores e às suas iniciativas e que evolui com eles. Constitui um terreno para as iniciativas.... O local é fonte de identidade ...” (Bouchard *et al.*, 2005: 4).

³⁶⁶ Um modelo de desenvolvimento é o resultado de um compromisso entre os actores sociais no que diz respeito às grandes orientações da sociedade, nomeadamente os papéis respectivos do Estado, do mercado e da sociedade civil. A estes aspectos acrescenta-se a configuração do sistema de produção e do sistema de serviços colectivos, bem como uma estratégia de inserção na economia mundial.

pelas mutações do capitalismo e na emergência e estruturação de actividades novas. É possível encontrarmos iniciativas que se inserem nos saberes antigos e nas tradições locais. Mas, a acção económica mais importante situa-se na estruturação de novas actividades, concretamente nos serviços às pessoas e à colectividade. Nos serviços às pessoas, a acção ao nível da saúde e da área social são as principais actividades ao lado da formação, da acção cultural e desportiva³⁶⁷;

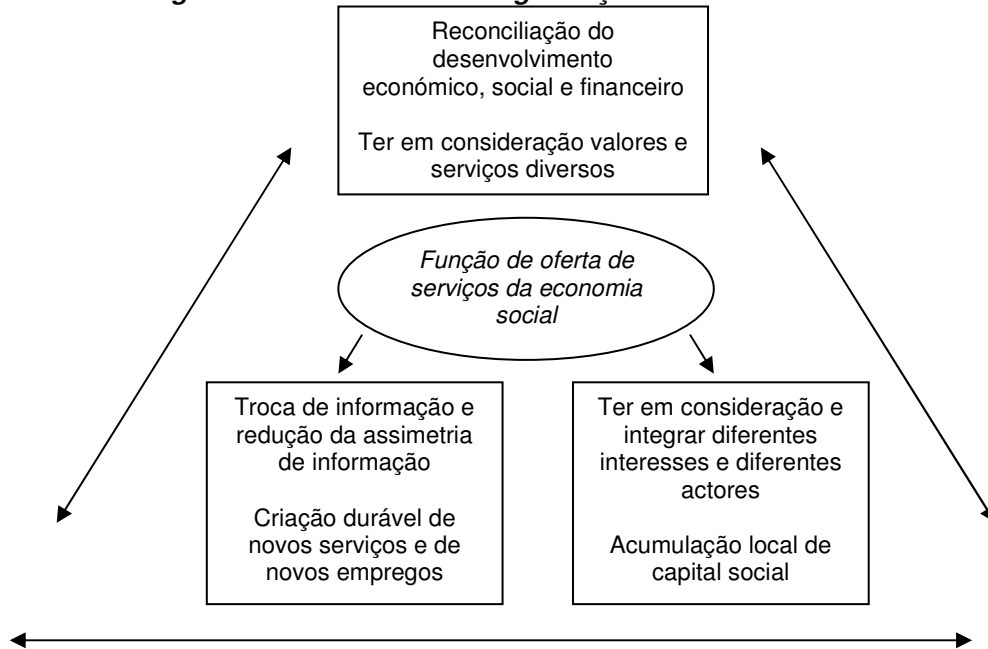
- as dinâmicas de emprego: inserção, formação, criação de emprego e profissionalização. A economia social tem um importante papel no desenvolvimento e no acesso ao emprego. É uma empregadora local orientada para públicos com dificuldades: mulheres e pessoas pouco qualificadas, formando verdadeiros espaços de inserção. De forma transitória ou durável participa na redefinição dos estatutos de emprego e na função empregadora dos vários actores do território;
- a promoção de processos de desenvolvimento endógeno em áreas rurais; a reanimação de zonas industriais em declínio e a reabilitação de zonas urbanas degradadas;
- a atractividade: por um lado, oferece um conjunto de serviços necessários à qualidade de vida e, por outro lado, dinamiza estes mesmos serviços, aumentando, assim, o potencial socioeconómico;
- o apoio à criação de actividades ou a criação dessas mesmas actividades;
- o gastar, localmente, tem subjacente uma contribuição directa e indirecta para o desenvolvimento local;
- a transferência de conhecimentos;
- a revitalização do património construído ou natural;
- o desenvolvimento de novas competências e redes;
- etc.

Terminamos, particularizando a análise de Greffe (2009) que apresenta três formas das organizações da economia social contribuir para o desenvolvimento local: a) ter em consideração os custos externos resultantes de uma divisão entre a dimensão económica e social e agir enquanto alavanca de integração; b) compensar as assimetrias de informação e estimular um novo comportamento produtivo; c) reduzir

³⁶⁷ Se as primeiras têm uma maior estruturação a nível nacional, o nível local permite a emergência mas, também, a redefinição dos serviços, adaptando-os à evolução das necessidades. A economia social presta igualmente serviços à colectividade, nomeadamente na melhoria da qualidade de vida e no ambiente (gestão de espaços naturais, agricultura biológica, reciclagem, promoção de energias renováveis, organização de modos de transporte alternativos, etc.).

o risco moral, criando um clima de confiança e um capital social, que podem alternativamente encorajar a execução de projectos interdependentes. Estas três formas e as suas inter-conexões estão representadas na Figura 12.

Figura 12 - A utilidade das organizações da economia social



Fonte: Greffe, 2009: 102.

Entre a economia social e o desenvolvimento local é possível identificar, a nível empírico, diversos laços. De um modo geral, aceita-se que o desenvolvimento local necessita de: uma sinergia entre os diversos actores à escala de um determinado território; uma combinação positiva das dimensões económicas, sociais e ambientais; uma perspectiva de longo prazo e de uma acumulação de capital social para consolidar as suas associações. Contudo, as organizações da economia social também têm as suas especificidades: não têm como objectivo maximizar o benefício financeiro, podendo considerar múltiplas dimensões, valores e expectativas exprimidas pelos actores do desenvolvimento local; não estão sujeitas a um constrangimento financeiro imediato ou anual; podendo, assim, ter em consideração os efeitos de longo prazo das decisões e definir estratégias de desenvolvimento concretas e têm a possibilidade de confiar no funcionamento das organizações. Estas especificidades permitem-nos compreender o porquê das organizações da economia social serem o coração dos valores e das estratégias de desenvolvimento local e, como é que através destas múltiplas estratégias, podem ter simultaneamente em consideração vários desafios, diferentes expectativas e dimensões, considerando as perspectivas de curto e de longo prazo com o objectivo de definir as estratégias de desenvolvimento durável. As organizações da economia social não estão obrigadas à apresentação de uma hierarquia entre os objectivos, nem abandonam objectivos só por problemas orçamentais. O laço específico entre a economia social e o desenvolvimento local provém da própria natureza da função de serviço da economia social. Pelas suas

características, a economia social pode difundir os valores e os processos intrínsecos do desenvolvimento local.

Se todas estas dinâmicas que apresentámos reforçam a atractividade dos territórios, elas podem, como chama a atenção Demoustier (2006: 130) permanecer efémeras ou circunscritas, se a economia social não transformar o território “suporte” em território “projecto”, isto é, trata-se de participar num projecto de desenvolvimento durável, na base de um diagnóstico partilhado, de uma concepção integrada de desenvolvimento, de estabelecer uma coerência entre a dimensão económica, social, cultural e ecológica, o mesmo é dizer, adoptar uma visão estratégica colectiva. A constituição de solidariedades locais exige a abertura dos actores, das actividades e das estruturas. O modo industrial, sectorial e vertical, eficaz numa lógica de standardização e centralização, não o é mais num contexto de diferenciação e territorialização. Daí a importância de uma abordagem transversal comum.

Numa palavra, a economia social pode contribuir de modo decisivo para o desenvolvimento local ao: definir novos bens e serviços que correspondem a necessidades específicas do território local; gerar a integração e a criação de emprego; melhorar o estado de espírito e a atractividade do território; reforçar as parcerias e responsabilizar os actores locais e colocar a ênfase em projectos duráveis (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001: 38). O desenvolvimento da economia social pode ajudar a reduzir as diferenças locais em termos de fornecimento de serviços, de acesso a bens e serviços e de oportunidades de emprego, criando uma coesão em regiões geográficas caracterizadas por fortes desigualdades. Contudo, estas ligações são e serão ainda mais potenciadas no quadro das seguintes condições: uma intervenção concebida a partir do próprio local; a construção de espaços de encontro entre os diferentes actores como forma de fomentar a partilha e de criar um ambiente favorável à mudança; o incentivo à capacidade empreendedora; a criação de sinergias entre as partes envolvidas; a valorização e recuperação do que existe mas, também, a criação de algo que seja novo; a aposta num desenvolvimento sustentável; a capacidade inovadora; a diversidade vista como uma riqueza; o respeito pela matriz dos principais valores; a promoção da cidadania e a existência de estruturas de acompanhamento e avaliação. É importante não esquecer que este “mapa relacional” entre economia social e o local ocorre no quadro de profundas transformações da sociedade.

8.3.- A economia social e a inovação

A referência ao potencial inovador da economia social não é de hoje. Lévesque (2006b), a partir de uma breve resenha histórica sobre a economia social procura abordar a questão do potencial de inovação da economia social, recordando os contributos de Gide, Desroches e Vienney. De facto, segundo o autor, a partir destes contributos, é possível identificar na economia social uma matriz de inovação que pode surgir em três direcções. Em primeiro lugar, a economia social inova ao dar, a certos actores relativamente dominados, a possibilidade de aceder ao poder de

empreender e de realizar projectos que individualmente não seriam concretizáveis. Em segundo lugar, as actividades desenvolvidas são igualmente novas, pois são actividades necessárias, deixadas de lado por parte do Estado e do mercado. Em terceiro lugar, as regras de funcionamento são inéditas no mundo da produção e dos serviços. Mais recentemente (anos 90), um conjunto de autores (Laville, Defourny, Evers, Borzaga, entre outros) começou por destacar o papel estratégico do impulso da reciprocidade, nomeadamente a emergência dos serviços de proximidade. Depois, identificam uma inovação - a construção conjunta da oferta e da procura -, o que supõe a constituição de mini espaços públicos, deixando antever uma dimensão política, muitas vezes ocultada, no que diz respeito às inovações sociais. Por último, apoiam-se nos contributos de Polanyi para mostrar que a nova economia social repousa sobre uma concepção alargada da economia e do político e mobiliza uma grande diversidade de recursos. Daí falar-se de uma economia plural. Todas estas abordagens, das mais antigas às mais recentes, destacam a especificidade institucional destas iniciativas e como elas constituem uma matriz favorável à inovação social.

Mas que factores explicam o potencial inovador da economia social? A resposta a esta questão combina várias explicações: a vontade de proporcionar a todos os serviços base, independentemente do rendimento; as dificuldades de funcionamento da intervenção pública, nomeadamente na sua capacidade de detectar novas necessidades sociais e dar-lhes as respostas necessárias; a fragilidade de certos sectores como a acção social, a formação ou a cultura; a vontade de proporcionar benefícios indirectos resultantes das suas práticas e/ou mobilizar valores sociais não tidos em consideração pelo mercado; a rapidez da resposta e o próprio modo de funcionamento; a aposta numa produção de trabalho-intensiva torna-a mais flexível e apta para a mudança; a estrutura participativa permite um maior envolvimento com a missão da organização e o suposto conhecimento e a experiência dos dirigentes para identificar novas formas de intervenção (Grefe, 2003; Bouchard, 2006; Almeida 2010)³⁶⁸.

O contributo da economia social para as várias dimensões da inovação³⁶⁹ é importante. A este nível, as forças da economia social residem (Lévesque, 2002b; Grefe, 2003; Lévesque e Lajeunesse-François, 2005; Laville, Lévesque e Mendell, 2005; ECOTEC *Research and Consulting*, 2001):

- na proximidade a necessidades e a aspirações novas, que permitem procurar e encontrar soluções inéditas muito rapidamente;

³⁶⁸ Contudo, apesar do reconhecimento do potencial de inovação da economia social, Grefe (2003: 222-224) distingue dois tipos de condições para que ele se possa concretizar: a) as que estão ligadas ao ambiente do sistema económico e social (elas suscitam a necessidade de responder aos problemas criados pelos modos de regulação, quer do mercado, quer do Estado) e b) as condições ligadas à emergência efectiva das instituições e dos actores da economia social ("põem em marcha" respostas concretas aos problemas colocados).

³⁶⁹ Por inovação social entende-se "uma intervenção iniciada pelos actores sociais para responder a uma aspiração, satisfazer uma necessidade, apresentar uma solução com o objectivo de modificar as relações sociais, transformar o quadro de acção ou de propor novas orientações profissionais (...). O conjunto de inovações contribui não só para a mudança económica mas, também, para mudanças políticas e culturais" (Bouchard, 2006: 3).

- na capacidade de mobilizar recursos diversos; esta capacidade repousa sobre a aliança de actores de meios diferentes, mas reunidos em torno de um projecto mobilizador;
- nas regras que permitem manter a participação e a equidade e evitar apropriações individuais;
- no assumir o social e o económico, as externalidades e o longo prazo, para um calculo mais justo da viabilidade de um projecto e no assumir de actividades necessárias, mas não satisfeitas pelo Estado e pelo mercado;
- na prestação de novos serviços que a economia de mercado não pode ou não sabe desenvolver³⁷⁰;
- no colocar em evidência os valores económicos ou sociais que o mercado não tem em consideração nem valoriza; a sua “produção” tem uma dimensão colectiva ou mesmo territorial;
- na aliança entre uma lógica de profissionalização e uma lógica social ou de longo termo; fazem dos novos serviços fontes duráveis de emprego³⁷¹;
- no potenciar das novas tecnologias como fonte de progresso social e na visibilidade concedida às actividades informais, melhorando o seu funcionamento;
- na estrutura e no modo de funcionamento que potenciam o surgimento de novas ideias e de novos projectos;
- na espontaneidade da actuação;
- no processo, isto é, na forma de concretizar o trabalho;
- nos objectivos e no contexto em que se desenvolvem os vários projectos.

Contudo, este potencial de inovação também pode encontrar obstáculos, nomeadamente à medida que as organizações vão consolidando as suas actividades. A este propósito, Lévesque (2006b: 8) faz a seguinte chamada de atenção: existem abordagens teóricas que consideram que as iniciativas da economia social são menos inovadoras e isto, por três ordens de razões principais: i) as suas estruturas não encorajam a inovação e o assumir de riscos; ii) faltam-lhes incentivos apropriados para inovar e arriscar e iii) emergem em sectores que são deixados pelo Estado e pelo

³⁷⁰ Portadoras de aspirações mais amplas, mobilizadoras de capacidades de inovação social e “escapando” às pressões lucrativas, estas organizações encontram respostas para as insuficiências do mercado, identificam necessidades, formulam respostas e desenvolvem redes de financiamento.

³⁷¹ A este nível, a natureza dos projectos varia: alguns visam criar, directa ou indirectamente, emprego; outros procuram fazer nascer ou difundir novas qualificações, nomeadamente no domínio dos serviços sociais; outros, ainda, procuram desenvolver mecanismos que permitam um regresso ao mercado de trabalho.

mercado, evoluindo em sectores não rentáveis ou fracamente rentáveis. Assim sendo, a economia social apresenta também algumas fraquezas ao nível da inovação: em primeiro lugar, ela não pode ter sucesso em todos os sectores, nomeadamente naqueles que exigem uma forte capitalização; em segundo lugar, as suas capacidades de redistribuição são bastante limitadas e, por último, tem, normalmente, necessidade de um apoio externo em função da sua complexidade organizacional e da sua preocupação na integração das externalidades e na integração de pessoas excluídas. Desta forma, exige um importante investimento em formação e na aprendizagem para um funcionamento democrático (Lévesque e Lajeunesse-François, 2005: 23).

8.4.- A economia social e a democratização

A introdução da economia social no processo políticoeconómico permite ao Estado beneficiar das vantagens da primeira, permitindo não só um incremento da democracia, mas também da própria eficácia da política económica. Eis algumas das razões para que tal aconteça: a) pela sua proximidade e conhecimento dos problemas e necessidades sociais e eventuais soluções, envolver a economia social na definição das políticas permitirá uma melhor direcção e eleição dos objectivos e instrumentos; b) pela sua sensibilidade e rapidez na identificação de novas políticas sociais, bem como na identificação das respectivas respostas, o Estado pode beneficiar deste pioneirismo; c) pela sua natureza privada e sensibilidade social pode incrementar o raio de acção pública; d) pela sua capacidade de implicação e de envolvimento da sociedade, a economia social permite: elevar o grau de aceitação das políticas económicas, pois participa da sua definição; permite ao Estado a mobilização de mais recursos; permite abrir novas possibilidades para a implementação de novas políticas de reactivação da procura em economias abertas e e) pelo maior controlo na aplicação e gestão dos recursos (CIRIEC, 2007: 116).

8.5.- Outros contributos da economia social

Sem qualquer pretensão de exaustividade, o Quadro 70 apresenta uma síntese de outros contributos da economia social, ainda que todos eles estejam relacionados uns com os outros:

Quadro 70 - Outros contributos da economia social

- A distribuição mais equitativa do rendimento e da riqueza
- A construção e oferta de serviços de bem-estar social
- A aposta num desenvolvimento sustentável
- O desenvolvimento de iniciativas cívicas e a implicação dos cidadãos
- O incremento da eficácia das políticas públicas
- O respeito pelo ambiente
- O gerar uma actividade económica e reunir diferentes agentes socioeconómicos
- A maior responsabilização no desenvolvimento económico, social e cultural
- O desenvolvimento da cidadania e dos valores sociais
- A acessibilidade dos serviços para todos
- A inserção de pessoas
- A resposta a necessidades sociais/a satisfação de necessidades (ênfase no local)
- A promoção das contribuições das comunidades locais
- A construção de novas formas de regulação social
- A rapidez da resposta e a rápida adaptação às circunstâncias
- A flexibilidade
- A maior individualização e menor estandardização na resposta dada
- A eficiência
- A capacidade de obter recursos e de os utilizar de forma mais racional
- A canalização das procuras
- O reforço do elo social

Desta forma, as organizações da economia social podem desenvolver as suas acções em mais do que um tipo de produto e/ou serviço. Do lado da procura, a economia social pode estimular o aparecimento de necessidades ainda não expressas, quer sejam de natureza pessoal ou social. Do lado da oferta, pode conceber e produzir/prestar produtos/serviços de maneira mais eficaz que as organizações públicas e privadas, graças às vantagens específicas de que beneficia. Ainda que, a este nível, a dependência do sector público possa ser um pouco limitadora. Contudo, as iniciativas mais inovadoras têm conseguido alargar os seus pólos de competências às oportunidades que têm surgido (Lyod, 2009: 80).

PARTE II

Estudo empírico

9- Quadro conceptual, modelo de análise, metodologia e objecto de estudo

9.1.- Definição e operacionalização de conceitos

9.1.1.- A opção pelo conceito economia social

Ainda que não exista acordo sobre a designação e o conteúdo da expressão economia social (apesar das suas origens datarem do século XIX), existe relativo consenso no que diz respeito à ideia de um sector económico com características diferentes. E, este sector não é estanque, mas tem uma dinâmica suficientemente forte para não se confundir com os outros dois, ou seja, o sector público e o sector privado lucrativo (Defourny e Develtere, 1999: 26). O desafio de designar e especificar os seus componentes é importante pois, caso contrário, não será possível quantificá-lo e medir o seu impacto nos mais variados domínios sociais.

Pérez Giner (2003: 37) afirma que existe, actualmente, uma forte tendência expansiva do conceito economia social, e isto é confirmado, não só pela variedade de conceitos que se referem a esta realidade mas, também, pela multiplicidade de iniciativas que surgem. De facto, o campo inicial da tríade da economia social - cooperativas, mutualidades e associações - tem vindo progressivamente a alargar-se. Esta situação é, em parte, resultado das especificidades de cada país, o que conduz à introdução progressiva de novas formas e realidades não identificadas anteriormente³⁷². Este movimento expansionista do conceito, nem sempre acompanhado pela realidade social e política, proporcionou a convergência e a coexistência do conceito economia social ao lado de outros - sector não lucrativo, sector voluntário, terceiro sector, terceiro sistema - que se referem a realidades próximas, mas diferentes (Chaves e Monzón, 2003: 197). Esta diversidade conceptual e terminológica, para além de comprovar a pluralidade e a riqueza da economia social também tem os seus riscos. Tais como: aceitar acriticamente tudo o que se diz e faz noutras paragens; optar por valorizar noções neutras, de desejável abrangência, que apenas transmitem a ideia de que há algo que nem é público nem privado; noções-recipientes onde tudo entra; soluções provisórias, apenas úteis até que o refinamento da doutrina ou o amadurecimento da realidade (ou ambas) apontem para uma outra solução consensual e menos vazia de um verdadeiro conteúdo (Namorado, 2004; 2006), e onde, por vezes, se retiram alguns componentes mais “tradicionalis”

³⁷² Como nos dizem Guerin e Szinetar (2002: 35-36), os fundamentos históricos da economia social podem encontrar novas aplicações. As mudanças sociais conduzem os actores da economia social a “jogarem” com os fundamentos antigos de forma diferente. Mais do que modernizar os seus valores, trata-se de actualizar a sua aplicação. Os actores da economia social procuram criar riquezas materiais e imateriais fundadas nas bases que sustentam as sociedades. Inventam formas de organização, procuram relações humanas capazes de engendrar bens e conhecimento. Constituem novas formas de organização social e procuram produzir com um determinado sentido. Conjugam dimensão económica e coesão social. Estas formas emergentes podem ser a base do desenvolvimento de uma identidade transversal dos actores da economia social. No seio da economia social, os fundamentos podem ser valorizados de outra forma, acompanhando a evolução da sociedade que cria *passerelles* entre o económico e o social, as categorias jurídicas e os sectores de actividade.

desta realidade. A este propósito, acrescenta Rui Namorado (2004: 2): “Como poderia realmente entre nós, excluir-se da economia social o que traduz a experiência vivida no nosso país e tem já um manifesto reflexo na ordem jurídica portuguesa?”³⁷³”.

Assim, hoje, para além da diversidade de estatutos e de sensibilidades, é fundamental que a economia social amadureça e se faça reconhecer enquanto tal, na sua diversidade mas, também, na sua coerência e resposta aos desafios do século XXI. É importante reivindicar uma identidade comum, mas isto implicará, necessariamente, um processo de reconhecimento e legitimação, sendo essencial qualificar a sua especificidade, sob pena de alguma banalização. E, este processo de reconhecimento e de legitimação passa, entre outros aspectos, pelo(a): reconhecimento por parte dos poderes públicos; melhor conhecimento do poder real da economia social; existência de “fortes” instituições representativas das organizações da economia social; melhor comunicação e diálogo entre todos os actores sociais; melhoria do quadro jurídico; melhor organização dos esquemas de financiamento; encorajar o voluntariado; melhorar a qualidade sobre a informação das organizações da economia social e incentivo à existência de mecanismos de avaliação e controlo. Ora, o ponto de situação deste processo difere de país para país e em função do acolhimento que a economia social tem em cada um deles, destacando-se pela positiva, países como a França, a Bélgica e a Espanha. Aliás, estes três países foram identificados pelo estudo do CIRIEC (2000: 38) como representantes dos países onde a economia social se encontra estabelecida. Este mesmo estudo identifica dois outros grupos de países: países onde a noção economia social é definida em comparação com conceitos de terceiro sector, sector não lucrativo, sector voluntário. Neste grupo estão países como a Áustria, a Alemanha, o Luxemburgo e a Holanda. Um outro grupo de países onde a economia social está a emergir: Dinamarca, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, **Portugal**, Suécia e Reino Unido. Nesta matéria, Portugal tem um longo caminho a percorrer, pois como afirma Rui Namorado (2004: 5) “em Portugal, talvez estejamos a meio caminho entre a indiferença e um bom acolhimento, porque a relevância das iniciativas tem vindo a aumentar, mas a sinergias entre os diversos movimentos não melhorou muito nos últimos vinte anos”.

A opção pela noção economia social é fundamentada na conjugação de vários factores:

- 1- a influência da perspectiva francófona - conjunto de organizações distintas das que habitualmente se classificam como pertencendo ao sector capitalista ou ao sector público, com base no seu estatuto jurídico, nas suas actividades económicas e nas relações que estabelecem os seus actores. O enfoque está centralizado na *tríade da economia social*: cooperativas, mutualidades e associações (Nunes, Reto e Carneiro, 2001: 31). Em França, o surto moderno da economia social (anos 80 do século XX) caracterizou-se pela importância dada a uma realidade organizativa que já existia no terreno.

³⁷³ Esta interrogação do autor tem implicitamente uma apreciação crítica à abordagem anglo-saxónica.

- 2- A concepção europeia de economia social. A influência da França nesta matéria, talvez pela sua importância, no quadro da União Europeia, foi relevante. Actualmente, são quatro “as famílias europeias” da economia social: cooperativas, mutualidades, associações e fundações (Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 2000: 53; Namorado, 2004: 6). Estas constituem formas organizacionais e/ou jurídicas.
- 3- É a definição clássica de economia social (associações, cooperativas e mutualidades) que beneficia da adesão da maioria dos actores do sector e das suas organizações representativas (CIRIEC, 2000: 39).
- 4- As cooperativas, as mutualidades, as associações e as fundações constituem as principais formas jurídicas ou institucionais da maioria das iniciativas actuais da economia social e que são possíveis de serem encontradas um pouco por todo o mundo.
- 5- A opção pela noção economia social procura vincar a matriz histórica de origem, ela própria com alguns pontos comuns ao modelo social europeu.
- 6- O grau de aceitação nacional do conceito economia social (pelas autoridades públicas, pelas empresas da economia social e pelo mundo académico-científico) (CIRIEC, 2007).
- 7- A expressão economia social é das mais disseminadas entre nós (cf. capítulo 5 da Parte I).

No entanto, a conjugação destes factores não nos deve impedir de fazer mais algumas considerações adicionais relativamente ao nosso país: i) a diversidade de opiniões quanto ao conceito é uma realidade. Falta entendimento relativamente à questão da delimitação do campo e classificação das organizações (que características têm em comum e o que as distingue do sector público e do sector privado lucrativo); modelo de funcionamento e características distintivas e funções que desempenham face aos restantes dois sectores (Nunes, Reto e Carneiro, 2001); ii) convivem diferentes designações que se referem à mesma realidade (a designação terceiro sector começa a aparecer mais vezes, comparativamente há alguns anos atrás); iii) na ordem jurídica portuguesa não está expressamente consagrada uma noção jurídica de economia social nem no plano das leis comuns nem no plano constitucional (Namorado, 2006: 1) e iv) contudo, em Portugal, no plano constitucional está contemplada a existência de um “sector cooperativo e social”, como um dos três sectores de propriedade dos meios de produção, ao lado do sector privado e do sector público³⁷⁴. O Artigo 82.º da CRP - sectores de propriedade dos meios de produção

³⁷⁴ “Embora não acolhendo o conceito economia social nem o de terceiro sector, a CRP reconhece a existência de um sector cooperativo e social, explicitando a vertente cooperativa e abrindo um lugar constitucional a uma pluralidade de entidades, mais configuradas pela natureza das suas actividades e modos de funcionamento do que pela sua designação jurídica, mas que, em comum, desenvolvem a solidariedade social. Ora, por esta via e ainda que indirectamente, o mundo associativo que presta

assim o estipula: “1. É garantida a coexistência de três sectores de propriedade dos meios de produção. 2. O sector público é constituído pelos meios de produção cujas propriedade e gestão pertencem ao Estado ou a outras entidades públicas. 3. O sector privado é constituído pelos meios de produção cuja propriedade ou gestão pertence a pessoas singulares ou colectivas privadas, sem prejuízo do disposto no número seguinte. 4. O sector cooperativo e social ...”³⁷⁵.

O sector cooperativo e social divide-se em duas vertentes: uma cooperativa e outra social. A primeira corresponde ao subsector cooperativo e a segunda, a três subsectores: comunitário, autogestionário e solidário. Nesta análise uma questão importante se coloca: em que medida é que a economia social se identifica ou se distingue do sector cooperativo e social³⁷⁶? Todo o sector cooperativo e social é economia social. Mas há mais economia social do que aquilo que está consagrado na Constituição da República Portuguesa. No entanto, a parte da economia social que lhe é exterior é reduzida; sendo assim, é certo que as suas componentes mais significativas estão integradas no sector em causa (Namorado, 2006: 15).

Desta forma, o conceito economia social refere-se “a um conjunto de relações sociais de produção ou troca, organizações, racionalidades e princípios de acção nos quais predomina a actividade económica que não tem como objectivo principal o lucro mas, sim, o benefício de um grupo social ou da sociedade (utilidade social), em que se valoriza a cooperação e o colectivo, e não a concorrência e o individualismo, se incorporam princípios de participação, bem como o princípio democrático de uma pessoa, um voto, e onde o poder de decisão não depende da quota de capital detido. Em termos societais, a economia social propõe a democracia económica, a igualdade e a solidariedade como princípios organizadores das relações económicas na sociedade” (Ferreira, S., 2009b: s.p.).

9.1.2.- Os componentes estudados

Na Europa, ainda hoje não se conseguiu fazer a articulação entre as “velhas” e as “novas” iniciativas da economia social. Assim, na interacção de todas as perspectivas que se desenvolveram sobre esta temática, desenharam-se diferentes linhas de orientação: umas centradas no conjunto de organizações, outras centradas na lógica não-lucrativa e outras, ainda, destacando a natureza dos objectivos sociais a alcançar (Namorado, 2006: 5).

A definição do nosso objecto de estudo teve presente a diversidade da economia social, o contributo de vários autores e a realidade europeia e nacional:

- uma abordagem centrada nas organizações existentes que se assumem como partes integrantes da economia social ou que, como tal, são empiricamente

solidariedade social e com objectivos de interesse público vê-se abrangido por esta redacção. Para além da figura da CRP que funciona como um texto mais uniformizador, no sentido em que é o que se mostra mais abrangente às diferentes componentes da economia social, existe legislação específica para as suas diferentes ramificações” (Reis, 2003: 214).

³⁷⁵ Para um melhor conhecimento do nº4 do art. 82º da CRP, cf. capítulo 6 da Parte I.

³⁷⁶ Para mais detalhes sobre esta questão veja-se Namorado (2006).

reconhecidas. Conscientes de que esta opção é apenas um dos caminhos, tem, no nosso entender, a grande vantagem de ajudar a identificar as organizações, não assegurando, contudo, que as práticas sejam conforme às regras. Não obstante a manifestação de algumas dúvidas relativamente à definição de economia social por referência à forma legal e/ou organizacional, o que é certo é que a maior parte das actividades da economia social são organizadas nas suas formas mais reconhecidas (Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 2000: 117);

- entre o contributo de vários autores (*vide* capítulo 2, da Parte I), destacamos: Desroche (1983); Vienney (1994); Defourny (1992b) e Defourny e Develtere (1999);

- os critérios de qualificação das organizações da economia social apresentados por Bouchard, Ferraton e Michaud (2006). Os autores apresentam quatro critérios: 1º: *o exercício de uma actividade económica* (assegura-se a existência da produção de bens ou da prestação de serviços. A origem dos recursos é múltipla); 2º: *a existência de regras sociais interditando ou limitando a partilha de eventuais excedentes entre os membros* (as organizações da economia social não têm como objectivo principal o lucro, o mesmo é dizer que a remuneração do capital é autorizada, mas limitada. Os eventuais excedentes depois da remuneração limitada do capital são reinvestidos nos fundos sociais da organização ou distribuídos pela colectividade); 3º: *a associação voluntária formal de pessoas e/ou de entidades colectivas* (a criação de uma organização da economia social resulta de iniciativas individuais e/ou colectivas independentes dos poderes públicos. De um modo geral, a adesão a estas iniciativas é livre e aberta a todos os que nelas queiram participar, de acordo com certas condições) e 4º: *o processo de gestão democrática*. As organizações da economia social atribuem os direitos de decisão em função da utilização e não a partir das partes de capital detidas. Atribuem um poder igual na tomada de decisão colectiva³⁷⁷;

- a noção economia social acaba por estar muito associada aos estatutos. Apesar da utilização do estatuto ser insuficiente, ele não é neutro nem mágico; mas é indispensável;

- a definição de todo o conjunto da economia social apresentada pelo CIRIEC (2007: 21) e já anteriormente referida (cf. capítulo 2, da Parte I): “conjunto de

³⁷⁷ Os autores fazem algumas chamadas de atenção: por um lado, as cooperativas, as associações ou as empresas de economia social criadas sob a forma de organização sem fins lucrativos têm *a priori* uma probabilidade elevada de satisfazer os quatro critérios. Contudo, estes critérios não são discriminativos na medida em que não existe uma fronteira nítida, mas um *continuum* entre as organizações da economia social e as outras organizações da economia. Por outro lado, estes quatro critérios não correspondem a uma definição sectorial de economia social. A economia social é frequentemente reduzida a um “terceiro sector”, obtido por dedução depois de se ter excluído o sector privado lucrativo e o sector público. As organizações da economia social não constituem um todo homogéneo, tal como o sector privado lucrativo. Algumas inscrevem-se plenamente na economia social, isto é, satisfazem os quatro critérios de qualificação, outras situam-se em diferentes níveis destes critérios. Trata-se de qualificar as organizações a partir das suas práticas e segundo a institucionalização das suas práticas (regras de funcionamento, por exemplo); mais do que pelo estatuto jurídico ou de características que apelem a uma resposta do tipo sim/não. Os critérios correspondem a regras de gestão comuns às organizações da economia social que estão presentes nas leis, estatutos ou regulamentos internos que orientam as organizações.

empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, criadas para servir as necessidades dos seus associados através do mercado, fornecendo bens e serviços, incluindo seguros e financiamentos, e em que a distribuição pelos sócios de eventuais lucros ou excedentes realizados, assim como a tomada de decisões, não estão directamente ligadas ao capital ou às cotizações dos seus associados, correspondendo um voto a cada um deles. A economia social também inclui empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, que prestam serviços de não mercado a agregados familiares e cujos eventuais excedentes realizados não podem ser apropriados pelos agentes económicos que as criam, controlam ou financiam”. Esta definição abrange dois subsectores principais da economia social: a) o subsector de mercado ou empresarial e b) o subsector de não mercado;

- os componentes da economia social que foram identificados para Portugal no estudo do CIRIEC (2007): cooperativas, mutualidades, associações, fundações e outros (misericórdias e IPSS);

- a referência na CRP a um sector cooperativo e social.

Assim, resultado da conjugação destas referências, o nosso objecto de estudo contempla uma dupla vertente: a componente social e a componente cooperativa. A primeira engloba todo o tipo de organizações que tenham sido constituídas para dar expressão à solidariedade, isto é, cujas actividades sejam de âmbito social (alguns exemplos: apoio a crianças e jovens; apoio à família; apoio à integração social e comunitária; protecção dos cidadãos; promoção e protecção da saúde; educação e formação; etc.). Estamos a falar da esfera das instituições particulares de solidariedade social. A segunda componente engloba os diferentes ramos cooperativos existentes em Portugal, ainda que nem todos eles estejam presentes nos concelhos estudados. Digamos que esta dupla opção traduz dois tipos de solidariedade: *fechada* ou *auto-centrada* e *aberta*, consoante o objectivo das organizações seja a satisfação das necessidades dos seus associados (que acontece, particularmente com a componente cooperativa) ou de outros elementos exteriores à organização. A solidariedade aberta, no caso em que o objecto da organização visa um ou mais do que um grupo-alvo de cidadãos (o caso da componente social³⁷⁸) (Almeida, 2010: 139).

9.1.3.- Trabalho e emprego

A clarificação dos conceitos trabalho e emprego é fundamental, uma vez que são conceitos muitas vezes utilizados sem qualquer preocupação e rigor conceptual e

³⁷⁸ Ainda que, a este nível, não possam ser esquecidas as cooperativas de solidariedade. No âmbito do nosso estudo, optou-se por considerar as cooperativas de solidariedade na componente social, uma vez que estas tinham sido equiparadas a IPSS. A justificação para o facto de as termos contemplando ao nível da componente social reside precisamente no que acabámos de expor e para facilitar a realização de algumas eventuais comparações, dadas as semelhanças ao nível das actividades e dos fins perseguidos.

de forma indiferenciada. Não pretendemos neste ponto do trabalho, elaborar uma resenha histórica sobre estes conceitos; conseqüentemente, o que se apresenta não pretende ser uma revisão exaustiva dos mesmos mas, sim, o seu enquadramento no contexto da nossa problemática.

Começamos, então, pelo conceito trabalho, um conceito que, no entender de Rodrigues *et al.* (s.d.: 73-74), tem uma natureza polissémica e citam outros autores para se referirem a este conceito: a) “o trabalho pode ser analisado como o exercício de um poder pessoal na transformação construtiva do mundo: uma expressão de individualidade, um realce do sentido de estar vivo e o mais poderoso dos laços sociais para além da família” (Kumar, 1984); b) o trabalho é associado ao desempenho de uma actividade que produz dispêndio de energia com o intuito de produzir bens e serviços de valor para os outros (Fox e Hesse-Biber, cit *in* Hall, 1994), ao qual corresponde necessariamente uma contrapartida em dinheiro, bens e serviços (Auster, 1996)³⁷⁹. Uma outra noção citada pelos autores, esta mais globalizante, é a de Blanch (1990): “conjunto de actividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo ou criativo que, mediante o uso de técnicas, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços. Nesta actividade, a pessoa fornece energias, habilidades, conhecimentos e outros recursos e obtém algum tipo de compensação, material, psicológica e/ou social”. Contudo, como sublinham os autores, o trabalho não é condição *sine qua non* para falar na existência de emprego, pois este pressupõe a legitimação de uma actividade de trabalho através de uma relação contratual constituída entre duas partes.

Para Brun *et al.* (2006), a noção trabalho remete para a actividade propriamente dita, para a satisfação que decorre do seu exercício, para as relações que se desenvolvem no local de trabalho e para as recompensas em termos de retribuição e reconhecimento. Já para Lurol (2001), o trabalho é definido como as condições de exercício de uma actividade (organização, salários, promoções, hierarquias, qualificações, condições de trabalho, repartição sexual das tarefas, das funções, das profissões ...).

Sobre o conceito emprego, vários autores se têm igualmente pronunciado. Blanch (1990) cit. *in* Rodrigues *et al.* (s.d.: 74-75) sobre o conceito emprego afirma que “constitui uma categoria jurídica possível de ser definida como uma relação de intercâmbio contratual entre duas partes, de carácter voluntário, mas regulada institucionalmente. Uma das partes vende trabalho, a outra compra-o, geralmente mediante dinheiro ou pela troca de bens ou serviços”. Para Brun *et al.* (2006), a noção emprego remete, essencialmente, para a questão do estatuto, estabilidade e duração do emprego, protecção social, imagem veiculada na sociedade, nomeadamente junto dos empregadores e dos serviços de emprego, mas também junto dos que estão mais próximos e dos outros conhecimentos e também o potencial integrador subjacente a esse estatuto. Já para Lurol (2001) o emprego é definido como a forma de acesso ao mercado de trabalho (precariedade, estabilidade, actividade, inactividade, desemprego, ...).

³⁷⁹ Estas definições não contemplam o trabalho voluntário.

Relativamente aos dois conceitos centrais, partilhamos a ideia de Sara Falcão Casaca (2005a: 197-198) “de que o emprego corresponde à ocupação de um determinado posto de trabalho, que é remunerado, que se associa a um determinado estatuto (pode obedecer a uma relação salarial, no caso do trabalho por conta de outrem, ou não - como ilustra a situação do trabalho por conta própria), e que está cada vez mais sujeito a diferentes regimes de tempo, de graus de formalização, regulação laboral, integração e protecção social”³⁸⁰. Relativamente à noção trabalho “diz respeito às condições de exercício da actividade profissional, as quais se relacionam com a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, as oportunidades de promoção, o conteúdo das tarefas e funções, as qualificações requeridas, os horários praticados, etc. Engloba todas as actividades, remuneradas ou não, de produção e distribuição de bens e serviços, desde as que são passíveis de transacção na esfera económica/concorrencial até àquelas que são prestadas à margem de qualquer relação mercantil e que se revestem de utilidade social. Neste sentido, o trabalho tanto pode ter lugar na esfera económica, no espaço doméstico, como ter expressão em actividades físicas e de voluntariado”.

A distinção entre trabalho e emprego não se prende com o conteúdo das tarefas realizadas, mas sim com o regime contratual institucional em que essas tarefas se desenvolvem. Emprego é, por isso, sinónimo de trabalho remunerado, ou seja, “o emprego designa o lugar que é ocupado pelos indivíduos na sociedade com o objectivo de realizar um trabalho, em troca de uma retribuição. Mais do que uma posição jurídica, define um lugar ocupado na sociedade, uma posição social (...). O conceito trabalho é mais abrangente, dado que engloba todas as actividades voluntárias e intencionais, realizadas com finalidades económicas ou sociais (produção de bens e serviços). É neste sentido que se pode distinguir trabalho remunerado de não remunerado” (Kovács, 2005: 12).

9.1.4.- Inserção e integração

Segundo Vérnières (1997) cit. *in* Cordeiro (2002: 82), a inserção pode ser definida como “o processo pelo qual os indivíduos, não tendo nunca pertencido à população activa, acedem a uma posição estável no sistema de emprego”. Este entendimento marcou e ainda marca esta problemática (Quadro 71), conduzindo a uma interligação entre a inserção profissional e a transição entre inactividade, desemprego e emprego. Desta forma é um entendimento redutor, uma vez que a inserção resulta de uma multiplicidade de factores, em torno dos quais se inicia e desenvolve uma dada situação profissional. Assim, as questões relacionadas com a inserção devem ser analisadas na articulação entre a situação profissional que caracteriza os indivíduos num determinado momento, as condições que estão na

³⁸⁰ Mas a autora, partilhando a opinião de Maria João Rodrigues (1992), não deixa de fazer a seguinte chamada de atenção: embora o emprego seja frequentemente associado ao trabalho prestado na esfera mercantil (economia concorrencial), existem pessoas que são empregadas e que não se situam nesta esfera de actividade (como é o caso dos funcionários públicos).

origem dessa situação profissional e o modo como essa situação pode configurar o futuro profissional (Cordeiro, 2002: 82).

Quadro 71 - Algumas definições de inserção

Processo que vai do estado de estudante ao de trabalhador (Vincens, 1998).
Período ligando o fim do período escolar e o início da vida profissional (Tahar, 1998).
A inserção começa com uma mudança de utilização do tempo (Mukamura, 1999).
Passagem onde se cruzam a procura de emprego, o emprego, o não emprego, a formação (Marois e Moisan, 1996).
A inserção não é apenas um processo de estabilização no mercado de trabalho em relação às características do emprego ocupado ou da empregabilidade de uma pessoa. A correspondência formação/emprego e a construção de uma identidade profissional são elementos importantes das representações da inserção. A construção da identidade profissional começa na formação, antecipando a identificação com a futura ocupação. A inserção culmina quando a socialização profissional, a construção da identidade profissional e o reconhecimento pelo outro é efectivado (Trotier, Laforce <i>et al.</i> , 1997).
Situação e processo intermediário entre o estado inicial (saída do sistema educativo) e o estado final (estabilização no sistema de emprego) (Vincens, 1997).
Processo longo e complexo através do qual os jovens acedem ao mercado de trabalho (Lemieux e Lanctôt, 1995).
Para os jovens, é um conceito que remete essencialmente para as dimensões psicológicas e identitárias antes mesmo da segurança financeira ou da estabilidade profissional (Fournier <i>et al.</i> , 2000).

Fonte: elaborado a partir de Malenfant *et al.*, 2002a: 27-32.

Por sua vez, "... a integração remete para um conjunto de situações estáveis e consolidadas ao nível das relações de trabalho, familiares e sociais. A sua possibilidade passa pela interacção entre quatro sistemas - o sistema político-jurídico, que deve operar a integração cívica e política; o sistema económico e territorial, que pressupõe a integração num dado espaço; o sistema de protecção social, que proporciona a integração social e o sistema familiar, comunitário e simbólico, que deve realizar a integração familiar e na comunidade mais abrangente" (Rodrigues *et al.*, s.d.: 78-79). Assim, na dinâmica de integração no seio das sociedades actuais participam quatro dispositivos de igual importância: o trabalho, o Estado, a família e as comunidades. Entre todos eles, resultam laços sociais (Monteiro, 2004: 29-30). Numa sociedade de lógica produtivista, a integração assenta, em certa medida, sobre a actividade profissional, que favorece a segurança material e financeira, as relações sociais, a organização do tempo e do espaço e a identidade no trabalho (Paugam, 1991).

Paugam (2007) apresenta o ideal tipo de integração profissional e as situações desviantes (Quadro 72):

Quadro 72 - O ideal tipo da integração profissional e os seus desvios

	Satisfação no trabalho	Estabilidade no emprego
Ideal tipo		
<i>A integração segura</i>	+	+
Desvios		
<i>A integração incerta</i>	+	-
<i>A integração laboriosa</i>	-	+
<i>A integração desqualificante</i>	-	-

Fonte: Paugam, 2007: 386.

A *integração segura* ocorre quando o indivíduo experimenta um sentimento de satisfação no trabalho e tem um emprego suficientemente estável que lhe permite planificar o seu futuro e proteger-se contra os riscos da vida. A *integração incerta* corresponde a uma forma de integração mais limitada, onde a instabilidade de emprego não é acompanhada por uma situação de insatisfação no trabalho. Neste tipo de situação, encontramos pessoas que trabalham com boas condições e têm boas

relações com colegas e superiores. Contudo, sabem que têm fortes possibilidades de perder o seu emprego. Poderá, ainda, tratar-se de trabalhadores cujo contrato de duração determinada não será renovado ou de trabalhadores cujas empresas vivam um futuro incerto. Eventualmente, podem estar também aqui consideradas as situações em que a instabilidade de emprego é vista como uma possibilidade de afirmação no mundo do trabalho, de consolidar a formação e de dar provas e em que os empregadores utilizam o emprego precário como forma de seleccionar a mão-de-obra. A *integração laboriosa* é uma forma de integração profissional clássica que corresponde a trabalhadores globalmente insatisfeitos, mas cujo emprego não está ameaçado. Para estes trabalhadores, a actividade profissional não é um prazer, quer seja pelas condições físicas (penosas) ou morais (más relações com colegas e superiores). O que garante a integração não é o trabalho em si mesmo, mas sim o emprego que é estável. Por último, a *integração desqualificante* que traduz uma crise da integração profissional, ao conjugar insatisfação no trabalho e instabilidade de emprego. Estes trabalhadores vivem o sentimento de pertencer a um grupo cuja identidade está ameaçada, seja porque têm um estatuto inferior comparativamente a outros, seja porque o próprio grupo está condenado a desaparecer. Neste caso, o sofrimento no trabalho não é compensado pela esperança de poder vir a melhorar a situação. A integração é desqualificante, pois normalmente significa a entrada num caminho em que se vão acumulando uma série de *handicaps*. Trata-se de um tipo de integração muito elementar e que acaba por privar o indivíduo de um certo sentido, de ser reconhecido, da dignidade e, enfim, da estabilidade. Uma fraca integração profissional pode conduzir a uma fraca integração em todo o sistema social (Paugam, 2007: 386-390).

A repartição do tipo ideal de integração e os seus desvios conhece diferenças se atendermos à realidade dos vários países (Quadro 73):

Quadro 73 - Repartição dos tipos de integração profissional por países e por grupos de países (em %)

	<i>Integração segura</i>	<i>Integração incerta</i>	<i>Integração laboriosa</i>	<i>Integração desqualificante</i>	Total	N
Modelo Nórdico	51,8	11,2	23,7	13,3	100	1372
Dinamarca	67,8	9,9	17,2	5,1	100	507
Suécia	38,1	16,7	23,3	21,9	100	485
Finlândia	47,7	6,1	33,0	13,2	100	379
Modelo Liberal	38,1	5,8	29,1	27,0	100	841
Grã-Bretanha	36,4	6,8	29,7	27,1	100	384
Irlanda	39,0	5,3	28,0	27,7	100	339
Modelo Continental	36,0	8,0	29,0	27,0	100	2715
França	28,6	12,1	27,5	31,8	100	447
Alemanha (Oeste)	35,2	2,6	33,3	28,9	100	463
Alemanha (Leste)	21,0	12,1	17,9	49,0	100	347
Bélgica	35,6	6,4	35,3	22,7	100	405
Países-Baixos	46,4	8,3	30,3	15,0	100	386
Modelo Mediterrânico	28,6	5,6	37,4	28,4	100	1240
Itália	23,3	4,1	51,8	20,8	100	313
Espanha	27,0	4,8	30,8	37,4	100	334
Grécia	42,7	7,7	25,2	24,4	100	246
Portugal	25,1	6,0	39,5	29,4	100	347

Fonte: Paugam, 2007: 393³⁸¹.

³⁸¹ Estes dados foram elaborados pelo autor a partir de Eurobaromètre 56.1, 2001.

Os trabalhadores dos países do Norte têm globalmente uma melhor situação comparativamente aos outros grupos de países. As condições de integração diferem bastante consoante os tipos de regime mas, também, existem diferenças no interior dos grupos de países.

9.1.5.- A feminização do emprego

A consideração pela variável género encontra parte da sua justificação na importante presença que as mulheres têm na economia social. E, desde logo, colocamos algumas questões, cuja reflexão, retomaremos posteriormente: até que ponto é que sendo a mão-de-obra maioritariamente feminina na economia social não assistimos a uma reprodução do tipo de trabalho/natureza das tarefas que são realizadas na esfera doméstica? Até que ponto a realidade da economia social não testemunha a tradicional divisão de papéis entre sexos?

Luro (2001: 17) propõe para a compreensão dos diferentes modos de emprego entre homens e mulheres dois eixos de leitura: o primeiro é a “contingência do emprego feminino”, isto é, o tratamento clássico da mão-de-obra feminina que se pode admitir ou dispensar segundo as necessidades do mercado. A legitimidade desta correspondência resulta sempre sobre o lugar ocupado pelas mulheres na família e sobre o seu salário (um complemento). O outro eixo, mais recente, é a homogeneização das relações face ao emprego de homens e de mulheres, isto é, as trajetórias profissionais começam a aproximar-se no que diz respeito à continuidade no emprego. A gestão do emprego apoia-se muito nestes dois eixos. Em tempos de maiores dificuldades, o emprego das mulheres fica mais ameaçado³⁸². Os empregadores jogam sobre a tal contingência anteriormente referida; sobre a sua especificidade. Noutras situações, a mão-de-obra feminina pode ser uma vantagem na medida em que é mais barata, mais dócil, mais ágil e menos exigente e as organizações podem investir neste potencial. O aumento do emprego feminino conduziu a alterações importantes, sem contudo eliminar as diferenças entre homens e mulheres. A divisão sexual continua a estar presente.

9.1.6.- Precariedade de emprego (emprego precário) e precariedade do trabalho

Normalmente, a definição de precariedade é feita tendo como ponto de comparação a estabilidade do emprego, o mesmo é dizer, a certeza relativamente à continuidade do trabalho e a garantia de um rendimento (Béji, 2003). Contudo, estamos na presença de um fenómeno complexo que surge como resposta ao contexto actual, e que sugere, na verdade, a ideia de emprego transitório, instável, inseguro. A precarização do emprego resulta de um conjunto de circunstâncias que *fragilizam o vínculo contratual*, ampliando as margens de manobra do empregador na definição das condições de trabalho, designadamente as respeitantes à estabilidade, e

³⁸² Provavelmente, acrescentamos nós, continua a persistir a ideia de que é ao homem a quem compete o sustento da família.

reduzindo, conseqüentemente, as possibilidades jurídicas e as práticas de resposta desse trabalhador (Rebello, 1999).

Para Rosa (coord., 2003: 38), o trabalho precário "... trata-se de um emprego e de um trabalho dotados de grandes fragilidades do ponto de vista dos direitos humanos para os que se lhes sujeitam e que pode ter repercussões graves nos domínios da sobrevivência elementar, da saúde, do relacionamento social e, em certos casos mais restritos, na licitude das actividades desenvolvidas e das respectivas condições em que se exercem. O trabalho precário diz respeito a algumas das seguintes situações: i) emprego que causa grandes incertezas relativamente às expectativas de empregabilidade futura e que implica o exercício de uma actividade de estatuto inferior e mal remunerada (exemplo: permanência na situação de contrato a prazo, trabalho sazonal ou trabalho temporário nos escalões inferiores da Classificação Nacional de Profissões); ii) emprego que, embora com perspectivas de continuidade, tem duração inferior à desejada pelo seu titular (no quadro da duração normal do trabalho no respectivo país) e uma remuneração correspondente à limitação da duração do trabalho (exemplo: trabalho parcial não voluntário) e iii) emprego que causa incertezas relativamente à sua continuidade, insuficientemente remunerado, sem garantias de protecção na saúde e na velhice e, em certos casos, sem obedecer aos quesitos legais em vigor (exemplos: alguns tipos de trabalho por conta própria ou em regime de subcontratação)". Sobre esta realidade, os autores apresentam a seguinte tipologia (2003: 45):

a) o **trabalho a tempo parcial involuntário** - considerada pelos autores como a única forma presente nesta tipologia que tem subjacente um contrato sem termo, não cumprindo portanto o critério de instabilidade nem de desprotecção, mas sendo representativa da situação involuntária de subemprego. Também se incluem aqui os trabalhadores com contrato a termo a tempo parcial involuntário - aqui a desvantagem não é só do tempo parcial involuntário mas, também, a insegurança;

b) os **contratos a termo** - subjacente a situação de instabilidade, muito embora haja geralmente protecção no desemprego, na doença e na velhice, sempre que o tempo de trabalho o justifique. Acresce o grave desta situação quando esta acontece ao mesmo indivíduo na mesma empresa ou quando transita para outras;

c) o **trabalho temporário** - situação idêntica à anterior, com a agravante de geralmente o tempo de trabalho ser mais curto e, por isso, maior instabilidade económica e até psicológica e, conseqüentemente, maior risco de desprotecção;

d) os **"falsos trabalhadores por conta própria"** - o limitado ou inexistente vínculo à empresa provoca grande instabilidade e não garante de forma satisfatória o acesso ao subsídio de desemprego, bem como à protecção na doença e na velhice, já que os encargos que asseguram esses benefícios ficam por conta do trabalhador, que pode ou não optar pela sua concretização;

e) o **trabalho sazonal** - aqui a precariedade advém da própria definição, de ter uma duração determinada, sendo agravada no caso de não existência de contrato de trabalho, o que põe em causa a protecção na doença, na velhice e no subsídio de desemprego. O problema do subsídio de desemprego pode mesmo colocar-se para os que possuem contrato, dada a eventual curta duração do tempo de trabalho;

f) o **trabalho ocasional** - normalmente mais incerto do que o sazonal, não tem qualquer vínculo contratual e, conseqüentemente, não garante protecção na doença, na velhice e no desemprego;

g) o **trabalho no domicílio** - limitado a certo tipo de tarefas pode ser mais ou menos grave conforme exista ou não um contrato de trabalho, mas tem sempre a desvantagem acrescida de ser realizado no domicílio do trabalhador;

h) o **trabalho em regime de subempregada** - é mais grave quando não é estabelecido contrato de trabalho mas, neste caso, a desvantagem adicional é colocada nas condições e ritmos de trabalho, que advém das dinâmicas que caracterizam este regime de trabalho.

Em virtude da grande heterogeneidade de situações que estão subjacentes a este conceito, não é fácil defini-lo. Mas a precariedade não se deve limitar aos critérios do estatuto, da duração do emprego ou da estabilidade³⁸³. Ela deve englobar outras dimensões dando mais destaque às relações de trabalho do que às relações de emprego (Paugam, 2000a;b). Estas dimensões estão ligadas aos processos de integração profissional e remetem para a necessidade de uma definição subjectiva de precariedade. Assim, a precariedade não está só ligada ao estatuto do emprego, mas também às condições de trabalho. A este propósito Paugam, associa as situações de precariedade à distinção entre *le rapport au travail et le rapport à l'emploi*. Se esta última está ligada à estabilidade do emprego, a outra noção remete para a satisfação (insatisfação) dos trabalhadores no exercício da sua função.

Como afirma Paugam (2003), a precariedade profissional tem sido definida e estudada nos últimos anos, sob o ângulo da instabilidade de emprego. Assim, diríamos que um trabalhador é precário porque o seu emprego é incerto e que, por este motivo, não pode prever o seu futuro profissional. Este posicionamento permite anteciper a existência de uma forte vulnerabilidade económica e uma restrição, pelo menos potencial, dos direitos sociais. Neste contexto, o trabalhador tinha uma posição inferior nas linhas orientadoras do Estado-providência. Mas, alerta o autor, esta precariedade é restrita. A precariedade profissional não pode ser reduzida à instabilidade de emprego. Paugam, numa das investigações que realizou, analisou esta questão sob o ângulo da insatisfação no trabalho. Assim, um trabalhador é precário porque o seu trabalho lhe parece sem interesse, é mal pago e pouco reconhecido; não é valorizado, existindo um sentimento de inutilidade. Esta

³⁸³ O contrato por tempo indeterminado não significa automaticamente a não existência de precariedade. O estatuto de emprego pode não ser precário, mas sê-lo a relação de trabalho (Falcão Casaca: 2005b: 14).

abordagem não é nova; já Durkheim e Marx a tinham iniciado, sobretudo, este último com o seu conceito de alienação, recorda o autor. A insatisfação está, assim, associada, a questões como as relações com os colegas e o significado intrínseco do trabalho.

“A precariedade do trabalho significa um trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade. Por sua vez, a precariedade do emprego significa instabilidade, insegurança, sem poder de previsão do futuro profissional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais (baseados no emprego estável), ameaça do desemprego e falta de perspectivas de evolução profissional” (Kovács, 2005: 17). Estas duas dimensões da precariedade devem ser estudadas simultaneamente uma vez que remetem para as evoluções estruturais da organização do trabalho mas, também, para as profundas transformações do mercado de emprego.

9.1.7.- *Percurso pessoal e laboral/profissional*

As transformações actuais que temos vindo a referir ao longo deste trabalho (particularmente no capítulo 3 da Parte I) tiveram consequências profundas na vida pessoal e profissional de todos os cidadãos. “Se a sociedade industrial desenhou uma tipologia de percursos profissionais que se poderia com alguma facilidade decalcar de um percurso balístico suportado por uma fase inicial de rápido crescimento, uma fase de alguma estabilidade a que se seguiria uma fase de “queda”, as novas realidades mais fazem assemelhar a tipologia dos percursos profissionais a um percurso de borboleta em que a irregularidade e a imprevisibilidade seriam a norma e não a excepção” (Azevedo, 1998 cit. *in* Centeno, Erskine e Pedrosa, 2000: 56). Até há alguns anos atrás era até certo ponto relativamente fácil tipificar percursos profissionais; hoje tal não acontece. A imprevisibilidade, a descontinuidade, a precariedade, a mobilidade entre empregadores/empresas e eventualmente entre profissões (colocando-se neste caso a questão de saber até que ponto esta mobilidade profissional resulta ou não da vontade da própria pessoa) parecem fazer parte da vida de um cada vez maior número de pessoas. A alternância de situações (transição entre emprego, formação/aprendizagem, assistência à família, desemprego, etc.) acaba por ser acompanhada por uma marcada individualização dos percursos profissionais. As trajectórias profissionais são cada vez mais acidentadas e instáveis; a alternância de situações é uma realidade. Se o trabalho é um valor central para a construção do indivíduo e para a coesão social e a segurança a ele associada é fundamental, todas as alterações colocam desafios de uma amplitude inegável. O futuro e as expectativas dependem muito das perspectivas que se colocam em termos de perspectivas profissionais. Toda a situação se transformou e o que há alguns anos atrás era dado como adquirido, hoje não o é.

Consequentemente, é cada vez mais importante adoptar uma abordagem dinâmica que alie a história de vida dos indivíduos e a interdependência entre as condições de vida e de trabalho, entre os itinerários pessoais e profissionais. É igualmente importante acompanhar o percurso profissional, mas este não deve ser

descontextualizado de toda a vivência pessoal e subjectiva. Desta forma, a construção do percurso pessoal e laboral/profissional pode ser condicionado por uma multiplicidade de factores (Quadro 74).

Quadro 74 - O difícil equilíbrio entre factores na construção do percurso pessoal e laboral/profissional

	Factores desfavoráveis	Factores favoráveis
Ocupacionais	<ul style="list-style-type: none"> - Desemprego - Subemprego - Sazonalidade - Trabalho precário - Falta de protecção social - Falta de experiência profissional 	<ul style="list-style-type: none"> - Emprego fixo e estável - Bom nível de rendimento - Boas condições de emprego - Experiência de trabalho
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimento insuficiente ou irregular - Ausência de rendimento - Problemas de habitação - Falta de casa - Dívidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimentos regulares - Outras fontes de rendimento - Casa própria
Culturais	<ul style="list-style-type: none"> - Pertencer a uma minoria étnica - Ser estrangeiro - Dificuldades com a língua - Dificuldades com a cultura - Não ser aceite num grupo - Analfabetismo - Estigmatização 	<ul style="list-style-type: none"> - Interação cultural (parâmetros culturais aceites) - Alta qualificação em determinados domínios valorizados e procurados
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"> - Idade - Sexo - Deficiências - Problemas com o álcool - Drogas - Ex-reclusos - Problemas de saúde - Falta de motivação - Pessimismo - Exílio político 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidade de desenvolver iniciativas - Qualidades pessoais valorizadas pela sociedade - Saúde - Motivação - Optimismo - Vontade de realizar - Capacidade de estabelecer relações com os outros
Sociais	<ul style="list-style-type: none"> - Fracos laços familiares ou inexistentes - Famílias monoparentais - Falta de laços sociais - Habitar em zonas desfavorecidas - Isolamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio à família - Relações sociais sólidas - Habitar numa boa zona - Integração territorial

Fonte: Tezanos, 2001 cit. in Hoz, 2001: 37.

Ao termos como um dos objectivos conhecer a trajectória pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social, um dos elementos chave para tal consiste em registar e analisar, entre outros aspectos, os vários empregos e as condições em que eles ocorreram/ocorrem, centrando, assim, o enfoque no indivíduo. Foi neste sentido que realizámos, algumas entrevistas aos trabalhadores. Como dissemos anteriormente, o modelo de Ilona Kovács (cf. capítulo 3 da Parte I, Figura 10) serviu de ponto de partida para a elaboração de uma tipologia de percursos laborais e profissionais dos trabalhadores da economia social: 1- percurso de inserção estável e qualificante; 2- percurso de inserção estável e desqualificante; 3- percurso de inserção instável e qualificante; 4- percurso de inserção instável e desqualificante; 5- percurso de inserção de estabilidade ameaçada; 6- percurso de inserção instável, mas transitório e 7- percurso de inserção descontínuo e em ziguezague³⁸⁴.

³⁸⁴ Esta tipologia será posteriormente desenvolvida e adaptada em função dos nossos objectivos.

9.1.8.- Grupos vulneráveis/em desvantagem

Nos dias de hoje é comum referir-nos às transformações socioeconómicas actuais, recorrendo ao conceito globalização. Apesar destas transformações oferecerem amplas possibilidades e potencialidades aos mais variados níveis, estas transformações não deixam de gerar dinâmicas desiguais um pouco por todo o mundo. De facto, muitas são as transformações que afectam hoje as nossas sociedades e, como tal, alteram a nossa forma de estar e de actuar em sociedade. E, como destaca Tezanos (2002), importa ter presente que estas transformações se produzem de uma maneira extraordinariamente rápida e intensa, ainda que, muitas vezes, não se tenha a consciência precisa do alcance e da aceleração das mudanças produzidas. Mas a questão não se coloca apenas na intensidade e na amplitude das transformações que afectam a nossa vida mas, também, no contexto dinâmico no qual se produzem.

Assim, um pouco por todo o mundo assistimos a uma destabilização da condição salarial e a um enfraquecimento da posição social de grupos populacionais cada vez mais significativos e a uma “dilatação” de grupos sociais que são progressivamente excluídos dos circuitos tradicionais clássicos de emprego. Esta situação não é propriamente uma novidade no contexto europeu. No entanto, comparativamente ao passado, surge hoje uma espécie de *handicap* socioprofissional que parece definir os trabalhadores excluídos. Esta situação é, aliás, agravada pela sua duração, isto é, quanto mais tempo as pessoas estiverem afastadas do mercado de trabalho mais a sua situação se deteriora. Acrescente-se, também, os efeitos estigmatizantes que as designações utilizadas para especificar estes grupos podem provocar, nomeadamente junto das entidades empregadoras, dando a ideia que os caracteriza uma certa *inemployabilité* (Defourny, Favreau e Laville, dir., 1998).

A vulnerabilidade que resulta de todo o contexto socioeconómico não deixa de provocar o aparecimento de um conjunto crescente e heterogéneo de pessoas cuja integração económica e social é precária. É difícil definir que pessoas formam este conjunto heterogéneo de vulneráveis, mas muito frequentemente, caracterizam-no um traço comum: estão involuntariamente nesta situação (Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2002). No entanto, quando se fala em matéria de emprego, este conceito remete para o risco de marginalização do mercado de trabalho e para a exclusão social. Perante este cenário, o emprego e a qualidade do mesmo constituem uma boa forma de permitir a integração e combater a exclusão. Todavia, as tendências socioeconómicas actuais podem complicar a integração (ou reintegração) dos grupos excluídos do mercado de trabalho e emprego, onde as competências, a adaptabilidade, a mobilidade, a capacidade de inovar e os conhecimentos se tornam determinantes. Assim, estas tendências favorecem a marginalização das pessoas que têm dificuldades em se adaptarem a estes aspectos de mobilidade e de flexibilidade ou que não estão preparadas para adquirir as competências necessárias para uma economia do conhecimento. As exigências de um mercado de trabalho flexível e a revolução das competências tendem a aprofundar o fosso das oportunidades entre os indivíduos. Os factores que os colocam à margem

do mercado de trabalho e, portanto, os excluem do acesso à ocupação económica e ao rendimento são de duas ordens: os externos aos indivíduos e os inerentes aos indivíduos³⁸⁵.

Na sociedade actual, existem muitos processos de estigmatização que afectam os indivíduos em situação de ruptura social pronunciada e, como tal, é importante fazê-los sair deste isolamento social favorecendo a sua própria redescoberta. As relações sociais são um bem fundamental para os indivíduos. Muitas vezes, estas pessoas não só não estão fora do mercado de trabalho, como também no plano social estão limitadas nos seus contactos sociais. As consequências desta exclusão social podem afectar: a sua própria individualidade, modificando as suas próprias percepções; a sua saúde mental e as suas perspectivas de inserção profissional. Daqui resulta uma espécie de identidade negativa que é promovida por processos de discriminação por parte dos outros, mas também induzida por processos de auto-limitação da própria pessoa (Dalla Valle *et al.*, 2003: 5). Nesta matéria, as iniciativas da economia social podem ser importantes na recriação do laço social, concretamente através da articulação com as actividades colectivas que estabelecem o desenvolvimento de relações reais (reconhecimento social, cooperação e apoio).

Grupos vulneráveis/desfavorecidos/em desvantagem, de que/de quem falamos? Para Borzaga, Gui e Povinelli (1998: 273), um trabalhador pode ser definido como sendo “desfavorecido” ou “em desvantagem” se ele apresentar uma característica que, comparativamente aquilo que são as exigências de quem contrata, o coloca em situação de desvantagem perante os outros trabalhadores. A desvantagem mais corrente acaba por estar associada a um determinado tipo de deficiência. Se estas limitações tornam este individuo num ser “deficiente”, o trabalho e as tarefas que poderá desenvolver serão inferiores se comparadas com um trabalhador “normal”. Contudo, lembram os autores, a incapacidade (ou a capacidade reduzida) para efectivar uma determinada actividade depende ainda de uma série de factores ambientais e socioculturais que interagem com as limitações funcionais da pessoa. Assim, os autores apostam na noção mais abrangente “em desvantagem” para cobrir não só os casos das pessoas com deficiência propriamente dita, mas também aquelas pessoas que encontram uma limitação sistemática para desenvolver a sua actividade de trabalho segundo os parâmetros ditos normais.

Já Ávila e Moreno (1999: 61-62) identificam como trabalhadores desfavorecidos ou de difícil empregabilidade aqueles que, em relação ao que são normalmente as condições exigidas pelas empresas, apresentam uma desvantagem comparativamente aos outros trabalhadores e que se traduz em alguma ou algumas limitações que os impedem de desenvolver uma actividade normal. Estas limitações dependem de factores socioculturais e ambientais e interagem com as limitações funcionais das pessoas, dando origem a uma menor produtividade e flexibilidade comparativamente aos restantes “trabalhadores normais”. Os autores afirmam que é

³⁸⁵ Os factores externos estão relacionados com questões de desenvolvimento das sociedades e de modificações de ordem estrutural. Os factores inerentes aos indivíduos estão associados aos condicionantes individuais de desvantagem de cada um, isto é, advêm dos problemas funcionais ou dos *handicaps* específicos que os caracterizam e que, pelas suas especificidades, tendem a provocar situações de exclusão socioprofissional.

possível verificar a existência de uma correlação entre o nível de instrução do trabalhador e o seu custo de adaptação a um emprego, assim como a quantidade de formação que é necessário proporcionar-lhe no desempenho do seu trabalho. De um modo geral, estes trabalhadores desfavorecidos possuem um maior custo de identificação-adaptação a um posto de trabalho e o seu processo de formação-instrução resulta mais caro, uma vez que requer uma formação completa e, na grande maioria dos casos, também uma formação específica. Assim, as empresas tendem a privilegiar trabalhadores que não apresentem estes problemas. Este comportamento discriminatório resulta, por um lado, de uma deficiente informação sobre as capacidades reais do trabalhador, em termos de produtividade efectiva e das condições necessárias para um efectivo desenvolvimento da sua produtividade e, por outro lado, de um assimétrico desfrute dos benefícios e custos inerentes à sua contratação (os benefícios desta são socialmente externalizados, enquanto que os custos permanecem no interior da organização).

A diversidade de condições objectivas de existência destes diferentes grupos sociais “cruza-se com a diversidade de referências culturais, sistemas valorativos e representações sociais que os indivíduos constroem e reproduzem, configurando-se, assim, um conjunto de modos de vida cuja apreensão é indispensável para a compreensão da pobreza e da exclusão em Portugal” (Capucha, 1998 cit. *in* Rodrigues *et al.*, s.d.: 72-73). A análise dos problemas de inserção social e profissional destes grupos passa pela consideração de factores de ordem material e das dinâmicas subjectivas e relacionais tendencialmente geradoras das situações que os atingem. Estes problemas são multidimensionais e colocam-se ao nível global das dinâmicas societárias e ao nível “local” das pessoas e do seu contexto presencial (Figura 13) (Capucha, 1998: 61).

Figura 13 - Factores de exclusão no mercado de trabalho

Nível societal	
<p>Factores materiais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oferta e procura de emprego - Níveis de qualificação - Funcionamento dos sistemas de ensino, formação, saúde e protecção social - Escassez de incentivos aos empregadores - Apoios ao desenvolvimento das comunidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Representações negativas e preconceitos dos empregadores e outros actores relativamente às características das pessoas que se situam numa situação de exclusão - Défice de sentido solidário por parte dos empregadores - Falta de informação e sensibilização de actores chave e sociedade em geral
<ul style="list-style-type: none"> - Qualificações muito baixas ou inexistentes - Desemprego, desemprego desencorajado, emprego sem qualidade e sobre-explorado - Insuficiência ou distância dos serviços de formação especial - Dificuldades de acesso a serviços e equipamentos - Más condições de habitação e transportes - Pertencer a círculos de pobreza instalados 	<ul style="list-style-type: none"> - Auto-imagem desvalorizada - Falta de informação - Fraca capacidade de mobilização colectiva e de reivindicação - Escassez de iniciativas para procurar ou criar emprego e orientação para a sobrevivência quotidiana - Acomodação à escassez de oportunidades e falta de motivação - Frequentes situações de desorganização familiar, indisciplina pessoal e incapacidade de desempenho social regular
Pessoas e seus contextos	
Factores materiais	Factores subjectivos

Fonte: Capucha, 1998: 62.

A conjugação de todos estes factores facilitará ou não o acesso a um emprego, contribuindo para uma sociedade repleta de contrastes e em que se registam regressões sociais assinaláveis (Tezanos, 2002). E, tudo isto porque a importância da participação na esfera da produção económica está associada a um conjunto vasto de domínios. Não se trata apenas da questão de ter um rendimento; trata-se também de possuir as condições para estabelecer um projecto de vida, construir um estatuto e uma identidade social, ter uma imagem positiva de si próprio, alargar as redes de sociabilidades, manter uma relação normal com as instituições e os serviços, adquirir direitos essenciais e, numa palavra, sentir que é dono da sua própria vida. Ora, existem muitas pessoas que estão à margem destes direitos (Capucha, 1998).

Vários têm sido os estudos/autores que se têm dedicado a estes grupos sociais³⁸⁶. Revisitemos, alguns deles. Rodrigues *et al.* (s.d.: 71-72) citam um estudo realizado pelo CIES/CESO I&D (1998) em que são apresentadas as seguintes categorias sociais desfavorecidas tradicionais: i) idosos (principalmente os que têm fracos recursos económicos, em virtude das fracas pensões; os que sofrem de solidão e de alguma forma de desintegração social); ii) os camponeses pobres; consequência dos fracos resultados da agricultura e iii) os assalariados possuidores de fracas qualificações e baixos salários. Para além das categorias tradicionais, o estudo identifica o que apelidaram de novas categorias sociais desfavorecidas: i) desempregados de longa duração, cujas dificuldades de reinserção no mercado de trabalho estão associadas, em parte ou totalmente, às qualificações baixas ou obsoletas. Deste modo, este grupo perde não só a fonte de rendimentos mas, também, um dos principais elos de ligação à sociedade e à rede de relações interpessoais que o emprego proporciona; ii) grupos étnicos e culturais minoritários, a quem está frequentemente associada a ideia de precárias condições de vida (as questões de raça e de etnia); iii) as famílias monoparentais com privação de recursos económicos, situação esta potenciadora de pobreza; iv) as pessoas com deficiências, marcadas por uma baixa capacidade (e também oportunidade) de emprego, aliada a uma acentuada dependência social e familiar e a uma difícil integração social; v) os jovens em risco, toxicodependentes e ex-toxicodependentes, detidos e ex-reclusos, excluídos das principais instituições sociais, como são o caso, da família, da escola, do trabalho, etc.; vi) os sem-abrigo - ainda que as causas deste grupo possam ser bastante variáveis: toxicodependência, alcoolismo, ruptura familiar, deficiência, etc. e vii) os trabalhadores da economia informal ou trabalhadores que desenvolvem actividade sob a forma de emprego precário, cuja vulnerabilidade à pobreza e à exclusão social é latente. Acrescentam, ainda, a estas categoriais os seguintes grupos: i) as mulheres, devido aos vários tipos de discriminação a que estão sujeitas; ii) os jovens à procura de um primeiro emprego, nomeadamente os que não possuem formação e qualificações profissionais; iii) os indivíduos com doenças crónicas, cuja debilidade física dificulta o exercício de uma profissão e iv) os beneficiários do rendimento social de inserção - ainda que este grupo se possa enquadrar em algumas

³⁸⁶ A abordagem a esta questão dos grupos tem como justificação uma das hipóteses do nosso trabalho, como teremos oportunidade de constatar neste capítulo.

das situações anteriores, a insuficiência de recursos constitui a principal marca desta categoria.

Por sua vez, Centeno, Erskine e Pedrosa (2000: 62-66) apresentam a seguinte tipologia de alvos vulneráveis à exclusão: a) trabalhadores informais - têm um laço legal muito fraco, desenvolvem trabalhos de pouca qualidade, têm baixos rendimentos e não possuem nenhuma segurança no trabalho. Não têm protecção ao nível da doença ou do desemprego. Esta situação - de recurso à economia informal - é, muitas vezes, motivada pelas dificuldades em aceder ao mercado formal de trabalho. Grande risco de serem dispensados com as inerentes consequências em termos económicos e psicológicos; b) trabalhadores de baixos rendimentos - fundamentalmente devido às qualificações exigidas para o tipo de trabalho que desenvolvem; c) trabalhadores possuidores de fracas qualificações - as condições actuais acarretam novas exigências ao nível das qualificações, o que implica maior capacidade de aprendizagem e flexibilidade; d) desempregados de longa duração (desempregados há mais de um ano) e de muito longa duração; e) mulheres; f) trabalhadores de meia-idade e em fim de carreira³⁸⁷; g) jovens - com formação e os sem formação; h) trabalhadores por conta própria e os trabalhadores à distância (teletrabalho e trabalho no domicílio) e i) trabalhadores portadores de deficiência.

Ávila e Moreno (1999: 62-63), dentro dos trabalhadores desfavorecidos, identificam três grupos: a) um primeiro grupo que procura emprego, caracterizado por um baixo nível de escolaridade e instrução e constituído por um lado, por indivíduos adultos (com mais de 45 anos), com um nível de instrução obsoleto e não recuperável, que ainda estão dispostos a trabalhar, mas que não são vistos pelas empresas como sendo aptos para atingir o nível de produtividade desejada e, por outro lado, indivíduos que, para além dos problemas mencionados, enfrentam ainda problemas sociais, familiares ou pessoais específicos; b) um segundo grupo, constituído por aqueles indivíduos que recebem subsídios sociais, como por exemplo o rendimento social de inserção e c) um último grupo, os desempregados de longa duração.

No estudo coordenado por Capucha (coord., 1999: 44) são apresentados os seguintes grupos sociais desfavorecidos: desempregados de longa duração; famílias monoparentais; jovens em risco; toxicodependentes e ex-toxicodependentes; detidos e ex-reclusos; grupos étnicos e culturais minoritários; pessoas com baixas qualificações (analfabetos funcionais; trabalhadores com qualificações obsoletas); membros de círculos de pobreza instalada; sem-abrigo; pessoas com deficiência.

Para Saunders (2003) os trabalhadores vulneráveis fazem parte de um dos seguintes grupos: i) os trabalhadores que estão por sua própria conta e que não estão protegidos pela legislação que diz respeito ao emprego; ii) os empregados que estão protegidos pelas leis, mas que têm dificuldade em fazer prevalecer os seus direitos, seja porque os desconhecem, seja porque receiam reclamá-los com medo de perder o

³⁸⁷ Algumas das vulnerabilidades subjacentes a este grupo: i) uma maior vulnerabilidade em processos de reestruturação empresarial (a ideia da menor capacidade de adaptação); ii) menor capacidade de recolocação no mercado de trabalho (a idade como elemento de limitação de empregabilidade); iii) alguma rigidez segmentar (se se tratar de indivíduos com algum nível de especialização - obstáculo à reconversão e à aceitação de um trabalho menos qualificado) e iv) ausência de competências informáticas.

seu emprego; iii) os trabalhadores que não têm acesso a vantagens não exigidas pela lei; iv) os trabalhadores que não são contemplados por certos programas ou não conseguem tirar partido de certos regimes públicos e v) os trabalhadores adultos cujos rendimentos são muito fracos durante longos períodos de tempo, porque o salário é pouco elevado ou não têm emprego estável.

A diversidade é grande. Mas estes grupos parecem ser um “bom” exemplo da actual selectividade do mercado de trabalho e de emprego. Parece que os problemas destes grupos não se somam; multiplicam-se³⁸⁸. Apesar de todos os avanços alcançados a nível social, existem situações diversificadas de vulnerabilidade. Estas situações atingem grupos ou categorias sociais muito diferentes que, pelos mais variados motivos, não participam, não participaram ou nunca tiveram oportunidade para tal na construção de laços de integração essenciais para uma vivência digna em sociedade. De acordo com Capucha *et al.* (2002: 216), estamos a falar de pessoas que acumulam desvantagens. Entre elas: conheceram e conhecem o insucesso escolar; têm um muito baixo nível de educação; nunca adquiriram uma qualificação profissional que possibilitasse o acesso a determinados sectores de actividade e nunca desenvolveram uma relação estável com o trabalho organizado; os laços familiares praticamente não existem e, se eles existem, são muito frágeis; fazem parte de comunidades que não asseguram o capital social e são alvo de processos estigmatizantes; a imagem que desenvolvem em relação a certas instituições é de oposição; têm comportamentos de risco; baixa auto-estima e uma falta de hábitos essenciais para o desempenho social.

O valor humano que é reconhecido à pessoa pela sociedade depende muito das suas pertenças sociais: a não pertença ao grupo de trabalhadores, para um adulto em idade de trabalhar, pode originar um processo de estigmatização social. Todo o ser humano tem necessidade de ser aceite pelo outro; quando tal não acontece surgem problemas de vária ordem: saúde, stress, ansiedade, passividade, desinteresse, apatia, etc. A acumulação de insucessos, quer no plano escolar, profissional, familiar ou outro, joga aqui um papel importante, pois afecta as percepções que cada um tem sobre a sua competência individual. Para que um indivíduo desenvolva capacidades de autonomia e de acção é necessário que se sinta com força suficiente para exercer influência sobre os aspectos da sua vida. A percepção de algum controlo é importante. A vivência de experiências negativas, tais como, separação, doenças, problemas familiares, desemprego, etc. conduzem a uma “impotência adquirida”, isto é, a convicção da ausência de possibilidade de controlo sobre os acontecimentos. A exclusão social exerce os seus efeitos não apenas no plano simbólico da identidade social e pessoal do indivíduo, mas também no plano do concreto de rupturas das suas interacções sociais (Dalla Valle, C. *et al.*, 2003: 38).

Consequentemente, a inserção laboral dos grupos desfavorecidos deve ser concebida como um meio e um fim em si mesmo. Um fim no sentido em que o seu objectivo último é proporcionar ao trabalhador desfavorecido a possibilidade real de

³⁸⁸ “... a medida das vulnerabilidades remete para padrões diferenciados de exclusão, porquanto cada família ou grupo acumula e combina distintamente particulares inacessibilidades a determinados direitos e/ou oportunidades” (Monteiro, 2004: 23).

ser contratado em estruturas normais de emprego e um meio, através do qual ele volta a ser considerado e integrado na sociedade. A inserção dos grupos desfavorecidos passa por um processo específico, caracterizado por vários objectivos intermédios: 1) dotar novamente o trabalhador da capacidade de aprender; 2) proporcionar ao indivíduo a capacidade de procurar trabalho, de aprender uma profissão, de descobrir as suas capacidades e formas de fazer o trabalho e 3) culminar a inserção laboral, quando esta seja possível (Ávila e Moreno, 1999: 65-66).

A identificação dos grupos vulneráveis/em desvantagem considerados no nosso estudo impõe algumas considerações iniciais. Em primeiro lugar, estamos conscientes da diversidade e heterogeneidade de situações dentro de cada um dos grupos que apresentamos; em segundo lugar, em virtude do que têm sido as alterações recentes do mercado de trabalho e de emprego, intuímos, se assim se poderá dizer, uma certa vulnerabilidade, em todos os trabalhadores, independentemente da idade, qualificação, sector profissional em que trabalha, sexo, origem, experiência profissional, etc.; em terceiro lugar, o ritmo de mudanças sociais e económicas afecta as perspectivas de emprego dos diferentes grupos, mas igualmente as características destes grupos (por exemplo, para os trabalhadores de meia-idade, a diminuição do emprego na indústria, a aposta na subcontratação, as reestruturações económicas, os avanços tecnológicos, etc. têm consequências importantes para este grupo); em quarto lugar, a população destes grupos é composta, como já referimos, por uma grande diversidade; mas este facto não impede que partilhem características comuns, nomeadamente o facto de acumularem desvantagens/*handicaps*; em quinto lugar, as dificuldades destes grupos tendem a agravar-se em contextos de crise; em sexto lugar, muito há ainda a fazer em matéria de igualdade de oportunidades e, por último, se a diversidade/heterogeneidade caracteriza estes grupos é fundamental que as respostas que se encontrem para os mesmos tenham em consideração as suas especificidades.

A ideia da conjugação de vários factores de vulnerabilidade tende a ampliar as incertezas quanto ao futuro. Independentemente das muitas transformações que as nossas sociedades têm conhecido, o trabalho continua a ser um importante factor de integração social e os números do desemprego constituem, para além de um problema económico, um grande desafio social e político que traduz a crise, quer do próprio emprego, quer do Estado-providência. Como consequência destas múltiplas transformações, muitos grupos populacionais enfrentam a exclusão dos ditos circuitos tradicionais de emprego e de trabalho e estamos hoje, ainda muito longe de avaliar o impacto destes processos de exclusão. A economia torna-se incapaz de resolver este problema não só porque não consegue criar um número de empregos necessários, mas também porque quando os cria, eles são ocupados por aquelas pessoas que estão melhor preparadas.

Assim, no âmbito deste estudo foram, inicialmente, considerados nove grupos vulneráveis/em desvantagem - jovens; desempregados de longa duração; mulheres; trabalhadores de baixos rendimentos; trabalhadores com fracas qualificações; trabalhadores de meia-idade; trabalhadores em fim de carreira; pessoas com deficiência e trabalhadores informais.

1) *Jovens*

Este grupo ilustra bem a diversidade e heterogeneidade de que falávamos anteriormente. De facto, as situações que dentro dele podemos encontrar podem ser contrastantes. Por um lado, jovens que não concluíram os seus estudos, “adquirindo” desde logo com este facto, uma situação de desvantagem em relação ao acesso ao mercado de trabalho e, por outro lado, temos jovens qualificados (que prolongaram o seus estudos), mas que nem por isso deixam de enfrentar problemas: a falta de experiência profissional, a situação económico-financeira nacional e europeia que bloqueia as ofertas do mercado de trabalho e, ainda, o desequilíbrio entre as qualificações adquiridas por estes jovens e as exigidas pelo mercado de trabalho.

É “curiosa” expressão de Pais (2003) sobre os jovens - ganchos, tachos e biscates - para traduzir as curtas e repetidas incursões pelo mercado de trabalho que parecem caracterizar as vivências dos jovens. Para este grupo, o mercado de trabalho é, como o autor (2003: 17) o denomina um “arco-íris” de segmentações: “Ele há o *mercado negro* (dos trabalhadores clandestinos); o *mercado azul* (dos operários de macacão de ganga); o *mercado branco* (dos colarinhos brancos); o *mercado rosa* (das empregadas domésticas, secretárias, recepcionistas, telefonistas ...); ele há o *mercado vermelho* (das linhas eróticas dos telefones vermelhos e encontros afins); o *mercado cinzento* (dos burocratas e *Yuppies* de mentalidades e trajes cinzentos), etc.”

2) *Desempregados de longa duração*

Uma das tendências actuais que marca o desemprego é a sua duração, que tem vindo a aumentar. Esta situação acarreta consequências não só ao nível dos rendimentos, como compromete as perspectivas futuras. Assiste-se a uma deterioração das qualificações profissionais detidas e a uma perda de confiança e de auto-estima e uma descrença em valores como a justiça e a igualdade.

Fazem parte deste grupo essencialmente os indivíduos com níveis de instrução baixos e com idade avançada que, devido aos problemas de modernização, que exigem novos saberes e novos comportamentos no trabalho se vêem, cada vez mais excluídos do mercado de trabalho. A falta de qualificações, que coloca estes indivíduos numa situação de excluídos, tende a agravar-se à medida que aumenta o tempo em que estão fora do mercado de trabalho. À medida que este afastamento se vai prolongando vai diminuindo a esperança e as possibilidades de voltarem a entrar no mercado de trabalho ou de virem a ocupar um posto semelhante ao que detinham. O desemprego de longa duração é gerador de graves situações sociais. Para além dos problemas económicos que daqui resultam, quer seja pela falta de salário, quer seja porque se recebe um subsídio de desemprego (que tem uma duração) ou ainda porque não se tem direito a este apoio, associam-se problemas psicológicos, resultantes da diminuição das competências sociais, da progressiva diluição de hábitos e laços sociais e, ainda, da degradação da auto-estima e do prestígio que sofre o indivíduo desempregado. Tendem a perder gradualmente as suas aptidões e qualificações técnicas, face às exigências crescentes do mercado e a perder

determinados hábitos de trabalho, a par da adopção de atitudes de conformismo e desmotivação (Capucha, coord., 1999: 61-62). Como nos diz Monteiro (2002: 3), o desemprego de longa duração representa uma das figuras mais persistentes nas trajetórias dos indivíduos que enfrentam um real risco de ruptura dos laços sociais que apoiam a sua integração na sociedade. A questão da duração do desemprego é importante, pois a sua continuidade agrava a situação pessoal e as hipóteses de manutenção nesta situação crescem de forma exponencial com o tempo.

O desemprego de longa duração é um dos principais factores de exclusão social e isto deve-se à importância que o trabalho tem para os indivíduos e respectivas famílias, uma vez que dele resulta, na grande maioria dos casos, a principal fonte de rendimento. Mas não é só a importância desta fonte de rendimento que está em causa, uma vez que ter um emprego significa “aos olhos da sociedade” ocupar um lugar.

3) Mulheres

O advento da sociedade industrial trouxe consigo o desenvolvimento da divisão sexual do trabalho, isto é, a ideia que homens e mulheres ocupam lugares diferentes na sociedade: os primeiros ocupam-se do emprego e da carreira profissional; as segundas, da casa e da família. Consequentemente, daqui resulta o modelo do homem como o principal responsável pelo sustento da casa. Durante muito tempo, as mulheres foram deliberadamente excluídas do trabalho remunerado, em particular das ocupações melhor remuneradas e de mais elevado estatuto. A sua função “natural” limitava-se ao espaço doméstico. Hoje, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado e o nosso país ilustra bem esta evolução.

Aos mais diversos níveis - social, laboral e económico - a situação das mulheres tem sido objecto de atenção por parte das várias ciências, em virtude da sua crescente participação no mercado de trabalho com as inevitáveis consequências ao nível das relações familiares e sociais. Apesar de todas as conquistas, a história e os dados mostram situações de discriminação e desigualdade de tratamento, menor participação fora das actividades domésticas, maior instabilidade no emprego, menor remuneração, taxas de desemprego mais elevadas, sem esquecer a questão da conciliação entre trabalho e família. Esta discriminação e desigualdade de tratamento relativamente às mulheres fazem-se sentir a dois níveis: por um lado, na sua concentração em determinado tipo de tarefas e profissões (segregação horizontal) e, por outro lado, as mulheres encontram mais resistências para aceder a postos de trabalho de maior responsabilidade (segregação vertical) (Sajardo e Bakaikoa, 2004: 7). Assim, como reforça Rebelo (2002), as condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho não são homogéneas: a posse de um grau académico superior (entenda-se licenciatura), acentua as diferenças deste grupo e contribui assim, para a bipolarização do mercado de trabalho feminino. E, os factores de desigualdade no trabalho feminino parecem persistir: a hierarquia das taxas de desemprego não se modificou e as diferenças salariais mantêm-se.

4) *Trabalhadores de baixos rendimentos*

“Trata-se de trabalhadores da economia formal com contratos flexíveis, com segurança no trabalho temporária, uma relativa baixa qualidade de trabalho, mas possuidores de todos os direitos sociais que assistem à categoria de trabalhador da economia formal. Recorrem, muitas vezes, à economia informal como forma de suplementar e aumentar os seus rendimentos” (Centeno, Erskine e Pedrosa, 2000: 62).

A questão fundamental deste grupo reside precisamente na exiguidade dos salários que auferem, a que se adicionam normalmente níveis de escolaridade muito baixos e níveis etários mais elevados. “Este conjunto abrange certos operários não especializados e, por isso mesmo, com remuneração abaixo da média da classe, alguns escalões mais desqualificados dos empregados do comércio e uma parte significativa dos assalariados dos serviços pessoais e domésticos” (Almeida *et al.*, 1994: 82).

5) *Trabalhadores com fracas qualificações*

A complexificação que caracteriza o mundo em que vivemos acarreta novas exigências em termos de qualificação e competências, o que exige uma maior flexibilidade e capacidade de aprendizagem. No caso concreto do nosso país, apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, uma parte bastante importante da população activa tem um nível baixo de qualificação. Assim sendo, dada esta “limitação” individual, estes trabalhadores acabam, na grande maioria das vezes, por estarem destinados a trabalhos pouco exigentes (com baixos salários) e muito sujeitos a algumas decisões que se prendem, por exemplo, com processos de reestruturação organizacional (tornando este grupo um alvo a dispensar) ou com processos de negociação de reformas antecipadas.

Como é do conhecimento geral, quanto mais baixas forem as qualificações de partida mais difícil se torna lidar com o nível de exigência actual. De facto, estamos na presença de um grupo que, muito facilmente, pode ir acumulando desvantagens, como são o caso do avançar da idade e a facilidade com que se podem transformar em desempregados de longa duração. Estes trabalhadores, caso percam o seu emprego, em virtude da sua curta trajectória escolar, terão muitas dificuldades em encontrar um novo emprego, não só devido à idade mas, também, às suas dificuldades de adaptação e de aquisição de novas competências, num quadro de crescente complexificação.

6) *Trabalhadores de meia-idade*

Estes trabalhadores encontram-se numa situação híbrida entre o verdadeiro trabalho assalariado, o desemprego e a reforma. São pessoas demasiado velhas para serem consideradas “activos normais”, mas demasiado novas para terem acesso à reforma (Centeno, coord., 2000: 37). Este grupo de trabalhadores pode acumular,

entre outras, as seguintes desvantagens: idade, nível de qualificação e empregabilidade, sobre-especialização, dificuldades de reconversão, etc. “A barreira dos 45 anos parece constituir o ponto de viragem no comportamento do mercado de trabalho face ao recrutamento” (Centeno, 2003 cit. *in* Araújo, 2006: 2).

7) *Trabalhadores em fim de carreira*

Huhtanen *et al.* (1999) cit. *in* Pedroso, P. (coord.) (2005: 20) afirmam que no caso dos trabalhadores em fim de carreira “... persistem ainda factores de discriminação legal (por exemplo, barreiras à contratação de trabalhadores a partir de um certo limite etário para a administração pública) e o preconceito associa-se à representação do envelhecimento como processo de perda de capacidades. Ora, não está provada a relação directa e imediata entre a idade e a produtividade. Há uma combinação de factores que influenciam as *performances* profissionais: a diminuição do processamento de informação com o envelhecimento é compensada por melhor antecipação das tarefas e pela experiência; a perda de rapidez é compensada por melhor qualidade do trabalho”.

8) *Pessoas com deficiência*

Apesar da evolução que é possível constatar na nossa sociedade sobre a forma como se olha para a deficiência e das políticas que se têm desenvolvido a este nível, este é um grupo que se debate com sérias dificuldades de integração a nível social e a nível do mercado de trabalho. Os indivíduos que sofrem de deficiências tendem a ser marginalizados da sociedade no seu todo e na situação produtiva em particular, o que os coloca numa situação de excluídos social e profissionalmente. Como nos diz Centeno, Erskine e Pedrosa (2000: 66) “... a integração de pessoas com deficiência não é um problema novo, ou que se coloque de forma particular face a mutações recentes do mercado de trabalho”. Este grupo enfrenta inúmeras barreiras: formação/educação, processos de qualificação, estereótipos, dificuldades de mobilidade, adaptação dos postos de trabalho, as especificidades das suas capacidades, etc. Os processos de integração socioprofissional da população com deficiência passam, entre outros aspectos, pela criação de condições básicas de empregabilidade. Entre estas condições constam: a habitação, as acessibilidades, os equipamentos e meios para a reabilitação medico-funcional e cuidados de saúde, o apoio à família e o desenvolvimento de meios técnicos facilitadores da transição para o mercado de trabalho (Capucha, coord., 1999).

9) *Trabalhadores informais*

Neste grupo está um contingente importante de trabalhadores por conta de outrem não declarado, trabalhadores por conta própria, trabalhadores familiares não remunerados da agricultura, da indústria e da construção e, ainda, trabalhadores com dupla actividade. Contudo, dois grupos merecem particular atenção: trabalhadores por

conta de outrem não declarado e uma parte dos trabalhadores por conta própria. O primeiro abrange trabalhadores de várias indústrias transformadoras, construção civil, serviços pessoais e domésticos e algum comércio³⁸⁹. O segundo grupo engloba indivíduos e famílias que têm como única fonte de recursos uma multiplicidade de frágeis actividades económicas (por exemplo: comércio ambulante, reparações ao domicílio ou pequenos serviços de construção) (Almeida *et al.*, 1994: 85-87).

Como nota final, importa registar que, apesar de inicialmente estarem previstos estes nove grupos, acabaram por ficar reduzidos a sete, uma vez que excluímos os dois últimos grupos: as pessoas com deficiência e os trabalhadores informais. E isto, por dois motivos principais. No primeiro caso, os dados por nós obtidos ao longo do trabalho empírico permitiram-nos constatar que o emprego destas pessoas não está muito presente na economia social. No segundo caso, a leitura dos dados não é tão linear (pelas razões que seguidamente apresentamos), ainda que, tal como na situação anterior, a economia informal pareça não constituir uma marca do percurso e da situação actual dos trabalhadores da economia social. No entanto, é importante fazer algumas chamadas de atenção: em primeiro lugar, no momento da caracterização do seu percurso, os trabalhadores que tinham tido pelo menos um emprego antes do actual, quando questionados sobre as situações contratuais em que tinham estado envolvidos responderam “não sei/não me recordo”. Em segundo lugar, outros responderam “sem contrato”. Por último, a presença da economia informal que identificámos no percurso dos trabalhadores, atingiu particularmente o sexo feminino, concretamente no exercício de tarefas de empregada doméstica/empregada de limpeza. Registe-se, ainda, para concluir, que os critérios que estiveram na origem da delimitação dos sete grupos vulneráveis/em desvantagem são apresentados no momento sua caracterização.

9.2.- Formulação das hipóteses

Esboçada a contextualização (Figura 14), o quadro conceptual e o modelo de análise (Figura 15) que sustentam o presente estudo, impõe-se a apresentação das hipóteses. A sua definição fica a dever-se a dois elementos fundamentais: por um lado, às problemáticas suscitadas pelo enquadramento teórico e, por outro lado, aos trabalhos de investigação realizados sobre a temática economia social a nível nacional, europeu e não só.

³⁸⁹ Caracterizam este grupo a instabilidade, sendo esta marcada pelo trabalho a prazo, à tarefa, em tempo parcial ou pelo subemprego, sem garantias de continuidade. Não possuem qualquer contrato, significando também salários baixos, às vezes abaixo dos mínimos e uma situação periférica em relação aos esquemas de protecção social.

Figura 14 - Síntese da contextualização do estudo

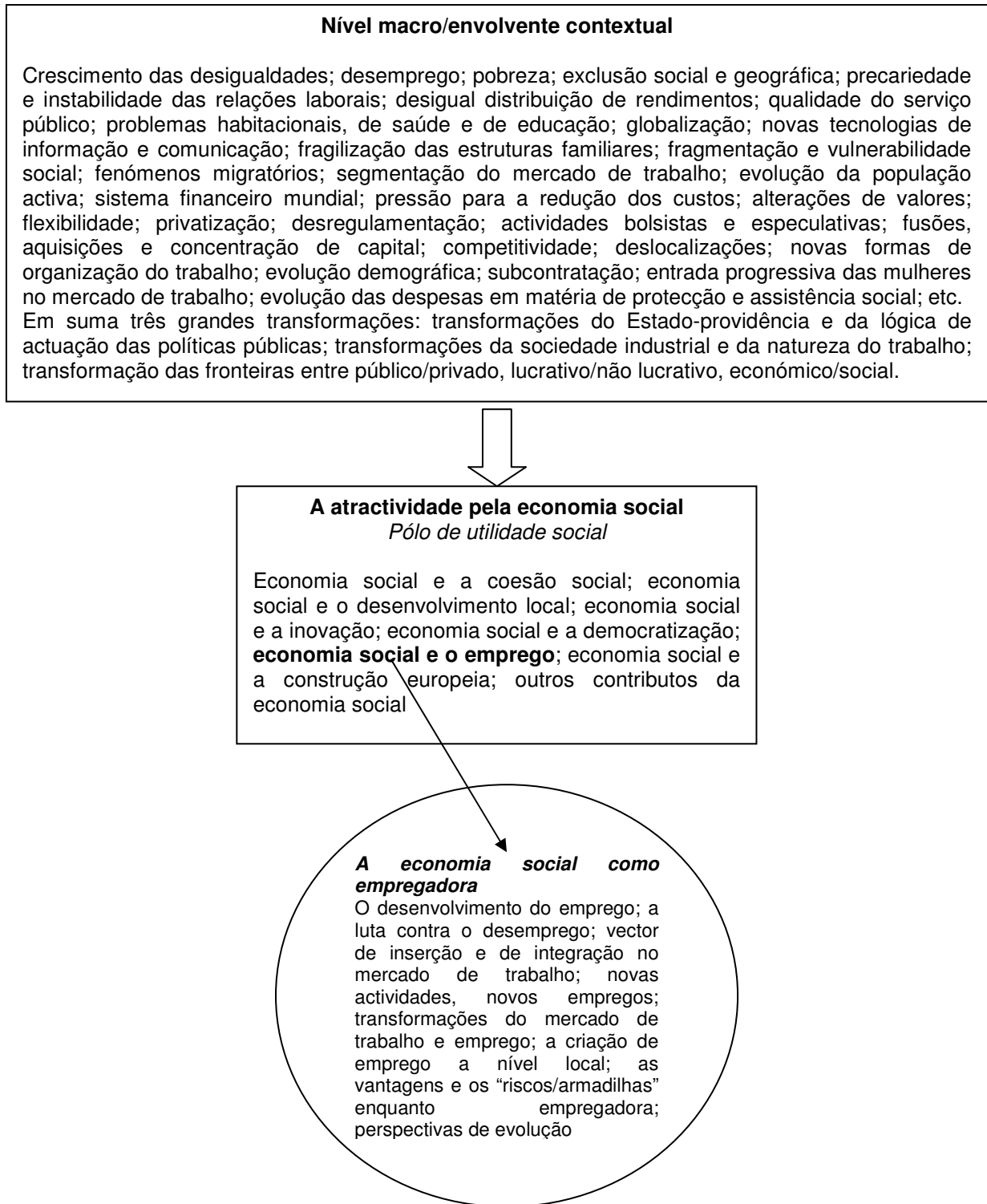
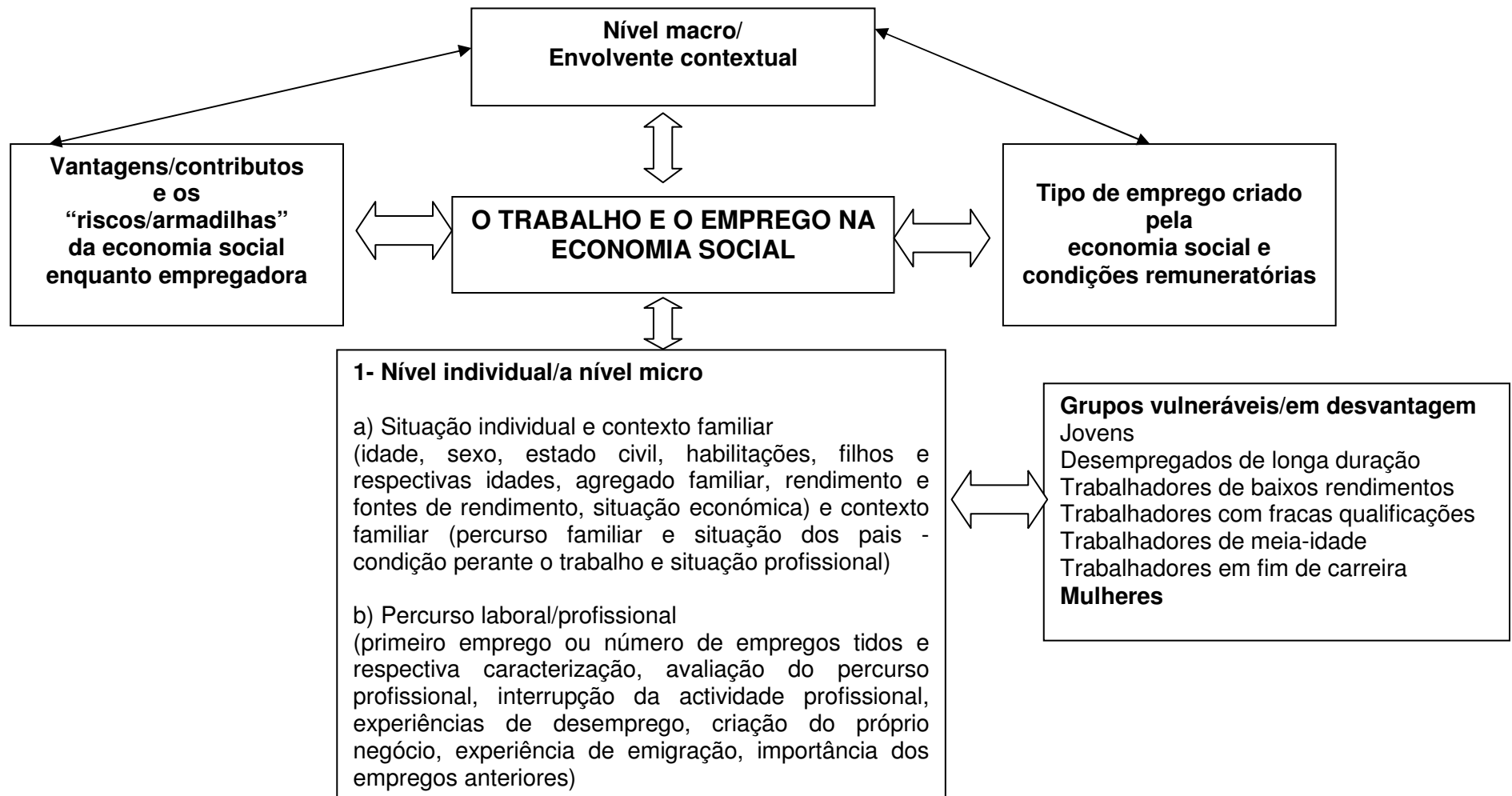


Figura 15 - Modelo de análise



No contexto sociopolítico de crise do Estado-providência e de questionamento e esgotamento do modelo de crescimento económico vigente, a economia social é chamada a participar na identificação de soluções e respostas a necessidades e problemas para os quais o Estado e o mercado se mostram insuficientes/incapazes de responder/solucionar. Neste sentido, há espaço para outros actores sociais, concretamente para a economia social, o que lhe confere legitimidade nas suas actuais e potenciais intervenções. Como já tivemos oportunidade de referir, a antiguidade da economia social é um facto. E, se este traço lhe confere por si só responsabilidades acrescidas, exige-se uma reflexão sobre a mesma e sobre as suas práticas nas mais variadas vertentes. Na encruzilhada dos “tempos agitados” em que vivemos, a economia social apresenta simultaneamente potencialidades e perigos. Consequentemente, é essencial o compromisso de todos aqueles que têm algum tipo de relação com a economia social de forma a concentrarem as suas forças/energias na operacionalização das potencialidades e no ultrapassar dos perigos. O apelo, relativamente recente, feito à economia social para alargar a sua esfera de actividades, nomeadamente em matéria de **emprego** suscita um debate sobre a sua capacidade em responder às expectativas que lhe estão subjacentes. Operar um alargamento tão rápido pode colocar em causa os seus princípios orientadores. Não aproveitar esta oportunidade poderá significar a incapacidade de aproveitar uma hipótese inesperada de sair da marginalidade. Entre estas duas opções, uma solução intermédia: um alargamento controlado e sujeito a um processo de avaliação (Bouchard e Fontan: s.d.).

A criação de emprego por via das dinâmicas locais e comunitárias tem-se desenvolvido de forma muito marcada. Estas dinâmicas locais surgem como resultado da crise do Estado-providência que não consegue responder a todas as necessidades; da crise da territorialização que conduz à criação de um mecanismo de defesa por parte da sociedade que tende a prender-se às suas raízes e identidades como forma de resolver os seus problemas; do aumento dos custos de aglomeração vindos da concentração urbana e económica; do surgimento de novas procuras e do aparecimento das novas tecnologias de informação e comunicação (Amaro, 2006: 34).

O desemprego é hoje uma das grandes questões sociais. No nosso país, para além do que representam os próprios dados, os baixos níveis de habilitações e de qualificações profissionais, bem como as debilidades estruturais do sistema de protecção, fazem adivinhar problemas redobrados ao nível de um primeiro contacto ou de um novo regresso ao mercado de trabalho. Esta situação, para além das suas consequências pessoais, estende os seus efeitos às respectivas famílias e às comunidades e redes sociais em que estas se inserem (Caleiras, 2004: 3). Atendendo a este contexto, as situações de desemprego podem desencadear situações de risco e círculos viciosos de exclusão, numa espiral de deterioração das dinâmicas de pertença a grandes sistemas funcionais do rendimento/consumo ou do sistema de redes sociais, entre outros (Hespanha, 2002). Esta situação é particularmente especial em certos “grupos ditos vulneráveis” ou, também, muitas vezes designados “grupos com especiais dificuldades de inserção”. A existência destes grupos de cidadãos e, sobretudo, o seu crescimento representa um desafio para as sociedades modernas. É,

pois, num contexto de crise ideológica e financeira do Estado-providência que temos vindo a assistir à substituição da lógica passiva dos subsídios por atitudes mais activas de (re)inserção de desempregados, ou seja, por políticas activas de emprego (Defourny, Favreau e Laville, 1998). Neste sentido, foi delineada uma estratégia global de luta contra a exclusão e de “regresso ao trabalho” considerando este como a principal via para a inclusão, particularmente dos grupos mais desfavorecidos.

Neste contexto de problemas cuja amplitude é inédita (Laville e Cattoni, 2005: 13) e admitindo que a economia social é uma importante realidade empregadora, algumas questões se colocam quando falamos de economia social, trabalho e emprego: o que justifica a atractividade pela economia social? Que condições contextuais justificam este interesse? Porque é chamada a participar no combate ao desemprego? De que forma ajuda a corrigir os desequilíbrios do mercado de trabalho? Como é que ajuda a concretizar determinadas políticas públicas? Quem é que acolhe enquanto empregadora? Qual o perfil destes trabalhadores? Que funções desempenham? Que tipo de emprego é criado? Quais as condições de trabalho? Que relações estabelecem trabalhadores e voluntários? Até que ponto os voluntários passam a trabalhadores? Como gerem os empregos subsidiados? Que consequências têm no desenvolvimento e funcionamento das actividades? Será que as organizações da economia social acompanham as alterações e tendências actuais em matéria de trabalho e emprego? Que vantagens³⁹⁰ e desvantagens oferece a economia social enquanto empregadora?

São quatro as hipóteses fundamentais que norteiam a nossa investigação e que passamos a apresentar:

1) A economia social enquanto realizadora de actividades socialmente úteis responde à crise do emprego e à crise do Estado-providência. O trabalho e o emprego nas iniciativas da economia social representam a primeira oportunidade para entrar no mercado de trabalho ou para reintegrar nele após: a) várias passagens pelo sector público ou pelo sector privado lucrativo e b) várias tentativas para entrar no sector público ou no sector privado lucrativo.

O interesse renovado por este campo de estudo é particularmente atribulado quando se colocam questões que se prendem com respostas à crise do emprego e do

³⁹⁰ A abordagem do terceiro sistema oferece mais vantagens sociais que a criação de empregos no sector privado lucrativo e por duas ordens de razões: a) o terceiro sistema proporciona empregos a pessoas que o sector privado lucrativo não deseja habitualmente acolher (pessoas desfavorecidas e muito marginalizadas). Ou seja, o terceiro sistema dá trabalho às pessoas “suplementares” e que sem este contributo do terceiro sistema, ficariam dependentes da ajuda social e b) o terceiro sistema pode oferecer serviços com os quais o sector privado lucrativo não se compromete e, assim, criar empregos, gerando um efeito positivo sobre a economia (ECOTEC *Research and Consulting*, 2001: 29). A nível europeu, ao longo dos últimos anos foram criados vários dispositivos dirigidos a determinados grupos e cuja finalidade pretendia um regresso destes grupos ao mercado de trabalho. Para tal, a mobilização de actores públicos e da economia social seriam fundamentais. Ao defenderem uma integração pelo económico, estes dispositivos apresentam várias facetas: uma via possível de luta contra o desemprego e a exclusão social e um elemento da política de emprego e da política social. Participam, também, na emergência de uma oferta potencial de actividades e de emprego, susceptíveis de contribuir para o aparecimento e desenvolvimento de sectores económicos e de se inscreverem no domínio da política económica. A dualidade de objectivos e a sua inscrição no registo económico e social fornecem uma explicação para a presença dos actores da economia social no terreno. E esta presença tem, em muitos casos, sido bem sucedida (Clergeau e Schieb-Bienfait, 2007).

Estado-providência e com as repercussões desta crise ao nível local. Com a intensidade e a duração dos sucessivos ciclos de recessão, com a reestruturação da economia mundial, os problemas de emprego e de integração social tornam-se um dos grandes desafios. Os custos do desemprego são cada vez mais elevados e daí resulta um enfraquecimento significativo da coesão social e da cidadania activa. Face à amplitude e à gravidade da situação, os poderes públicos e movimentos sociais viram-se obrigados a repensar as suas acções.

2) A economia social serve apenas como fonte de emprego precário e salários baixos dos grupos ditos vulneráveis/em desvantagem, sendo apenas mais um instrumento de inserção e de gestão da exclusão.

Uma das premissas básicas do modelo social europeu está associada à ideia de que todos os cidadãos, ou pelo menos a maior parte deles, devem beneficiar das riquezas criadas e fazer parte integrante da sociedade. Neste sentido, ter um emprego surge como condição primeira de uma participação na vida social e política. A sua ausência torna-se particularmente preocupante para certos grupos da sociedade. Estes grupos têm merecido especial atenção não só devido às condições do próprio mercado de trabalho mas, também, pela sua ligação a questões fundamentais como a justiça social, a igualdade de oportunidades e a exclusão social.

3) A realidade do trabalho e do emprego da economia social é feminina. No entanto, os cargos de responsabilidade e postos directivos são ocupados por homens.

Em pleno século XXI, a discriminação laboral das mulheres continua a ser um dos principais problemas do mercado de trabalho e de emprego. Se as entidades da economia social se regem por valores como a igualdade, a solidariedade, a democracia, etc. que razões justificam a presença maioritária das mulheres na economia social?

4) Para além dos efeitos positivos das iniciativas da economia social (emprego, inovação, desenvolvimento local, integração social e mobilização de recursos), elas são o “reservatório” de quem não tem lugar na economia de mercado.

9.3.- Metodologia: o método quantitativo e o método qualitativo

9.3.1.- Método quantitativo

9.3.1.1.- Estatísticas

O recurso às fontes estatísticas nacionais foi feito numa tripla perspectiva: i) sobre os vinte e um concelhos abrangidos pelo estudo; ii) sobre o trabalho e o emprego em Portugal e iii) sobre a economia social nos vinte e um concelhos do

estudo³⁹¹ e em Portugal³⁹². No primeiro caso, a fonte privilegiada foi o Instituto Nacional de Estatística (particularmente, os Censos), assim como no segundo caso. Com o recurso ao Inquérito ao Emprego do INE pretendeu-se fundamentalmente uma análise descritiva da força de trabalho nacional, procurando identificar tendências em termos de mercado de trabalho e de emprego e perceber a influência das transformações socioeconómicas. Por último, sobre a economia social nos vinte e um concelhos e em Portugal, as fontes nacionais utilizadas foram várias, como teremos oportunidade de desenvolver ainda neste capítulo (veja-se, igualmente, o capítulo 6 da Parte I). No que diz respeito às fontes europeias, os relatórios anuais sobre o emprego da Comissão Europeia disponibilizam dados importantes sobre esta questão, possibilitando a comparação da realidade nacional com a realidade europeia. Registe-se que grande parte dos dados que constam destes relatórios tem como fonte de informação principal, o *Eurostat*.

9.3.1.2.- Selecção dos estudos de caso

Uma vez definido o objecto de estudo, partimos de várias fontes de informação para a definição da população universo³⁹³, entre as quais, destacamos:

- para o caso das cooperativas, a fonte privilegiada foi o Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo ao qual solicitámos a listagem das cooperativas existentes nos vinte e um concelhos do estudo e que prontamente nos foi enviada. Ainda a este nível, foi consultado o *site* do Crédito Agrícola para as cooperativas pertencentes ao ramo do crédito;
- os Centros Distritais da Segurança Social (de Viseu e da Guarda);
- a *Carta Social* do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, disponível no *site* do Ministério;
- os Governos Civis, quer de Viseu quer da Guarda. Neste caso solicitámos informações relativas a todo o tipo de instituições/organizações existentes nos dois distritos susceptíveis de integrar o nosso objecto de estudo³⁹⁴. A partir daqui, a tarefa

³⁹¹ Neste caso, o recurso às fontes estatísticas foi feito atendendo à dupla componente do nosso objecto de estudo - social e cooperativa - que anteriormente explicitámos.

³⁹² Não deixa de ser curioso que, embora o emprego na economia social seja provavelmente tão antigo como as iniciativas que lhe deram origem, a atenção que lhe foi conferida a este nível é relativamente recente. Registe-se que sobre esta questão concreta do trabalho e do emprego na economia social, ainda não existem muitos estudos no nosso país (mas, este problema não é um exclusivo nosso. Contudo, a situação varia de país para país, se considerarmos o contexto europeu). A este propósito e como recorda Reis (2003: 13), em Portugal, apenas em 1987 surge a primeira caracterização em termos quantitativos do sector da economia social, pelas mãos do Prof. Moisés Adão Martins, com o estudo *As Iniciativas Locais de Emprego em Portugal - enquadramento no terceiro sector*.

³⁹³ Importa referir que conscientes da morosidade que os pedidos de informação usualmente conhecem, optámos por solicitar nos primeiros meses da investigação (Junho, Julho e Agosto de 2007) - ainda que nesse momento a delimitação do nosso objecto de estudo ainda não estivesse totalmente definida - a informação pretendida. Referimo-nos, concretamente ao Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo, aos Centros Distritais da Segurança Social (de Viseu e da Guarda); às Câmaras Municipais e aos Governos Civis. De um modo geral, a resposta aos nossos pedidos foi relativamente rápida, com a excepção de algumas autarquias. No que diz respeito às listagens dos Centros Distritais de Segurança Social, num contacto estabelecido, no final do ano de 2007, com um dos Centros Distritais da Segurança Social recebemos a informação que a partir de então, todos os dados destas listagens estariam disponíveis na *Carta Social* do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

³⁹⁴ A base de dados que nos foi fornecida pelo Governo Civil de Viseu tinha perto de 4000 referências. Apesar da base apresentar alguns dados identificativos, a tarefa revelou-se difícil, pois não existiam

consistiu em delimitá-las/seleccioná-las em função dos nossos objectivos e dos concelhos abrangidos no estudo;

- as Câmaras Municipais e respectivos *sites*;
- os documentos da *Rede Social* (disponíveis no *site* das respectivas autarquias ou no *site* da Segurança Social) e
- os telefonemas realizados.

Registe-se que para efeitos de sistematização da informação recolhida através destas fontes de informação se elaborou uma base de dados. Esta base foi construída para cada um dos vinte e um concelhos do estudo, contemplando a dupla vertente: a componente social e a componente cooperativa. Esta tarefa revelou-se um processo bastante moroso, pois as diferentes fontes de informação utilizadas exigiram um rigoroso processo de confirmação que obrigou à realização de um importante número de telefonemas³⁹⁵ no sentido de conferir toda a informação necessária para a elaboração da respectiva base. A primeira etapa destes telefonemas foi desenvolvida no sentido de colmatar alguns problemas que se foram identificando, nomeadamente, em algumas das fontes de informação utilizadas: a não existência das organizações referidas (desactualização dos dados); a falta de elementos sobre as organizações (contactos telefónicos, moradas, etc., ...); organizações formalmente constituídas, mas ainda sem actividade; dados incompletos; ausência de referência nas fontes de informação a organizações existentes nos concelhos³⁹⁶; organizações que apareciam referidas em várias fontes, mas com designações diferentes, conduzindo aqui a um problema de duplicação de informação; etc. No sentido de ultrapassar estes problemas foi solicitada, mais uma vez, a colaboração de algumas das Câmaras Municipais (aproveitando os contactos estabelecidos no momento da realização das entrevistas aos interlocutores privilegiados) no sentido de conseguir confirmar a existência de algumas organizações, saber quais os seus objectivos/fins e obter eventuais contactos³⁹⁷ recorrendo-se, também, aos Presidentes das Juntas de Freguesia³⁹⁸.

contactos telefónicos e as moradas não estavam completas. No caso do Governo Civil da Guarda, a informação estava disponível no *site* institucional. Contudo, esta listagem apenas identificava a instituição (nome), sem mais qualquer outro dado.

³⁹⁵ Realizaram-se perto de mil telefonemas. A maior parte desta tarefa foi realizada nos meses de Junho e Julho de 2008. Como no nosso país, o mês de Agosto é, por excelência, o mês em que os portugueses tiram férias, houve, ainda, necessidade, mas para situações muito pontuais, de realizar mais alguns telefonemas nos primeiros dias do mês de Setembro de 2008.

³⁹⁶ Esta situação foi particularmente visível na componente cooperativa, nomeadamente ao nível das cooperativas pertencentes ao ramo do crédito, em virtude da organização que as caracteriza, pois uma única cooperativa de crédito pode estar presente em vários concelhos através de vários balcões. Consequentemente, existem no âmbito deste estudo cooperativas de crédito que têm balcões em concelhos que não pertencem à nossa delimitação geográfica. Por esta razão, no âmbito deste estudo, e no que diz respeito às cooperativas de crédito, consideraram-se os balcões existentes nos vinte e um concelhos do estudo.

³⁹⁷ Foi enviada uma tabela para ser preenchida com a informação pretendida. Pelo *feedback* recebido, foi possível constatar que esta também não foi tarefa fácil para as autarquias; o que uma vez mais vem reforçar os problemas das fontes de informação. A maior parte das autarquias respondeu a este apelo, ainda que nem sempre com a desejável rapidez.

³⁹⁸ É importante destacar a disponibilidade destes responsáveis nos esclarecimentos solicitados. Estes contactos nem sempre foram fáceis, pois estamos na presença de muitas Juntas de Freguesia que apenas funcionam uma vez por semana, a um determinado dia e com algumas horas disponíveis para o

Uma vez ultrapassados os problemas anteriormente referidos, iniciou-se uma segunda etapa dos telefonemas que visou obter, completar e confirmar algumas informações para a base de dados (nome; natureza jurídica; morada; localidade; código postal; telefone; fax; e-mail; número de trabalhadores; principais valências/actividades; ramo cooperativo). Estes telefonemas foram sempre precedidos de uma apresentação pessoal/institucional e de uma breve apresentação dos objectivos da investigação, solicitando-se o contacto com algum responsável no sentido de obter as informações pretendidas. Importa registar que foi insignificante o número de organizações que solicitou que este pedido de informações fosse feito por carta ou por e-mail. A recolha de toda esta informação foi particularmente importante, concretamente a obtenção do número de trabalhadores, uma vez que se está a estudar a questão do trabalho e do emprego na economia social. Aliás, a questão sobre o número de trabalhadores foi aquela que suscitou maior “inquietação” e curiosidade; situação esta ultrapassada ao reforçarem-se os objectivos do estudo e justificando-se a importância desta informação no âmbito do projecto de investigação. Esta opção pelo contacto telefónico foi, como anteriormente já se mencionou, morosa. No entanto, o balanço que se faz deste esforço é bastante positivo: foi possível “sentir” o interesse que o tema despertou nas pessoas ao fazerem sugestões/comentários e antecipando, desde logo, a disponibilidade para uma eventual colaboração³⁹⁹; estes contactos foram igualmente úteis, uma vez seleccionados os estudos de caso; a possibilidade de obter em tempo real a informação pretendida pois, muito provavelmente, se se tivesse optado por enviar uma carta, a taxa de resposta seria certamente muito menor e muito mais lenta a sua obtenção.

A base de dados é formada pelas organizações que são empregadoras e que efectivamente estão em actividade, pois em algumas fontes apareciam referências a organizações (constituídas formalmente), mas que na prática não “tinham passado do papel” ou, se o tinham, ainda não tinham iniciado actividade ou a tinham interrompido por qualquer motivo, razão pela qual não constam da nossa base. Com os problemas com que nos deparámos ao nível das fontes de informação, poderá existir uma ou outra lacuna, mas estamos certas que tal não afectará as conclusões deste estudo. Uma vez constituída a base de dados, foi possível proceder à selecção dos estudos de caso, quer da componente social, quer da componente cooperativa.

O estudo de caso constitui uma abordagem metodológica de investigação, sendo particularmente adequada para a compreensão, exploração ou descrição de acontecimentos e contextos complexos, nos quais é possível identificar o envolvimento de diferentes factores. A validade e a fidelidade do estudo de caso repousa em grande parte na riqueza documental, no valor dos testemunhos e nas observações dos investigadores (Comeau, 2000: 2). Caillouette *et al.* (2009) afirmam que os estudos de caso têm uma particularidade que consiste em permitir a compreensão de fenómenos

atendimento (principalmente, à noite e aos fins-de-semana). Foi preciso pesquisar os horários e dias de funcionamento para, assim, estabelecer os respectivos contactos. Registe-se a importante contribuição de algumas autarquias que, sentindo as dificuldades em estabelecer estes contactos, disponibilizaram os contactos pessoais dos Presidentes das Juntas de Freguesia.

³⁹⁹ Esta situação foi mais visível na componente social, traduzindo-se em telefonemas com uma duração superior ao esperado, mas que não deixaram de ser importantes - enquanto “vozes” do terreno da economia social - apesar da informalidade que os caracterizou.

sociais que estão fortemente ligados uns aos outros. Os estudos de caso são particularmente pertinentes porque o fenómeno estudado dificilmente se distingue do contexto no qual ele tem lugar. Um dos grandes interesses em utilizar os estudos de caso - e que lhe confere grande popularidade - é a possibilidade de recorrer a vários processos de recolha de dados, permitindo destacar a especificidade de cada estudo de caso. “Os estudos de casos orientam-se para uma epistemologia interpretativa. Ao estudar-se um caso, o objectivo não é o de representar o mundo; basta a representação do caso. Aliás, um caso pode não representar o mundo, embora possa representar um mundo no qual muitos casos semelhantes acabam por se reflectir” (Pais, 2003: 109).

Vejamos, mais detalhadamente, como procedemos à selecção dos estudos de caso. No que diz respeito à componente social, os vinte e um concelhos foram divididos em quatro grupos, considerando o número de trabalhadores de cada concelho, estabelecendo-se, a partir daqui, as entidades empregadoras a estudar: Grupo I: concelhos até 150 trabalhadores (estudar a principal empregadora de cada concelho); Grupo II - concelhos com um número de trabalhadores compreendidos entre os 151 e os 350 trabalhadores (estudar as duas principais empregadoras); Grupo III - concelhos com um número de trabalhadores compreendidos entre os 351 e os 650 trabalhadores (estudar as três principais empregadoras) e Grupo IV - concelhos com mais de 651 trabalhadores (estudar as cinco principais empregadoras). A partir de cada grupo de concelhos (Grupo I, Grupo II, Grupo III e Grupo IV), foi possível fazer as opções relativas aos estudos de caso, atendendo à conjugação dos seguintes critérios: importância de cada organização como empregadora; natureza jurídica e análise das principais actividades/respostas sociais das respectivas organizações. Registe-se que, apesar de se terem respeitado estes critérios, em alguns casos houve necessidade de adoptar uma abordagem mais flexível, no sentido de assegurar a maior diversidade possível, não só ao nível do tipo de organizações contempladas mas, também, das actividades/respostas sociais desenvolvidas.

Assim, atendendo ao que foi definido, são onze, os concelhos que constituem o Grupo I: nove do distrito de Viseu e dois do distrito da Guarda, onde foi possível verificar a existência de santas casas da misericórdia, associações de solidariedade social; fundações de solidariedade social e centros sociais paroquiais⁴⁰⁰. Neste primeiro grupo foram seleccionados quatro estudos de casos (dois casos pertencem a concelhos do distrito de Viseu e os outros dois casos pertencem ao distrito da Guarda), tendo a selecção recaído no estudo de uma santa casa da misericórdia, uma associação de solidariedade social, uma fundação de solidariedade social e um centro social paroquial. Ao todo, estes quatro casos totalizavam duzentos e quarenta e cinco

⁴⁰⁰ Por estarmos a falar de centros sociais paroquiais importa referir que, por vezes, a natureza jurídica destas organizações aparece designada por centro social paroquial e, outras vezes, aparece designada por uma das seguintes designações: associação de solidariedade social ou fundação de solidariedade. Como se viu no capítulo 6 da Parte I, os centros sociais paroquiais podem assumir uma ou outra destas formas jurídicas.

trabalhadores, a que correspondeu a aplicação de trinta e nove inquéritos por questionário aos trabalhadores⁴⁰¹.

São sete os concelhos que representam o Grupo II. Pertencem todos ao distrito de Viseu. Neste conjunto, foram identificadas santas casas da misericórdia, centros sociais paroquiais, cooperativas de solidariedade social⁴⁰² e associações de solidariedade social. A selecção dos estudos de caso neste segundo grupo recaiu em duas santas casas da misericórdia, um centro social paroquial, uma cooperativa de solidariedade social e uma associação de solidariedade social. Este grupo ficou, assim, constituído por cinco estudos de caso, a que correspondeu um total de trezentos e cinquenta e três trabalhadores. Foram aplicados quarenta e oito inquéritos por questionário. Uma nota final relativamente a este grupo: inicialmente tinha sido seleccionado mais um centro social paroquial e apenas uma santa casa da misericórdia. No entanto, como durante mais de dois meses, este centro não nos confirmou a sua disponibilidade em colaborar na nossa investigação, foi substituído por um outra organização do concelho (concretamente, uma santa casa da misericórdia) e, que naturalmente, também preenchia os critérios por nós definidos.

O Grupo III contemplou apenas dois concelhos, ambos do distrito da Guarda. Santas casas da misericórdia, fundações de solidariedade social, centros sociais paroquiais e associações de solidariedade social estão presentes nestes dois concelhos. Foram seleccionadas duas fundações de solidariedade social e duas associações de solidariedade social. Estas quatro organizações representavam trezentos e sessenta trabalhadores e foram aplicados cinquenta e dois inquéritos por questionário.

Finalmente, constituíram o último grupo apenas organizações de um dos concelhos. Também neste grupo se identificaram diferentes organizações: santas casas da misericórdia, fundações de solidariedade social, institutos de organizações religiosas e associações de solidariedade social. Neste grupo foram estudadas cinco organizações, assim, distribuídas: uma santa casa da misericórdia, duas associações de solidariedade social, uma fundação de solidariedade social e um instituto de organização religiosa. Foram aplicados oitenta e sete inquéritos por questionário. O número total de trabalhadores destas cinco organizações era de setecentos e noventa e oito trabalhadores.

Resumindo, no que diz respeito à componente social, foram estudadas dezoito organizações, a que corresponde um total de mil setecentos e cinquenta e seis trabalhadores. No total da componente social foram aplicados duzentos e vinte e seis

⁴⁰¹ Impõe-se o seguinte esclarecimento relativamente ao número de inquéritos por questionário a aplicar em cada organização da componente social: 10% para organizações com cem ou mais trabalhadores e 20%, para organizações com menos de cem trabalhadores.

⁴⁰² Como referimos anteriormente, a opção de identificarmos as cooperativas de solidariedade social na componente social residiu em dois motivos principais: por um lado, porque estávamos na presença de organizações equiparadas ao estatuto de IPSS e, por outro lado, porque os fins e as actividades que promovem, “as aproximam”, se assim o podemos dizer, mais da realidade das outras IPSS do que das outras cooperativas existentes. Contudo, importa registar que os trabalhadores da cooperativa de solidariedade seleccionada se “assumem” como trabalhadores de uma cooperativa, razão pela qual identificam a organização em que trabalham como tal. Este facto justifica a diferença entre o total do número de inquéritos por questionário a aplicar à componente social (226) e o número de trabalhadores da componente social (218) que encontramos na distribuição dos inquiridos por tipo de organização da economia social em que trabalham (cf. capítulo 10 da Parte II).

inquéritos por questionário⁴⁰³. Dos vinte e um concelhos que fazem parte do estudo, dezassete pertencem ao distrito de Viseu e quatro ao distrito da Guarda. Assim, a selecção dos estudos de caso da componente social abrangeu oito concelhos do distrito de Viseu e os quatro concelhos do distrito da Guarda.

A selecção dos estudos de caso da componente cooperativa obedeceu, de um modo geral, a um processo semelhante ao que foi estabelecido para a selecção dos estudos de caso da componente social⁴⁰⁴.

Os vinte e um concelhos foram divididos inicialmente em quatro grupos, considerando o número de trabalhadores cooperativos de cada concelho e, estabelecendo, a partir daqui, as cooperativas a estudar. Atendendo ao facto de a representatividade do grupo dos trabalhadores cooperativos ser significativamente inferior à do grupo dos trabalhadores da componente social, optou-se por não considerar os concelhos em que o número total de trabalhadores cooperativos seja igual ou inferior a dez. Daqui resultou a exclusão de sete concelhos. Assim, foram constituídos quatro grupos de concelhos: Grupo I - concelhos com número de trabalhadores igual ou inferior a 10 (grupo dos concelhos excluídos); Grupo II - concelhos com número de trabalhadores situados entre os 11 e os 50 trabalhadores (estudar a principal empregadora de cada concelho); Grupo III - concelhos com número de trabalhadores situados entre os 51 e os 100 trabalhadores (estudar as duas principais empregadoras) e Grupo IV - concelhos com mais de 101 trabalhadores (estudar as três principais empregadoras).

A partir de cada grupo de concelhos (Grupo II; Grupo III e Grupo IV), a escolha dos estudos de caso considerou os seguintes critérios: a importância de cada cooperativa como empregadora; os diferentes ramos cooperativos e a importância das actividades desenvolvidas pelas cooperativas tendo em conta as características dos próprios concelhos⁴⁰⁵. Tal como aconteceu com a componente social, por vezes, foi necessário adoptar alguma flexibilidade na aplicação destes critérios.

O Grupo II ficou constituído por nove concelhos do distrito de Viseu e dois do distrito da Guarda. Foi possível identificar cooperativas do ramo agrícola e do ramo do crédito. A escolha dos estudos de caso neste grupo incidiu sobre três cooperativas agrícolas e uma de crédito, que representavam um total de oitenta e seis trabalhadores. Neste grupo, foram aplicados trinta e oito inquéritos por questionário.

Compõem o Grupo III, dois concelhos. Ambos do distrito de Viseu. Neste grupo, os ramos cooperativos presentes foram: agrícola, ensino e artesanato. Foi seleccionada uma cooperativa de cada um destes ramos, representando um total de cento e um trabalhadores. Trinta e sete foi o número de inquéritos por questionário dirigidos aos trabalhadores.

⁴⁰³ É importante atender ao esclarecimento feito na nota de rodapé 402.

⁴⁰⁴ No entanto, no que diz respeito ao número de inquéritos por questionário a aplicar, foi estabelecido o seguinte: cooperativas até 10 trabalhadores aplicar à totalidade dos trabalhadores; de 11 a 20 trabalhadores (aplicar a 50% dos trabalhadores); de 21 a 35 trabalhadores (aplicar a 40% dos trabalhadores) e mais de 36 trabalhadores (aplicar a 30% dos trabalhadores).

⁴⁰⁵ O reconhecimento desta importância resultou, não só de uma caracterização feita dos vários concelhos, bem como das entrevistas realizadas aos interlocutores privilegiados.

O último grupo agrupou apenas cooperativas de um dos concelhos, onde os ramos agrícola, consumo e ensino figuraram entre os presentes. A selecção incidu sobre os dois primeiros ramos. Estas duas cooperativas totalizavam cinquenta e um trabalhadores. Foram alvo do inquérito por questionário vinte e dois trabalhadores.

A selecção dos estudos de caso da componente cooperativa (em número de nove) incidu sobre sete concelhos: seis do distrito de Viseu e um do distrito da Guarda. Estas cooperativas representam duzentos e trinta e oito trabalhadores. Foram aplicados noventa e sete inquéritos por questionário na componente cooperativa⁴⁰⁶.

Os estudos de caso articularam uma análise quantitativa (resultado da aplicação do inquérito por questionário aos trabalhadores) e uma análise qualitativa (decorrente dos dois guiões de entrevista dirigidos aos responsáveis das organizações da economia social e do guião dirigido aos trabalhadores da economia social)⁴⁰⁷.

9.3.1.3.- O inquérito por questionário

O inquérito por questionário “consiste em colocar a um conjunto de indivíduos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões; à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimento (...) ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse aos investigadores” (Quivy e Campenhoudt, 1992: 190). A sua grande utilização confere-lhe legitimidade apesar de, como qualquer outra técnica, ter as suas desvantagens.

O inquérito por questionário⁴⁰⁸ por nós elaborado tinha, como objectivo geral, caracterizar o trabalho e o emprego das pessoas que trabalham na economia social. Como objectivos específicos, constavam: identificar e caracterizar o trabalho prestado/desenvolvido nestas organizações; caracterizar as trajectórias profissionais dos indivíduos na sua relação com o trabalho e o emprego; conhecer alguns dados sobre o funcionamento da organização e a forma como os trabalhadores avaliam esse mesmo funcionamento; avaliar o grau de identificação e reconhecimento dos valores da economia social por parte dos trabalhadores; confrontar a situação actual dos trabalhadores com as aspirações e projectos pessoais e profissionais e determinar o perfil dos trabalhadores da economia social, a partir da sua caracterização socio-demográfica e socio-educativa/formativa.

A formulação do questionário compreendeu a operacionalização de várias variáveis⁴⁰⁹. Os dados recolhidos através dos questionários foram introduzidos e armazenados na base de dados do programa estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). O questionário é constituído maioritariamente por questões

⁴⁰⁶ Atender ao esclarecimento dado na nota de rodapé 402, pois na distribuição dos inquiridos por tipo de organização onde trabalha surgem 105 trabalhadores cooperativos (cf. capítulo 10 da Parte II).

⁴⁰⁷ Todas estas entrevistas foram submetidas a uma análise de conteúdo, a partir das grelhas de análise elaboradas para este efeito.

⁴⁰⁸ Ver Anexo A.

⁴⁰⁹ Ver Anexo B.

fechadas. Em menor número é possível encontrar algumas questões abertas e semi-fechadas⁴¹⁰.

Em articulação com cada organização seleccionada e com a preocupação que a população estudada se adequasse o mais possível à problemática teórica e às hipóteses formuladas e uma vez que os objectivos do estudo foram devidamente explicitados junto das organizações, procurou-se distribuir o número de questionários a aplicar em cada uma, salvaguardando, por um lado, as nossas preocupações e, por outro lado, a diversidade de funções e a importância/representatividade dos trabalhadores em cada actividade/resposta social, bem como o conhecimento que os responsáveis (que para nós serviram como elo de ligação para todo este processo) tinham do percurso destes trabalhadores, ao chamarem-nos a atenção e sugerindo a pertinência de questionarmos este ou aquele trabalhador. Não sentimos nestas sugestões qualquer tentativa de nos condicionar o trabalho, mas sim ajudar-nos a captar a diversidade de percursos que estes trabalhadores nos poderiam proporcionar. O número total de inquiridos por questionário aplicado foi de trezentos e vinte e três, após a realização de um pré-teste⁴¹¹. A aplicação do questionário foi sempre precedida de uma apresentação pessoal e institucional, bem como dos objectivos do projecto de investigação⁴¹².

Tendo em consideração alguns aspectos, tais como, a dimensão do questionário e, conseqüente duração do seu preenchimento, o nível de habilitações dos trabalhadores da economia social e a experiência de outros trabalhos de investigação (taxa de resposta ou o que significa deixar os questionários com alguém), optou-se pelo preenchimento individual dos questionários (tarefa esta por nós realizada) junto de cada trabalhador. Algumas excepções aconteceram a esta opção (e que, em alguns casos, dado o atraso que se registou na entrega destes questionários, prolongou o tempo inicialmente previsto para a realização desta tarefa e levou a que um ou outro questionário não fosse totalmente/devidamente preenchido). De facto, foram poucas as situações em que os questionários foram deixados para serem preenchidos pelos trabalhadores. Quando tal aconteceu, os destinatários dos questionários foram, na sua grande maioria, quadros superiores/médios, o que garantiria, à partida, uma melhor compreensão e facilidade no seu preenchimento.

Todo o processo de aplicação dos questionários permitiu, para além de outras vantagens, garantir a resposta aos questionários, um maior contacto com a realidade de cada organização (observação directa) e ouvir os trabalhadores sobre os mais variados aspectos (quer da sua vida pessoal, quer da sua vida profissional). Não

⁴¹⁰ Uma nota adicional relativamente ao tratamento das questões números 30; 33; 38; 61; 63; 66; 67; 70; 72; 75; 92 e 106. Uma vez que se tratam de questões que permitiam mais do que uma resposta, cada uma das alternativas de resposta foi transformada numa pergunta dicotómica, do tipo “sim”/“não” e foram apenas apresentadas as respostas afirmativas.

⁴¹¹ Este pré-teste foi feito de duas formas: uma, em que deixámos os questionários numa organização para que fossem preenchidos pelos trabalhadores e outra, em que os aplicámos directamente aos trabalhadores. No primeiro caso, tivemos oportunidade de, posteriormente, falar com alguns trabalhadores e perceber se tinham tido alguma dificuldade no seu preenchimento e em que questões e, no segundo caso, dado o contacto directo com os trabalhadores facilmente nos apercebemos de um ou outro “acerto” que havia necessidade de realizar.

⁴¹² A aplicação dos questionários iniciou-se em finais de Setembro/início de Outubro de 2008 e só ficou completa em Julho de 2009; ainda que a grande maioria da aplicação dos questionários tivesse ocorrido até Maio de 2009.

notámos por parte destes trabalhadores grandes constrangimentos em responder às questões, mesmo naquelas que poderiam ser mais “sensíveis” (as que diziam respeito à realidade da organização propriamente dita). Não será demais afirmar, mais uma vez, a disponibilidade demonstrada por estes trabalhadores ao responder ao questionário, atitude esta reforçada, quando se disponibilizaram para qualquer outro eventual esclarecimento ou colaboração. Esta predisposição foi por nós aproveitada no momento da realização das entrevistas aos trabalhadores. O facto de termos sido nós a aplicar os questionários permitiu-nos identificar alguns trabalhadores, cujas histórias de vida seriam pertinentes para os nossos objectivos. Naturalmente, que estas foram vantagens muito importantes; mas que se traduziram, também, numa maior duração de todo este trabalho, uma vez que a própria duração da aplicação dos questionários foi muito variável, pois encontrámos alguns trabalhadores, para os quais foi necessário explicar, por mais do que uma vez, o que estávamos a perguntar e outros que “alongaram” os seus comentários sobre os mais diversificados aspectos.

9.3.2.- Método qualitativo - o enfoque nas entrevistas semi-estruturadas

9.3.2.1.- Aos interlocutores privilegiados

Com este conjunto de entrevistas (vinte e três)⁴¹³ foi possível obter uma visão do contexto da realidade que se pretendia estudar na voz dos actores sociais que, pela sua posição de proximidade estariam, à partida, numa situação privilegiada⁴¹⁴. Entre os objectivos específicos desta entrevista, constavam: caracterizar o tecido socioeconómico do concelho/distrito (principais indicadores), uma vez que todo este contexto pode condicionar o maior ou menor desenvolvimento das iniciativas da economia social; obter, numa perspectiva global, a percepção dos inquiridos relativamente à temática da economia social (noção, componentes, valores, actividades, papel/função que desempenha, grau de conhecimento, oportunidades, ameaças, forças e fraquezas); conhecer a política social das autarquias (responsáveis, objectivos, projectos, importância da *Rede Social*⁴¹⁵, problemas); compreender a actuação das câmaras municipais em matéria de política social; conhecer a realidade

⁴¹³ Foram contemplados os seguintes interlocutores: presidentes das autarquias (ou na sua impossibilidade fomos recebidos ou por um vereador ou por alguém com responsabilidades na área social; ou por um presidente e um responsável da área social ou, ainda, um vereador e um responsável da área social) e Governadores Civis (quer do distrito de Viseu, quer do distrito da Guarda, uma vez que o âmbito geográfico do estudo - que desenvolveremos posteriormente - abrange dezassete concelhos do distrito de Viseu e quatro concelhos do distrito da Guarda). Dada a diferença do número de concelhos entre os dois distritos, optámos por entrevistar apenas um representante da Igreja de um dos distritos (até porque a Igreja acaba por estar muito presente em algumas das organizações por nós estudadas), bem como um dos Directores do Centro Distrital da Segurança Social. Uma nota final, relativamente aos responsáveis autárquicos, pois dos vinte e um concelhos do estudo, em dois deles não nos foi concedida, apesar das várias tentativas desenvolvidas, esta entrevista.

⁴¹⁴ Ver Anexo C.

⁴¹⁵ A *Rede Social* é um fórum de articulação e congregação de esforços baseado na adesão por parte das autarquias e de entidades públicas ou privadas com vista à erradicação ou atenuação da pobreza e da exclusão e à promoção do desenvolvimento social. Pretende-se fomentar a formação de uma consciência colectiva dos problemas sociais e contribuir para a activação dos meios e agentes de resposta e para a optimização possível dos meios de acção nos locais.

da economia social a nível concelhio/distrital na opinião destes interlocutores. Para este guião de entrevista foi elaborada a respectiva grelha de leitura⁴¹⁶.

Importa, ainda, referir algumas notas sobre os procedimentos relativos à marcação deste primeiro conjunto de entrevistas. Foi feito um primeiro contacto telefónico, a que se seguiu o envio de uma carta (via e-mail/fax ou correio, consoante o que nos foi solicitado/sugerido), formalizando o pedido de marcação de entrevista e apresentando os objectivos do projecto de investigação e os objectivos gerais da entrevista. Registe-se a boa receptividade dos interlocutores em dar o seu testemunho e o interesse evidenciado relativamente à temática da investigação, ainda que, por vezes, o lapso de tempo, entre o primeiro contacto e a realização da entrevista, tivesse sido de mais de um mês e, em alguns casos, mesmo de meses. As entrevistas foram gravadas⁴¹⁷ (a sua duração situou-se entre uma hora e meia e duas horas) e, posteriormente, transcritas. As primeiras entrevistas realizaram-se em Dezembro de 2007 e foram concluídas durante o primeiro semestre de 2008.

9.3.2.2.- Aos responsáveis das organizações seleccionadas

O guião de entrevista⁴¹⁸ desenvolvido junto dos responsáveis das organizações da economia social (componente social) tinha como objectivo geral obter, por um lado, uma visão do grau conhecimento, pertença e identificação em relação à economia social e, por outro lado, uma visão geral do funcionamento da organização. Para tal, foram consideradas cinco dimensões principais: dimensão de identidade; dimensão relacional-contextual; dimensão organizacional; dimensão de utilidade e dimensão individual⁴¹⁹. Como objectivos específicos: i) obter, numa perspectiva global, a percepção dos inquiridos relativamente à economia social (noção, componentes, valores, actividades, papel/função que desempenham, grau de conhecimento, oportunidades, ameaças, forças e fraquezas), bem como o grau de reconhecimento, importância e identificação com a própria temática; ii) identificar e caracterizar o tipo de relações que a organização mantém com o meio envolvente e, ao mesmo tempo, compreender como se posiciona perante ele; iii) conhecer alguns dados essenciais da organização, quer ao nível dos seus elementos de identificação, quer ao nível dos aspectos práticos do seu funcionamento; iv) avaliar a utilidade destas iniciativas e v) caracterizar o responsável da organização, no sentido de determinar o seu perfil; vínculo à organização; trabalho desenvolvido e percurso profissional (dentro e fora da organização, consoante o caso). Este guião é constituído por doze conjuntos de questões: I - Dados identificativos gerais; II - Percepção sobre a economia social; III - Enquadramento; IV - Posicionamento face ao meio local; V - Relações estabelecidas; VI - Estrutura e gestão; VII - Dados relativos às actividades; VIII - Dados relativos ao financiamento; IX - Dados relativos aos recursos humanos; X - A gestão de recursos humanos; XI - O futuro e XII - Dados pessoais do responsável. No sentido de

⁴¹⁶ Ver Anexo D.

⁴¹⁷ Apenas num dos municípios não nos foi autorizada a gravação da entrevista.

⁴¹⁸ Ver Anexo E.

⁴¹⁹ Ver Anexo F.

completar algumas das informações obtidas nesta entrevista, compõem, também, este guião, três pequenos questionários, que intitulámos de “mini-questionários”: mini-questionário nº 1 - Dados Identificativos Gerais⁴²⁰; mini-questionário nº 2 - Voluntários e Recursos Humanos⁴²¹ e mini-questionário nº 3 - Informações complementares sobre o responsável entrevistado⁴²².

O guião de entrevista aos responsáveis das organizações da componente cooperativa⁴²³ (e respectiva grelha)⁴²⁴ tinha os mesmos objectivos (quer gerais, quer específicos) que o guião aos responsáveis da componente social e está igualmente estruturado em doze conjuntos de questões, sendo este guião também completado com os três mini-questionários: mini-questionário nº 1 - Dados Identificativos Gerais⁴²⁵; mini-questionário nº 2 - Voluntários e Recursos Humanos⁴²⁶ e mini-questionário nº 3 - Informações complementares sobre o responsável entrevistado⁴²⁷. Os procedimentos e problemas decorrentes destes três mini-questionários foram os mesmos que os referidos anteriormente para a componente social. Como se poderá constatar através da leitura destes anexos, existem pequenas diferenças entre estes instrumentos de recolha de informação se os compararmos com os instrumentos utilizados para a componente social. A justificação para tais diferenças está apenas relacionada com algumas especificidades, quer da componente social, quer da componente cooperativa.

Relativamente aos procedimentos para a marcação destas entrevistas foi feito um primeiro contacto telefónico no sentido de identificar o responsável principal da organização. Desta forma, consoante as informações obtidas, enviou-se uma carta (por correio, fax ou e-mail, de acordo com o solicitado) em que se apresentava de forma genérica o tema e os objectivos do projecto de investigação. Esta carta solicitava o seguinte: a) a realização da entrevista ao principal responsável da organização (ou na sua impossibilidade alguém por ele sugerido), indicando-se para o efeito os objectivos principais da entrevista, bem como a sua possível duração; b) a aplicação dos inquéritos por questionários aos trabalhadores, referindo-se desde logo, o respectivo número e c) a possibilidade de realizar algumas entrevistas a trabalhadores.

⁴²⁰ Ver Anexo G. Registe-se que, relativamente a este documento, alguns elementos tinham sido recolhidos/obtidos antes da realização da entrevista, tendo-se aproveitado os momentos iniciais para os completar.

⁴²¹ Ver Anexo H. Relativamente aos dados sobre os voluntários e os recursos humanos, este documento foi, em alguns casos, deixado na organização logo após a conclusão da entrevista ao responsável ou enviado por e-mail num momento posterior. Desta forma, foi possível recebê-lo em mão ou por correio electrónico. Importa referir que existiram algumas organizações que não devolveram esta informação, apesar de todos os esforços desenvolvidos para a obter.

⁴²² Ver Anexo I. No que diz respeito a este mini-questionário, existiram responsáveis que o preencheram no final da entrevista e outros que, ou o devolveram pessoalmente (aquando deslocações posteriores à organização) ou o enviaram por e-mail. Tal como aconteceu com os dados relativos aos voluntários e aos recursos humanos, nem todos os responsáveis preencheram e devolveram este documento.

⁴²³ Ver Anexo J.

⁴²⁴ Ver Anexo L.

⁴²⁵ Ver Anexo M.

⁴²⁶ Ver Anexo N.

⁴²⁷ Ver Anexo O.

As primeiras respostas (não muitas) não tardaram a chegar por e-mail e via telefone (menos de quinze dias após a data de envio da carta)⁴²⁸. Fizeram-se alguns esclarecimentos adicionais e procedeu-se à marcação da entrevista, tendo ficado combinado que toda a etapa posterior à entrevista (questionários e entrevistas dirigidas aos trabalhadores) se acordaria após a primeira deslocação à organização. Em alguns casos todo o processo de aplicação dos questionários e realização das entrevistas aos trabalhadores foi acompanhado pelo responsável entrevistado e, noutros casos, este optou por delegar esta tarefa noutro responsável/elemento da organização. É de absoluta importância referir, neste momento, algumas considerações: a) de todas as organizações seleccionadas, apenas uma delas não respondeu ao nosso pedido, tendo sido substituída por outra do mesmo concelho, tal como já foi explicitado anteriormente; b) a grande abertura e interesse demonstrado pelas organizações relativamente à temática estudada⁴²⁹; c) a disponibilidade dos trabalhadores em participar; d) o empenhamento das organizações em reunir as condições para a aplicação dos questionários aos trabalhadores e e) em alguns casos, no dia em que se realizou a entrevista, foi feita uma visita às respectivas instalações e recebemos alguma documentação institucional⁴³⁰. É certo que nem sempre se conseguiu realizar todo o trabalho dentro dos prazos estipulados e desejados, existindo alguns casos em que o trabalho se “arrastou” bastante nas organizações⁴³¹.

9.3.2.3.- Aos trabalhadores da economia social

Apesar das inegáveis vantagens da análise estatística e quantitativa, considerámos pertinente completar esta dissertação com um último contributo de natureza qualitativa. Referimo-nos concretamente a um conjunto de entrevistas realizadas aos trabalhadores da economia social⁴³², sobre as suas histórias de vida. Neste tipo de entrevista, o centro de interesse reside no indivíduo e nela se cruzam, se

⁴²⁸ Perante a ausência de algumas respostas, foi feito novo contacto telefónico, onde foi possível obter a confirmação da disponibilidade das organizações em colaborar, ainda que, na maior parte das vezes, tenha sido difícil, em virtude da agenda destes interlocutores, marcar a realização das entrevistas. Acrescente-se o facto de alguns destes responsáveis não estarem a tempo inteiro nas organizações e a disponibilidade de tempo que a entrevista exigia, uma vez que a sua duração média foi de duas horas. No caso concreto das cooperativas agrícolas, particularmente as que se dedicam ao vinho, tornaram os meses de Setembro e de Outubro, num período de pouca ou nenhuma disponibilidade, devido à sazonalidade que caracteriza esta actividade. As primeiras entrevistas realizaram-se em Setembro de 2008 e a última no início de Junho de 2009 (no caso desta última entrevista, já quase tínhamos desistido de a realizar, pois conheceu sucessivos adiamentos, devido à falta de disponibilidade do principal responsável da organização. No entanto, com a sua autorização, fomos avançando com a aplicação dos questionários aos trabalhadores).

⁴²⁹ Situação esta, aliás, comprovada pelos vários contactos e relações estabelecidas após a nossa passagem pelas organizações e que ainda hoje se mantém.

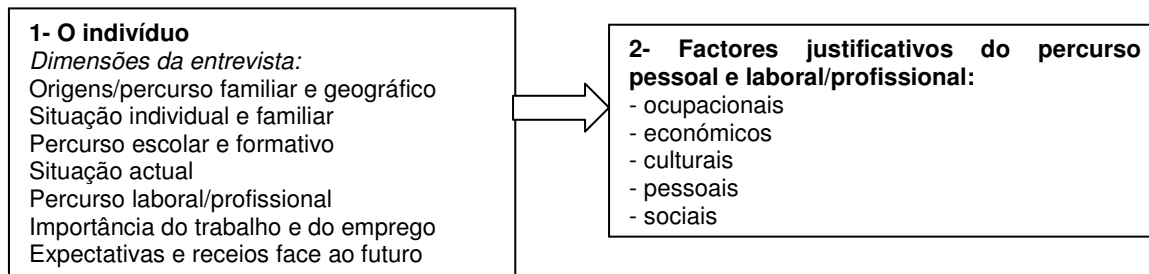
⁴³⁰ Um dado importante a mencionar é o facto de não existir muita documentação sobre algumas das organizações seleccionadas (documentos, estudos, relatórios, etc.).

⁴³¹ Esta situação foi o resultado de vários factores: da disponibilidade das pessoas; dos muitos imprevistos (estarem agendados a aplicação de um determinado número de questionários e, tal não se conseguir concretizar, porque havia, por exemplo, pessoal a faltar) que acontecem nestas “casas” (particularmente na componente social) e da aplicação dos questionários ter tido, em alguns casos, uma duração superior à prevista. Não só porque os trabalhadores aproveitaram a oportunidade para fazer alguns comentários/“desabaços”, que teremos oportunidade de rever posteriormente, mas também porque em alguns casos foi preciso explicar mais do que uma vez, o significado de algumas das questões colocadas.

⁴³² Entrevistámos vinte e três trabalhadores da economia social.

assim, o podemos dizer, diferentes temáticas. A preocupação maior não é a temática a que nos dedicamos, mas sim a trajectória destes indivíduos e os factores que a influenciaram/influenciam (Figura 16), respeitando, assim, um dos nossos objectivos.

Figura 16 - Modelo de análise da entrevista aos trabalhadores da economia social



Como recorda Falcão Casaca (2005a: 245), partindo do contributo de vários autores, há interdependência entre a vida passada do indivíduo, o seu percurso pessoal, as experiências vividas no âmbito da família e do mercado de trabalho e a sua posição presente na esfera laboral e profissional.

O guião de entrevista dirigido aos trabalhadores⁴³³ tinha como objectivo geral caracterizar o percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social. Foram definidos sete objectivos específicos: caracterizar o contexto familiar e geográfico dos indivíduos; conhecer o percurso escolar e formativo dos trabalhadores; descrever as situações de desemprego e as suas consequências; conhecer o percurso profissional; compreender os factores facilitadores e constrangedores do percurso pessoal e laboral/profissional; avaliar o grau de identificação/comprometimento com a economia social e identificar as expectativas e receios futuros dos trabalhadores (a nível pessoal e a nível profissional). Para este guião foi elaborada a respectiva grelha de análise⁴³⁴.

Uma vez que os trabalhadores da economia social são essencialmente mulheres, é natural que elas estejam esmagadoramente entre os trabalhadores entrevistados. Apenas entrevistámos dois homens. Quanto à selecção dos trabalhadores a entrevistar, ela procurou respeitar a temática da tese, os objectivos e as hipóteses formuladas.

As entrevistas aos trabalhadores iniciaram-se em Fevereiro de 2009 e terminaram em Junho de 2009. A sua duração foi bastante variável. Esta situação resulta da diversidade dos percursos que caracteriza os trabalhadores da economia social. As entrevistas foram gravadas⁴³⁵ e, num momento posterior, transcritas.

9.4.- Âmbito geográfico do estudo

No contexto de globalização em que vivemos, onde os concelhos têm cada vez mais de assumir nas suas mãos o seu próprio desenvolvimento, a economia social

⁴³³ Ver Anexo P.

⁴³⁴ Ver Anexo Q.

⁴³⁵ Com a excepção de dois trabalhadores que não nos autorizaram a gravação. Coincidência ou não, ambos os trabalhadores trabalhavam na mesma organização.

coexiste ao lado do sector público e do sector privado lucrativo. Assim, nos territórios afectados pelas deslocalizações industriais e pela crise de alguns sectores tradicionais, a economia social não está apenas para fazer face aos efeitos de uma economia neoliberal mas, também, e sobretudo, como uma forma de economia que permite assumir o controlo sobre a economia local, responder às necessidades e valorizar recursos até então pouco explorados pela economia global (Tremblay, 2010). Os concelhos não são apenas simples áreas geográficas ou delimitações administrativas. Eles são o resultado de uma continuidade histórica e remetem para a ideia de que cada um deles tem características próprias. Assim, a dimensão espacial é importante, uma vez que, muitas vezes, são as características físicas, sociais e económicas que determinam a razão de ser e influenciam o funcionamento das organizações, quaisquer que elas sejam.

9.4.1.- Os concelhos

Para um melhor conhecimento da realidade de cada um dos concelhos que fazem parte do âmbito geográfico do estudo (Figura 17), ainda que, neste contexto não tenhamos como objectivo uma caracterização exhaustiva de cada um deles, optámos por fazê-la numa dupla perspectiva: por um lado, através da utilização de alguns dados do Instituto Nacional de Estatística disponíveis ao nível concelhio e, por outro lado, procurámos caracterizá-los a partir dos dados obtidos nas entrevistas aos interlocutores privilegiados⁴³⁶ e a partir de alguns documentos da *Rede Social*⁴³⁷ de cada um dos municípios. Fazem parte desta caracterização os seguintes elementos: traços gerais; população; habitação; acção social; saúde; educação; sectores de actividade; trabalho e emprego; transportes e acessibilidades; segurança; desenvolvimento local e associativismo; grau de satisfação das necessidades; pontos fortes/potencialidades e pontos fracos/problemas⁴³⁸. Foi também a partir das entrevistas aos interlocutores privilegiados que elaborámos a análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats*) dos concelhos (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças).

O âmbito geográfico do estudo abrange vinte e um concelhos⁴³⁹: Aguiar da Beira, Carregal do Sal, Castro Daire, Fornos de Algodres, Gouveia, Mangualde, Moimenta da Beira, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Penedono, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Seia, Sernancelhe, Tarouca, Tondela, Vila

⁴³⁶ Recorde-se que apesar de todos os esforços, dos vinte e um concelhos abrangidos pelo estudo, não nos foi possível ouvir os responsáveis de duas autarquias. Assim sendo, a caracterização apresentada de cada um destes dois concelhos basear-se-á unicamente nos documentos da *Rede Social*.

⁴³⁷ Relativamente a estes documentos da *Rede Social* importa neste contexto tecer algumas considerações: i) apesar de todos os concelhos do estudo integrarem este projecto da *Rede Social*, nem todos o fizeram ao mesmo tempo, pelo que o nível de *outputs* produzido pelo projecto é muito variável de concelho para concelho; ii) estes *outputs* estão disponíveis quer nos *sites* de algumas autarquias, quer no *site* da Segurança Social, ainda que, por vezes, quer num caso quer noutra, nem todos os documentos produzidos estejam disponíveis e iii) a qualidade e a quantidade de informação disponibilizada por estes documentos é também muito variável, o que causa alguns problemas quando se pretende comparar informação entre concelhos.

⁴³⁸ Ver Quadro II.1 a Quadro II.21, em anexo.

⁴³⁹ Estes vinte e um concelhos coincidiam com a Grande Área Metropolitana de Viseu que foi extinta durante a realização do nosso estudo.

Nova de Paiva, Viseu e Vouzela. Quatro destes concelhos pertencem ao Distrito da Guarda (Aguiar da Beira, Fornos de Algodres, Gouveia e Seia) e os restantes dezassete concelhos pertencem ao distrito de Viseu. Este conjunto territorial apresenta assim características diferenciadas em termos de desenvolvimento económico-social, qualidade de vida e acessibilidades. A totalidade dos vinte e um concelhos ocupa uma superfície de 4.788 km². Estes concelhos têm sido capazes de criar riqueza ao longo dos últimos anos; mas este conjunto comporta grandes disparidades entre si. Sendo um território extenso, abrange concelhos com realidades muito diferentes, sendo que a concelhos economicamente dinâmicos, onde predominam a indústria e os serviços (os concelhos localizados a sudoeste) se contrapõem concelhos acentuadamente rurais (por exemplo, Penedono, Sernancelhe e Aguiar da Beira). Os concelhos com maior área são respectivamente: Viseu (507 Km²); Castro Daire (379 km²); Tondela (371 Km²) e São Pedro do Sul (349 Km²). A montanha é uma característica da paisagem destes concelhos. A Norte, localizam-se as Serras de Leomil, Montemuro e Lapa; a Noroeste a Serra do Arado, a Sul e Sudoeste as Serras da Estrela e Lousã e a Oeste a Serra do Caramulo. Este traço condiciona o clima desta região que se caracteriza por elevadas amplitudes térmicas, com Invernos rigorosos e húmidos e Verões quentes e secos. Vários rios atravessam estes concelhos, cuja localização se situa no centro norte do território de Portugal Continental. No que diz respeito a acessibilidades, existem importantes vias de comunicação - com potencial estratégico, dada a sua proximidade a algumas plataformas de transporte, mas existem algumas debilidades a nível da rede de transportes públicos. Nem todos estes concelhos estão servidos de via-férrea (Sociedade Portuguesa de Inovação, 2007).

Figura 17 - Os vinte e um concelhos do estudo



De acordo com os dados do Recenseamento Geral da População (2001), estes vinte e um concelhos totalizavam perto de 355 mil residentes. Dados mais recentes, relativos a 2008, permitem constatar que a população residente nestes concelhos

aumentou, ainda que, em alguns concelhos mais do que outros. Desta forma, os concelhos que registaram um aumento populacional entre 2001 e 2008 foram os seguintes: Carregal do Sal; Mangualde; Nelas; Oliveira de Frades; São Pedro do Sul; Sátão; Tarouca; Vila Nova de Paiva e Viseu. Este último concelho tem registado uma importante dinâmica demográfica ao longo dos últimos anos. Contudo, alguns concelhos conheceram perdas na sua população residente. Entre eles: Seia; Gouveia; Penalva do Castelo; Castro Daire e Tondela (Quadro 75). Os concelhos com maior densidade populacional, em 2009, eram: Viseu (196,2 hab./km²); Nelas (117,2 hab./km²) e Santa Comba Dão (109,1 hab./km²) (cf. Quadro II.22, em anexo).

Quadro 75 - Evolução da população residente nos vinte e um concelhos

Concelhos	1981*	1991*	2001*	2008**
Aguiar da Beira	7285	6725	6247	6161
Carregal do Sal	11137	10992	10411	10599
Castro Daire	20411	18156	16990	16503
Fornos de Algodres	6594	6270	5629	5237
Gouveia	19045	17410	16122	15334
Mangualde	21438	21808	20990	21155
Moimenta da Beira	12809	12317	11074	10941
Nelas	15069	14618	14283	14740
Oliveira de Frades	10391	10584	10584	10640
Penalva do Castelo	10172	9166	9019	8482
Penedono	4189	3731	3445	3286
Santa Comba Dão	14099	12209	12473	12263
São Pedro do Sul	21220	19985	19083	19188
Sátão	13587	13342	13144	13528
Seia	31352	30362	28144	26844
Sernancelhe	7499	7020	6227	6011
Tarouca	9368	9579	8308	8323
Tondela	35906	32049	31152	30698
Vila Nova de Paiva	6420	6088	6141	6399
Viseu	83261	83601	93501	99016
Vouzela	13407	12477	11916	11660
Total	374695	358489	354883	357008

Fonte: * INE, Recenseamento Geral da População, 1981; 1991; 2001 e ** INE, 2009, Anuários Estatísticos da Região Norte e da Região Centro 2008.

No entanto, apesar das especificidades das dinâmicas demográficas de cada concelho, é possível registar duas tendências, ainda que interligadas: a diminuição da natalidade⁴⁴⁰ e aumento do envelhecimento da população. O Quadro 76 comprova estas tendências: uma diminuição dos escalões etários mais baixos e a subida dos escalões etários mais elevados⁴⁴¹. Esta tendência acaba por ser um sinal pouco positivo, dado que se traduz numa redução da população activa e, conseqüentemente, num aumento da dependência das gerações mais velhas face às mais jovens e na incapacidade de renovação das gerações. No total da população residente, quer para

⁴⁴⁰ Relativamente à taxa de natalidade, numa análise detalhada a cada um dos vinte e um concelhos para os anos 1998 e 2009, é possível constatar a diminuição da natalidade, com a excepção de um dos concelhos (Fornos de Algodres), em que o valor se mantém praticamente inalterado. Conseqüentemente, regista-se a subida do índice de envelhecimento em todos os concelhos. O comportamento da taxa de mortalidade não é tão uniforme entre os concelhos, uma vez que existem concelhos em que aumenta, noutros diminui e noutros, ainda, mantém-se estável (cf. Quadro II.22, em anexo).

⁴⁴¹ Para uma análise da distribuição da população residente por escalões etários nos vinte e um concelhos (1991; 2001 e 2008) (cf. Quadro II.23, em anexo).

1991, quer para 2001, a presença feminina é superior à masculina (cf. Quadro II.24, em anexo).

Quadro 76 - Distribuição da população residente por escalões etários no total dos vinte e um concelhos - 1991, 2001 e 2008

	1991*	2001*	2008**
“0-14 anos”	75152	55503	48733
“15-24 anos”	55928	51670	43462
“25-64 anos”	166115	175742	189972
“65 e + anos”	61294	71968	74841
Total	358489	354883	357008

Fonte: * INE, Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001.

** INE, 2009, Anuários Estatísticos da Região Norte e da Região Centro 2008.

Já a análise à taxa de actividade (Quadro 77) por concelho revela precisamente o contrário: a taxa de actividade masculina é nitidamente superior à das mulheres. Ainda que esta tendência se enquadre na tendência nacional, a diferença é nestes concelhos bastante significativa. Muito provavelmente, a baixa participação destas mulheres será o resultado da conjugação de vários factores. Entre eles, destacamos: as próprias características dos concelhos; o peso do papel tradicional atribuído à mulher e o grau de instrução.

Quadro 77 - Taxa de actividade por concelho - 1991 e 2001

Concelhos	1991			2001		
	H	M	T	H	M	T
Aguiar da Beira	50,1	25,1	37,2	43,3	26,6	34,6
Carregal do Sal	46,1	21,5	33,4	50,0	30,7	40,0
Castro Daire	46,1	27,9	36,8	45,8	24,7	35,0
Fornos de Algodres	48,7	25,7	37,0	46,2	28,9	37,2
Gouveia	45,8	25,6	35,1	44,4	29,8	36,7
Mangualde	48,3	24,4	35,9	50,6	32,2	41,0
Moimenta da Beira	49,7	22,4	35,5	45,6	25,5	35,1
Nelas	46,5	25,1	35,6	51,3	32,9	41,8
Oliveira de Frades	49,0	37,6	43,1	52,8	36,8	44,5
Penalva do Castelo	49,1	29,3	38,9	48,1	24,6	35,9
Penedono	48,5	19,3	33,3	47,4	26,5	36,5
Santa Comba Dão	48,8	20,3	34,0	50,1	32,8	41,0
São Pedro do Sul	48,5	34,5	41,2	48,0	36,3	41,9
Sátão	49,2	31,9	40,2	47,7	27,7	37,3
Seia	48,6	28,0	37,9	49,2	36,1	42,3
Sernancelhe	52,6	29,8	41,1	47,3	22,2	34,5
Tarouca	53,2	27,4	40,0	51,4	27,4	39,1
Tondela	50,7	26,2	37,9	51,1	35,2	42,8
Vila Nova de Paiva	52,3	34,7	43,1	48,0	28,2	37,8
Viseu	50,2	31,8	40,7	53,5	38,8	45,8
Vouzela	50,8	33,6	41,9	49,8	34,1	41,7

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001.

A distribuição da população empregada por sector de actividade acompanha a crescente terciarização da economia. Entre 1991 e 2001, regista-se uma significativa quebra do sector primário e o crescimento do sector terciário. No que diz respeito ao ano de 2001, em apenas quatro concelhos a presença do sector secundário é superior comparativamente ao sector terciário (Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo e Vouzela). Estes dois sectores de actividade têm uma presença praticamente igual no concelho de Carregal do Sal (Quadro 78).

Quadro 78 - População empregada segundo o sector de actividade, por concelho - 1991 e 2001

Concelhos	1991			2001		
	Primário	Secundário	Terciário	Primário	Secundário	Terciário
Aguiar da Beira	1354	471	634	470	523	984
Carregal do Sal	703	1439	1285	336	1764	1763
Castro Daire	3473	1172	1099	1175	1582	2634
Fornos de Algodres	800	588	835	235	671	1029
Gouveia	998	2650	2155	500	2095	2858
Mangualde	1225	3240	2974	584	3690	3957
Moimenta da Beira	1667	835	1671	718	754	1965
Nelas	1163	1708	1934	420	2625	2537
Oliveira de Frades	1854	1158	1341	795	1886	1788
Penalva do Castelo	1460	999	1000	490	1430	1106
Penedono	624	189	373	296	296	545
Santa Comba Dão	540	346	1584	333	2022	2403
São Pedro do Sul	3577	1690	2581	1542	2243	3545
Sátão	1831	1300	1952	466	1630	2125
Seia	1236	5772	3635	549	4980	5437
Sernancelhe	1461	638	984	479	601	875
Tarouca	1346	930	1444	585	816	1596
Tondela	3671	3898	3911	2184	4559	5751
Vila Nova de Paiva	1112	430	1026	434	564	1083
Viseu	4598	2508	9095	1886	10970	27054
Vouzela	1850	1695	1459	757	2007	1936
Total	36543	33656	42972	15234	47708	72971

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001.

Um outro dado que importa introduzir na nossa análise diz respeito à taxa de desemprego⁴⁴². Em 2001, a taxa de desemprego dos vinte e um concelhos situava-se nos 7,9% (Sociedade Portuguesa de Inovação, 2007: 17).

Quadro 79 - Taxa de desemprego, por concelho - 1991 e 2001

Concelhos	1991*			2001*			(1)	(2)
	H	M	T	H	M	T		
Aguiar da Beira	1,2	2,8	1,7	4,3	14,7	8,5	10,3%	Entre 5-9,9%
Carregal do Sal	3,8	12,6	6,7	4,6	11,1	7,2	9,9%	Entre 5-9,9%
Castro Daire	1,8	8,3	4,3	5,1	16,9	9,3	10,2%	Entre 5-9,9%
Fornos de Algodres	2,3	7,7	4,2	3,2	14,1	7,6	12,5%	Entre 5-9,9%
Gouveia	3,6	7,5	5,1	5,9	10,3	7,8	14,0%	Entre 10-14,9%
Mangualde	3,7	7,6	5,1	3,2	6,2	4,4	13,3%	Entre 5-9,9%
Moimenta da Beira	3,0	8,1	4,6	7,8	17,9	11,6	14,4%	Entre 10-14,9%
Nelas	5,5	11,1	7,5	4,5	9,5	6,5	13,3%	Entre 5-9,9%
Oliveira de Frades	4,2	4,8	4,5	3,7	7,0	5,1	5,7%	Entre 0-4,9%
Penalva do Castelo	2,7	3,3	2,9	3,7	11,9	6,6	14,6%	Entre 5-9,9%
Penedono	1,9	10,3	4,4	4,1	18,2	9,5	8,8%	Entre 5-9,9%
Santa Comba Dão	4,9	13,2	7,5	4,3	10,5	6,9	9,3%	Entre 5-9,9%
São Pedro do Sul	3,1	6,5	4,6	6,0	11,0	8,3	8,7%	Entre 5-9,9%
Sátão	3,2	8,4	5,3	8,6	22,1	13,8	12,9%	Entre 5-9,9%
Seia	4,8	12,0	7,5	5,9	10,6	8,0	13,9%	Entre 10-14,9%
Sernancelhe	2,2	6,2	3,7	4,3	18,4	8,9	11,1%	Entre 5-9,9%
Tarouca	2,1	4,5	2,9	4,2	14,5	7,8	14,6%	Entre 10-14,9%
Tondela	3,6	8,7	5,4	4,1	9,4	6,4	6,6%	Entre 5-9,9%
Vila Nova de Paiva	1,8	2,6	2,1	6,5	16,3	10,3	16,4%	Entre 10-14,9%
Viseu	3,8	9,2	6,0	4,5	9,8	6,8	12,2%	Entre 5-9,9%
Vouzela	3,2	5,8	4,3	4,1	7,4	5,5	6,7%	Entre 0-4,9

Fonte: * INE, Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001; (1) Jornal Público⁴⁴³; (2) Jornal Expresso⁴⁴⁴.

⁴⁴² A este nível debatemo-nos com algumas dificuldades: 1) os dados do INE, com a excepção dos Censos, não cobrem a questão do desemprego a nível concelhio; 2) os Centros de Emprego e o IEFP disponibilizam estatísticas mensais (por concelho) relativas ao número de desempregados inscritos. A utilização destes dados suscita alguns problemas, nomeadamente o facto de nem todos os desempregados se inscreverem ou, como nos dizia um responsável do IEFP (numa conversa informal), "há pessoas que só se inscrevem para ficar isentas do pagamento de taxas moderadoras, pelo que não estão interessadas em voltar ao mercado de trabalho".

Os concelhos nos quais o desemprego mais cresceu entre 1991 e 2001 foram: Moimenta da Beira, Sátão e Vila Nova de Paiva (Quadro 79). Mais uma vez, e em concordância com a situação nacional, o desemprego a atingir particularmente as mulheres. A leitura da antepenúltima coluna do Quadro 79 permite registar a importante subida do desemprego em alguns destes concelhos. Por exemplo, o caso de Nelas. Esta subida, no caso concreto deste concelho, está relacionada com processos de deslocalização de algumas importantes empresas multinacionais. Por sua vez, os valores mais baixos (Oliveira de Frades e Vouzela) encontram parte da sua justificação na existência de uma grande empresa no concelho de Oliveira de Frades e que é uma importante empregadora. Vouzela, sendo concelho limítrofe de Oliveira de Frades, acaba por beneficiar desta situação. Tondela, por sua vez, é um concelho com uma importante dinâmica empresarial, que se reflecte positivamente nos valores do desemprego. A última coluna do Quadro 79 apresenta os dados em intervalos, pelo que a sua leitura acaba por ser apenas indicativa.

O grau de instrução da população é um factor importante para o desenvolvimento económico e social. Importa, pois, conhecer a realidade destes concelhos, no que a esta variável diz respeito. Apesar dos importantes esforços desenvolvidos a nível nacional em matéria de educação, estamos na presença de concelhos, onde o analfabetismo ainda é uma realidade, antecipando-se como longo o caminho que será necessário percorrer para o combater. Os dados do Quadro 80 comprovam-no: um dos concelhos (Aguiar da Beira) tem uma taxa de analfabetismo superior a 20%. Outros concelhos revelam taxas iguais ou superiores a 15%: Castro Daire; Fornos de Algodres; Penalva do Castelo; Penedono; São Pedro do Sul; Sátão; Tarouca e Vila Nova de Paiva.

Quadro 80 - Taxa de analfabetismo, por concelho - 1991 e 2001

Concelhos	1991	2001
Aguiar da Beira	24,0	21,9
Carregal do Sal	13,3	12,0
Castro Daire	24,4	18,0
Fornos de Algodres	22,0	16,9
Gouveia	16,5	13,6
Mangualde	12,5	11,0
Moimenta da Beira	16,0	14,0
Nelas	10,2	8,2
Oliveira de Frades	14,9	11,3
Penalva do Castelo	21,4	17,8
Penedono	17,4	17,7
Santa Comba Dão	11,7	9,5
São Pedro do Sul	18,0	15,0
Sátão	19,5	15,6
Seia	14,1	11,6
Sernancelhe	14,8	14,7
Tarouca	14,1	15,1
Tondela	12,6	10,4
Vila Nova de Paiva	21,2	16,6
Viseu	12,1	9,1
Vouzela	14,9	10,9

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 1991 e 2001.

⁴⁴³ Dados publicados pelo Jornal Público (Maio de 2010). Estes dados foram calculados a partir do desemprego registado nos Centros de Emprego.

⁴⁴⁴ Dados publicados pelo Jornal Expresso (29 de Janeiro de 2011). Estes dados foram calculados a partir dos dados do INE e do IEFP.

Em 2001, quase metade da população residente nos vinte e um concelhos tinha o 1º ciclo. Registe-se que mais de 57000 pessoas não tinha qualquer tipo de instrução (cf. Quadro II.25, em anexo)⁴⁴⁵.

A distribuição do poder de compra, em termos *per capita*, revela que nos dois anos em análise (2000 e 2007), nenhum concelho manifesta um poder de compra superior ao registado no país ou no Continente. O concelho de Viseu é o que mais se aproxima da média nacional. Existem vários concelhos com um indicador *per capita* de poder de compra muito baixo. No que diz respeito à percentagem do poder de compra, o concelho de Viseu merece mais uma vez uma referência particular e alguns concelhos, como por exemplo, Penedono, Sernancelhe e Vila Nova de Paiva, merecem referência precisamente pelos motivos contrários (Quadro 81).

Quadro 81 - Indicador per capita de poder de compra e percentagem do poder de compra

Concelhos	2000*		2007**	
	IpC ⁴⁴⁶	PPC ⁴⁴⁷	IpC	PPC
Portugal	100	100	100	100,00
Continente	101,3	96,55	100,51	95,861
Aguiar da Beira	43,85	0,0268	49,77	0,029
Carregal do Sal	56,40	0,0576	61,61	0,062
Castro Daire	45,51	0,0757	52,23	0,082
Fornos de Algodres	49,06	0,0276	51,92	0,026
Gouveia	58,14	0,0919	58,61	0,086
Mangualde	66,72	0,1371	76,40	0,153
Moimenta da Beira	51,28	0,0553	54,03	0,056
Nelas	66,24	0,0925	69,11	0,096
Oliveira de Frades	52,65	0,0544	71,71	0,072
Penalva do Castelo	39,11	0,0344	47,58	0,038
Penedono	43,81	0,0146	47,71	0,015
Santa Comba Dão	57,65	0,0699	65,03	0,075
São Pedro do Sul	52,23	0,0975	56,30	0,102
Sátão	49,53	0,0637	52,12	0,067
Seia	63,38	0,1750	65,83	0,168
Sernancelhe	40,01	0,0243	46,95	0,027
Tarouca	47,31	0,0384	59,06	0,046
Tondela	56,20	0,1710	62,66	0,182
Vila Nova de Paiva	44,14	0,0264	48,50	0,029
Viseu	91,58	0,8288	91,86	0,853
Vouzela	45,38	0,0529	53,62	0,059

Fonte: * INE, 2002, Estudo sobre o poder de compra concelhio 2000; ** INE, 2009, Estudo do poder de compra concelhio 2007.

9.4.2.- Análise SWOT dos vinte e um concelhos

Terminamos com a análise SWOT aos vinte e um concelhos. O Quadro 82 apresenta os pontos fortes e os pontos fracos que foram identificados pelos interlocutores privilegiados.

⁴⁴⁵ Uma análise comparativa entre os dados dos dois últimos censos (1991 e 2001) sobre o nível de instrução não é apresentada, pois a forma como estão apresentados os níveis de instrução nos Censos de 1991, impossibilita a comparação. Contudo, apesar desta limitação, a realidade do baixo nível de instrução está registada nos Censos de 1991.

⁴⁴⁶ O Indicador *per Capita* de poder de compra é um número índice que compara o poder de compra regularmente manifestado nos diferentes concelhos e regiões, em termos *per Capita*, com o poder de compra médio do país a que é atribuído o valor 100.

⁴⁴⁷ A Percentagem de Poder de Compra é um indicador, inferido do indicador *per capita* de poder de compra, que se propõe medir o peso do poder de compra de cada concelho no total do país, que toma o valor 100. A percentagem de poder de compra reflecte não só a distribuição do poder de compra pelo país, mas também e, concomitantemente, a distribuição da população.

Quadro 82 - Os pontos fortes e os pontos fracos dos vinte e um concelhos

Pontos fortes	Pontos fracos
Posição geográfica/a localização	Envelhecimento da população
Proximidade a um núcleo importante de cidades	Desemprego
Nível razoável de satisfação das necessidades aos mais diversos níveis (acção social, saúde, educação, etc.)	Baixa qualificação dos recursos humanos
Existência de IPSS ⁴⁴⁸	Problemas ao nível do parque habitacional (más condições de habitabilidade; habitações degradadas; habitações devolutas; etc.)
A dinâmica associativa	A existência de problemas sociais (alcoholismo, violência doméstica; insucesso e abandono escolar; analfabetismo; alguma pobreza; maus tratos; toxicoddependência; famílias disfuncionais; etc.)
A qualidade de vida	A “fraqueza” do tecido empresarial e a sua fraca diversificação
Sectores de actividade com potencial competitivo	A cultura da dependência em relação aos subsídios
Abundância de recursos naturais (a rocha, a floresta, a água)	A mentalidade das pessoas
Diversidade de produtos tradicionais de qualidade (maçã, vinho, castanha, queijo, enchidos, artesanato, etc.)	Algum desajustamento entre a oferta formativa/educativa e as necessidades dos concelhos
Potencial para a produção de energias renováveis	Falta uma cultura empreendedora
Riqueza do património natural e edificado	Isolamento da população idosa
Saber-fazer tradicional	Complexidade administrativa ⁴⁴⁹
Boas acessibilidades	Desenvolvimento heterogéneo dos vários concelhos
Boa gastronomia	

Fonte: entrevistas realizadas junto dos interlocutores privilegiados.

O Quadro 83 diz respeito às oportunidades e ameaças existentes nos concelhos abrangidos no estudo:

Quadro 83 - As oportunidades e ameaças dos vinte e um concelhos

Oportunidades	Ameaças
Turismo (termal; paisagístico; rural; religioso; natural; cultural; montanha; aventura; etc.)	Desertificação/a interioridade de alguns concelhos
Crescimento da procura de produtos diferenciados	Situação económica e financeira do país
Políticas locais, nacionais e europeias dirigidas às mais diversificadas áreas (economia; emprego; saúde; educação; habitação; desenvolvimento local; etc.)	Declínio de algumas indústrias tradicionais
Existência de estruturas de apoio, quer públicas, quer privadas	Riscos de deslocalização de empresas
A proximidade a importantes cidades universitárias	Desajustamento de algumas políticas face à realidade dos concelhos
	Encerramento de alguns serviços públicos
	Falta de uma cultura de parceria
	Falta de atractividade/falta de incentivos para fixar a população jovem

Fonte: entrevistas realizadas junto dos interlocutores privilegiados.

⁴⁴⁸ Mas em alguns casos ainda não suficientes para responder às necessidades.

⁴⁴⁹ Os concelhos pertencem a três unidades territoriais - Dão-Lafões; Douro e Serra da Estrela; a quatro regiões de turismo (Dão-Lafões; Serra da Estrela; Douro Sul e Centro) e quatro zonas agrárias (Dão-Lafões; Beira Interior Norte; Douro Superior e Douro e Távora) (Sociedade Portuguesa de Inovação, 2007).

Como já referimos, o espaço geográfico influencia o desenvolvimento das actividades, independentemente do sector de actividade. A leitura dos Quadros 82 e 83 permite-nos antecipar um contexto favorável ao desenvolvimento da economia social e das suas actividades, contribuindo, assim, para ultrapassar os pontos fracos e as ameaças, reforçar os pontos fortes e aproveitar as oportunidades. Esta leitura é, aliás, comprovada se tivermos em consideração a relação das organizações da economia social com o meio envolvente (e como se posicionam perante ele) e os contributos que foram atribuídos à economia social (cf. capítulo 11 da Parte II).

9.5.- A economia social no âmbito geográfico do estudo

A caracterização da economia social nos vinte e um concelhos é feita a partir da base de dados, obedecendo à dupla componente do nosso estudo: componente social e componente cooperativa. Começamos esta caracterização pelo número de trabalhadores (Quadro 84).

Quadro 84 - Número de trabalhadores - componente social e cooperativa - por concelho⁴⁵⁰

Concelho	Distrito	Trabalhadores Componente Social	Trabalhadores Componente Cooperativa	Total
Aguiar da Beira	<i>Guarda</i>	137	7	144
Carregal do Sal	Viseu	126	10	136
Castro Daire	Viseu	182	30	212
Fornos de Algodres	<i>Guarda</i>	107	8	115
Gouveia	<i>Guarda</i>	501	26	527
Mangualde	Viseu	262	63	325
Moimenta da Beira	Viseu	156	45	201
Nelas	Viseu	198	30	228
Oliveira de Frades	Viseu	134	7	141
Penalva do Castelo	Viseu	123	19	142
Penedono	Viseu	61	12	73
Santa Comba Dão	Viseu	210	6	216
S. Pedro do Sul	Viseu	185	30	215
Sátão	Viseu	121	9	130
Seia	<i>Guarda</i>	611	26	637
Sernancelhe	Viseu	93	5	98
Tarouca	Viseu	123	23	146
Tondela	Viseu	312	90	402
Vila Nova de Paiva	Viseu	83	20	103
Viseu	Viseu	1724	427	2151
Vouzela	Viseu	136	25	161
Total		5585	918	6503

⁴⁵⁰ Uma nota de esclarecimento para o caso do crédito agrícola (componente cooperativa): apesar de na elaboração da base de dados, se terem identificado os vários balcões dentro do mesmo concelho (no caso de existirem) e respectivo número de trabalhadores, neste Quadro são considerados o total dos trabalhadores e não o número de trabalhadores por balcão.

De acordo com os dados do Quadro 84, os trabalhadores da componente social representam 86% do total de trabalhadores. Em todos os concelhos, o número de trabalhadores da componente social é superior ao número de trabalhadores das cooperativas, sendo esta diferença bastante significativa. Entre os concelhos mais empregadores (ainda que, neste caso, não possamos ignorar, entre outras características, a dimensão populacional) encontram-se os concelhos de Viseu, Seia, Gouveia e Tondela. Aliás, estes são também os concelhos que têm o maior número de organizações da economia social (cf. Quadro 85). Importa registar que, no caso do concelho de Viseu, existe uma organização da economia social com cerca de quatrocentos trabalhadores e uma cooperativa com quase trezentos trabalhadores. Os concelhos menos empregadores são Penedono e Sernancelhe. Do total dos vinte e um concelhos e se agruparmos o número de trabalhadores, constatamos o seguinte: dois empregam até “100 trabalhadores” (Penedono e Sernancelhe); nove empregam “entre 101 e 200 trabalhadores” (Aguiar da Beira; Carregal do Sal; Fornos de Algodres; Oliveira de Frades; Penalva do Castelo; Sátão; Tarouca; Vila Nova de Paiva e Vouzela) e cinco empregam “entre 201 e 300 trabalhadores” (Castro Daire; Moimenta da Beira; Nelas; Santa Comba Dão e S. Pedro do Sul)⁴⁵¹.

Quadro 85 - Número de organizações da economia social nos vinte e um concelhos

Concelho	Nº de organizações da componente social	Nº de cooperativas	Total	Crédito Agrícola (1)
Aguiar da Beira	9	2	11	2 balcões
Carregal do Sal	7 ⁽²⁾	3	10	3 balcões
Castro Daire	9 ⁽²⁾	7	16	3 balcões
Fornos de Algodres	10	1	11	1 balcão
Gouveia	24	4	28	3 balcões
Mangualde	10	5	15	2 balcões
Moimenta da Beira	11 ⁽²⁾	5	16	2 balcões
Nelas	7	3	10	2 balcões
Oliveira de Frades	2	2	4	1 balcão
Penalva do Castelo	8	3	11	1 balcão
Penedono	5	2	7	1 balcão
Santa Comba Dão	7	2	9	1 balcão
S. Pedro do Sul	7 ⁽²⁾	8 ⁽²⁾	15	2 balcões
Sátão	9	1	10	2 balcões
Seia	26 ⁽²⁾	4	30	4 balcões
Sernancelhe	6	1	7	2 balcões
Tarouca	3	4	7	1 balcão
Tondela	20 ⁽²⁾	6	26	2 balcões
Vila Nova de Paiva	7	3	10	1 balcão
Viseu	50	12	62	3 balcões
Vouzela	9 ⁽²⁾	5	14	2 balcões
Total	246	83	329	41

Notas: (1) no caso do Crédito Agrícola, identificámos o número de balcões existentes em cada um dos concelhos e (2) entre estas organizações, existe uma que é pólo/“filial” de uma outra localizada noutro concelho. Nestes casos, o número de trabalhadores foi contabilizado no concelho em que exercem a sua actividade.

A leitura do Quadro 85 é semelhante à do Quadro anterior, isto é, o número de organizações da componente social é superior ao número de cooperativas e a sua

⁴⁵¹ Os restantes concelhos encontram-se, assim, distribuídos: “entre 301 e 400 trabalhadores” (Mangualde); “entre 401 e 500 trabalhadores” (Tondela); “entre 501 e 600 trabalhadores” (Gouveia); “entre 601 e 700 trabalhadores” (Seia) e “mais de 700 trabalhadores” (Viseu).

presença é maioritária em todos os concelhos. No entanto, registam-se três exceções: Oliveira de Frades, S. Pedro do Sul e Tarouca.

Mais de metade das organizações pertencentes à componente social são associações de solidariedade social (Quadro 86). Este dado reforça o que já tínhamos constatado na Parte I, isto é, as associações são dos componentes mais significativos da economia social e, também, o são no nosso estudo.

Quadro 86 - Número de organizações da componente social segundo a natureza jurídica nos vinte e um concelhos

	Nº de organizações
Associação de Solidariedade Social	132
IM/SCM	19
Fundação de Solidariedade Social	19
Centro Social Paroquial	60
Instituto de Organização Religiosa	7
IPSS ⁴⁵²	5
Casa do Povo ⁴⁵³	4
Total	246

Quanto à distribuição das cooperativas, o ramo agrícola ocupa o primeiro lugar entre os ramos cooperativos que podemos encontrar nos vinte e um concelhos. O ramo do crédito está presente em todos os concelhos e o ramo artesanato é também importante, ainda que destas oito cooperativas, metade delas estão localizadas no mesmo concelho (Quadro 87).

Quadro 87 - Distribuição do número de cooperativas de acordo com o ramo nos vinte e um concelhos

Ramos cooperativos	Nº de cooperativas
Agrícola	39
Crédito	21
Artesanato	8
Serviços	4
Consumo	4
Cultura	4
Ensino	2
Habitação e Construção	1
Total	83

A leitura do Quadro 88 sugere-nos a “transposição” da realidade do tecido económico português para a realidade da economia social, ou seja, a maior parte das organizações da economia social são micro, pequenas e médias empregadoras nos concelhos que constituem o nosso âmbito geográfico.

⁴⁵² O preenchimento do parâmetro da natureza jurídica na nossa base de dados teve como fonte de informação principal a Carta Social do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Estas cinco IPSS merecem os seguintes esclarecimentos: uma delas é uma cooperativa de solidariedade social equiparada a IPSS (Lei nº 101/97, de 13 de Setembro; Decreto-lei nº7/98, de 15 de Janeiro e a Lei nº51/96, de 7 de Setembro). Três delas aparecem referidas na Carta Social, como sendo IPSS e outra foi-nos referida a sua natureza jurídica como IPSS, por um dos seus responsáveis.

⁴⁵³ Foram equiparadas a IPSS através de legislação própria (Decreto-lei nº 171/98, de 25 de Junho e Despacho nº 17747/99, de 10 de Setembro).

Quadro 88 - Distribuição das organizações da economia social - componente social e cooperativa - de acordo com o número de trabalhadores nos vinte e um concelhos

	Nº de organizações da componente social	Nº de cooperativas
De 1 a 5 trabalhadores	55	46
De 6 a 10 trabalhadores	58	15
De 11 a 20 trabalhadores	58	12
De 21 a 30 trabalhadores	21	3
De 31 a 40 trabalhadores	16	2
De 41 a 50 trabalhadores	13	-
De 51 a 60 trabalhadores	4	-
De 61 a 70 trabalhadores	7	1
De 71 a 80 trabalhadores	-	-
De 81 a 90 trabalhadores	2	-
De 91 a 100 trabalhadores	2	-
De 101 a 120 trabalhadores	3	-
De 121 a 140 trabalhadores	3	-
De 141 a 180 trabalhadores	-	-
De 181 a 280 trabalhadores	1	-
De 281 a 380 trabalhadores	-	1
De 381 a 400 trabalhadores	1	-
Informação não disponibilizada	2	3
Total	246	83

Como nota final, e no que diz respeito ao trabalho realizado pelas organizações da economia social nos vinte e um concelhos, optámos por não fazer nenhuma síntese, uma vez que os estudos de caso seleccionados evidenciam, como teremos oportunidade de constatar, a diversidade do trabalho desenvolvido por estas organizações.

9.6.- Caracterização dos estudos de caso

Obedecendo à dupla componente - social e cooperativa - que caracteriza o nosso objecto de estudo caracterizámos a totalidade dos estudos de caso: dezoito da componente social (numerados de “A” a “S”) (Quadro 89) e nove da componente cooperativa (numerados de “um” a “nove”) (Quadro 90).

Todas as organizações da componente social têm estatuto de IPSS. Dos dezoito estudos de caso, doze pertencem ao distrito de Viseu e seis ao distrito da Guarda. A diversidade da economia social ficou mais uma vez comprovada ao nível da natureza jurídica: Associações de Solidariedade Social; Irmandade da Misericórdia/Santa Casa da Misericórdia; Fundações de Solidariedade Social; Centros Sociais Paroquiais; Cooperativas de Solidariedade Social⁴⁵⁴ e Institutos de Organização Religiosa. O número de trabalhadores destas organizações vai desde os trinta e cinco aos quase quatrocentos trabalhadores⁴⁵⁵ (Quadro 89).

⁴⁵⁴ Cf. explicação da nota de rodapé 402.

⁴⁵⁵ O número de trabalhadores que consta nos Quadros 89 e 90 relativos à caracterização dos estudos de caso, quer da componente social, quer da componente cooperativa foi obtido em Junho/Julho de 2008, tal como se explicou anteriormente. Para um maior detalhe sobre a caracterização dos recursos humanos, consultar os quadros (Quadro II.26 a Quadro II.35, em anexo). Estes quadros foram elaborados a partir dos Anexos H e N.

As origens de algumas destas organizações são bem longínquas. Duas delas foram constituídas no século XVI e outras duas no século XIX. No entanto, a maior parte foi constituída em pleno século XX, com particular destaque para os anos 70, 80 e 90. Só uma organização foi constituída mais recentemente (2001). A variável antiguidade apresenta-se com pouca influência no facto destas organizações possuírem um *site* institucional, uma vez que encontramos organizações com muitos anos e que dispõem de um *site* e, outras, em que tal não acontece. A este propósito ocorre-nos constatar que, nos múltiplos contactos com as organizações da economia social, a utilização do e-mail ainda não está muita vulgarizada, e para alguns, carece mesmo, de alguma “formalidade”. A maior parte destas organizações funciona em instalações próprias e dedica-se fundamentalmente à prestação de serviços. Os principais utentes/clientes são as crianças, os idosos e a população com deficiência (ainda que, neste caso, os escalões etários sejam muito variados). Seis destas organizações afirmam que todas as classes sociais recorrem aos seus serviços, cinco identificam as classes média e baixa e outras cinco, a classe baixa. Apenas duas organizações consideram que os seus públicos provêm maioritariamente da classe baixa. Quanto à proveniência geográfica dos utentes/clientes, distribui-se hierarquicamente da seguinte forma: local, distrital, regional e nacional. Assim sendo, facilmente se compreende que o âmbito geográfico de actuação destas organizações seja fundamentalmente local, ainda que o âmbito distrital e regional também estejam presentes (Quadro 89).

Quadro 89 - Caracterização dos estudos de caso da componente social

	Caso A	Caso B	Caso C
Data da constituição	1930.	1987.	1957.
Data de início da actividade	n.f.	1989.	n.f.
Existência de <i>site</i> oficial	Não tem.	Dispõe de <i>site</i> .	Não tem.
Instalações	Próprias.	Próprias e comodato.	Próprias.
Tipo de produção	Prestação de serviços.	Prestação de serviços.	Prestação de serviços.
Principais utentes/clientes	Crianças e idosos.	Crianças e idosos.	Crianças e idosos.
Principais utentes/clientes segundo a classe social de origem	Baixa.	Maioritariamente classe baixa, com a excepção das respostas sociais destinadas às crianças onde se poderá falar da existência de alguma classe média.	Baixa.
Proveniência geográfica dos utentes/clientes	Local.	Local.	Regional.
Âmbito geográfico de actuação	Local.	Local.	Regional.
Património	Os edifícios das várias respostas sociais e alguns terrenos. Alguns destes terrenos são cultivados e outros serão brevemente vendidos.	A grande maioria pertence à instituição, que é responsável pela sua gestão. Os problemas com que a este nível se deparam estão relacionados com a sua manutenção e os custos que ela implica.	Para além dos edifícios onde funcionam as respostas sociais, têm várias lojas, habitações e um ginásio. Este património exige um importante esforço de manutenção.
Número de trabalhadores	100.	50.	50.
	Caso D	Caso E	Caso F
Data da constituição	1986.	1861.	1982.
Data de início da actividade	1986.	n.f.	n.f.
Existência de <i>site</i> oficial	Não tem.	Dispõe de <i>site</i> .	Não tem.
Instalações	Próprias.	Próprias.	Próprias.
Tipo de produção	Bens e prestação de serviços.	Prestação de serviços.	Prestação de serviços.
Principais utentes/clientes	Crianças, jovens e idosos.	Crianças, jovens e idosos.	Crianças e idosos.
Principais utentes/clientes segundo a classe social de origem	Baixa.	Todas as classes.	Baixa e média.
Proveniência geográfica dos utentes/clientes	Distrital.	Local, com a excepção da Unidade de Cuidados Continuados.	Local.
Âmbito geográfico de actuação	Distrital.	Local.	Local.
Património	Os edifícios das várias respostas sociais. Os problemas com que a este nível se deparam estão relacionados com a sua manutenção e os custos que ela implica, bem como a necessidade de os reformar.	Para além dos edifícios das várias respostas sociais, têm prédios urbanos e rústicos que foram doados à instituição. Isto acarreta muitos custos em termos de manutenção.	Para além das instalações onde funcionam as respostas sociais, têm um terreno e são proprietários das primeiras instalações da instituição.
Número de trabalhadores	45.	123.	48.

Quadro 89 - Caracterização dos estudos de caso da componente social (cont.)

	Caso G	Caso H	Caso I
Data da constituição	1571.	1999.	1994.
Data de início da actividade	n.f.	n.f.	1996.
Existência de <i>site</i> oficial	Não tem.	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .
Instalações	Próprias.	Próprias e alugadas.	Próprias, alugadas e gratuitas.
Tipo de produção	Prestação de serviços.	Prestação de serviços.	Principalmente prestação de serviços.
Principais utentes/clientes	Depende das respostas sociais, mas fundamentalmente crianças e idosos. Numa das respostas sociais é possível encontrar utentes de todas as idades.	Jovens, adultos e idosos portadores de deficiência, doença mental ou pessoas desfavorecidas em geral.	Jovens e adultos (população com deficiência e públicos desfavorecidos).
Principais utentes/clientes segundo a classe social de origem	Todas as classes.	Baixa.	Baixa e média.
Proveniência geográfica dos utentes/clientes	Local. Mas ao nível de uma das respostas sociais têm utentes de vários concelhos da região.	Distrital.	Regional.
Âmbito geográfico de actuação	Local.	Quatro concelhos do distrito de Viseu.	Regional.
Património	Os edifícios onde funcionam as valências.	Alguns dos edifícios das respostas sociais.	Edifícios onde funcionam as respostas sociais. Não existem grandes problemas a este nível.
Número de trabalhadores	107.	40.	35.
	Caso J	Caso L	Caso M
Data da constituição	1991.	1976.	1880.
Data de início da actividade	1992.	1981.	n.f.
Existência de <i>site</i> oficial	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .
Instalações	Próprias.	Próprias.	Próprias.
Tipo de produção	Prestação de serviços.	Bens e prestação de serviços.	Prestação de serviços.
Principais utentes/clientes	Crianças e idosos.	Todos os grupos etários com necessidades especiais.	Todos os grupos etários.
Principais utentes/clientes segundo a classe social de origem	Todas as classes.	De todas as classes sociais; mas a maioria tem recursos económicos baixos.	Predominância da classe baixa e média, mas também depende um pouco do tipo de resposta social.
Proveniência geográfica dos utentes/clientes	Nacional.	Nacional.	Variável, em função da resposta social. Numa das respostas é nacional; nas restantes o âmbito é regional.
Âmbito geográfico de actuação	Regional.	Local.	Fundamentalmente concelho, com a excepção da área da saúde.
Património	As instalações. Não existem grandes problemas na gestão do património.	Para além do património que têm onde estão, têm uma casa em Lisboa, que alberga um jardim infantil e têm vários terrenos. A gestão do património tem sido relativamente fácil; mas também têm adquirido. A opção de comprar mais terrenos visou assegurar o ambiente pedagógico-terapêutico. Ainda não tiveram necessidade de vender os terrenos e esperam não vir a ter.	Tem bastante património e tem a preocupação de estar a investir na sua manutenção. "Dá dores de cabeça e custos", não só ao nível dos edifícios, como do próprio equipamento. A manutenção, em algumas áreas, é bastante cara.
Número de trabalhadores	69.	50.	194.

Quadro 89 - Caracterização dos estudos de caso da componente social (cont.)

	Caso N	Caso O	Caso P
Data da constituição	1962.	1516	1976.
Data de início da actividade	1981.	n.f.	1980.
Existência de <i>site</i> oficial	Dispõe de <i>site</i> .	Não tem.	Dispõe de <i>site</i> .
Instalações	Próprias.	Próprias.	Próprias.
Tipo de produção	Serviços.	Serviços.	Serviços.
Principais utentes/clientes	Todos os grupos etários.	Crianças e idosos.	Crianças, jovens e adultos (deficiência mental, multi-deficiência e jovens em risco).
Principais utentes/clientes segundo a classe social de origem	Baixa e média.	Todas as classes sociais.	Baixa e média.
Proveniência geográfica dos utentes/clientes	Local.	Local.	Distrital.
Âmbito geográfico de actuação	Local.	Local.	Distrital.
Património	Os edifícios onde funcionam as respostas sociais e onde têm o museu e a biblioteca; um prédio e um posto de combustível.	Têm um vasto património que é gerido pela própria instituição, com a excepção do que está concessionado. Esta gestão é muito exigente ao nível dos custos de manutenção.	Uma quinta, com terrenos e onde estão os edifícios das respostas sociais e casas que recentemente foram doadas à instituição. A gestão do património levanta alguns problemas devido à escassez dos recursos.
Número de trabalhadores	47.	397.	121.
	Caso Q	Caso R	Caso S
Data da constituição	1981.	1982.	2001.
Data de início da actividade	n.f.	1982.	n.f.
Existência de <i>site</i> oficial	Não tem.	Dispõe de <i>site</i> .	Não tem.
Instalações	Próprias.	Próprias ⁴⁵⁶ .	Próprias.
Tipo de produção	Serviços.	Serviços.	Serviços.
Principais utentes/clientes	Todos os grupos etários, mas com grande incidência nos mais desfavorecidos.	Crianças, jovens e adultos (até aos 45 anos). Todos estes grupos etários com algum tipo de deficiência.	Jovens e adultos portadores de deficiência profunda.
Principais utentes/clientes segundo a classe social de origem	Baixa.	Todas as classes.	Todas as classes.
Proveniência geográfica dos utentes/clientes	Regional.	Distrital.	Nacional.
Âmbito geográfico de actuação	Regional.	Distrital.	Nacional.
Património	Os edifícios onde funcionam as várias respostas sociais e alguns terrenos.	Os edifícios onde funcionam as respostas sociais. Alguns destes edifícios serão alvo de reformas a curto prazo.	Os edifícios e a quinta onde estão. Edifícios e equipamentos exigem muita manutenção.
Número de trabalhadores	110.	100.	70.

Legenda: n.f. (não fornecida).

⁴⁵⁶ No entanto, num pólo que têm noutro concelho, as instalações resultam de uma parceria entre uma instituição da economia social e a autarquia local.

Como dissemos anteriormente, ao nível da componente cooperativa, foram nove os estudos de caso realizados, cuja caracterização se apresenta no Quadro 90. A quase totalidade dos estudos de caso da componente cooperativa pertence ao distrito de Viseu, sendo a maior parte destas cooperativas do 1º Grau. O ramo cooperativo mais representado é o agrícola. No entanto, outros ramos cooperativos foram contemplados: crédito, ensino, artesanato e consumo.

Quadro 90 - Caracterização dos estudos de caso da componente cooperativa

	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Data da constituição	1954.	1950.	1960.
Data de início da actividade	1955.	1950.	1967.
Existência de site oficial	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .
Instalações	Próprias.	Próprias.	Próprias.
“Tipo de produção”	Bens e serviços.	Bens.	Bens e serviços.
Número de sócios	1500 no vinho e 300 na fruta.	1500 sócios inscritos; mas na prática, este número situar-se-á entre os 700-800 sócios.	850 sócios.
Número de trabalhadores	35.	22.	15.
Património	As instalações onde funciona a cooperativa.	As instalações onde funciona a cooperativa.	As instalações onde funciona e o espaço envolvente.
	Caso 4	Caso 5	Caso 6
Data da constituição	n.f.	1951.	1993.
Data de início da actividade	n.f.	1951.	1993.
Existência de site oficial	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .
Instalações	Próprias.	Próprias.	Instalações cedidas para o efeito.
Tipo de produção	Serviços.	A cooperativa parte do produto do sócio (fruta), preparando-o e comercializando-o.	Serviços.
Número de sócios	Apenas nos foi dito que tinham “muitos sócios”, mas não quantificaram.	360 sócios.	n.f.
Número de trabalhadores	14.	26.	68.
Património	Instalações e o que resulta do incumprimento do crédito.	As instalações onde funciona a cooperativa e uma loja.	Os equipamentos.
	Caso 7	Caso 8	Caso 9
Data da constituição	2008 ⁴⁵⁷ .	1984.	1966.
Data de início da actividade	n.f.	1984.	n.f.
Existência de site oficial	Não dispõe de <i>site</i> .	Não dispõe de <i>site</i> .	Dispõe de <i>site</i> .
Instalações	As instalações onde funcionam são o resultado de um protocolo entre a junta de freguesia e a câmara municipal (ocupam as instalações de uma antiga escola).	Próprias e alugadas.	Próprias.
Tipo de produção	Bens.	Serviços.	Bens ⁴⁵⁸ e serviços.
Número de sócios	n.f.	2000 sócios.	n.f.
Número de trabalhadores	7.	31.	20.
Património	As instalações que ocupam resultam de um protocolo entre a câmara municipal e a junta de freguesia.	Instalações próprias e alugadas.	As instalações onde funcionam.

Legenda: n.f. (não fornecida).

⁴⁵⁷ Apesar de só ter sido formalmente constituída em 2008, o início da actividade é anterior a esta data.

⁴⁵⁸ Compram o produto, preparam-no através de várias etapas e colocam-no no mercado.

Três das nove cooperativas foram constituídas na década de 50 e duas delas nos anos 60. As restantes foram constituídas mais recentemente. O número de trabalhadores das cooperativas estudadas varia entre os sete e os sessenta e oito.

10- Análise quantitativa

10.1.- Caracterização da amostra

Inquirimos um total de 323 indivíduos. A caracterização da amostra obedecerá à seguinte estrutura: 1) situação individual e contexto familiar dos trabalhadores inquiridos; 2) percurso laboral/profissional dos trabalhadores inquiridos e 3) situação actual dos trabalhadores inquiridos⁴⁵⁹.

10.1.1.- Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores inquiridos

A realidade da economia social é feminina⁴⁶⁰: 75,2% dos inquiridos são do sexo feminino, 24,8% são do sexo masculino e grande parte dos trabalhadores reside nos concelhos que pertencem aos dois distritos - Viseu e Guarda - que são abrangidos pelo nosso estudo (cf. Quadro II.36, em anexo). A idade média dos trabalhadores da economia social é de 39 anos, sendo a idade mínima de 20 anos e a idade máxima de 71 anos. A grande maioria dos trabalhadores é casada e tem filhos⁴⁶¹. O número médio de pessoas por agregado familiar é de 3 e o rendimento médio mensal familiar não é muito elevado, pois a grande parte dos rendimentos situam-se nos escalões compreendidos entre os “500 euros a 1000 euros” (34,9%) e os “1001 euros a 1500 euros” (30,5%). As principais fontes de rendimento do agregado familiar dos trabalhadores são os salários e as reformas (Quadro 91).

Apesar do nível salarial (cf. Quadro 96) e do rendimento médio mensal destes trabalhadores não ser muito elevado, 80,4% destes inquiridos avalia a situação económica do seu agregado familiar como “razoável”; 11,5 % como “má” e 7,5% como “bastante boa”. À partida, esta avaliação poderá causar alguma “estranheza”. No entanto, o facto de termos sido nós a aplicar grande parte dos inquéritos por questionário, permitiu-nos estar mais próximo dos trabalhadores e ouvir alguns dos seus comentários. São precisamente alguns destes comentários que, no nosso entender, podem eventualmente ajudar a compreender a forma como estes trabalhadores avaliam a sua situação económica. Recordamos que a aplicação dos questionários se iniciou nos finais de Setembro de 2008, altura em que estava prestes a “estalar” o auge da crise financeira. É evidente que o significado e os contornos desta crise não são acessíveis à maioria destes trabalhadores. Contudo, não deixaram de ouvir notícias e de sentir os efeitos da própria crise. Esta contextualização é importante para entendermos o sentido da resposta de que nos ocupamos. Eis algumas das impressões que nos foram suscitadas pelos comentários destes trabalhadores:

⁴⁵⁹ Apesar de este capítulo ser essencialmente de natureza quantitativa, não deixaremos de fazer, sempre que se justifique, um ou outro comentário que nos pareça oportuno.

⁴⁶⁰ Retomaremos esta questão no último capítulo deste estudo.

⁴⁶¹ De acordo com os escalões etários utilizados para identificar a idade dos filhos destes trabalhadores, os resultados são os seguintes: “0 a 10 anos” (103 filhos); “11 a 15 anos” (41 filhos); “16 a 25 anos” (80 filhos) e “26 e mais anos” (62 filhos).

- i) apesar de reconhecerem que o salário que recebem é baixo e manifestarem a sua insatisfação relativamente ao mesmo (alguns deles, fazendo a comparação com o sector público, em que os salários são um pouco mais elevados e onde se trabalha menos horas), valorizam o que recebem. Foram frequentes frases do tipo: *“Oh, menina ... como isto está, já é muito bom ter um salário”*; *“sempre é preferível isto, a nada”*; *“eles [referindo-se à entidade patronal] também não nos podem pagar mais e, ao menos, pagam sempre certinho”*⁴⁶², *“... conforme isto está, ter um emprego é muito bom ... e, ainda por cima ... aqui estamos a ajudar os outros com o nosso trabalho”*; etc.;
- ii) foram alguns, os trabalhadores que, ao abordarmos a situação económica do agregado familiar, nos fizeram questão de referir que não tinham nenhum empréstimo e foram comentando: *“há para aí gente muito atrapalhada com empréstimos ... mas eu não ... estou a construir a minha casa ... mas vamos fazendo aos poucos e como se pode”*;
- iii) outro aspecto importante diz respeito à existência de um quintal/uma pequena horta (onde são cultivados vários produtos) e à criação de alguns animais. Estes dois elementos são bastante importantes em alguns agregados familiares. Acrescente-se que, quer num caso quer noutro, se existir excedente, este é, por vezes, vendido, transformando-se numa fonte complementar de rendimento. Vem-nos neste momento à memória o relato de uma funcionária de um centro social, com um salário de pouco mais de 400 euros (e o do marido a rondar também este valor) e que nos dava conta da difícil tarefa de gerir o orçamento familiar, tendo este casal três filhos e dois deles a frequentar o ensino superior, cada um em sua cidade. Mas, como nos disse: *“É difícil, mas tem de se conseguir ... conseguimos tirar muita coisa do nosso quintal”*.

A leitura dos dados sobre o nível de habilitações merece alguma atenção. Um primeiro olhar sobre as percentagens obtidas por cada nível de habilitação pode ser “enganador”, quando constatamos que 30,3%⁴⁶³ dos trabalhadores possui o grau de licenciatura e 2,5%, o mestrado (Quadro 91). No entanto, mais de 40% destes trabalhadores situa-se nos níveis de habilitações mais baixos: 15,8% (ensino básico primário - 4 anos); 9,9% (ensino básico 2º ciclo - 6 anos) e 15,8% (ensino básico 3º

⁴⁶² Esta afirmação remete-nos para os resultados de uma investigação complementar a que recorreram Dusset, Flahault e Loiseau (2007) - 40 entrevistas realizadas junto de trabalhadores associativos de todos os sectores de actividade sobre o território francês - em que alguns trabalhadores denunciavam a falta de meios das organizações que os empregavam. Assim, conscientes desta realidade, não esperavam muito da sua entidade patronal. Estes trabalhadores pareciam adoptar as suas expectativas em função da realidade de quem os emprega. O mesmo parece acontecer com alguns dos trabalhadores por nós inquiridos.

⁴⁶³ Esta percentagem sugere-nos duas chamadas de atenção: por um lado, apesar de todos os procedimentos e cautelas (cf. capítulo 9 da Parte II) que antecederam a selecção dos trabalhadores a inquirir, a *provável* maior disponibilidade e facilidade em responder dos trabalhadores mais habilitados poderá ter contribuído para um inflacionar desta percentagem e, por outro lado, a caracterização do número de trabalhadores segundo o nível de habilitações (cf. Quadro II.34 e Quadro II.35, em anexo) parece corroborar, em certa medida, a chamada de atenção anterior.

ciclo - 9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)⁴⁶⁴. Como teremos oportunidade de desenvolver posteriormente, a maior presença de licenciados encontra-se entre aqueles trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego; entre os jovens e entre os trabalhadores com emprego precário (neste último grupo, 60% dos trabalhadores é licenciada).

A presença feminina é maioritária em todos os níveis de habilitações (cf. Quadro II.37, em anexo). Uma análise a esta variável e se considerarmos as diferentes organizações da economia social, verificamos que a maior aposta na qualificação, dentro da componente social, ocorre ao nível das associações de solidariedade social e das misericórdias. Já o número de trabalhadores licenciados ao nível da componente cooperativa (31 trabalhadores) nos merece uma nota adicional: uma vez que o nosso estudo engloba uma cooperativa do ramo ensino e, se pensarmos no tipo de serviço que lhe está subjacente, facilmente compreendemos que o nível de habilitações aqui exigido seja mais elevado (cf. Quadro II.38, em anexo). Desta forma, este facto pode ter tido influência nos dados obtidos. Reforçamos esta nossa posição se retomarmos os dados da caracterização dos recursos humanos dos estudos de caso da componente cooperativa (veja-se, Quadro II.35, em anexo).

Como nota final sobre as habilitações importa registar que alguns trabalhadores nos fizeram referência ao facto do seu nível de habilitações actual ter sido recentemente obtido através do programa Novas Oportunidades, particularmente ao nível da obtenção do 6º ano e do 9º ano.

Aproveitando o facto de estarmos a falar do nível de habilitações importa referir o contexto familiar dos inquiridos a este nível. 16,7% das mães destes trabalhadores não sabe ler nem escrever. Percentagem um pouco inferior para os pais que se encontram nesta situação (12,1%). Uma análise ao nível de habilitações da mãe e do pai permite constatar que quer num caso quer noutra, o nível de escolaridade maioritário situa-se na 4ª classe (com uma percentagem superior a 60% em ambos os casos). O segundo nível de escolaridade mais presente é o 9º ano, com uma percentagem um pouco superior a 6%, quer no caso das mães, quer no caso dos pais (cf. Quadro II.39 a Quadro II.42, em anexo).

⁴⁶⁴ Relativamente às habilitações dos trabalhadores inquiridos, algumas notas adicionais: a) trabalhadores com cursos de formação mais específicos (tais como: adegueiro; animação; assistente familiar e de apoio à comunidade; auxiliar de apoio ao idoso; geriatria; serviços pessoais e à comunidade; actividades de tempo livres; cozinha; secretariado; carpintaria); b) trabalhadores com pós-graduação/especialização (administração social; fisioterapia no desporto; psicoterapia cognitiva-comportamental; reabilitação cognitiva; higiene e segurança no trabalho; ensino especial); c) trabalhadores a frequentar licenciaturas (três trabalhadores); d) trabalhadores a frequentar mestrado (um trabalhador) e e) trabalhadores a frequentar doutoramento (três trabalhadores).

Quadro 91 - Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores inquiridos

1- Idade média actual	39
2- Sexo (%)	
Mulheres	75,2
Homens	24,8
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	22,6
Casado(a)	66,9
Viúvo(a)	2,8
Divorciado(a)	3,4
Outro ⁴⁶⁵	4,3
4- Pessoas com quem vive (%)	
Sozinho(a)	8,7
Com o(a) marido/esposa	14,6
Com o(a) marido/esposa e com os filhos	52,3
Com os pais	7,4
Outra situação ⁴⁶⁶	17,0
5- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	3,8
De 500 euros a 1000 euros	34,9
De 1001 euros a 1500 euros	30,5
De 1501 a 2000 euros	15,9
De 2001 euros a 3000 euros	12,1
Mais de 3000 euros	2,9
6- Fontes de rendimento do agregado familiar	
Salários	100
Rendas	3,4
Lucros	3,4
Juros	1,2
Reformas	14,9
Subsídio de invalidez	1,2
Outras ⁴⁶⁷	5
7- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	15,8
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	9,9
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	15,8
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	5,9
Ensino secundário (12º ano)	18,9
Bacharelato ⁴⁶⁸	0,9
Licenciatura ⁴⁶⁹	30,3
Mestrado ⁴⁷⁰	2,5

Relativamente ao contexto familiar, 16,1% destes inquiridos já não tem mãe e 32,8% já não tem pai. Relativamente à condição perante o trabalho da mãe, 46,1% é reformada; 19,7% trabalha a tempo inteiro e 14,1% é doméstica. Algumas mães (11) estão desempregadas. Quanto aos pais, 40,7% é reformado e 23% trabalha a tempo

⁴⁶⁵ As outras situações aqui identificadas foram: união de facto, em processo de divórcio e separada.

⁴⁶⁶ A diversidade desta "outra situação" é grande. Em jeito de resumo, as principais situações são: marido/esposa, filhos e algum familiar (pai/mãe) de um dos cônjuges; com o companheiro(a)/namorado(a); com os filhos; com pais e irmãos; com pais, avós e irmãos e com pais e avós.

⁴⁶⁷ Estas fontes de rendimento referem-se a: empregos em *part-time*; cargos públicos e pensões (de alimentos, de sobrevivência, de viuvez, do filho) e subsídios de desemprego.

⁴⁶⁸ Apenas três trabalhadores têm o bacharelato, nas seguintes áreas: Educação Pré-escolar; Gestão Comercial e da Produção e Nutrição Humana e Social.

⁴⁶⁹ As licenciaturas mais representadas são: Serviço Social; Psicologia; Educação de Infância/Educadora; Enfermagem; Gestão e Desenvolvimento Social e Português-Francês. Quanto às restantes licenciaturas, a diversidade também é grande: Animação Sócio-cultural; Ciências da Comunicação; Ciências da Educação; Ciências do Desporto; Comunicação Social; Contabilidade; Educação Especial e Reabilitação; Educação Física; várias Engenharias (Agrícola; Agrónoma; Electrónica; Informática; Mecânica; Química); Enologia; Euriemia; Fisioterapia; Gestão; Humanidades; Línguas e Literaturas Modernas; Matemática; Matemática e Ciências da Natureza; Medicina; Motricidade Humana; Pedagogia; Professores do Ensino Básico; Silvicultura; Sociologia; Técnica de Diagnóstico e Terapia da Fala.

⁴⁷⁰ No que diz respeito ao grau de Mestre, este foi obtido nas seguintes áreas: Educação e Desenvolvimento Social; Educação Especial; Gestão; Psicologia; Sôcio-psicologia da Saúde; Toxicodpendência e Patologias Psicossociais e Viticultura e Enologia.

inteiro. Neste caso, o número de pais desempregados é menor (7) (veja-se Quadro II.43 a Quadro II.46, em anexo). Sendo assim, sobre os pais destes trabalhadores que ainda se encontram no activo, o retrato é o que se segue. No caso das mães, são trabalhadoras: por conta de outrem (67,2%), trabalhadoras por conta própria (isolada) (23,4%) e trabalhadoras por conta própria como empregadoras (9,4%). Quanto aos pais, 47,3% são trabalhadores por conta de outrem, 32,4% trabalhadores por conta própria (isolado) e 20,3% são trabalhadores por conta própria como empregadores (cf. Quadro II.47 e Quadro II.48, em anexo).

No que diz respeito às origens destes trabalhadores, a maior parte nasceu nos concelhos que pertencem ao distrito de Viseu e ao distrito da Guarda. Depois, destes dois distritos são os distritos de Coimbra e de Lisboa os mais representados (cf. Quadro II.49, em anexo). Quanto à nacionalidade destes inquiridos, 98,5% é portuguesa. Como é evidente, a maior parte destes trabalhadores nasceu em Portugal, mas depois do nosso país, são os países lusófonos, os mais representados: Angola, Moçambique e Brasil (cf. Quadro II.50, em anexo).

Para terminar esta breve caracterização da situação individual e contexto familiar, referir que dos 323 trabalhadores, três afirmaram ter uma deficiência: um ao nível de uma mão e dois, uma deficiência auditiva.

10.1.2.- Percurso laboral/profissional dos trabalhadores inquiridos

A análise do percurso laboral/profissional apresentada é feita numa tripla perspectiva: a) global; b) os trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego e c) os trabalhadores cujo percurso laboral/profissional foi marcado por um, dois, três, quatro ou mais de cinco empregos antes da obtenção do emprego actual (a este nível, particular destaque para a pergunta 44 do inquérito por questionário) (cf. anexo A). Esta opção encontra a sua justificação numa das nossas hipóteses. Registe-se que nas situações b) e c) foi seguida a mesma linha de exposição dos resultados delineada para a caracterização da amostra. Contudo, no caso c), optou-se por elaborar uma síntese que é apresentada em três Quadros (cf. Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo).

a) Caracterização global

Os trabalhadores inquiridos começaram a trabalhar na economia social (emprego actual) com 29 anos. No entanto, a média de idade do primeiro emprego foi de 27 e é, desde já, importante referir que a economia social é uma importante primeira empregadora. Foi o que aconteceu precisamente a 31,3% dos inquiridos⁴⁷¹. Uma percentagem próxima (33,7%) diz respeito aos trabalhadores que tiveram um emprego antes do emprego actual. No entanto, no percurso de alguns destes trabalhadores houve quem tivesse tido dois, três, quatro e mais de cinco empregos.

⁴⁷¹ Como veremos, entre os trabalhadores para quem o emprego actual não foi o primeiro emprego é também possível (ainda que não seja a situação maioritária) encontrar a economia social como primeiro emprego.

Mas, independentemente do número de empregos tidos, a avaliação que estes trabalhadores fazem do seu percurso é positiva, uma vez que 64,9% o considera em “evolução contínua” (a maior parte destes trabalhadores tem actualmente um contrato sem termo). Daqui, depreendemos que o facto de serem empregos tão diferentes uns dos outros⁴⁷² - como teremos oportunidade de comprovar na análise do percurso destes trabalhadores - não afectou a avaliação que estes trabalhadores fazem das suas experiências profissionais. Apreciação semelhante é feita em relação à importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual: 44,6% dos inquiridos tem esta opinião. Registe-se que 38,6% dos inquiridos já interrompeu, pelo menos uma vez, a sua actividade profissional⁴⁷³ (Quadro 92).

O partir além fronteiras não fez parte do percurso da maioria dos trabalhadores da economia social. Dos 54 trabalhadores que viveram esta experiência, 40 são mulheres e os restantes são homens. Os motivos que estiveram na base desta decisão de abandonar o país foram vários. Apresentamo-los por ordem de importância: a procura de uma vida melhor; o acompanhar a família; o espírito de aventura/o sonho/o desafio e o desejo de ganhar dinheiro.

Quanto ao desemprego, nos últimos cinco anos, “apenas” 13,3% dos trabalhadores da economia social passou por esta situação⁴⁷⁴, tendo atingindo, particularmente as mulheres. A sua duração foi variável, como se pode ver pela leitura do Quadro 92, ainda que a percentagem mais elevada incida sobre o desemprego de longa duração (37,2%). Para além das situações de fim de contrato, de mudança de residência e de falência, foi diversificado o leque de outros motivos que estiveram na origem deste problema. Entre eles: motivos pessoais/familiares; decisões próprias; encerramento de actividade; fim de estágios; o regresso a Portugal; o fim do percurso escolar; a procura do primeiro emprego e a decisão de continuar estudos. Para sair da situação em que se encontravam, estes trabalhadores optaram essencialmente por: fazer uma inscrição no Centro de Emprego; contactar directamente os empregadores; apresentar candidaturas espontâneas; contactar algumas pessoas (amigos) e responder a anúncios. Uma análise à situação contratual actual dos trabalhadores que estiveram desempregados permite constatar que quase 42% destes trabalhadores se encontra com um contrato a termo e 9,3% afirma estar “sem contrato”. Estes dados suscitam alguma preocupação, pois caso os contratos a termo não sejam renovados ou não se transformem em contratos sem termo, existe a possibilidade de estes trabalhadores ficarem novamente desempregados. Um outro dado que importa registar diz respeito ao nível de habilitações das pessoas que passaram pelo

⁴⁷² Estas diferenças residem fundamentalmente nos seguintes aspectos: categoria profissional; tarefas e responsabilidades assumidas; entidade empregadora; condições de trabalho; área de actividade e público-alvo.

⁴⁷³ Esta situação foi mais visível entre as mulheres e entre os trabalhadores cujo percurso se caracterizou pela existência de um emprego antes de entrar na economia social.

⁴⁷⁴ Os trabalhadores que passaram por uma experiência de desemprego nos últimos cinco anos entraram com 33 anos (média) no emprego actual. No que diz respeito à idade actual, a idade mínima que encontramos é de 20 anos e a idade máxima de 66 anos. O primeiro emprego ocorreu por volta dos 21 anos.

desemprego: 34,9% (licenciatura); 18,6% (ensino básico 2º ciclo - 6 anos) e 16,3% (ensino secundário - 12º ano)⁴⁷⁵.

Quadro 92 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores inquiridos

1- Idade média de entrada no emprego actual	29
2- Idade média do primeiro emprego	27
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	31,3
1 emprego	33,7
2 empregos	14,9
3 empregos	11,5
4 empregos	5,0
Mais de 5 empregos	3,7
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	85,6
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	27,5
Pouco importante	14,4
Importante	44,6
Bastante importante	9,5
Muitíssimo importante	4,1
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	64,9
Evolução lenta e em ziguezague	4,4
Estagnação	9,1
Regressão	1,3
Outra ⁴⁷⁶	20,4
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	38,6
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	16,8
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	13,3
<i>9.1.- Motivos do desemprego</i>	
Fim do contrato	20,5
Mudança de residência	6,8
Falência	4,5
Outro(s)	70,5
<i>9.2.- Duração do desemprego (%)</i>	
Menos de 6 meses	34,9
De seis meses a um ano	27,9
Mais de um ano	37,2
<i>9.3.- O que fez para sair do desemprego</i>	
Contactos profissionais	9,1
Contactos pessoais (amigos)	27,3
Conhecimentos de familiares	13,6
Inscrição Centro de Emprego	68,2
Candidaturas a programas	2,3
Concursos públicos	4,5
Resposta a anúncios	22,7
Contacto directo com empregadores	54,5
Candidaturas espontâneas	31,8
Não tomou nenhuma iniciativa	6,8
Outra ⁴⁷⁷	4,5
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	51,4
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	16,3
12- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	48,1

Um último comentário aos dados do Quadro 92 e que dizem precisamente respeito à capacidade de iniciativa para criar um negócio próprio: mais de metade

⁴⁷⁵ Os outros resultados: 11,6% (ensino básico primário - 4 anos e ensino básico 3º ciclo - 9 anos ou antigo 5º ano do liceu); 4,7% (ensino secundário - 10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu) e 2,3% (mestrado).

⁴⁷⁶ Uma análise mais detalhada, a estas “outras” avaliações sobre o percurso laboral/profissional. Neste caso, a maior parte das respostas incidiu sobre a resposta “estável” e as outras, em menor número, nas seguintes respostas: “evolução lenta”; “em ziguezague” e “evolução contínua e em ziguezague”.

⁴⁷⁷ Participação num curso e procura na *internet*.

destes trabalhadores pensou pelo menos uma vez na vida na opção de criar um negócio próprio. Estas ideias abrangeram as mais diversificadas áreas: desde a área social (creche; infantário; apoio domiciliário; lar de idosos; etc.) até ao comércio e serviços (roupa; alimentação; acessórios; cabeleireiro; educação; animação; consultórios; consultadoria; seguros; contabilidade; saúde; desporto; ...), passando mesmo por actividades no âmbito do sector primário. Mas, apesar das muitas ideias, apenas 16,3% destes trabalhadores passou da ideia à concretização⁴⁷⁸. Dos 27 trabalhadores que criaram o seu negócio, já só 13 o mantêm.

b) Os trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego

Entre os 101 trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego, as mulheres estão em maioria (84,2%) e a sua presença é sempre superior, independentemente do tipo de organização que as emprega (cf. Quadro II.54, em anexo). A idade média actual destes trabalhadores é de 36 anos. No que diz respeito ao estado civil destes inquiridos, mais de metade (55,4%) é casado e 35,6% é solteiro (Quadro 93).

Quadro 93 - Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego

1- Idade média actual	36
2- Sexo (%)	
Mulheres	84,2
Homens	15,8
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	35,6
Casado(a)	55,4
Viúvo(a)	3,0
Divorciado(a)	3,0
Outro ⁴⁷⁹	3,0
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	2,0
De 500 euros a 1000 euros	32,0
De 1001 euros a 1500 euros	34,0
De 1501 a 2000 euros	17,0
De 2001 euros a 3000 euros	10,0
Mais de 3000 euros	5,0
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	12,9
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	7,9
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	10,9
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	8,9
Ensino secundário (12º ano)	19,8
Bacharelato	2,0
Licenciatura	33,7
Mestrado	4,0
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	92,1

⁴⁷⁸ Estes negócios próprios foram criados nas seguintes áreas: social; animação; cabeleireira; café; comércio; consultadoria; contabilidade e seguros; saúde; informática; funerária; qualidade; lazer; imobiliária; restauração e vinhos.

⁴⁷⁹ União de facto.

Ao nível das habilitações, é importante referir que, entre estes 101 trabalhadores, 34 (33,7%) têm o grau de licenciatura e 4 (4%) tem já o grau de mestrado. A maior percentagem de licenciados encontra-se no escalão etário compreendido entre os 26 anos e os 30 anos (cf. Quadro II.55, em anexo). O rendimento médio mensal do agregado familiar dos inquiridos situa-se principalmente nos escalões “de 1001 euros a 1500 euros” (34%) e “de 500 euros a 1000 euros” (32%).

Relativamente ao percurso laboral/profissional (apesar de ele se ter iniciado no emprego actual), a idade média de entrada destes trabalhadores foi de 24 anos, o que nos conduz desde logo a dois comentários: o papel da economia social na absorção de mão-de-obra jovem e a possibilidade de um primeiro emprego para este grupo. O percurso laboral/profissional destes inquiridos conhece “apenas” o “caminho” da economia social, uma vez que estamos perante situações de primeiro emprego. E, a avaliação que fazem deste percurso é positiva: 68% destes trabalhadores avaliam-no como estando em “evolução contínua”; 17% acabou por avaliá-lo na opção “outra”. Neste caso o sentido das respostas obtidas associa-se à noção de estabilidade, isto é, os inquiridos consideram que o seu percurso tem sido “estável”. Contudo, 12% consideram que o seu percurso profissional está estagnado (Quadro 94).

A experiência de sair do país não fez parte da vivência destes trabalhadores: apenas uma pessoa o fez “para acompanhar a família e melhorar a minha vida”. E, se o espírito empreendedor, por vezes, se associa aos mais novos, 41,6% destes inquiridos já pensou criar o seu próprio negócio, mas apenas 14,3% o criou e entre estes, apenas um deles já não o tem. Ao que os dados indicam, o desemprego não afectou a vida destes trabalhadores, pois entre os 101 inquiridos, apenas quatro estiveram desempregados nos últimos cinco anos, estando os motivos desta situação associados ao fim do percurso escolar, à procura do primeiro emprego e à decisão de continuar estudos. Quanto à duração do desemprego, dois destes trabalhadores estiveram desempregados num período de tempo compreendido entre os seis meses e um ano e os outros dois estiveram desempregados mais de um ano.

Quadro 94 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego

1- Idade média de entrada no emprego actual	24
2- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	68,0
Evolução lenta e em ziguezague	2,0
Estagnação	12,0
Regressão	1,0
Outra	17,0
3- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	1,0
4- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	4,0
4.1.- Motivos do desemprego	
Outro(s)	100,0
4.2.- Duração do desemprego (%)	
De seis meses a um ano	50,0
Mais de um ano	50,0
5- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	41,6
6- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	14,3
7- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	83,3

Num olhar sobre a situação actual dos inquiridos, os dados obtidos traduzem a estabilidade (no sentido de um percurso laboral/profissional numa mesma organização) vivida por estes trabalhadores, tal como os dados sobre a antiguidade o demonstram. Esta situação reflecte-se, naturalmente, na situação contratual: 76,2% dos inquiridos tem um contrato sem termo e 17,8% está com contrato a termo. Os grupos socioprofissionais mais representados contrastam um pouco: 34,7% (profissionais altamente qualificados) e 33,7% (profissionais não qualificados - indiferenciados) (Quadro 95).

Quadro 95 - Situação actual dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	4,0
Entre 6 meses a 1 ano	4,0
Entre 1 ano a 3 anos	9,9
Entre 3 anos a 5 anos	12,9
Entre 5 anos a 10 anos	24,8
Entre 10 anos a 15 anos	13,9
Entre 15 anos a 20 anos	10,9
Entre 20 anos a 25 anos	4,0
Mais de 25 anos	15,8
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Quadros médios	5,0
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	3,0
Profissionais altamente qualificados	34,7
Profissionais qualificados	5,0
Profissionais semi-qualificados (especializados)	18,8
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	33,7
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁴⁸⁰	
Pouco satisfeito	2,0
Satisfeito	52,5
Muito satisfeito	38,6
Totalmente satisfeito	6,9
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁴⁸¹	
Pouco satisfeito	6,9
Satisfeito	63,4
Muito satisfeito	25,7
Totalmente satisfeito	4,0
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	3,0
Pouco adequado	7,9
Adequado	70,3
Bastante adequado	14,9
Totalmente adequado	4,0
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	76,2
Contrato a termo	17,8
Recibos verdes	2,0
Outra ⁴⁸²	3,0
Não sabe	1,0
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	1,0
400 euros a 700 euros	54,5
701 euros a 1000 euros	31,7
1001 euros a 1250 euros	9,9
1251 euros a 1600 euros	3,0

⁴⁸⁰ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁴⁸¹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁴⁸² Uma situação de comissão de serviço e dois estágios profissionais.

Quadro 95 - Situação actual dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego (cont.)

8- Opinião sobre salário (média)⁴⁸³	
Está de acordo com o trabalho que executo	2,09
Está de acordo com as minhas habilitações	2,55
Está de acordo com a minha experiência	2,28
É justo	2,06
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,34
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,79
9- Satisfação global (média)⁴⁸⁴	
Situação contratual	3,05
Duração semanal do trabalho	3,02
Duração diária do trabalho	3,03
Período de descanso semanal	3,14
Remuneração	2,46
Política de promoções e de carreiras	2,52
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,18
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,40
Condições físicas do trabalho	3,13
Estabilidade e segurança a nível profissional	3,07
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,86
Sentimento de ser útil	3,47
Participação e espírito de equipa	3,01
10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	11,9
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	75,0
Porque tem um horário que o permite	25,0
Porque a sua situação actual não é estável	16,7
Forma de adquirir mais experiência	50,0
Forma de estabelecer contactos	8,3
Forma de desenvolver competências	50,0
Gosto de trabalhar em contextos de trabalho diferentes	16,7
Outra(s) ⁴⁸⁵	10,0
12- % de trabalhadores sindicalizados	16,8

O balanço sobre o nível de satisfação em relação ao trabalho é positivo, o que nos permite afirmar que na maior parte dos casos, as pessoas gostam do trabalho que desenvolvem e sentem que o seu trabalho é útil. Como se pode comprovar, este “sentimento de ser útil” (3,47) é o elemento que mais positivamente é avaliado, seguindo-se as “relações com colegas, subordinados e superiores” (3,40) e a “autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa” (3,18). Estamos, pois, no domínio das recompensas intrínsecas. Comparando com o nível de satisfação em relação ao emprego, observamos que mais de metade dos inquiridos (63,4%) está satisfeito com o seu emprego, sendo a “remuneração” e a “política de promoções e de carreiras”, os elementos em que se manifesta um nível de satisfação mais baixo. O grau de satisfação revelado por estes trabalhadores em relação ao seu salário entende-se se tivermos em consideração que 54,5% destes inquiridos tem um salário que se situa entre os “400 e os 700 euros”. Daqui resulta uma opinião não muito positiva sobre o salário que recebem, percepcionando-o como “pouco justo” e “pouco de acordo com o tipo de trabalho que prestam” no dia-a-dia.

⁴⁸³ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁴⁸⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁴⁸⁵ Utilização de competências diversificadas.

Apesar de estarmos na presença de trabalhadores para quem o emprego actual constitui o primeiro emprego, 11,9% dos inquiridos tem outro emprego para além deste. Estes empregos abrangem áreas diversas. Por exemplo: seguros, restauração, consultadoria, consultas, formação, contabilidade, limpezas. A opção de ter outro emprego é motivada essencialmente pelas vantagens que obtêm ao nível do rendimento familiar e pela experiência e desenvolvimento de competências que esta situação proporciona. É significativa a percentagem de trabalhadores (70,3%) que considera que o seu trabalho é adequado ao nível de formação e às competências profissionais possuídas.

c) Os trabalhadores cujo percurso laboral/profissional foi marcado por um, dois, três, quatro ou mais de cinco empregos antes da obtenção do emprego actual

Começamos a caracterização dos trabalhadores para quem o emprego actual não foi o primeiro emprego pelos trabalhadores que tiveram **um emprego** antes de entrar na economia social⁴⁸⁶. Estamos a falar concretamente de 109 trabalhadores⁴⁸⁷ e em que 41,3% pertence ao grupo socioprofissional dos não qualificados (indiferenciados). Mais de metade (72,2%) destes trabalhadores é mulher e os níveis de habilitações predominantes são: licenciatura (29,4%); ensino básico primário (4 anos) (20,2%) e ensino secundário (12º ano) (19,3%). A maior parte é casada e pouco mais de 60% tem um rendimento médio mensal compreendido entre os 500 euros e os 1500 euros. Um pouco mais de 50% destes trabalhadores ganha entre “400 e 700 euros” e 30,5% entre “701 euros e 1000 euros”. O primeiro emprego ocorreu por volta dos 20 anos e a idade média de entrada no emprego actual foi de 30 anos. A avaliação do percurso laboral/profissional, do grau de satisfação em relação ao trabalho e do grau de satisfação em relação ao emprego é positiva. Alguns trabalhadores (11%) viveram (por motivos vários) uma experiência de desemprego nos últimos cinco anos, tendo neste caso o desemprego de longa duração, um significado importante (50%) (cf. Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo).

Uma análise à entidade patronal proveniente permite constatar a fraca ou mesmo fraquíssima proveniência da economia social, pois apenas nove destes trabalhadores tinham tido o seu primeiro emprego na economia social. Para a maior parte destes trabalhadores a primeira experiência de emprego ocorreu no sector privado lucrativo. No que diz respeito à categoria profissional foram poucos os

⁴⁸⁶ A caracterização deste grupo de trabalhadores foi feita tendo como objectivo principal fazer uma comparação entre a situação actual e a situação detida anteriormente. Consta desta caracterização os seguintes elementos: sexo; entidade patronal proveniente; categoria profissional (actual e anterior); situação contratual (actual e anterior); salário (actual e anterior); idade do primeiro emprego; idade actual; idade de entrada no emprego actual; nível de habilitações; grau de satisfação em relação ao emprego (actual e anterior); motivos da saída do último emprego; antiguidade (actual e anterior); frequência de formação (emprego actual e anterior); horas/dia de trabalho (actual e anterior) (cf. Quadros II.56 a II.64, em anexo).

⁴⁸⁷ Como se poderá constatar na caracterização deste grupo (cf. Quadros II.56 a II.64, em anexo), apenas aparecem descritos 107 indivíduos. A explicação assenta no critério de preenchimento da pergunta 44 do inquérito por questionário, em que se solicitava aos inquiridos para não descreverem o emprego actual ou actuais (se esse fosse o caso). Assim, na pergunta 41 do nosso inquérito, 109 trabalhadores responderam que tinham tido um emprego antes de entrar na economia social. No entanto, dois deles ainda o mantêm. Daí a diferença entre os 109 e os 107 trabalhadores.

trabalhadores que mantiveram a sua categoria profissional de um emprego para o outro, o que vem reforçar as diferenças que os trabalhadores assinalaram entre o emprego anterior e o emprego actual. Mais de 80% destes trabalhadores tem hoje na economia social um contrato sem termo (permanente) e é possível constatar que ao nível da situação contratual, as situações precárias são inferiores comparativamente à situação que detinham anteriormente. Os salários continuam a ser baixos; mas é possível registar uma certa melhoria, já que são menos as pessoas que recebem actualmente menos de 400 euros⁴⁸⁸. Uma outra melhoria que também se registou diz respeito à maior frequência de acções de formação no emprego actual. Numa análise aos principais motivos que levaram à saída do primeiro emprego, encontram-se: o surgimento da oportunidade daquele que é hoje o emprego actual; a saída por iniciativa própria; o fim de contrato; a falência e o regresso a Portugal, após uma experiência de emigração. Neste grupo de motivos principais é possível constatar que, com a excepção das situações de fim de contrato e de falência, os motivos são voluntários, isto é, a opção de saída do primeiro emprego foi pessoal (veja-se, Quadros II.56 a II.64, em anexo).

Quarenta e oito é o número de trabalhadores que tiveram **dois empregos** antes de vir para a economia social⁴⁸⁹. A estrutura de análise que esteve na base da caracterização deste grupo foi semelhante à utilizada para os trabalhadores que tiveram apenas um emprego antes do actual⁴⁹⁰.

Mais uma vez as mulheres estão em maioria. Quanto ao nível de habilitações destes trabalhadores, dois níveis encontram-se em igualdade de circunstâncias, com uma percentagem de 22,9%. São eles: o ensino básico primário (4 anos) e o ensino básico 3º ciclo (9 anos). 25% destes trabalhadores são licenciados. Os grupos socioprofissionais mais representados são os seguintes: profissionais não qualificados (indiferenciados) (50%); profissionais semi-qualificados (especializados) (20,8%) e os profissionais altamente qualificados (18,8%). A maior parte destes trabalhadores (74,5%) auferem um salário compreendido entre os “400 euros e os 700 euros” e tem um contrato sem termo (79,2%). De um modo geral, estão satisfeitos com o seu trabalho e com o seu emprego, tal como já acontecia com os empregos anteriores (cf. Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo).

À semelhança do que aconteceu com o grupo anteriormente descrito, também, neste caso, se assiste a um “pular” entre diferentes categorias profissionais. São raras as excepções a esta constatação. Categorias profissionais estas que correspondem a

⁴⁸⁸ É importante fazer aqui uma ressalva que é igualmente válida para todos os trabalhadores que tiveram mais do que um emprego antes de entrar no emprego actual. Quando estamos a analisar o salário é importante ter em conta que alguns dos empregos anteriores podem já ter ocorrido há muitos anos, pelo que este facto deve ser tido aqui em consideração.

⁴⁸⁹ Tal como se poderá constatar na caracterização deste grupo (veja-se Quadros II.65 a II.73, em anexo), apenas surgem descritos 47 indivíduos. A explicação é precisamente igual à que foi dada na nota de rodapé número 487 só que neste caso, a situação abrangia apenas um trabalhador.

⁴⁹⁰ Compõem esta estrutura, os seguintes elementos: sexo; entidade patronal proveniente (última e penúltima); situação contratual (actual, última e penúltima), categoria profissional (actual, última e penúltima); salário (actual, último e penúltimo); grau de satisfação em relação ao emprego (actual, último e penúltimo); nível de habilitações; motivos de saída (último e penúltimo); idade do primeiro emprego; idade actual; idade de entrada no emprego actual; antiguidade (actual, último e penúltimo); frequência de formação (actual, último e penúltimo) e horas/dia de trabalho (actual, último e penúltimo) (cf. Quadros II.65 a II.73, em anexo).

tipos de trabalho muito diferentes. Se analisarmos o primeiro emprego destes trabalhadores verificamos que a maior parte ocorreu no sector privado lucrativo. Só cinco destes trabalhadores tiveram como primeiro emprego, a economia social. Mais uma vez, foi o sector privado lucrativo, a primeira oportunidade de emprego para a maioria destes inquiridos. Numa análise ao segundo emprego tido por estes trabalhadores, o sector privado lucrativo é o que volta a estar mais representado (70%), tendo a economia social sido emprego para sete destes trabalhadores. Deste conjunto de trabalhadores, foram apenas três os inquiridos em que a economia social esteve presente nos dois empregos anteriores. Os motivos que estiveram na origem da saída do primeiro e do segundo emprego foram principalmente: o surgimento da oportunidade do emprego actual, o fim de contrato e a saída por iniciativa própria. Tal como no caso dos trabalhadores que tinham tido um emprego antes do actual também neste caso verificamos a presença de motivos que partem de decisões pessoais dos inquiridos. Este grupo de trabalhadores para quem a economia social é a terceira experiência profissional revela alguma estabilidade nas organizações onde estão, tal como comprovam os dados da antiguidade (cf. Quadros II.65 a II.73, em anexo).

Trinta e sete inquiridos tiveram **três empregos** antes de entrar na economia social⁴⁹¹. Sem surpresas, a presença feminina é mais uma vez maioritária neste grupo (75,7%) e entre os grupos socioprofissionais mais presentes, encontramos: os profissionais não qualificados (indiferenciados) (45,9%), os profissionais altamente qualificados (24,3%) e os profissionais semi-qualificados (especializados) (24,3%). A estabilidade do vínculo contratual caracteriza a situação actual de grande parte destes trabalhadores (75,7%), ainda que a usufruir de salários baixos. Mais de 70% destes trabalhadores auferem um salário que se situa entre os “400 e os 700 euros”. No que diz respeito ao nível de habilitações, o 9º ano e a licenciatura representam os níveis onde se situa o maior número de trabalhadores. Tal como no caso dos dois grupos anteriormente descritos, a entrada no mercado de trabalho deu-se por volta dos 20 anos e a chegada ao emprego actual por volta dos trinta anos. A média de idade no momento da inquirição situava-se nos 40 anos e mais de metade destes trabalhadores está já há pelo menos cinco anos no emprego actual. Tal como acontece com todos os trabalhadores para quem a economia social não foi o primeiro emprego, o grau de satisfação quer em relação ao trabalho, quer em relação ao emprego é positivo, ainda que o primeiro seja sempre superior (valor médio) ao segundo. Um outro traço comum aos dois grupos anteriormente descritos diz respeito à avaliação, também favorável, que fazem do percurso profissional. No entanto, o desemprego também fez parte do percurso destes trabalhadores, cujas causas e duração foi variável, tal como os dados o comprovam (cf. Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo).

⁴⁹¹ Tal como se poderá constatar na caracterização deste grupo (veja-se, Quadros II.74 a II.84, em anexo), apenas surgem descritos 36 indivíduos. A explicação é precisamente igual à que foi dada na nota de rodapé número 487 só que neste caso, a situação abrangia apenas um trabalhador.

Numa análise ao percurso destes trabalhadores⁴⁹² é possível constatar que o sector privado lucrativo foi o que esteve mais presente na vida destes trabalhadores. Só um destes trabalhadores tem o seu percurso todo feito na economia social e sempre com a mesma categoria profissional. A diversidade de tarefas desempenhadas por estes trabalhadores foi grande, tal como se pode depreender da leitura das diferentes categorias profissionais. As mudanças de emprego para emprego tiveram as mais diversificadas causas⁴⁹³ (cf. Quadros II.74 a II.84, em anexo).

O nível de habilitações dos trabalhadores que tiveram quatro empregos antes da entrada no emprego actual é muito disperso, não tendo nenhum destes trabalhadores nem bacharelato nem mestrado. Este é o grupo em que os trabalhadores começaram a trabalhar mais cedo, uma vez que a primeira experiência profissional ocorreu aos 17 anos. A experiência de desemprego vivida por este grupo de trabalhadores foi, se assim o podemos dizer “passageira”, pois 80% deste desemprego durou menos de 6 meses e nenhum destes trabalhadores tem já o negócio que, num dado momento das suas vidas, resolveu desenvolver. Estes trabalhadores integram fundamentalmente os seguintes grupos socioprofissionais: profissionais semi-qualificados (31,3%); profissionais não qualificados (indiferenciados) (31,3%) e profissionais qualificados (18,8%) (cf. Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo).

As conclusões que temos vindo a apresentar para os trabalhadores que tiveram um, dois e três empregos antes de vir para a economia social são, de um modo geral, válidas para os 16 trabalhadores que tiveram **quatro empregos** antes de entrar no emprego actual. A economia social praticamente não fez parte do percurso destes trabalhadores, uma vez que ela só nos aparece referida duas vezes. Curiosamente, num caso ela foi o primeiro emprego e no outro caso, foi o último emprego. O sector privado lucrativo foi “rei” na trajectória destes inquiridos. Importa registar que este é o único dos grupos que temos vindo a caracterizar que se observa uma igualdade entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino⁴⁹⁴.

⁴⁹² Este percurso foi construído à luz dos seguintes elementos (veja-se Quadros II.74 a II.84, em anexo): sexo; entidade patronal proveniente (última, penúltima e antepenúltima); categoria profissional (actual, última, penúltima e antepenúltima); situação contratual (actual, última, penúltima e antepenúltima); salário (actual, último, penúltimo e antepenúltimo); nível de habilitações; grau de satisfação em relação ao emprego (actual, último, penúltimo e antepenúltimo); idade do primeiro emprego; idade actual; idade de entrada no emprego actual; frequência de formação (actual, último, penúltimo e antepenúltimo); antiguidade (actual, último, penúltimo e antepenúltimo); horas/dia de trabalho (actual, último, penúltimo e antepenúltimo) e motivos de saída (último, penúltimo e antepenúltimo).

⁴⁹³ Analisaremos estas causas para cada uma das situações de emprego: último, penúltimo e antepenúltimo emprego. No caso concreto da saída do último emprego, os principais motivos foram: o surgimento da oportunidade do emprego actual; o regresso a Portugal; a iniciativa própria e o fim de contrato. Quanto ao penúltimo emprego, as principais respostas obtidas foram: o fim de contrato; o surgimento da oportunidade do emprego actual e a iniciativa própria. Finalmente, os motivos que justificaram a saída dos trabalhadores do primeiro emprego foram: o fim de contrato; o surgimento da oportunidade do emprego actual; o encerramento de actividade; a iniciativa própria e a falência.

⁴⁹⁴ Para mais detalhes sobre a caracterização deste grupo de trabalhadores que tem um percurso marcado por ter tido quatro empregos antes de vir para a economia social, consultar os Quadros II.85 a II.95, em anexo. À semelhança dos grupos anteriormente caracterizados, os elementos que constam destes quadros são: sexo; entidade patronal (quarta, terceira, segunda e primeira); categoria profissional (actual, quarta, terceira, segunda e primeira); situação contratual (actual, quarta, terceira, segunda e primeira); salário (actual, quarto, terceiro, segundo e primeiro); nível de habilitações; grau de satisfação em relação ao emprego (actual, quarto, terceiro, segundo e primeiro); idade do primeiro emprego; idade actual; idade de entrada no emprego actual; frequência de formação (actual, quarto, terceiro, segundo e

Finalmente, o grupo de trabalhadores que teve **cinco empregos** antes de entrar para a economia social. Estamos a falar de 12 trabalhadores (três homens e nove mulheres), em que mais de metade (58,3%) pertence ao grupo dos profissionais altamente qualificados, ainda que 35% pertença ao grupo dos profissionais não qualificados (indiferenciados). Estes trabalhadores estão já há alguns anos no emprego actual: mais de 40% tem a sua antiguidade situada “entre 5 anos a 10 anos”. Estamos na presença de um grupo cuja média obtida no que diz respeito ao grau de satisfação em relação ao trabalho é a mais elevada (3,67) comparativamente aos outros grupos de trabalhadores que tiveram mais do que um emprego antes do actual, o que já não acontece com a média alcançada em relação ao grau de satisfação em relação ao emprego (que neste caso é a segunda mais baixa). 50% destes trabalhadores tem um contrato sem termo e 25% tem um contrato a termo. As restantes situações contratuais são: contrato a tempo parcial, recibos verdes e um programa ocupacional. A experiência profissional (o número de empregos tidos) e o nível de habilitações (67% destes trabalhadores tem como nível de habilitações, a licenciatura) sugerem influenciar pouco os salários destes trabalhadores: mais de metade tem um salário que não ultrapassa os 1000 euros (cf. Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo).

Tal como ocorreu com todos os grupos que caracterizámos, a economia social não foi no passado uma realidade para estes trabalhadores, mas sim o sector privado lucrativo. A nível contratual estes trabalhadores melhoraram um pouco a sua situação, pois o seu passado foi marcado por alguma precariedade. É precisamente no emprego actual que se regista uma maior participação em acções de formação o que até certo ponto se compreende, uma vez que esta questão é actualmente tida como fundamental. Este grupo de trabalhadores é o que tende a revelar uma maior continuidade ao nível das categorias profissionais comparativamente ao percurso de todos aqueles para quem a economia social não foi o primeiro emprego. Tal como aconteceu com os grupos anteriores as causas das mudanças dos vários empregos foram diversas (cf. Quadros II.96 a II.108, em anexo⁴⁹⁵).

Concluimos com algumas observações finais sobre os trabalhadores para quem o emprego actual não foi o primeiro emprego (veja-se Quadros II.51; II.52 e II.53, em anexo):

- a) é positiva a avaliação do percurso profissional, independentemente do número de empregos tidos;
- b) o fenómeno emigração está presente em todos os grupos, assim como a experiência de desemprego, ainda que com causas e duração variáveis;

primeiro); antiguidade (actual, quarto, terceiro, segundo e primeiro); horas/dia de trabalho (actual, quarto, terceiro, segundo e primeiro) e motivos de saída (quarto, terceiro, segundo e primeiro).

⁴⁹⁵ Registamos os elementos que estiveram na base da elaboração da caracterização deste grupo: sexo; entidade patronal (quinta, quarta, terceira, segunda e primeira); categoria profissional (actual, quinta, quarta, terceira, segunda e primeira); situação contratual (actual, quinta, quarta, terceira, segunda e primeira); salário (actual, quinto, quarto, terceiro, segundo e primeiro); nível de habilitações; grau de satisfação em relação ao emprego (actual, quinto, quarto, terceiro, segundo e primeiro); idade do primeiro emprego; idade actual; idade de entrada no emprego actual; frequência de formação (actual, quinto, quarto, terceiro, segundo e primeiro); antiguidade (actual, quinto, quarto, terceiro, segundo e primeiro) e horas/dia de trabalho (actual, quinto, quarto, terceiro, segundo e primeiro); motivos das saídas dos empregos anteriores (quinto, quarto, terceiro, segundo e primeiro).

- c) apesar de um importante número de trabalhadores já ter pensado criar um negócio próprio, nem todos o criaram e entre quem o fez, existe já quem não o tenha;
- d) de um modo geral, estes grupos de trabalhadores consideram que o seu trabalho é adequado à sua formação e às suas competências profissionais;
- e) os salários são baixos e a opinião que têm sobre o seu salário não é favorável;
- f) em todos os grupos existem trabalhadores que acumulam outro(s) emprego(s) para além do actual e os motivos que o justificam são diversificados⁴⁹⁶;
- g) é significativa a percentagem de trabalhadores que concilia facilmente a sua vida profissional e a vida pessoal/familiar.

10.1.3.- Situação actual dos trabalhadores inquiridos

Do total da nossa amostra, 105 trabalhadores trabalham em cooperativas e os restantes estão distribuídos pelas organizações da componente social, com destaque para as misericórdias e para as associações de solidariedade social. Apesar da presença do sexo feminino ser sempre mais significativa, independentemente do tipo de organização em causa, é ao nível da componente cooperativa que essa diferença se esbate um pouco mais comparativamente às organizações da componente social, isto é, nas cooperativas trabalham 59 mulheres e 46 homens (cf. Quadro II.109, em anexo).

A partir da pergunta nº 5 do inquérito por questionário - “qual é a sua profissão ou categoria profissional?” - criámos grupos socioprofissionais. Os resultados obtidos permitem constatar que os grupos mais representados são: os profissionais não qualificados (39,6%), os profissionais altamente qualificados (28,2%) e os profissionais semi-qualificados (especializados) (20,1%). A análise aos resultados desta questão, juntamente com as respostas à pergunta nº 6 - “o que faz (que tarefas realiza)?” - permitiu-nos organizar a natureza das tarefas em nove grandes áreas e cuja distribuição dos inquiridos passamos a apresentar: *administrativa, gestão, contabilidade e coordenação* (13,7%)⁴⁹⁷; *operações* (2,5%)⁴⁹⁸; *logística* (3,1%)⁴⁹⁹; *agrícola* (4,4%)⁵⁰⁰; *formação e educação* (22,1%)⁵⁰¹; *saúde* (5,9%)⁵⁰²; *social* (36,1%)⁵⁰³;

⁴⁹⁶ Ao cruzarmos a questão do número de empregos tidos com a questão “para além deste emprego, tem actualmente mais algum emprego?”, constatamos que esta é uma situação que ocorre fundamentalmente nos trabalhadores cujo percurso laboral/profissional foi marcado pelo menor número de empregos tidos. Leitura semelhante pode ser feita ao analisarmos os dados resultantes do cruzamento das seguintes questões: “quantos empregos teve antes de chegar ao actual?” e “tem medo de perder o emprego que tem nesta instituição?” O receio é de facto maior entre aqueles que apenas tiveram um emprego antes do actual e é também neste grupo de trabalhadores que se manifesta o maior desejo de mudar de emprego e de profissão. No entanto, a maior parte não considera provável que tal possa vir a acontecer.

⁴⁹⁷ As principais profissões deste conjunto: administrativos; chefes/responsáveis de serviços; coordenadores; encarregados e escriturários.

⁴⁹⁸ Operadores de linha, de computadores e de máquinas.

⁴⁹⁹ A este nível, encontrámos os profissionais de armazém.

⁵⁰⁰ A designação desta área “agrícola” encontra a sua razão de ser no facto deste grupo de profissionais exercer uma profissão que, de alguma forma (mais ou menos directa), tem relação com o sector primário. Falamos de enólogos, engenheiros agrícolas e operários de adegas.

⁵⁰¹ Algumas das profissões mais representadas: ajudantes/auxiliares educativas, docentes/formadores/monitores e educadores de infância.

comercial (2,5%)⁵⁰⁴ e outras (9,7%)⁵⁰⁵. Esta complementaridade de áreas é importante, uma vez que, à partida, reforça a capacidade de resposta das organizações da economia social. A partir daqui, facilmente depreendemos o quanto é diversificado o leque de tarefas que compõem as funções de cada um dos trabalhadores⁵⁰⁶, sendo estas tarefas, para a quase totalidade dos inquiridos, realizadas diariamente⁵⁰⁷. Quando questionados sobre a natureza rotineira ou não das suas tarefas, as opiniões dividem-se: 36,1%, considera as suas tarefas pouco rotineiras e 38,2% considera-as rotineiras⁵⁰⁸. As tarefas são, na maioria dos casos (58,7%), realizadas somente dentro da organização. No entanto, outras situações podem ser encontradas⁵⁰⁹. Relativamente à forma como trabalham, 50,8% destes inquiridos afirma trabalhar sozinho e em equipa; 34,3% em equipa e 15%, sozinho.

Apesar de mais de metade dos trabalhadores não admitir a existência de riscos directamente relacionados com o exercício da sua função, 37,3% identifica alguns. Por se tratar de uma questão aberta, tipificámos estes riscos em quatro conjuntos principais, embora admitamos que estes estejam relacionados uns com os outros: i) riscos para a saúde (contágios/infecções; problemas de coluna; contacto com produtos químicos; intoxicações; etc.); ii) riscos físicos (queimaduras; quedas; cortes; agressividade dos utentes; choques eléctricos; entre os principais); iii) riscos decorrentes das tarefas inerentes ao cumprimento de uma determinada função (por exemplo, quem trabalha numa cozinha: o risco de cortes e queimaduras; quem trabalha numa piscina a nível de fisioterapia: os riscos derivados do próprio meio aquático; um operador que trabalha numa máquina e se pode magoar; entre muitos outros exemplos) e iv) riscos psicológicos (o desgaste psicológico e o stress).

Contudo, apesar destes riscos, 174 do total dos 323 trabalhadores identifica tarefas que gosta particularmente de fazer. Este gostar está basicamente articulado com o facto de se estar a trabalhar com um determinado público (nomeadamente, crianças e idosos; as referências aos jovens são menores). Para além deste aspecto, o leque de tarefas que estes trabalhadores afirmam gostar é bastante amplo: o contacto com os vários públicos; a realização de actividades no âmbito da formação e

⁵⁰² Nesta área, o destaque vai para os seguintes profissionais: enfermeiros; fisioterapeutas; terapeutas e técnicos de reabilitação.

⁵⁰³ Estamos na presença de uma das mais significativas áreas de actividade. É bastante diversificado o leque de profissões: ajudante/auxiliar de acção directa; ajudante de cozinha; ajudante/auxiliar de lar; ajudante/auxiliar de serviços gerais; auxiliar de deficientes; cozinheira; animador; assistente social; psicólogo e técnicos de serviço social.

⁵⁰⁴ Na área comercial encontramos os profissionais responsáveis pelo contacto com os clientes e os responsáveis da área.

⁵⁰⁵ Alguns exemplos: motorista, recepcionista, telefonista, caixeiro.

⁵⁰⁶ Contudo, apesar desta diversidade, mais de metade dos inquiridos (69,1%) considera o seu trabalho adequado à sua formação e às suas competências. As restantes respostas: bastante adequado (11,9%); pouco adequado (8,8%); totalmente adequado (7,8%) e nada adequado (2,5%).

⁵⁰⁷ Existe um número reduzido de trabalhadores em que a concretização das suas tarefas é: feita duas vezes por semana; diariamente e semanalmente ou está dependente do tipo de tarefas a executar.

⁵⁰⁸ Os restantes resultados são: nada rotineiras (16,6%), muito rotineiras (6,9%) e totalmente rotineiras (2,2%). A análise da natureza rotineira ou não das tarefas acabará por estar um pouco dependente da profissão. Se pensarmos numa auxiliar de serviços gerais, a rotina das tarefas acabará por estar mais presente do que se pensarmos nas tarefas de uma assistente social. Ouvimos algumas destas profissionais a dizer “não conheço um dia de trabalho típico”.

⁵⁰⁹ Tais como: trabalhadores que estão a maior parte do tempo na organização (26,1%); trabalhadores que estão dentro e fora da organização (10,2%); trabalhadores que estão maioritariamente fora da organização (3,7%) e trabalhadores que não têm local fixo (1,2%).

do ensino; o acompanhamento dos utentes; o desenvolvimento de actividades para os utentes; as tarefas de contabilidade e de gestão; as tarefas administrativas; as limpezas; o desporto; as tarefas de representação; o cuidar e tratar dos utentes; o fazer reposições; o transporte dos utentes; etc. Como podemos constatar, algumas destas tarefas têm um cunho relacional forte, o que nos remete para um dos “trunfos” da economia social, isto é, a proximidade da sua intervenção. Já 18,9% dos inquiridos identifica tarefas que não gosta de fazer. No topo desta lista, estão as tarefas administrativas e burocráticas. Depois, seguem-se outras: tarefas inerentes ao cumprimento de uma determinada função⁵¹⁰; limpezas; tarefas que implicam muito esforço físico; tratamento da roupa; contabilidade; cozinha; etc.

A grande maioria destes trabalhadores (76,4%) tem um horário fixo e 9,6% trabalha num regime de turnos rotativos⁵¹¹. Aliás, esta tinha sido já uma imagem que nos tinha sido transmitida pelos responsáveis das organizações da economia social. Em média, por dia, 55,3% dos trabalhadores trabalha entre 7 e 8 horas; 22% trabalha entre 8 e 9 horas; 16,1% trabalha menos de sete horas e 4,7% trabalha entre 9 e 10 horas. De um modo geral, estes trabalhadores estão satisfeitos quer com a duração semanal, quer com a duração diária do seu trabalho (Quadro 96)⁵¹². No entanto, 14,3% preferia ter outro horário de trabalho. E, as razões principais são várias: a necessidade de conciliar melhor a vida profissional com a vida pessoal/familiar; a sobrecarga de horas de trabalho; a necessidade de ter tempo para fazer outras coisas fora do contexto de trabalho e porque a natureza do trabalho assim o exige.

Quadro 96 - Situação actual dos trabalhadores inquiridos

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	2,8
Entre 6 meses a 1 ano	4,0
Entre 1 ano a 3 anos	14,2
Entre 3 anos a 5 anos	11,8
Entre 5 anos a 10 anos	27,9
Entre 10 anos a 15 anos	18,9
Entre 15 anos a 20 anos	6,5
Entre 20 anos a 25 anos	6,2
Mais de 25 anos	7,7

⁵¹⁰ Exemplificando: uma técnica de ATL, não gostar de ajudar a fazer os trabalhos de casa; um professor não gostar de verificar as faltas dos alunos e comunicar aos encarregados de educação respectivos; uma auxiliar não gostar de dar as refeições; etc.

⁵¹¹ Os restantes tipos de horários estão, assim, distribuídos: flexível escolhido pela instituição (4%); flexível, escolhido por si (2,8%); por turnos fixos (2,5%) e outro (4,7%). Neste último caso e de acordo com a informação obtida, encontramos o seguinte tipo de situações: isenção de horário; sem horário; flexível, escolhido por si e pela instituição; fixo, mas com alguma liberdade; fixo, mas organizado anualmente de acordo com os horários escolares; flexível, escolhido por si e fins-de-semana.

⁵¹² A este propósito e, mais uma vez, como consequência de termos sido nós a aplicar a grande maioria dos inquiridos por questionário, é-nos possível deixar algumas notas adicionais: i) apesar dos trabalhadores terem integrado o seu horário de trabalho nas várias alternativas de resposta, ficámos, em alguns casos, com a sensação de que o horário de trabalho ultrapassava, muitas vezes, o estipulado; ii) a reforçar esta nossa sensação, estão alguns dos comentários que ouvimos informalmente, particularmente dos trabalhadores das organizações da componente social: “aqui, sabe-se quando se começa, mas nunca quando se acaba”; “quando estamos para sair, pode surgir um imprevisto e ninguém deixa o trabalho por fazer” e “nós aqui trabalhamos com pessoas e só isto marca a diferença”. Perante estas afirmações, atrevemo-nos a avançar a ideia da existência de um trabalhador comprometido com o seu trabalho e consciente de que o seu trabalho vai muito mais além do estipulado, ainda que, provavelmente, nem sempre seja fácil fazer esta distinção.

Quadro 96 - Situação actual dos trabalhadores inquiridos (cont.)

2- Grupos socioprofissionais (%)	
Quadros superiores	0,9
Quadros médios	4,6
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1,2
Profissionais altamente qualificados	28,2
Profissionais qualificados	5,3
Profissionais semi-qualificados (especializados)	20,1
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	39,6
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵¹³	
Pouco satisfeito	3,4
Satisfeito	49,2
Muito satisfeito	38,3
Totalmente satisfeito	9,0
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵¹⁴	
Pouco satisfeito	7,2
Satisfeito	63,9
Muito satisfeito	24,0
Totalmente satisfeito	5,0
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	2,5
Pouco adequado	8,8
Adequado	69,1
Bastante adequado	11,9
Totalmente adequado	7,8
6- % de trabalhadores que se considera profissionalmente preparado para realizar eficazmente a sua função	
	97,5
7- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	77,0
Contrato a termo	14,0
Contrato a tempo parcial ⁵¹⁵	0,9
Recibos verdes	2,8
Sem contrato	2,8
Outra ⁵¹⁶	1,6
Não sabe	0,9
8- Salário (%)	
Menos de 400 euros	2,2
400 euros a 700 euros	59,7
701 euros a 1000 euros	25,1
1001 euros a 1250 euros	9,5
1251 euros a 1600 euros	2,9
2001 euros a 2500 euros	0,6
9- Opinião sobre salário (média)⁵¹⁷	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,98
Está de acordo com as minhas habilitações	2,50
Está de acordo com a minha experiência	2,16
É justo	1,99
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,37
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,84

⁵¹³ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵¹⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵¹⁵ Alguns estudos - por exemplo, Castiñeira, Àngel (coord.) (s.d.); Comeau, (2003b) - têm referido a importância do trabalho a tempo parcial no âmbito da economia social. Não é o nosso caso, como os dados o confirmam. E, no nosso entender, estes dados acabam por reflectir um pouco a realidade nacional, uma vez comparativamente a outros países, nomeadamente europeus, a realidade do trabalho a tempo parcial não está tão presente. Uma outra explicação para os dados obtidos assenta no nosso objecto de estudo. Se eventualmente tivéssemos abrangido outro tipo de organizações, por exemplo, associações (culturais, recreativas, desportivas, etc.) - apesar de estas funcionarem muito, para não dizer mesmo, quase sempre, numa base de voluntariado, poderíamos eventualmente ter encontrado um maior número de trabalhadores a tempo parcial. E, afirmamos isto, porque temos conhecimento de que algumas destas associações vão atingindo uma dimensão tal que, por vezes, se torna essencial, ter alguns trabalhadores, pelo menos a tempo parcial.

⁵¹⁶ A nível de outro tipo de situação contratual registam-se: dois estágios profissionais; um programa ocupacional; um requisitado e uma comissão de serviço.

⁵¹⁷ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

Quadro 96 - Situação actual dos trabalhadores inquiridos (cont.)

10- Satisfação global (média)⁵¹⁸	
Situação contratual	3,15
Duração semanal do trabalho	3,10
Duração diária do trabalho	3,08
Período de descanso semanal	3,11
Remuneração	2,42
Política de promoções e de carreiras	2,57
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,26
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,40
Condições físicas do trabalho ⁵¹⁹	3,10
Estabilidade e segurança a nível profissional	3,07
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,95
Sentimento de ser útil	3,52
Participação e espírito de equipa	3,06
11- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	13,9
12- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	73,3
Porque tem um horário que o permite	42,2
Porque a sua situação actual não é estável	11,1
Forma de adquirir mais experiência	33,3
Forma de estabelecer contactos	11,1
Forma de desenvolver competências	37,8
Gosto de trabalhar em contextos de trabalho diferentes	24,4
Outras razões ⁵²⁰	16,3
13- % de trabalhadores sindicalizados	12,7

A avaliar pelos dados da antiguidade dos trabalhadores, a aposta na estabilidade dos recursos humanos revela-se uma realidade da economia social, uma vez que mais de metade destes inquiridos tem pelo menos cinco anos no seu emprego actual. Daí que os dados sobre a situação contratual não ofereçam grandes surpresas. A prevalência dos contratos sem termo (77%) parece querer fazer alguma justiça aos valores da economia social, nomeadamente a valorização da dimensão social e humana⁵²¹. A presença dos contratos sem termo é predominante em todas as organizações da economia social (cf. Quadro II.110, em anexo) e em todos os níveis de habilitações dos trabalhadores. No entanto, é importante referir que entre os trabalhadores que têm um contrato a termo, 60% é licenciado e todos os trabalhadores a recibo verde também são licenciados (cf. Quadro II.111, em anexo). A análise da situação contratual atendendo à variável sexo (cf. Quadro II.112, em anexo) permite constatar que as mulheres são as que estão mais representadas em todos os tipos de situação contratual, com a excepção dos recibos verdes.

Dos 323 trabalhadores, 14% tem um contrato a termo. A presença do contrato a tempo parcial é insignificante (apenas três inquiridos), tal como a situação dos recibos verdes (nove trabalhadores). Em virtude da fraca representatividade destas

⁵¹⁸ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵¹⁹ Refira-se que estes trabalhadores avaliam as condições físicas do seu trabalho de forma positiva, uma vez que 64,5% destes trabalhadores as considera adequadas; 21,5% muito adequadas e 2,8% totalmente adequadas.

⁵²⁰ Entre elas: “manter a situação que tinha antes de vir para o emprego actual; “utilizar competências diversificadas”; “continuar negócio de família” e “para descomprimir”.

⁵²¹ A este propósito, Harrisson e Gervais (2007: 14) fazem referência a uma investigação realizada em duzentas e sessenta e seis organizações não lucrativas que demonstrava que estas organizações oferecem uma segurança de emprego muito maior do que outros tipos de organizações.

situações mais precárias⁵²², com uma relativa excepção dos contratos a termo, optámos apenas por tecer algumas considerações gerais quer sobre as situações dos contratos a tempo parcial, quer sobre os recibos verdes.

No caso concreto dos três trabalhadores com contrato a tempo parcial, dois são homens e uma é mulher. No caso dos homens, são os dois formadores numa cooperativa. Num dos casos, o emprego na economia social é o único emprego que possui; no outro caso, o trabalhador tem outro emprego num jornal local. No que diz respeito à trabalhadora, é enfermeira e trabalha num centro social paroquial, ainda que este centro não seja o seu principal emprego, uma vez que trabalha num hospital público.

Quanto aos recibos verdes, os homens têm uma maior presença (sete homens e duas mulheres). Destes nove trabalhadores⁵²³ apenas um trabalha numa cooperativa; os restantes trabalham todos em misericórdias. Entre as profissões abrangidas por esta situação contratual, estão: quatro enfermeiros; dois professores de educação física; um médico; uma psicóloga e um docente. O contacto directo que tivemos com muitos dos trabalhadores permite-nos tecer um comentário adicional sobre o significado que o emprego na economia social tem para estes trabalhadores: i) para três destes trabalhadores a economia social é o emprego principal (docente, enfermeiro e psicóloga); ii) para cinco deles a economia social não é o emprego principal (três enfermeiros, um professor de educação física e um médico) e iii) e, finalmente, uma situação que consideramos “mista” e que abrange um professor de educação física, que acaba por ter uma presença equilibrada entre o seu emprego na economia social e o seu emprego numa autarquia (também este a recibos verdes). No entanto, estas situações mais precárias parecem não influenciar negativamente o nível de satisfação destes trabalhadores, quer em relação ao seu trabalho, quer em relação ao seu emprego (cf. Quadro II.113 e Quadro II.114, em anexo). As situações mais precárias atingem os escalões etários mais baixos (cf. Quadro II.115, em anexo).

A caracterização dos trabalhadores com contrato a termo merece-nos algum detalhe⁵²⁴. O grupo dos trabalhadores com contrato a termo é fundamentalmente constituído por mulheres e 60% destes inquiridos tem como nível de habilitações a licenciatura. O rendimento médio mensal destes inquiridos situa-se em dois escalões principais: “de 500 euros a 1000 euros” e “de 1001 euros a 1500 euros” (Quadro 97).

⁵²² Para além dos dados que obtivemos sobre esta questão no inquérito por questionário, esta constatação é corroborada pela caracterização dos recursos humanos feita pelas organizações da economia social seleccionadas. Contudo, salvaguardamos o facto de, em algumas destas caracterizações, terem sido ignorados os trabalhadores independentes (mas nem sempre trabalho independente é sinónimo de precariedade).

⁵²³ A média de idades dos trabalhadores que estão a recibos verdes é de 34 anos, tendo o primeiro emprego ocorrido aos 23 anos. A média de idade de entrada no emprego actual foi de 25 anos.

⁵²⁴ As referências que seguidamente faremos ao emprego precário dizem respeito a esta realidade.

Quadro 97 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores com contrato a termo

1- Idade média actual	31
2- Sexo (%)	
Mulheres	75,6
Homens	24,4
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	55,6
Casado(a)	33,3
Divorciado(a)	4,4
Outro ⁵²⁵	6,7
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	2,3
De 500 euros a 1000 euros	30,2
De 1001 euros a 1500 euros	30,2
De 1501 a 2000 euros	20,9
De 2001 euros a 3000 euros	11,6
Mais de 3000 euros	4,7
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	4,4
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	11,1
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	6,7
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	4,4
Ensino secundário (12º ano)	13,3
Licenciatura	60,0
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	93,3

Para 40% destes trabalhadores, o emprego actual representa o primeiro emprego. Os trabalhadores cujo percurso profissional incluiu a passagem por outros empregos assinalaram grandes diferenças entre o emprego actual e os empregos anteriores⁵²⁶. Apesar das diferenças assinaladas atribuíram alguma importância ao seu percurso profissional na obtenção do emprego actual e avaliam positivamente o seu percurso profissional. A entrada no mercado de trabalho destes inquiridos ocorreu por volta dos 22 anos, enquanto a entrada no emprego actual ocorreu por volta dos 28 anos. (Quadro 98).

Quadro 98 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores com contrato a termo

1- Idade média de entrada no emprego actual	28
2- Idade média do primeiro emprego	22
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	40,0
1 emprego	22,2
2 empregos	13,3
3 empregos	8,9
4 empregos	8,9
Mais de 5 empregos	6,7
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	96,3
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	26,9
Pouco importante	11,5
Importante	46,2
Bastante importante	11,5
Muitíssimo importante	3,8

⁵²⁵ Em processo de divórcio e união de facto.

⁵²⁶ As diferenças assinaladas incidiram fundamentalmente sobre: o tipo de tarefas realizadas; o tipo de entidade patronal (sector público e sector privado lucrativo) e no público-alvo.

Quadro 98 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores com contrato a termo (cont.)

6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	81,8
Evolução lenta e em ziguezague	9,1
Regressão	2,3
Outra ⁵²⁷	6,8
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	44,4
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	20,5
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	40,0
9.1.- Motivos do desemprego	
Fim do contrato	27,8
Mudança de residência	5,6
Outro(s) ⁵²⁸	72,7
9.2.- Duração do desemprego (%)	
Menos de 6 meses	41,2
De seis meses a um ano	29,4
Mais de um ano	29,4
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	57,8
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	7,7
12- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	0,0

A experiência de emigração não está muito presente entre estes inquiridos. Apenas nove deles (20,5%) saíram de Portugal. Entre os motivos que estiveram na base desta decisão, para além da procura de uma vida melhor, esteve também o desafio do desconhecido (o espírito de aventura). Quase metade destes trabalhadores esteve desempregado nos últimos cinco anos, ainda que a sua duração não tenha representado, na maior parte dos casos, situações de desemprego de longa duração. Apesar de muitos destes trabalhadores já terem pensado criar o seu negócio, foram apenas dois os que se lançaram nessa “empreitada”. No entanto, já nenhum deles possui o negócio que criou.

A análise aos dados da antiguidade suscita-nos algumas observações: que os trabalhadores que estão há menos tempo na organização (“menos de seis meses”; “entre 6 meses a 1 ano” e “entre 1 ano a 3 anos”) estejam ainda numa situação precária é relativamente compreensível, assim como aqueles cuja antiguidade se situa “entre 3 anos a 5 anos” (neste caso, tendo em conta a amplitude do intervalo, podemos estar a falar de um grupo que se encontra em vias de ver a sua situação alterada, alteração esta que pode ter contornos muito variáveis⁵²⁹). Já a situação dos quatro trabalhadores cuja antiguidade se situa “entre os 5 anos e os 10 anos” e o único trabalhador cuja antiguidade se situa “entre os 10 anos e os 15 anos” merecem um comentário adicional: ou estamos na presença de pessoas que, por uma ou outra razão, se enganaram a dar-nos a informação ou estamos na presença de organizações que, como se costuma dizer, têm utilizado diferentes “manobras” que lhes têm permitido “dar à volta à lei”, evitando, assim, transformar estes contratos em contratos permanentes.

A quase totalidade destes inquiridos faz parte do grupo dos profissionais altamente qualificados (48,9%) e dos profissionais não qualificados (indiferenciados)

⁵²⁷ Estável e evolução contínua e em ziguezague.

⁵²⁸ Quanto às outras razões do desemprego, as respostas incidem fundamentalmente sobre “motivos familiares/pessoais”; “despedi-me” e “fim de estágio”.

⁵²⁹ Por exemplo: a não renovação dos contratos e o conseqüente, desemprego; a continuidade de uma situação de precariedade; a saída por um determinado período de tempo da organização e o regresso num momento posterior; etc.

(40%). Apesar da precariedade contratual que caracteriza estes trabalhadores, 51,1% está “muito satisfeito” com o seu trabalho e 8,9% “totalmente satisfeito”. Se compararmos estes dados com o grau de satisfação manifestado em relação ao emprego é possível verificar que este nível de satisfação é mais baixo. Neste caso, mais de metade destes inquiridos está “satisfeito”. Os factores que beneficiam de um grau de satisfação mais elevado são: “sentimento de ser útil”; “relações com colegas, subordinados e superiores” e “autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa”. Já os que mereceram uma avaliação menos positiva, acabam por ter a sua razão de ser na situação precária em que se encontram: “remuneração”; “estabilidade e segurança a nível profissional” e “situação contratual”. Os salários são, mais uma vez, baixos e o facto de 26,7% destes trabalhadores auferir de um salário compreendido entre os “701 euros a 1000 euros” está, muito provavelmente, relacionado com o nível de habilitações destes inquiridos.

Quadro 99 - Situação actual dos trabalhadores com contrato a termo

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	6,7
Entre 6 meses a 1 ano	13,3
Entre 1 ano a 3 anos	46,7
Entre 3 anos a 5 anos	22,2
Entre 5 anos a 10 anos	8,9
Entre 10 anos a 15 anos	2,2
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Quadros médios	2,2
Profissionais altamente qualificados	48,9
Profissionais qualificados	2,2
Profissionais semi-qualificados (especializados)	6,7
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	40,0
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵³⁰	
Pouco satisfeito	4,4
Satisfeito	36,6
Muito satisfeito	51,1
Totalmente satisfeito	8,9
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵³¹	
Pouco satisfeito	11,1
Satisfeito	53,3
Muito satisfeito	24,4
Totalmente satisfeito	11,1
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	4,4
Pouco adequado	13,3
Adequado	48,9
Bastante adequado	20,0
Totalmente adequado	13,3
6- Situação contratual (%)	
Contrato a termo	100,0
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	6,7
400 euros a 700 euros	53,3
701 euros a 1000 euros	26,7
1001 euros a 1250 euros	13,3

⁵³⁰ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵³¹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Quadro 99 - Situação actual dos trabalhadores com contrato a termo (cont.)

8- Opinião sobre salário (média)⁵³²	
Está de acordo com o trabalho que executo	2,07
Está de acordo com as minhas habilitações	2,34
Está de acordo com a minha experiência	2,23
É justo	1,96
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,50
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,96
9- Satisfação global (média)⁵³³	
Situação contratual	2,86
Duração semanal do trabalho	3,27
Duração diária do trabalho	3,29
Período de descanso semanal	3,13
Remuneração	2,55
Política de promoções e de carreiras	2,87
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,42
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,53
Condições físicas do trabalho	3,22
Estabilidade e segurança a nível profissional	2,79
Oportunidades de desenvolvimento e formação	3,09
Sentimento de ser útil	3,62
Participação e espírito de equipa	3,16
10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	13,3
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	50,0
Porque tem um horário que o permite	66,7
Porque a sua situação actual não é estável	16,7
Forma de adquirir mais experiência	66,7
Forma de desenvolver competências	66,7
Gosto de trabalhar em contextos de trabalho diferentes	16,7
12- % de trabalhadores sindicalizados	4,4

Apenas seis⁵³⁴ destes quarenta e cinco trabalhadores têm outro emprego para além do actual e esta opção decorre de vários motivos, tal como a leitura do quadro anterior o demonstra.

Após estas considerações sobre os trabalhadores com contrato a termo, retomamos a caracterização da situação actual dos trabalhadores inquiridos. Como é do conhecimento geral, os salários, em Portugal, são, comparativamente a outros países europeus, baixos. Como tal, é natural que a economia social se enquadre neste cenário. De facto, 59,7% dos inquiridos auferem um salário compreendido entre os “400 euros e os 700 euros”⁵³⁵ e 25,1%, um salário compreendido entre os “701 euros e os 1000 euros”⁵³⁶. O nível salarial destes trabalhadores acaba por resultar, entre outros

⁵³² Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁵³³ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵³⁴ Fundamentalmente, são empregos que se enquadram nas seguintes profissões: professor/formador/monitor e gestor.

⁵³⁵ É importante registar que tivemos trabalhadores que, ao situarem o seu salário neste intervalo, nos fizeram a seguinte chamada de atenção: “olhe que o salário fica mais próximo dos 400 euros do que dos 700 euros”, o que significa que o salário que recebem fica muito próximo do valor do salário mínimo nacional.

⁵³⁶ A análise à pergunta nº 27 do inquérito por questionário - “quanto ganha por mês (indicar valor líquido - já com descontos?” - exige duas explicações adicionais. A primeira para dizer que oito trabalhadores não responderam a esta questão. Destes oito trabalhadores, sete deles são mulheres e trabalham numa cooperativa de artesanato. De facto, estas mulheres não recebem um salário mensal, uma vez que só recebem se conseguirem vender o fruto do seu trabalho. Apenas uma destas mulheres, tem outro emprego (limpezas numa casa particular). O outro trabalhador deve ser entendido como “não resposta”. A segunda para fazer referência a um caso particular de uma das organizações estudadas em que existem trabalhadores que moram na própria organização. Estes trabalhadores recebem o seu salário

aspectos, das habilitações. Mais de metade dos trabalhadores que recebe entre os “400 euros e os 700 euros”, não tem mais do que o ensino básico 3º ciclo (9º ano ou antigo 5º ano do liceu). Os salários mais altos encontram-se entre os trabalhadores com um nível de habilitações superior (cf. Quadro II.116, em anexo). A maior parte dos trabalhadores com contrato sem termo tem um salário que se situa entre os “400 euros e os 700 euros”, sendo também neste intervalo salarial que se situa a maior parte dos trabalhadores com contrato a termo, bem como os trabalhadores a recibo verde (cf. Quadro II.117, em anexo).

Contudo, apesar dos baixos salários da economia social, este problema não é um exclusivo lusitano, uma vez que vários estudos (alguns exemplos: Narcy, Lanfranchi e Meurs, 2009; Almeida, 2010; Melo, 2005; Dusset, Flahault e Loiseau 2007; Hespanha *et al.*, 2000; Reis, 2003; Proulx e Rouleau, 2003; Lanfranchi e Narcy, s.d.; 2008; Comeau, 2003b, Comité Sectoriel de Main-d'œuvre de l'Économie Sociale et de l'Action Communautaire, 2006⁵³⁷; Andrade e Franco, 2007), no nosso país e não só, têm identificado este traço da economia social. No caso concreto de Portugal, pensamos ser possível apontar algumas das causas desta situação: a situação económico-financeira portuguesa; o nosso atraso estrutural; as características dos próprios trabalhadores; a cultura nacional e as próprias especificidades da economia social e suas consequências no seu próprio funcionamento.

Relativamente à opinião que os trabalhadores têm sobre o seu salário (Quadro 96), nenhuma das afirmações merece uma expressiva concordância, já que os valores médios obtidos apenas se aproximam deste sentido. Referimo-nos concretamente a duas das afirmações: “o meu salário está de acordo com a política salarial aqui praticada” (2,84) e “o meu salário está de acordo com as minhas habilitações” (2,50). Relativamente à primeira afirmação ocorre-nos constatar que estes trabalhadores não percebem grandes injustiças internas, pois parecem implicitamente admitir a regra “categoria igual, salário igual”. Quanto à segunda afirmação, acaba por corroborar um dos motivos que apresentámos para os baixos salários, isto é, as características dos próprios trabalhadores (neste caso concreto, o seu nível de habilitações). “O meu salário está de acordo com o trabalho que executo” e “o meu salário é justo” constituem as afirmações que menos concordância obtêm por parte dos inquiridos. Nestes dois casos concretos, a ideia de injustiça é baseada no desfazamento que existe entre o que fazem e o que recebem.

Mas se esta é a opinião dos inquiridos sobre o seu salário, vejamos a forma como avaliam os diferentes aspectos do seu emprego e do seu trabalho. Não se

individualmente, mas este é depositado num fundo social. Como nos explicou o seu responsável, “... independentemente do salário que as pessoas recebem, este salário é depositado no fundo e depois vivemos desse fundo de forma igual; pois consideramos que o objectivo é comum: procurar que os utentes vivam o melhor possível. Assim, partindo todos de um objectivo comum ... não interessa a disparidade dos salários ... Um pode pôr 500, outros 1500 ... mas no final do mês vão buscar o mesmo”.

⁵³⁷ Neste estudo, a propósito das condições de trabalho, é feita uma referência a um estudo desenvolvido por McMullen e Schellenberg (2003) que se debruçou, entre outros aspectos, sobre a remuneração (este estudo feito para o conjunto do Canadá sobre a economia social e comunitária. Excluiu as cooperativas e procurou comparar alguns indicadores com o sector privado e com o sector público). Os dados apresentados referem-se ao ano de 1999. O estudo conclui que os salários no sector sem fins lucrativos são mais baixos comparativamente aos outros sectores, quaisquer que sejam as funções, ainda que estas diferenças sejam mais ou menos significativas consoante a função ocupada.

verificam elevados níveis de satisfação (acima de 4) em nenhum dos aspectos⁵³⁸. Os valores médios mais elevados encontram-se: no “sentimento de ser útil” (3,52); nas “relações com colegas, subordinados e superiores” (3,40) e na “autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa” (3,26)⁵³⁹. O “sentimento de ser útil” está presente nestes trabalhadores, ainda que informalmente nos tenham confidenciado que nem sempre o seu trabalho é reconhecido. Esta ausência de reconhecimento ocorre, na opinião dos inquiridos, quer a nível interno, quer a nível externo, mas é mais sentida no exterior⁵⁴⁰. Temos de admitir que esperávamos que este sentimento de utilidade fosse para os trabalhadores da economia social mais “forte”. No entanto, a abordagem qualitativa (cf. capítulo 11 da Parte II) que realizámos no nosso estudo, ajuda-nos a compreender o resultado obtido. De facto, a maioria dos trabalhadores acaba por estabelecer uma relação instrumental com o trabalho, isto é, trabalha porque precisa. A reforçar esta posição está também, como teremos oportunidade de verificar, a indiferença manifestada pelos inquiridos face a uma possível saída da economia social no que diz respeito ao tipo de organização onde gostariam de encontrar um novo emprego.

O bom ambiente de trabalho é também um factor de satisfação, uma vez que ao nível das relações interpessoais estes trabalhadores não surgem muito “queixosos”. Valorizam, igualmente, a sua autonomia⁵⁴¹. De facto, parece-nos que estes trabalhadores estão pouco sujeitos a prescrições rígidas sobre como fazer o seu trabalho, aliado ao facto de alguns destes trabalhadores terem um trabalho pouco rotineiro. Fundamentalmente, o que é pedido a estes trabalhadores é que cumpram a sua missão, não esquecendo que a exercem num quadro de valores particulares.

Como chamam a atenção McMullen e Schellenberg (2002), apesar da importância que as motivações intrínsecas podem assumir na economia social, isto não significa que os seus trabalhadores sejam indiferentes a questões como: a qualidade do emprego; os salários e as vantagens sociais; as condições de trabalho e

⁵³⁸ No estudo realizado em Portugal no sector dos serviços, o nível de satisfação dos trabalhadores inquiridos é, em algumas dimensões, superior aos nossos resultados, quer se esteja a falar de emprego estável, quer se esteja a falar de emprego flexível. Por exemplo, a nível da autonomia, o valor médio de satisfação registado foi de 4,0 para o emprego estável e 3,9 para o emprego flexível. Outros exemplos podem ser dados para registar a superioridade do grau de satisfação relativamente a outros aspectos quando os comparamos com o nível de satisfação dos trabalhadores da economia social: relações com colegas, subordinados e superiores e condições físicas do trabalho (Kovács, 2005: 37).

⁵³⁹ Comeau (2003b: 64-65), a partir do contributo de alguns estudos, analisou esta questão da autonomia e os resultados permitiram constatar que existem situações em que ela está presente e outras em que tal não acontece. Na primeira situação, esta autonomia manifesta-se pela(o): 1) polivalência (enriquecimento e rotação de tarefas englobando actividades de gestão e de produção); 2) possibilidade de os trabalhadores modificarem os seus postos de trabalho; 3) trabalho em equipa e 4) formação. Nos casos em que não está presente, essas manifestações reflectem-se da seguinte forma: 1) diferenciação acentuada de categorias de trabalhadores em função das várias tarefas e de locais de trabalho qualitativamente diferentes; 2) o taylorismo que se manifesta por um trabalho repetitivo, medida dos tempos e dos movimentos; separação entre concepção e execução; divisão técnica do trabalho; 3) o isolamento dos trabalhadores e 4) a subcontratação. O autor procurou encontrar algumas explicações para a presença de uma maior ou menor autonomia e apresentou três razões principais: a) a concorrência, b) o próprio tipo de produto ou serviço e c) as regras institucionais externas.

⁵⁴⁰ Esta falta de reconhecimento pode estar relacionada com a própria falta de reconhecimento da economia social.

⁵⁴¹ Como chama a atenção Mertens (2007), por vezes, os trabalhadores estão cansados da sua falta de autonomia e a economia social pode ser a este nível uma boa resposta se atendermos ao que são, à partida, as suas regras de funcionamento.

as modalidades de emprego. A comprová-lo estão os nossos resultados, já que a maior insatisfação é manifestada essencialmente em relação à remuneração e às políticas de promoção e de carreiras, ainda que possamos também admitir que estes trabalhadores desejam ter um pouco mais ao nível das oportunidades de desenvolvimento e formação⁵⁴². Sobre algumas das condições de trabalho mais desfavoráveis nas instituições particulares de solidariedade social, Hespanha *et al.* (2000: 241) avançam com algumas explicações: “parece esperar-se dos trabalhadores remunerados um certo “missionarismo”, ou um voluntarismo profissionalizado, exigido como “dever moral de solidariedade” para com a instituição, ainda que sob a justificação das limitações orçamentais ou ausência de quadros legais mais favoráveis”. Por tudo isto que acabámos de referir, os inquiridos estão, de um modo geral, mais satisfeitos com o seu trabalho do que com o seu emprego.

Se cruzarmos a variável habilitações com o grau de satisfação em relação ao trabalho verificamos que entre os trabalhadores que se afirmam “satisfeitos” com o seu trabalho, 20,9% têm o ensino primário (4 anos); 20,3% o ensino secundário (12º ano) e 15,8%, a licenciatura. No grupo de trabalhadores que se encontra “muito satisfeito”, 40,7% tem como nível de habilitações, a licenciatura (cf. Quadro II.118, em anexo). No entanto, se realizarmos este cruzamento com o grau de satisfação em relação ao emprego, constatamos uma diferença significativa entre os que se afirmam “satisfeitos” (205 trabalhadores) e os que se encontram “muito satisfeitos” (77

⁵⁴² No documento de trabalho do Comité Sectoriel de Main-d'œuvre de l'Économie Sociale et de l'Action Communautaire (2006) a que já fizemos alusão bem como ao estudo de McMullen e Schellenberg (2003) que neste documento aparece referido, a questão da satisfação no trabalho foi também abordada – cerca de 86% dos trabalhadores do sector não lucrativo estavam satisfeitos ou muito satisfeitos, percentagem esta muito semelhante aos outros dois sectores (público e privado). O nível de satisfação aumentava com a idade nos três sectores. No entanto, os dados são um pouco diferentes quando se trata de analisar o grau de satisfação em relação ao salário e às vantagens sociais. De facto, os fracos salários e as limitadas vantagens sociais têm efeito sobre a maior ou menor satisfação. No sector sem fins lucrativos, 31,7% dos trabalhadores mostravam-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o salário e as vantagens sociais, sendo a insatisfação maior entre as mulheres (situação que também ocorre nos outros sectores). A insatisfação é muito maior nos trabalhadores mais velhos do sector não lucrativo, se se fizer a comparação com os outros dois. Os autores procuram explicar esta aparente contradição entre o nível de satisfação em relação ao trabalho e em relação ao salário e às vantagens sociais: a atenção recai sobre a recompensa intrínseca que as pessoas conseguem pelo facto de trabalharem no sector não lucrativo. Acredita-se que, mesmo que os salários pudessem ser um pouco mais elevados, outros factores como a possibilidade de contribuir para o bem-estar da colectividade, de ajudar os outros ou de ter a possibilidade de aceder a modalidades de trabalho flexíveis pudessem representar outras vantagens intrínsecas. Também um pouco nesta linha de pensamento, sobre a questão dos salários baixos e do sentimento de utilidade, Nancy, Lanfranchi e Meurs (2009) começam por afirmar que as mulheres estão mais presentes na vida pública e associativa do que no sector privado e procuram no estudo que realizaram (em França) estudar as razões que justificam esta situação. E, partem de três conjuntos de razões principais: uma estrutura de remunerações menos penalizante no sector público e associativo (as diferenças de remuneração entre homens e mulheres reflectem também ganhos salariais diferentes. Os salários do sector associativo são mais baixos do que os do sector privado. Contudo, essa diferença é menor para as mulheres do que para os homens - aqui pode estar uma razão explicativa. As mulheres sentem um tratamento mais igualitário do que no sector privado); a organização do tempo de trabalho pode e permite uma melhor conciliação entre trabalho e família (sobre este ponto é feita uma chamada de atenção: poucos têm sido os estudos que se debruçam sobre esta explicação; consequentemente, não se podem tecer considerações muito consistentes) e uma atracção mais forte por parte das mulheres pelos objectivos sociais subjacentes ao sector público e associativo (a este nível o que está em causa são as diferenças de preferências e motivações entre homens e mulheres). Acrescentam, ainda, uma explicação adicional: os sectores (educação, saúde, acção social, serviços a particulares ...). De acordo com os autores, (2009: 8), “esta motivação altruísta, intrínseca, no sentido em que se exerce por gosto e não por incentivos monetários, seria particularmente útil ao sector público e associativo. Os trabalhadores destes sectores estariam na disposição de ter um emprego mais fraco em virtude da satisfação que retiram da sua participação na produção de um bem com um grande valor social”.

trabalhadores). Numa análise mais detalhada verificamos que entre os diversos níveis de habilitações é ao nível da licenciatura que encontramos a percentagem mais elevada de trabalhadores que se afirmam muito satisfeitos com o seu emprego (42,9%), seguindo-se os trabalhadores habilitados com o 12º ano (18,2%). Por sua vez, entre os que se manifestaram “satisfeitos” com o seu emprego, 22,9% é licenciado, 21% tem o ensino básico (4 anos) e com uma percentagem igual de 18%, surgem os seguintes níveis de habilitações: ensino básico 3º ciclo (9 anos ou antigo 5ºano do liceu) e ensino secundário (12ºano) (cf. Quadro II.119, em anexo).

Para além do emprego actual, 13,9% destes trabalhadores tem um ou mais do que um emprego. Mas, a maior parte tem apenas mais um. A natureza destes empregos é bastante diversificada. Entre os principais, encontramos: professor/formador/monitor; empregadas de limpezas; consultas; consultadoria; serviços ao domicílio em diversas áreas; seguros e enfermagem⁵⁴³. As razões que estão por detrás da opção de ter mais do que um emprego não se esgotam a uma só. Entre as mais significativas encontramos: “forma de completar o rendimento familiar”; “porque tem um horário que o permite”; “forma de desenvolver competências” e “forma de adquirir mais experiência”⁵⁴⁴.

Os resultados obtidos revelam o fraco nível de sindicalização dos trabalhadores da economia social abrangidos no nosso estudo. Apenas 12,7% dos trabalhadores são sindicalizados, situando-se a idade média destes trabalhadores nos 42 anos. Mas este é um traço que não é só nosso. A fraca presença de sindicatos na economia social tem sido apontada em vários estudos (entre outros, Comité Sectoriel de Main-d’œuvre de l’Économie Sociale et de l’Action Communautaire, 2006; Dusset, Flahault e Loiseau, 2007; Proulx e Rouleau, 2003), apresentando-se como uma das possíveis justificações, a pequena dimensão de muitas destas iniciativas.

Sobre esta relação sindicalização/economia social, o estudo do Comité Sectoriel de Main-d’œuvre de l’Économie Sociale et de l’Action Communautaire (2006) apresenta duas explicações, ressaltando, contudo, que esta análise é complexa: i) alguns militantes sindicais temem que as organizações da economia social sirvam para fins de racionalização dos serviços públicos e de descomprometimento do Estado e ii) os sindicatos podem também ter dificuldades em abandonar as suas lógicas tradicionais de acção, uma vez que a lógica de funcionamento das organizações da economia social procura a criação de uma comunidade de interesses fundada sobre o compromisso de todos. No entanto, não é por uma organização da economia social se pautar por valores sociais que deixa de ser uma empregadora, assim como não é por se basear num funcionamento democrático, que os trabalhadores passam automaticamente a participar nas decisões e na organização do trabalho. Para a maior

⁵⁴³ Mas, existem outros para além dos que mais frequentemente foram mencionados: árbitro; proprietário de uma funerária; restauração/café; contabilidade; artesão; criação de páginas web; mecânica; gestor; jornalista; músico; etc.

⁵⁴⁴ Afirmámos anteriormente quando analisámos o percurso laboral e profissional que, entre os trabalhadores inquiridos, 13 têm o seu negócio próprio. No entanto, destas treze pessoas, duas delas não identificam o seu negócio como sendo um outro emprego. Se não tivermos em consideração as situações de negócio próprio, todos os empregos que estes trabalhadores têm para além do da economia social (o actual) acabam por não ser o emprego principal. A excepção ocorre no caso de alguns profissionais da área da saúde.

parte dos trabalhadores, as organizações da economia social funcionam como qualquer outra organização, onde ganham a sua vida e onde as condições de trabalho e as relações de trabalho merecem ser melhoradas.

Já Dusset, Flahault e Loiseau (2007), sobre esta mesma questão, chamam a atenção para o facto de o posicionamento histórico dos sindicatos em relação à economia social (uma certa desconfiança) obrigar a que se tenham em consideração algumas especificidades: uma “dimensão afectiva” que se estabelece entre os trabalhadores e o empregador economia social; a natureza do trabalho realizado; certas condições de trabalho; o desenvolvimento de múltiplas estruturas; a dimensão das organizações; a postura de alguns trabalhadores ao valorizarem mais a dimensão social da sua profissão do que a melhoria do seu dia-a-dia; a feminização; os voluntários passarem a trabalhadores; etc. No entanto, as autoras afirmam que a evolução actual vai no sentido de uma lenta aproximação com a acção sindical mais “clássica”. Isto deve-se em parte a uma certa renovação dos trabalhadores, menos implicados na matriz fundadora, a uma clareza do posicionamento dos sindicatos e a mudanças, ainda que não generalizadas, na direcção e gestão destas organizações. No entanto, apesar desta evolução, registam que a sindicalização varia muito segundo os sectores da economia social.

10.2.- Caracterização dos grupos vulneráveis/em desvantagem

Na exposição que seguidamente apresentamos, merecem ser feitas algumas considerações iniciais: 1) são, de acordo com as hipóteses formuladas e com os grupos que definimos anteriormente, objecto de análise os seguintes grupos: os jovens; os desempregados de longa duração; as mulheres; os trabalhadores de baixos rendimentos; os trabalhadores com fracas qualificações; os trabalhadores de meia-idade e os trabalhadores em fim de carreira (cf. capítulo 9 da Parte II) e 2) a caracterização de cada um dos grupos apresentados obedecerá à estrutura que foi utilizada para a caracterização da amostra.

10.2.1.- Jovens

Para delimitarmos este grupo partimos da idade actual dos inquiridos e definimos como jovens, os indivíduos até aos 25 anos⁵⁴⁵. Assim, a partir da nossa amostra preenchem este requisito 22 indivíduos. Uma análise à distribuição deste grupo de inquiridos por sexo e por tipo de organização da economia social permite mais uma vez verificar a superioridade da presença feminina, ainda que, no caso dos jovens masculinos, a sua presença seja maior do que a presença feminina ao nível das cooperativas (veja-se Quadro II.120, em anexo).

⁵⁴⁵ A complexidade actual das formas de transição para a vida adulta tem conduzido a que o grupo dos jovens inclua cada vez mais indivíduos com idade até aos 30 anos. A nossa opção foi essencialmente influenciada pela delimitação que os organismos estatísticos (nomeadamente os que se dedicam às questões do trabalho e do emprego) fazem do grupo dos jovens, apesar de estes os delimitarem até aos 24 anos.

Quadro 100 - Dados individuais e contexto familiar dos jovens

1- Idade média actual	23
2- Sexo (%)	
Mulheres	68,2
Homens	31,8
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	72,7
Casado(a)	18,2
Outro	9,1
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
De 500 euros a 1000 euros	31,8
De 1001 euros a 1500 euros	22,7
De 1501 a 2000 euros	9,1
De 2001 euros a 3000 euros	22,7
Mais de 3000 euros	13,6
5- Habilitações (%)	
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	18,2
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	13,6
Ensino secundário (12º ano)	27,3
Licenciatura	36,4
Mestrado	4,5
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	95,5

Como estamos a falar de jovens é natural que sua esmagadora maioria seja solteira (72,7%) e o nível de habilitações destes jovens é o reflexo do que tem sido a aposta na elevação do nível de escolaridade da população portuguesa sendo, neste caso, os mais novos os principais alvos dessa mesma aposta. No entanto, 18,2% tem apenas o ensino básico (3º ciclo). Este grupo de inquiridos consegue uma boa conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar. Para 31,8% dos inquiridos, o rendimento médio mensal do seu agregado familiar situa-se entre os “500 euros e os 1000 euros”, enquanto a percentagem de 22,7% é partilhada por dois escalões de rendimento: “1000 euros e 1500 euros” e “2001 a 3000 euros” (Quadro 100).

A idade média de entrada no emprego actual e a idade média do primeiro emprego reflectem a juventude próprio do grupo que estamos a caracterizar. Apesar da economia social ser um importante emprego para a inserção no mercado de trabalho destes jovens (63,6%), outros houve que passaram por outros empregos e que os consideraram como sendo bem diferentes do emprego actual. Essas diferenças estão relacionadas com a diversidade de actividades desenvolvidas anteriormente (alguns exemplos: trabalhos agrícolas; mecânica; saúde; canalizador; etc.). Talvez por este motivo, estes inquiridos não atribuem grande importância aos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual. Se somarmos as percentagens do “nada importante” e do “pouco importante”, esse valor ultrapassa os 60%. No entanto, não deixam de avaliar de forma muito positiva o seu percurso: 90,9% avalia-o como estando em evolução contínua (Quadro 101).

Quadro 101 - Percurso de inserção dos jovens

1- Idade média de entrada no emprego actual	21
2- Idade média do primeiro emprego	20
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	63,6
1 emprego	18,2
2 empregos	4,5
3 empregos	13,6
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	87,5%
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	25,0
Pouco importante	37,5
Importante	37,5
6- Avaliação do percurso de inserção (%)	
Evolução contínua	90,9
Evolução lenta e em ziguezague	4,5
Outra ⁵⁴⁶	4,5
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	27,3
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	13,6
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	18,2
<i>9.1.- Motivos do desemprego</i>	
Fim do contrato	50,0
Mudança de residência	25,0
Outro(s) ⁵⁴⁷	25,0
<i>9.2.- Duração do desemprego (%)</i>	
Menos de 6 meses	25,0
De seis meses a um ano	25,0
Mais de um ano	50,0
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	72,7
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	0,0

Apenas 13,6% dos jovens inquiridos partiram para fora de Portugal. O principal motivo evocado foi o “espírito de aventura”, motivação esta muito própria desta faixa etária. Numa análise aos últimos cinco anos destes trabalhadores é possível constatar que apenas 4 (18,2%) passaram por uma situação de desemprego. Dois deles foram casos de desemprego de longa duração. Entre a principal causa estão os fins dos contratos. Ideias para a criação de um negócio próprio parecem não faltar a estes trabalhadores, uma vez que 72,7% já pensou fazê-lo. No entanto, nenhum deles avançou para a concretização desse mesmo projecto.

A análise da resposta à questão sobre a antiguidade ajuda-nos a compreender a realidade dos números quando nos debruçamos sobre a situação contratual, pois 54,5% dos inquiridos tem um contrato a termo. A precariedade do emprego parece caracterizar a vida destes jovens. Registe-se que nenhum jovem quando analisamos a distribuição dos inquiridos se insere nos três primeiros grupos socioprofissionais que considerámos. A maior parte integra o grupo dos profissionais não qualificados (54,5%), ainda que o grupo dos profissionais altamente qualificados represente 40,9% destes trabalhadores (Quadro 102).

⁵⁴⁶ Estável.

⁵⁴⁷ O motivo foi: “fim de estudos”.

Quadro 102 - Situação actual dos jovens

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	18,2
Entre 6 meses a 1 ano	9,1
Entre 1 ano a 3 anos	40,9
Entre 3 anos a 5 anos	27,3
Entre 5 anos a 10 anos	4,5
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Profissionais altamente qualificados	40,9
Profissionais semi-qualificados (especializados)	4,5
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	54,5
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁴⁸	
Satisfeito	40,9
Muito satisfeito	40,9
Totalmente satisfeito	18,2
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁴⁹	
Pouco satisfeito	9,1
Satisfeito	59,1
Muito satisfeito	13,6
Totalmente satisfeito	18,2
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	13,6
Pouco adequado	4,5
Adequado	50,0
Bastante adequado	22,7
Totalmente adequado	9,1
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	22,7
Contrato a termo	54,5
Recibos verdes	4,5
Sem contrato	4,5
Outra ⁵⁵⁰	9,1
Não sabe	4,5
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	9,1
400 euros a 700 euros	59,1
701 euros a 1000 euros	22,7
1001 euros a 1250 euros	9,1
8- Opinião sobre salário (média)⁵⁵¹	
Está de acordo com o trabalho que executo	2,32
Está de acordo com as minhas habilitações	2,45
Está de acordo com a minha experiência	2,50
É justo	2,23
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,38
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,71

⁵⁴⁸ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁴⁹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁵⁰ Estágio profissional.

⁵⁵¹ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

Quadro 102 - Situação actual dos jovens (cont.)

9- Satisfação global (média)⁵⁵²	
Situação contratual	2,91
Duração semanal do trabalho	3,14
Duração diária do trabalho	3,14
Período de descanso semanal	3,00
Remuneração	2,36
Política de promoções e de carreiras	2,61
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,27
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,50
Condições físicas do trabalho	3,36
Estabilidade e segurança a nível profissional	2,91
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,86
Sentimento de ser útil	3,50
Participação e espírito de equipa	3,27
10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	13,6
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	66,7
Porque tem um horário que o permite	66,7
Forma de adquirir mais experiência	66,7
Forma de desenvolver competências	66,7
12- % de trabalhadores sindicalizados	0,0

À semelhança do que acontece, por exemplo, para os inquiridos que tiverem na economia social (emprego actual) o seu primeiro emprego, também aqui o nível de satisfação em relação ao trabalho é mais elevado (3,77) do que o nível de satisfação em relação ao emprego (3,41), ainda que a percentagem dos “totalmente satisfeitos” seja igual (18,2%), quer num caso quer noutro.

Uma análise mais detalhada permite-nos afirmar que é o “sentimento de ser útil” (3,50); as “relações com colegas, subordinados e superiores” (3,50) e “condições físicas do trabalho” (3,36) que merecem a opinião mais favorável destes trabalhadores. A contrastar alguma insatisfação relativamente às seguintes condições: “remuneração” (2,36); “política de promoções e de carreiras” (2,61) e a “situação contratual” (2,91). A insatisfação em relação à remuneração justifica-se se pensarmos que perto de 60% destes trabalhadores têm um salário que oscila entre os “400 euros e os 700 euros”. Mais uma vez a percepção de injustiça acaba por estar bem presente, bem como o desfasamento que os trabalhadores consideram existir entre o salário que recebem e o trabalho que executam. Aliás, para estes inquiridos é bastante positiva a avaliação que fazem da adequação entre o tipo de trabalho que executam e o seu nível de formação e competências profissionais.

Destes 22 jovens, apenas três deles têm outro emprego (13,6%) e as razões para tal são várias, como se pode comprovar na leitura do Quadro 102. Estes três empregos funcionam muito numa lógica de *part-time*: aulas numa escola profissional; serviço ao domicílio (fisioterapia) e trabalhos de mecânica.

10.2.2.- Desempregados de longa duração

Na caracterização deste grupo, partimos da informação obtida no inquérito por questionário quando questionámos os inquiridos sobre a duração da experiência de

⁵⁵² Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

desemprego nos últimos cinco anos. Assim sendo, considerámos desempregados de longa duração, os trabalhadores que viveram esta situação por um período superior a um ano. No caso concreto, estamos a falar de 16 trabalhadores, em que 12 (75%) são mulheres e 2 são homens (25%). Este facto reforça mais uma vez a ideia de que o desemprego afecta particularmente as mulheres. Destes 16 trabalhadores, 43,8% trabalha em cooperativas e os restantes em organizações da componente social do nosso estudo. Dentro da componente social, as misericórdias são as que empregam o maior número de trabalhadores⁵⁵³. No que diz respeito a alguns dados pessoais e ao contexto familiar, a maioria destes trabalhadores é casada, tem um rendimento médio mensal que se situa entre os “500 e os 1000 euros” e um nível de escolaridade baixo. Assim, este tipo de desemprego atinge, particularmente, os trabalhadores com os níveis de escolaridade mais baixos e que, no momento da inquirição, se situavam principalmente no escalão etário compreendido entre os 41 e os 45 anos (cf. Quadro II.121, em anexo). Estes trabalhadores não reclamam grandes dificuldades na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar (Quadro 103).

Quadro 103 - Situação individual e contexto familiar dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração

1- Idade média actual	40
2- Sexo (%)	
Mulheres	75,0
Homens	25,0
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	25,0
Casado(a)	62,5
Viúvo(a)	6,2
Outro ⁵⁵⁴	6,2
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
De 500 euros a 1000 euros	56,2
De 1001 euros a 1500 euros	31,2
De 1501 a 2000 euros	12,5
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	31,2
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	18,8
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	12,5
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	6,2
Ensino secundário (12º ano)	12,5
Licenciatura	18,8
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	93,8

A idade média de entrada destes inquiridos no emprego actual deu-se por volta dos 38 anos (tendo, neste caso, o trabalhador mais novo entrado na economia social com 19 anos e o trabalhador mais velho com 63 anos. As diferenças entre este valor mínimo e máximo são significativas). Ao entrarem na economia social com esta média de idades, é natural que estes trabalhadores já tenham tido outros empregos. Para 12,5% destes trabalhadores, o emprego actual constitui o primeiro emprego e igual percentagem de trabalhadores teve três empregos. Nesta quantificação sobre o número de empregos tidos é possível observar que 37,5% destes inquiridos tinha tido um emprego anteriormente e 25%, dois empregos. Segundo a opinião destes

⁵⁵³ Sete trabalhadores trabalham em cooperativas, cinco em misericórdias, dois em centros sociais paroquiais e dois em associações de solidariedade social.

⁵⁵⁴ União de facto.

inquiridos, o emprego actual é totalmente diferente dos empregos que tiveram no passado, incidindo essas diferenças no tipo de entidade empregadora e nas tarefas desempenhadas. Talvez por esta razão, ou seja, por esta descontinuidade ao nível do conteúdo do trabalho, estes trabalhadores considerem “nada importante” (71,4%) os empregos anteriores para a obtenção do emprego actual. Contudo, a maioria destes trabalhadores avalia o seu percurso profissional em “evolução contínua”. A trajectória profissional destes inquiridos conheceu algumas interrupções e a vontade de sair do país rumo à procura de uma vida melhor apenas se manifestou em três destes trabalhadores (Quadro 104).

Quadro 104 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração

1- Idade média de entrada no emprego actual	38
2- Idade média do primeiro emprego	23
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	12,5
1 emprego	37,5
2 empregos	25,0
3 empregos	12,5
4 empregos	6,2
Mais de 5 empregos	6,2
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	100,0
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	71,4
Importante	28,6
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	53,3
Evolução lenta e em ziguezague	6,7
Estagnação	6,7
Regressão	6,7
Outra ⁵⁵⁵	26,7
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	62,5
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	18,8
9- Motivos do desemprego	
Mudança de residência	12,5
Outro(s)	87,5
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	62,5
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	30,0
12- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	0,0

Como explicámos no início da caracterização deste grupo, falamos de pessoas que passaram por situações de desemprego cuja duração se prolongou por mais de um ano. Como causas principais desta situação, os inquiridos identificaram as seguintes: questões familiares e pessoais; fim de estudos; iniciativa própria e encerramento da actividade. Entre aqueles que criaram o seu próprio negócio, todos eles já não o têm.

Estamos a falar de um grupo que ainda não tem “muitos anos de casa”. Mais de metade dos inquiridos ainda não está há mais de três anos. A esmagadora maioria (81,8%) tem um salário entre os “400 euros e os 700 euros” e tal como aconteceu com os outros dois grupos que apresentámos, também aqui a percepção sobre a justiça do salário recebido fica aquém do desejado. É significativa a presença dos profissionais não qualificados (68,8%) (Quadro 105).

⁵⁵⁵ Estável e evolução contínua e em ziguezague.

Quadro 105 - Situação actual dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	6,2
Entre 6 meses a 1 ano	12,5
Entre 1 ano a 3 anos	56,2
Entre 3 anos a 5 anos	25,0
2- Grupo socioprofissional (%)	
Profissionais altamente qualificados	18,8
Profissionais qualificados	6,3
Profissionais semi-qualificados (especializados)	6,3
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	68,8
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁵⁶	
Pouco satisfeito	12,5
Satisfeito	43,8
Muito satisfeito	37,5
Totalmente satisfeito	6,2
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁵⁷	
Pouco satisfeito	18,8
Satisfeito	50,0
Muito satisfeito	31,2
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Pouco adequado	13,3
Adequado	73,3
Bastante adequado	13,3
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	37,5
Contrato a termo	31,2
Sem contrato	31,2
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	9,1
400 euros a 700 euros	81,8
701 euros a 1000 euros	9,1
8- Opinião sobre salário (média)⁵⁵⁸	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,91
Está de acordo com as minhas habilitações	1,91
Está de acordo com a minha experiência	2,09
É justo	1,73
Está de acordo com o que é praticado no mercado	1,86
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,82
9- Satisfação global (média)⁵⁵⁹	
Situação contratual	2,91
Duração semanal do trabalho	2,87
Duração diária do trabalho	2,87
Período de descanso semanal	2,94
Remuneração	2,44
Política de promoções e de carreiras	2,57
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,06
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,31
Condições físicas do trabalho	3,00
Estabilidade e segurança a nível profissional	2,93
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,75
Sentimento de ser útil	3,19
Participação e espírito de equipa	2,62

⁵⁵⁶ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁵⁷ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁵⁸ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁵⁵⁹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Quadro 105 - Situação actual dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração (cont.)

10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	12,5
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	100,0
Forma de adquirir mais experiência	50,0
12- % de trabalhadores sindicalizados	0,0

Se compararmos o nível médio de satisfação em relação ao trabalho e ao emprego destes trabalhadores com o grupo dos jovens (cf. Quadro 102), observamos que estes níveis são mais baixos. Leitura igual pode ser feita se os compararmos com os valores dos inquiridos para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego (cf. Quadro 95). Os níveis de satisfação mais elevados ocorrem com as “relações com colegas, subordinados e superiores”; o “sentimento de ser útil” e a “autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa” e os menos elevados recaem sobre a “remuneração”; a “política de promoções e de carreiras” e as “oportunidades de desenvolvimento e formação”.

Apenas dois destes trabalhadores têm outro emprego (monitor num ginásio e desenvolvimento de páginas para a internet). Estes empregos são importantes para completar o rendimento familiar e adquirir mais experiência.

10.2.3.- Mulheres

Entre todos os grupos que caracterizamos neste ponto do trabalho, este é o grupo com maior representatividade: 242 trabalhadoras, comprovando desde já a nossa hipótese que a realidade do trabalho e do emprego na economia social é feminina. Como é evidente, é a variável sexo que está na base da definição deste grupo. Assim, estas mulheres equivalem a 75,2% do total da nossa amostra. 24,4% destas mulheres trabalha em cooperativas e as restante nas organizações pertencentes à componente social. A sua distribuição pela componente social é a seguinte: 25,6% em misericórdias; 20,7% em associações de solidariedade social; 16,9% em fundações de solidariedade social; 7,4% em centros sociais paróquias e 5% num instituto de organização religiosa.

Num breve retrato sobre estas mulheres (Quadro 106), a maior parte é casada e tem um rendimento médio mensal que varia entre os 500 euros e os 1500 euros. Quanto ao nível de habilitações destas mulheres, apesar de 27,3% ser detentora do grau de licenciatura, se somarmos os três primeiros níveis de habilitações, verificamos que eles atingem os 46%, pelo que muito ainda há a fazer nesta matéria na economia social. A este propósito é importante não esquecer a feminização que conhece o ensino superior em Portugal e a proliferação de cursos na área do social que surgiram na década de 90. Assim, se cruzarmos a variável habilitações com a idade actual, verificamos que são as trabalhadoras dos escalões etários mais jovens que têm o nível da habilitações mais elevado, neste caso, ao nível da licenciatura e que as cinco trabalhadoras que possuem mestrado, pertencem maioritariamente ao escalão compreendido entre os 26 e os 30 anos (cf. Quadro II.122, em anexo).

Quadro 106 - Dados individuais e contexto familiar das mulheres

1- Idade média actual	39
2- Sexo (%)	
Mulheres	100,0
3- Estado civil (%)	
Solteira	20,7
Casada	69,8
Viúva	3,3
Divorciada	3,7
Outro ⁵⁶⁰	2,5
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	4,6
De 500 euros a 1000 euros	34,9
De 1001 euros a 1500 euros	34,5
De 1501 a 2000 euros	13,9
De 2001 euros a 3000 euros	9,7
Mais de 3000 euros	2,5
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	17,8
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	11,2
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	17,4
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	5,0
Ensino secundário (12º ano)	18,6
Bacharelato	0,8
Licenciatura	27,3
Mestrado	2,1
6- % de trabalhadoras que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	91,7

Em média, as inquiridas entraram no emprego actual com 29 anos; mas o primeiro emprego ocorreu por volta dos 22 anos. Esta diferença justifica-se, em parte, se atendermos ao facto de estas trabalhadoras já terem tido pelo menos uma experiência profissional antes de entrar no emprego actual; com a excepção das oitenta e cinco mulheres (35,1%) para quem a economia social representou o primeiro emprego. Mas, apesar da experiência profissional que estas trabalhadoras revelam, o que é certo é que existem significativas diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual. Numa análise a essas diferenças, podemos afirmar que elas se consubstanciam na profissão/categoria profissional anteriormente detida (tipo de trabalho e tarefas executadas), no tipo de entidade patronal (alguma relevância para o sector privado lucrativo) e no público-alvo. Apesar das importantes diferenças a nível dos empregos que caracterizaram o percurso destas trabalhadoras, 43,9% considera que os empregos anteriores foram importantes para a obtenção do emprego actual, enquanto 29,9% não lhes atribui qualquer importância. De qualquer forma, o balanço que fazem do seu percurso é positivo: 62,6% considera que o seu percurso tem estado em “evolução contínua”. Mas existe uma pequena percentagem (10,1%) que considera que o seu percurso tem estado estagnado. A interrupção da actividade foi uma etapa pela qual passaram 37,3% destas mulheres (Quadro 107).

⁵⁶⁰ Separada e união de facto.

Quadro 107 - Percurso laboral/profissional das mulheres

1- Idade média de entrada no emprego actual	29
2- Idade média do primeiro emprego	22
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	35,1
1 emprego	32,2
2 empregos	14,0
3 empregos	11,6
4 empregos	3,3
Mais de 5 empregos	3,7
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	85,4
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	29,9
Pouco importante	12,7
Importante	43,9
Bastante importante	10,8
Muitíssimo importante	2,5
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	62,6
Evolução lenta e em ziguezague	3,8
Estagnação	10,1
Regressão	0,8
Outra ⁵⁶¹	22,7
7- % de trabalhadoras que interrompeu actividade profissional	37,3
8- Trabalhadoras que estiveram emigrados (%)	16,6
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	13,2
<i>9.1.- Motivos do desemprego</i>	
Fim do contrato	15,2
Mudança de residência	9,1
Falência	3,0
Outro(s)	75,8
<i>9.2.- Duração do desemprego (%)</i>	
Menos de 6 meses	37,5
De seis meses a um ano	25,0
Mais de um ano	37,5
10- % de trabalhadoras que pensou criar um negócio	45,5
11- % de trabalhadoras que criou o seu próprio negócio	12,7
12- % de trabalhadoras que ainda tem esse negócio	50,0

A maior parte destas mulheres nunca esteve emigrada. No entanto, 16,6% têm no seu “currículo” esta experiência. Os motivos que as levaram a sair do país centram-se essencialmente no desejo de melhorar de vida, no acompanhar a família e no desafio/na mudança/na aventura proporcionada pela decisão de abandonar Portugal. Como tivemos oportunidade de referir em pontos anteriores deste trabalho, o desemprego afecta particularmente as mulheres. Esse é, também, o retrato que aqui encontramos. Dos 323 trabalhadores que constituem a nossa amostra, “apenas” quarenta e três trabalhadores conheceram nos últimos cinco anos uma situação de desemprego. Destes quarenta e três trabalhadores, trinta e dois são mulheres. As causas desta situação, para além das situações de fim de contrato, mudança de residência e falência, incidiram particularmente: em motivos familiares⁵⁶²/pessoais; em situações de fim de estudos ou na decisão de os continuar; nos fins dos estágios; no regresso a Portugal e na iniciativa própria. Quanto à duração deste desemprego, podemos verificar que, para algumas delas, essa situação foi relativamente rápida

⁵⁶¹ Entre estas “outras” possibilidades de resposta está fundamentalmente subjacente a ideia de um percurso marcado pela estabilidade.

⁵⁶² A “força” desta causa bem pode estar associada ao efeito do género, sendo as mulheres sempre mais penalizadas quando existem responsabilidades familiares para assumir.

(menos de 6 meses), enquanto para outras, essa situação teve uma duração superior a um ano. O espírito de iniciativa não está muito presente. Apesar de já ter ocorrido a estas mulheres (45,5%) a ideia de criar um negócio próprio, apenas 12,7% o concretizou e apenas metade delas ainda o mantém (Quadro 107).

Ao estarmos na presença de um universo feminino - marca esta da economia social - é natural que este facto se reflecta na antiguidade destas trabalhadoras, tal como se pode constatar na leitura do Quadro 108. Apesar desta feminização, nenhuma mulher ocupa o grupo socioprofissional dos quadros superiores.

Quadro 108 - Situação actual das mulheres

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	2,5
Entre 6 meses a 1 ano	4,1
Entre 1 ano a 3 anos	13,6
Entre 3 anos a 5 anos	11,6
Entre 5 anos a 10 anos	29,8
Entre 10 anos a 15 anos	18,6
Entre 15 anos a 20 anos	7,0
Entre 20 anos a 25 anos	5,8
Mais de 25 anos	7,0
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Quadros médios	3,7
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	0,8
Profissionais altamente qualificados	24,8
Profissionais qualificados	3,3
Profissionais semi-qualificados (especializados)	19,4
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	47,9
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁶³	
Pouco satisfeito	2,5
Satisfeito	51,9
Muito satisfeito	37,8
Totalmente satisfeito	7,9
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁶⁴	
Pouco satisfeito	6,6
Satisfeito	66,8
Muito satisfeito	22,4
Totalmente satisfeito	4,1
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	2,5
Pouco adequado	8,3
Adequado	72,5
Bastante adequado	10,0
Totalmente adequado	6,7
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	78,9
Contrato a termo	14,0
Contrato a tempo parcial	1,2
Recibos verdes	0,8
Sem contrato	2,9
Outra	1,2
Não sabe	0,8
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	2,6
400 euros a 700 euros	66,4
701 euros a 1000 euros	21,3
1001 euros a 1250 euros	8,1
1251 euros a 1600 euros	1,7

⁵⁶³ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁶⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Quadro 108 - Situação actual das mulheres (cont.)

8- Opinião sobre salário (média)⁵⁶⁵	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,92
Está de acordo com as minhas habilitações	2,54
Está de acordo com a minha experiência	2,14
É justo	1,91
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,33
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,83
9- Satisfação global (média)⁵⁶⁶	
Situação contratual	3,14
Duração semanal do trabalho	3,06
Duração diária do trabalho	3,04
Período de descanso semanal	3,07
Remuneração	2,40
Política de promoções e de carreiras	2,55
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,22
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,33
Condições físicas do trabalho	3,06
Estabilidade e segurança a nível profissional	3,05
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,95
Sentimento de ser útil	3,50
Participação e espírito de equipa	3,00
10- % de trabalhadoras que têm outro emprego para além do actual	9,5
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	60,9
Porque tem um horário que o permite	34,8
Porque a sua situação actual não é estável	13,0
Forma de adquirir mais experiência	39,1
Forma de estabelecer contactos	8,7
Forma de desenvolver competências	39,1
Gosto de trabalhar em contextos de trabalho diferentes	21,7
Outras razões ⁵⁶⁷	21,7
12- % de trabalhadoras sindicalizadas	13,3

De um modo geral, estas trabalhadoras estão satisfeitas com o seu emprego, ainda que, tal como já vem sendo hábito em todos os grupos caracterizados até ao momento, essa satisfação seja mais elevada em relação ao trabalho do que ao emprego. 7,9% destas trabalhadoras encontra-se totalmente satisfeita com o seu trabalho, ainda que um pouco mais de metade esteja satisfeita. Esta satisfação poderá decorrer, entre outros aspectos, do grau de adequação que estas trabalhadoras consideram existir entre o trabalho que realizam e o seu nível de formação e competências profissionais. Opinião esta que já não partilham no que diz respeito ao salário, pois este está desajustado do trabalho que executam, pelo que se torna, entre outros motivos, injusto. Sem grandes diferenças comparativamente aos grupos anteriores se encontram os aspectos que apresentam um nível de satisfação mais elevado e os que apresentam um nível de satisfação mais baixo (Quadro 108). Também para este grupo de inquiridas, a economia social “falha” um pouco ao nível da política de promoções e carreiras (um problema que é identificado por todos os grupos que já descrevemos e os que ainda iremos descrever).

A nível da situação contratual podemos afirmar que a estabilidade da relação laboral está presente. 78,9% destas mulheres tem um contrato sem termo. Contudo,

⁵⁶⁵ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁵⁶⁶ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁶⁷ Manter a situação que já detinha, dar continuidade ao negócio familiar e utilizar competências diversas.

existem algumas trabalhadoras (trinta e quatro) que têm um contrato a termo. Recorde-se que o total de trabalhadores que se encontra nesta situação é de quarenta e cinco. Assim, a precariedade do emprego também marca as mulheres que trabalham na economia social. Apesar da antiguidade e da estabilidade do vínculo contratual, 66,4% destas inquiridas auferem um salário entre os “400 euros e os 700 euros”. As trabalhadoras cujo salário mensal se situam entre os “700 euros e os 1000 euros” correspondem às trabalhadoras que possuem os níveis de habilitação mais elevados (cf. Quadro II.123, em anexo). No entanto, no global, estas inquiridas não consideram que o seu salário esteja muito de acordo com as suas habilitações, ainda que, na escala de concordância que lhes foi apresentada esta seja a afirmação que obtém a segunda média mais elevada. Apenas vinte e três mulheres tem outro emprego para além do actual⁵⁶⁸. Este emprego é entendido como uma fonte complementar do rendimento, que proporciona igualmente a aquisição de experiência e o desenvolvimento de competências (Quadro 108).

10.2.4.- Trabalhadores de baixos rendimentos

Para delimitarmos este grupo, partimos do rendimento médio mensal do agregado familiar e considerámos que enquadraríamos neste grupo, os indivíduos cujo rendimento médio mensal fosse “menos de 500 euros”. Assim, de acordo com os dados da nossa amostra, preenchem este critério 12 indivíduos.

Neste grupo, há apenas um elemento do sexo masculino. Três destes trabalhadores trabalham em cooperativas e nove em organizações da componente social. O estado civil predominante neste grupo é o casado e o nível de habilitações destes inquiridos é baixo, tal como comprovam os dados do Quadro 109:

Quadro 109 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores de baixos rendimentos

1- Idade média actual	49
2- Sexo (%)	
Mulheres	91,7
Homens	8,3
3- Estado civil (%)	
Casado(a)	41,7
Viúvo(a)	25,0
Divorciado(a)	25,0
Outro ⁵⁶⁹	8,3
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	100,0
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	25,0
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	50,0
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	25,0
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	83,3

Estes trabalhadores começaram a sua carreira relativamente jovens (em média aos 22 anos): um deles teve o seu primeiro emprego aos 13 anos. Em média,

⁵⁶⁸ Como por exemplo: limpezas, consultas, negócios de família, prestação de serviços ao domicílio e formação.

⁵⁶⁹ Separada.

entraram no emprego actual com 38 anos. Destes doze trabalhadores, metade teve apenas um emprego antes do actual, dois deles nenhum emprego e outros dois, tiveram dois empregos anteriormente. A natureza do trabalho e o sector de actividade constituem as principais marcas das diferenças em relação aos empregos pelos quais passaram. Mas, apesar das diferenças, o percurso até então alcançado foi, para 50% dos inquiridos (que o avaliou como estando em evolução contínua), importante para a obtenção do emprego actual, enquanto para 40% foi pouco importante. Menos de metade destes trabalhadores interrompeu já alguma vez a sua actividade profissional (Quadro 110).

Quadro 110 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores de baixos rendimentos

1- Idade média de entrada no emprego actual	38
2- Idade média do primeiro emprego	22
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	16,7
1 emprego	50,0
2 empregos	16,7
3 empregos	8,3
4 empregos	8,3
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	90,0
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Pouco importante	40,0
Importante	50,0
Bastante importante	10,0
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	50,0
Regressão	8,3
Outra ⁵⁷⁰	41,7
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	41,7
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	33,3
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	8,3
<i>9.1.- Motivos do desemprego</i>	
Outro(s)	100,0
<i>9.2.- Duração do desemprego (%)</i>	
Menos de 6 meses	100,0
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	25,0
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	0,0

Foram poucos os trabalhadores que partiram para o exterior no passado - apenas quatro - e fizeram-no com o intuito principal de ir ao encontro de uma vida melhor. O desemprego afectou já a vida destes trabalhadores. No entanto, os dados obtidos permitem-nos afirmar que este problema ocorreu já há alguns anos atrás, pois nos últimos cinco anos, apenas um destes trabalhadores de baixos rendimentos passou - por motivos pessoais - por esta situação, cuja duração foi inferior a seis meses. O espírito de iniciativa, na sua vertente empreendedora, não marca o percurso destes inquiridos, já que nenhum deles criou alguma vez o seu próprio negócio.

A antiguidade destes inquiridos reflecte-se na sua situação contratual. Mais de 80% encontra-se numa situação contratual sem termo (permanente), sendo este o factor de satisfação que obtém a terceira média mais elevada (3,18). No “topo” da lista dos factores de satisfação estão, mais uma vez, as “relações com colegas, subordinados e superiores” (3,33) e o “sentimento de ser útil” (3,25). No entanto, os

⁵⁷⁰ As outras respostas foram: “estável”.

seus salários são baixos, sendo este o factor que merece a avaliação menos positiva (2,08), ao lado da “política de promoções e de carreiras” (2,44), do “período de descanso semanal” (2,67) e da “participação e espírito de equipa” (2,67). Estes trabalhadores apesar de acharem que o salário que recebem não está muito de acordo com o trabalho que executam, não deixam de manifestar uma “quase” concordância (2,70) com o facto de ele estar de acordo com as habilitações que possuem. De um modo geral, estes trabalhadores estão satisfeitos com o seu trabalho e com o seu emprego. Mais de 90% destes trabalhadores integra o grupo dos profissionais não qualificados (Quadro 111).

Quadro 111 - Situação actual dos trabalhadores de baixos rendimentos

1- Antiguidade (%)	
Entre 6 meses a 1 ano	8,3
Entre 1 ano a 3 anos	8,3
Entre 5 anos a 10 anos	50,0
Entre 10 anos a 15 anos	25,0
Mais de 25 anos	8,3
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Profissionais semi-qualificados (especializados)	8,3
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	91,7
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁷¹	
Satisfeito	58,3
Muito satisfeito	41,7
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁷²	
Pouco satisfeito	8,3
Satisfeito	83,3
Muito satisfeito	8,3
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Pouco adequado	25,0
Adequado	75,0
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	83,3
Contrato a termo	8,3
Sem contrato	8,3
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	18,2
400 euros a 700 euros	81,8
8- Opinião sobre salário (média)⁵⁷³	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,64
Está de acordo com as minhas habilitações	2,70
Está de acordo com a minha experiência	1,90
É justo	1,91
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,00
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	3,00

⁵⁷¹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁷² Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁷³ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

Quadro 111 - Situação actual dos trabalhadores de baixos rendimentos (cont.)

9- Satisfação global (média)⁵⁷⁴	
Situação contratual	3,18
Duração semanal do trabalho	2,75
Duração diária do trabalho	2,75
Período de descanso semanal	2,67
Remuneração	2,08
Política de promoções e de carreiras	2,44
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,08
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,33
Condições físicas do trabalho	2,83
Estabilidade e segurança a nível profissional	3,00
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,92
Sentimento de ser útil	3,25
Participação e espírito de equipa	2,67
10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	8,3
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	100,0
Porque tem um horário que o permite	100,0
Porque a sua situação actual não é estável	100,0
12- % de trabalhadores sindicalizados	8,3

Neste grupo, só uma pessoa tem outro emprego para além do actual. Trata-se de uma trabalhadora que faz limpezas numa casa particular e fá-lo por várias razões: para completar o rendimento e porque a sua situação não é estável. Além destas duas razões tem também um horário que lhe permite ter o segundo emprego.

10.2.5.- Trabalhadores com fracas qualificações

O critério subjacente à definição do grupo - trabalhadores com fracas qualificações - é o nível de habilitações. Desta forma, considerámos trabalhadores com fracas habilitações, os trabalhadores com o ensino básico primário (4 anos) e ensino básico 2º ciclo (6 anos). Esta opção encontra a sua justificação em dois pontos principais: por um lado, o facto de a obrigatoriedade da frequência dos doze anos de escolaridade ser relativamente recente no nosso país e, por outro lado, porque a obrigatoriedade do 9º ano não terá atingido muitos destes trabalhadores. Contudo, apesar destas “obrigatoriedades”, o abandono escolar é, em Portugal, ainda um problema com alguma expressividade, apesar dos importantes progressos feitos a este nível.

Definido o critério utilizado, são 83 os trabalhadores da nossa amostra que o preenchem. Sem surpresas, as mulheres estão em maioria (84,3%). Os homens são apenas treze neste grupo de inquiridos. Destes oitenta e três trabalhadores, 34,9% trabalha em cooperativas (21 mulheres e 8 homens) e os restantes nas organizações da componente social. A este nível, são as misericórdias e as fundações de solidariedade, as principais empregadoras (ver Quadro II.124, em anexo).

⁵⁷⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Quadro 112 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores com fracas qualificações

1- Idade média actual	50
2- Sexo (%)	
Mulheres	84,3
Homens	15,7
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	6,0
Casado(a)	81,9
Viúvo(a)	7,2
Divorciado(a)	2,4
Outro ⁵⁷⁵	2,4
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	11,1
De 500 euros a 1000 euros	59,3
De 1001 euros a 1500 euros	24,7
De 1501 a 2000 euros	4,9
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	61,4
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	38,6
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	94,0

A maior parte destes trabalhadores é casada e usufrui de um rendimento médio mensal que se situa entre os “500 euros e os 1000 euros”. Estes trabalhadores não têm tido problemas na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar (Quadro 112). O nível de habilitações é baixo como facilmente se depreende da natureza do grupo em causa, comprovando os dados que este fraco nível de habilitações corresponde aos trabalhadores mais velhos (cf. Quadro II.125, em anexo).

Não se pode dizer que este grupo de trabalhadores tenha chegado ao emprego actual numa fase propriamente jovem, uma vez que a média de idades com que estes trabalhadores aqui chegaram, ultrapassou os 35 anos. Daqui decorre, naturalmente, para a maior parte destes trabalhadores, a existência de um percurso laboral/profissional marcado por outras experiências profissionais (antes de vir para o emprego actual 38,6% teve um emprego; 15,7% teve dois empregos; 10,8% teve três empregos; 7,2% teve quatro empregos e 2,4% teve mais de cinco empregos). A excepção fica apenas reservada para 25,3% destes inquiridos, para quem o emprego actual foi o primeiro emprego. A descontinuidade ao nível do tipo de trabalho apresenta-se como um traço comum a todos os grupos estudados, uma vez que, em todos eles, se registam significativas diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual⁵⁷⁶. Mas esta descontinuidade parece não influenciar a avaliação que estes inquiridos fazem do seu percurso profissional, já que 60% considera que tem sido um percurso em “evolução contínua” e 50% considera que os empregos anteriores foram importantes para a obtenção do emprego actual. Acrescente-se, também, que mais de 90% destes trabalhadores considera que o seu trabalho é adequado à formação e às suas competências profissionais (Quadro 113).

⁵⁷⁵ Em processo de divórcio e separada.

⁵⁷⁶ No caso deste grupo, essas diferenças estão fundamentalmente relacionadas com o tipo de trabalho e o sector de actividade.

Quadro 113 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores com fracas qualificações

1- Idade média de entrada no emprego actual	36
2- Idade média do primeiro emprego	22
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	25,3
1 emprego	38,6
2 empregos	15,7
3 empregos	10,8
4 empregos	7,2
Mais de 5 empregos	2,4
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	87,1
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	35,5
Pouco importante	12,9
Importante	50,0
Bastante importante	1,6
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	60,0
Evolução lenta e em ziguezague	2,5
Estagnação	7,5
Regressão	1,2
Outra ⁵⁷⁷	28,8
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	43,4
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	31,3
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	15,7
9.1.- Motivos do desemprego	
Mudança de residência	7,1
Falência	7,1
Outro(s)	85,7
9.2.- Duração do desemprego (%)	
Menos de 6 meses	30,8
De seis meses a um ano	7,7
Mais de um ano	61,5
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	33,7
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	17,9
12- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	40,0

Apesar da experiência de emigração não ser maioritária entre estes inquiridos, 31,3% já a viveu. As razões são “as de sempre”: melhorar de vida, acompanhar a família e ganhar dinheiro. O desemprego marcou já a vida de alguns destes trabalhadores, particularmente o desemprego de longa duração. As causas principais desta situação estiveram essencialmente ligadas a razões familiares/pessoais; ao regresso a Portugal; ao encerramento das actividades e à iniciativa dos trabalhadores quando se despediram. Dos cinco trabalhadores deste grupo que criaram um negócio próprio, apenas dois o mantém.

Relativamente à situação actual destes trabalhadores, estamos na presença de um grupo em que mais de metade já está há mais de cinco anos no emprego actual, o que nos ajuda a compreender, mais uma vez, a natureza do vínculo contratual predominante: contrato sem termo (83,1%). A estabilidade inerente a este tipo de vínculo reflecte-se no nível de satisfação manifestado por estes trabalhadores relativamente à sua situação contratual (3,05) e ao facto de 78,3% estar satisfeito com o seu emprego. Mais uma vez, o grupo dos profissionais não qualificados é o mais representado (Quadro 114).

⁵⁷⁷ Neste caso, a maioria das respostas é “estável”.

Quadro 114 - Situação actual dos trabalhadores com fracas qualificações

1- Antiguidade (%)	
Entre 6 meses a 1 ano	2,4
Entre 1 ano a 3 anos	16,9
Entre 3 anos a 5 anos	4,8
Entre 5 anos a 10 anos	24,1
Entre 10 anos a 15 anos	14,5
Entre 15 anos a 20 anos	10,8
Entre 20 anos a 25 anos	8,4
Mais de 25 anos	18,1
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Quadros médios	1,2
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2,4
Profissionais semi-qualificados (especializados)	21,7
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	74,7
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁷⁸	
Pouco satisfeito	1,2
Satisfeito	63,9
Muito satisfeito	32,5
Totalmente satisfeito	2,4
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁷⁹	
Pouco satisfeito	6,0
Satisfeito	78,3
Muito satisfeito	15,7
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	1,2
Pouco adequado	7,4
Adequado	91,4
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	83,1
Contrato a termo	8,4
Sem contrato	8,4
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	1,3
400 euros a 700 euros	92,1
701 euros a 1000 euros	6,6
8- Opinião sobre salário (média)⁵⁸⁰	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,80
Está de acordo com as minhas habilitações	2,92
Está de acordo com a minha experiência	1,93
É justo	1,96
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,32
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,90
9- Satisfação global (média)⁵⁸¹	
Situação contratual	3,05
Duração semanal do trabalho	2,90
Duração diária do trabalho	2,89
Período de descanso semanal	2,87
Remuneração	2,28
Política de promoções e de carreiras	2,65
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,02
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,29
Condições físicas do trabalho	2,94
Estabilidade e segurança a nível profissional	2,99
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,81
Sentimento de ser útil	3,33
Participação e espírito de equipa	2,80

⁵⁷⁸ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁷⁹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁸⁰ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁵⁸¹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Quadro 114 - Situação actual dos trabalhadores com fracas qualificações (cont.)

10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	7,2
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	83,3
Porque tem um horário que o permite	66,7
Porque a sua situação actual não é estável	16,7
Forma de estabelecer contactos	16,7
Gosto de trabalhar em contextos de trabalho diferentes	16,7
Outras razões	16,7
12- % de trabalhadores sindicalizados	12,0

Mais de 90% destes trabalhadores auferem um salário compreendido entre os “400 euros e os 700 euros”, daí o nível de insatisfação relativamente à remuneração (2,28) e a manifestação de desacordo em relação à afirmação “o meu salário está de acordo com o trabalho que eu executo” (1,80). No entender destes inquiridos, o que recebem também não corresponde à experiência que já possuem. Mas, apesar dos baixos salários, a opção de encontrar noutra emprego, por exemplo, uma solução para esta situação, não constitui uma opção destes trabalhadores, uma vez que apenas seis deles (7,2%) acumulam outro emprego com o emprego actual. Fazem-no principalmente como forma de completar o rendimento familiar e porque têm um horário que o permite (Quadro 114).

10.2.6.- Trabalhadores de meia-idade

Foi a partir da variável idade que definimos o grupo dos trabalhadores de meia-idade. Assim sendo, fazem parte deste grupo os indivíduos cuja idade actual esteja compreendida entre os 45 anos e os 54 anos. Os resultados da nossa amostra confirmam que 74 trabalhadores se enquadram neste critério, sendo 59 do sexo feminino e 15 do sexo masculino. A componente social continua a ser a maior empregadora, destacando-se, no âmbito deste grupo, as associações de solidariedade e as misericórdias (ver Quadro II.126, em anexo).

Com uma média de idade a aproximar-se dos 50 anos, estes trabalhadores, a maior parte casados, possuem baixas qualificações, o que nos leva a reforçar a convicção de que têm sido as gerações mais novas a contribuir para a elevação do nível de qualificação dos trabalhadores da economia social. Se analisarmos o rendimento médio mensal deste grupo é no segundo escalão (“de 500 euros a 1000 euros”) que se situa a percentagem mais elevada (38,9%), seguindo-se o escalão compreendido entre os “1001 euros e os 1500 euros” (26,4%) (Quadro 115).

Quadro 115 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores de meia-idade

1- Idade média actual	49
2- Sexo (%)	
Mulheres	79,7
Homens	20,3
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	4,1
Casado(a)	81,1
Viúvo(a)	6,8
Divorciado(a)	5,4
Outro	2,7

Quadro 115 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores de meia-idade (cont.)

4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	9,7
De 500 euros a 1000 euros	38,9
De 1001 euros a 1500 euros	26,4
De 1501 a 2000 euros	15,3
De 2001 euros a 3000 euros	6,9
Mais de 3000 euros	2,8
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	23,0
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	20,3
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	25,7
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	10,8
Ensino secundário (12º ano)	9,5
Licenciatura	10,8
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	93,2

A entrada destes trabalhadores no emprego actual foi feita já em plena idade adulta, tendo o primeiro emprego sido obtido por volta dos 21 anos. Daí que o percurso laboral/profissional destes trabalhadores conheça a passagem por empregos anteriores, apesar de, mais uma vez, as diferenças entre esses empregos serem muitas⁵⁸². É concedida alguma importância aos empregos anteriores na obtenção do emprego actual, apesar de 26,4% os considerar “nada importantes”. Contudo, estes trabalhadores fazem uma avaliação positiva do seu percurso (Quadro 116).

Quadro 116 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores de meia-idade

1- Idade média de entrada no emprego actual	33
2- Idade média do primeiro emprego	21
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	28,4
1 emprego	31,1
2 empregos	12,2
3 empregos	18,9
4 empregos	4,1
Mais de 5 empregos	5,4
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	81,1
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	26,4
Pouco importante	13,2
Importante	52,8
Bastante importante	7,5
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	54,2
Evolução lenta e em ziguezague	1,4
Estagnação	12,5
Regressão	2,8
Outra ⁵⁸³	29,2

⁵⁸² Estas diferenças manifestam-se em dois aspectos principais: por um lado, o tipo de actividades económicas e, por outro lado, como consequência deste primeiro aspecto, o tipo de trabalho.

⁵⁸³ Em ziguezague, estável e evolução lenta.

Quadro 116 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores de meia-idade (cont.)

7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	46,6
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	25,7 ⁵⁸⁴
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	8,1
9.1.- Motivos do desemprego	
Falência	16,7
Outro(s) ⁵⁸⁵	83,3
9.2.- Duração do desemprego (%)	
Menos de 6 meses	40,0
De seis meses a um ano	20,0
Mais de um ano	40,0
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	45,9
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	32,4
12- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	63,6

No que diz respeito à criação do próprio negócio, apenas onze destes trabalhadores o criou; tendo quatro deles já desistido desse negócio.

Este grupo de trabalhadores conta já com uns “bons anos” no que diz respeito à antiguidade - com a inerente estabilidade contratual - e, de um modo global, a apreciação que fazem do trabalho e do emprego é positiva. Ao nível da satisfação, este grupo valoriza as recompensas intrínsecas (por exemplo, o sentimento de ser útil), sendo mais uma vez o salário, o alvo de uma menor satisfação. No entender destes trabalhadores, o salário que recebem não está de acordo nem com o trabalho que fazem nem com a experiência adquirida. Consequentemente, há uma percepção de injustiça relativamente àquilo que recebem como contrapartida do seu trabalho. A grande maioria destes trabalhadores recebe entre “400 euros e 700 euros”. Na “pirâmide” dos grupos socioprofissionais são os da base os que estão mais presentes (Quadro 117).

Quadro 117 - Situação actual dos trabalhadores de meia-idade

1- Antiguidade (%)	
Menos de 6 meses	1,4
Entre 1 ano a 3 anos	6,8
Entre 3 anos a 5 anos	4,1
Entre 5 anos a 10 anos	21,6
Entre 10 anos a 15 anos	20,3
Entre 15 anos a 20 anos	5,4
Entre 20 anos a 25 anos	20,3
Mais de 25 anos	20,3
2- Categoria profissional (%)	
Quadros superiores	2,7
Quadros médios	2,7
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1,4
Profissionais altamente qualificados	9,5
Profissionais qualificados	8,1
Profissionais semi-qualificados (especializados)	24,3
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	51,4
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁸⁶	
Pouco satisfeito	6,8
Satisfeito	50,7
Muito satisfeito	34,2
Totalmente satisfeito	8,2

⁵⁸⁴ A decisão destes trabalhadores de sair do país esteve associada ao tradicional desejo de melhorar de vida e de acompanhar a família.

⁵⁸⁵ Tais como: o falecimento do proprietário; o regresso a Portugal; a perda de eleições autárquicas; motivos familiares e redução de pessoal.

⁵⁸⁶ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Quadro 117 - Situação actual dos trabalhadores de meia-idade (cont.)

4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁸⁷	3,23
Pouco satisfeito	8,2
Satisfeito	63,0
Muito satisfeito	26,0
Totalmente satisfeito	2,7
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Nada adequado	1,4
Pouco adequado	8,5
Adequado	78,9
Bastante adequado	8,5
Totalmente adequado	2,8
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	89,0
Contrato a termo	5,5
Recibos verdes	1,4
Sem contrato	1,4
Outra	2,7
7- Salário (%)	
Menos de 400 euros	1,4
400 euros a 700 euros	73,6
701 euros a 1000 euros	19,4
1001 euros a 1250 euros	4,2
1251 euros a 1600 euros	1,4
8- Opinião sobre salário (média)⁵⁸⁸	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,82
Está de acordo com as minhas habilitações	2,61
Está de acordo com a minha experiência	1,94
É justo	1,90
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,41
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,91
9- Satisfação global (média)⁵⁸⁹	
Situação contratual	3,08
Duração semanal do trabalho	2,96
Duração diária do trabalho	2,96
Período de descanso semanal	2,90
Remuneração	2,32
Política de promoções e de carreiras	2,61
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,22
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,34
Condições físicas do trabalho	2,97
Estabilidade e segurança a nível profissional	3,04
Oportunidades de desenvolvimento e formação	2,91
Sentimento de ser útil	3,53
Participação e espírito de equipa	2,88
10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	10,8
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	75,0
Porque tem um horário que o permite	37,5
Forma de adquirir mais experiência	12,5
Forma de estabelecer contactos	25,0
Forma de desenvolver competências	37,5
Gosto de trabalhar em contextos de trabalho diferentes	37,5
12- % de trabalhadores sindicalizados	12,2

Do total dos setenta e quatro trabalhadores de meia-idade, apenas oito deles têm outro emprego⁵⁹⁰ e esta escolha, como se poder verificar na leitura do Quadro 117, é o resultado de várias motivações.

⁵⁸⁷ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁸⁸ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁵⁸⁹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

10.2.7.- Trabalhadores em fim de carreira

Tal como na definição do grupo anterior, também aqui partimos da variável idade. Assim, considerámos trabalhadores em fim de carreira, os trabalhadores com mais de 55 anos. São 30 os trabalhadores da nossa amostra que preenchem este critério.

Neste grupo, verifica-se uma igualdade entre os trabalhadores que trabalham na componente cooperativa e os trabalhadores que trabalham nas organizações da componente social (cf. Quadro II.127, em anexo). Na sua maioria, estes trabalhadores são mulheres, casados, com um rendimento médio mensal que se situa entre os “500 euros e os 1000 euros” e com baixas habilitações (83,3% tem apenas a 4ª classe) (Quadro 118).

Quadro 118 - Dados individuais e contexto familiar dos trabalhadores em fim de carreira

1- Idade média actual	59
2- Sexo (%)	
Mulheres	73,3
homens	26,7
3- Estado civil (%)	
Solteiro(a)	6,7
Casado(a)	86,7
Viúvo(a)	6,7
4- Rendimento médio mensal do agregado familiar (%)	
Menos de 500 euros	6,9
De 500 euros a 1000 euros	62,1
De 1001 euros a 1500 euros	24,1
De 1501 a 2000 euros	6,9
5- Habilitações (%)	
Ensino básico primário (4 anos)	83,3
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	10,0
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	3,3
Licenciatura	3,3
6- % de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	96,7

Podemos afirmar que, apesar destes trabalhadores, com a excepção daqueles que encontraram aqui o seu primeiro emprego, terem um percurso profissional marcado pela passagem por outros empregos - independentemente desses empregos serem muito diferentes uns dos outros - acabam por ter uma carreira praticamente consolidada no emprego actual, pois uma análise à variável antiguidade ilustra bem que mais de 65% destes trabalhadores conta já com pelo menos 15 anos de “casa”. Talvez, por este motivo, os empregos anteriores não tenham sido particularmente valorizados quando abordada a questão da sua importância para a obtenção do emprego actual. Segundo a opinião destes trabalhadores, o seu percurso profissional tem sido de evolução contínua (Quadro 119 e Quadro 120).

⁵⁹⁰ Estes empregos abrangem áreas bem diversas: uma funerária, um café, serviços de apoio domiciliário, contabilidade, são alguns dos exemplos.

Quadro 119 - Percurso laboral/profissional dos trabalhadores em fim de carreira

1- Idade média de entrada no emprego actual	40
2- Idade média do primeiro emprego	24
3- Número de empregos tidos (%)	
Nenhum emprego	20,0
1 emprego	50,0
2 empregos	20,0
3 empregos	3,3
4 empregos	3,3
Mais de 5 empregos	3,3
4- Existência de diferenças entre os empregos anteriores e o emprego actual (%)	83,3
5- Importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual (%)	
Nada importante	37,5
Pouco importante	16,7
Importante	45,8
6- Avaliação do percurso profissional (%)	
Evolução contínua	58,6
Estagnação	6,9
Outra ⁵⁹¹	34,5
7- % de trabalhadores que interrompeu actividade profissional	43,3
8- Trabalhadores que estiveram emigrados (%)	23,3
9- Experiência de desemprego (últimos cinco anos) (%)	6,7
9.1.- Motivos do desemprego	
Mudança de residência	33,3
Outro(s)	66,7
9.2.- Duração do desemprego (%)	
Mais de um ano	100,0
10- % de trabalhadores que pensou criar um negócio	33,3
11- % de trabalhadores que criou o seu próprio negócio	20,0
12- % de trabalhadores que ainda tem esse negócio	0,0

Alguns destes trabalhadores (23,3%) partiram para o exterior à procura de uma vida melhor. Se mais uma vez retomarmos a variável antiguidade, compreendemos porque nos últimos cinco, apenas duas pessoas estiveram desempregadas, tendo esta situação sido causada por motivos pessoais, por iniciativa própria e por mudança de residência. Ambos os casos dizem respeito a situações de desemprego de longa duração. Nenhum destes trabalhadores (que tinham sido apenas dois) mantém o negócio que criou (Quadro 119).

À semelhança de todos os outros grupos anteriores, o nível de satisfação destes trabalhadores quer em relação ao trabalho, quer em relação ao emprego é positivo. A apreciação mais satisfatória é feita sobre o “sentimento de ser útil” (3,20) e sobre as “relações com colegas, subordinados e superiores” (3,20). Já os factores causadores de maior insatisfação residem na “remuneração” e na “política de promoções e de carreiras”.

O comentário a fazer sobre este grupo não difere muito do que foi feito para a generalidade dos restantes grupos: os salários são baixos e, de acordo com opinião dos trabalhadores, sem grande correspondência com o trabalho que fazem. Questionados sobre o seu salário, a afirmação a que estes trabalhadores conferem a maior concordância, ainda que esta não seja muito expressiva, é “o meu salário está de acordo com as minhas habilitações”. A maior parte destes trabalhadores (66,7%) integra “a fileira” dos profissionais não qualificados (Quadro 120).

⁵⁹¹ Em ziguezague e estável.

Quadro 120 - Situação actual dos trabalhadores em fim de carreira

1- Antiguidade (%)	
Entre 1 ano a 3 anos	16,7
Entre 3 anos a 5 anos	6,7
Entre 5 anos a 10 anos	3,3
Entre 10 anos a 15 anos	6,7
Entre 15 anos a 20 anos	20,0
Entre 20 anos a 25 anos	16,7
Mais de 25 anos	30,0
2- Grupos socioprofissionais (%)	
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	6,7
Profissionais altamente qualificados	3,3
Profissionais semi-qualificados (especializados)	23,3
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	66,7
3- Grau de satisfação em relação ao trabalho (média) e %⁵⁹²	
Satisfeito	66,7
Muito satisfeito	26,7
Totalmente satisfeito	6,7
4- Grau de satisfação em relação ao emprego (média) e %⁵⁹³	
Satisfeito	93,3
Muito satisfeito	3,3
Totalmente satisfeito	3,3
5- Nível de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (%)	
Adequado	96,7
Totalmente adequado	3,3
6- Situação contratual (%)	
Contrato sem termo (permanente)	83,3
Sem contrato	16,7
7- Salário (%)	
400 euros a 700 euros	84,0
701 euros a 1000 euros	12,0
1001 euros a 1250 euros	4,0
8- Opinião sobre salário (média)⁵⁹⁴	
Está de acordo com o trabalho que executo	1,71
Está de acordo com as minhas habilitações	2,78
Está de acordo com a minha experiência	1,83
É justo	1,95
Está de acordo com o que é praticado no mercado	2,17
Está de acordo com a política salarial aqui praticada	2,70
9- Satisfação global (média)⁵⁹⁵	
Situação contratual	3,08
Duração semanal do trabalho	3,03
Duração diária do trabalho	3,00
Período de descanso semanal	3,10
Remuneração	2,27
Política de promoções e de carreiras	2,83
Autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	3,07
Relações com colegas, subordinados e superiores	3,20
Condições físicas do trabalho	3,00
Estabilidade e segurança a nível profissional	2,93
Oportunidades de desenvolvimento e formação	3,04
Sentimento de ser útil	3,20
Participação e espírito de equipa	2,93
10- % de trabalhadores que têm outro emprego para além do actual	
	10,0
11- Razões para ter outro emprego	
Forma de completar o rendimento familiar	100,0
Porque tem um horário que o permite	66,7
Porque a sua situação actual não é estável	33,3
12- % de trabalhadores sindicalizados	
	23,3

⁵⁹² Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁹³ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

⁵⁹⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁵⁹⁵ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada satisfeito); 2 (pouco satisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito); 5 (totalmente satisfeito).

Para completar o rendimento familiar e porque têm um horário que o permite e uma situação contratual que não é estável, três destes trabalhadores têm outro emprego. São mulheres que fazem limpezas e costura em casas particulares.

Antes de concluirmos este subcapítulo da caracterização dos grupos vulneráveis/em desvantagem, impõe-se um esclarecimento adicional. Partindo de cada caso individual, criámos uma nova variável - acumulação de desvantagens - sendo acumuladas desvantagens a um mesmo indivíduo sempre que tivesse mais do que uma. Por exemplo, o caso 1, é uma mulher e tem fracas habilitações, logo acumula duas desvantagens. O caso 4, é uma mulher, logo só acumula uma desvantagem. Para que a escala ordinal tivesse mais representatividade, considerámos também como primeiro item da escala os grupos não desfavorecidos, ou seja, os casos que cumulativamente não possuem qualquer desvantagem⁵⁹⁶ (Quadro 121).

Quadro 121 - Acumulação de desvantagens

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Grupo não desfavorecido	46	14,2	14,2	14,2
Uma desvantagem	144	44,6	44,6	58,8
Duas desvantagens	75	23,2	23,2	82,0
Três desvantagens	47	14,6	14,6	96,6
Quatro desvantagens	11	3,4	3,4	100,0
Total	323	100,0	100,0	

Assim sendo, e considerando as características da nova variável, foi possível avaliar, através da inferência estatística, diferentes níveis de associação com outras variáveis em estudo. Esta opção da criação da nova variável encontra também a sua razão de ser na necessidade de considerar o indivíduo como um todo. No fundo, quantificámos a desvantagem, mas não a qualificámos.

10.3.- Os trabalhadores e a economia social

10.3.1.- O significado da obtenção do emprego actual

A leitura sobre o significado da obtenção do emprego actual é múltipla, tal como os dados o comprovam (Quadro 122). A alternativa “outro significado” concentra o maior número de respostas. Entre as mais citadas, encontram-se: a possibilidade de ter um emprego perto de casa/das origens; a possibilidade de trabalhar com determinado público, nomeadamente crianças e idosos; a possibilidade de trabalhar na área da sua preferência; a possibilidade de ter um emprego com outras condições de trabalho; a possibilidade de concretizar um sonho/um ideal; o regresso a Portugal; a independência; a possibilidade de ter um emprego mais seguro e a antecipação de uma situação de desemprego.

⁵⁹⁶ A média de acumulação de desvantagens é de 1,48, com um desvio padrão de 1,016.

Quadro 122 - Significado da obtenção do emprego actual

A obtenção do primeiro emprego	29,4
A possibilidade de encontrar emprego, após um período de desemprego de longa duração	12,1
A possibilidade de ter um emprego de acordo com a sua área de formação	18,9
A possibilidade de encontrar emprego, após um período de desemprego que não chegou a um ano	17,6
A possibilidade de trabalhar, apesar deste emprego não ter semelhança com empregos anteriores	1,5
A possibilidade de voltar ao mercado de trabalho, após ter saído dele por opção própria	3,1
A única alternativa para ter um emprego	5,3
O desenvolvimento da sua carreira	14,6
Outro significado	34,4

Para além dos vários significados que foram atribuídos, um outro merece uma referência particular: a importância da economia social como primeiro emprego. Acrescenta-se que os dados obtidos indicam também que a economia social permitiu a alguns destes trabalhadores encontrar um emprego de acordo com a sua área de formação e, para outros, representou a oportunidade de regressar ao mercado de trabalho após um período de desemprego que, nuns casos, não ultrapassou um ano e, noutros, em que tal aconteceu.

Respeitando o que tem sido o esquema seguido na caracterização da amostra e na caracterização dos grupos vulneráveis/em desvantagem, elaborámos um quadro comparativo sobre o significado da obtenção do emprego actual (cf. Quadro II.128, em anexo). Registamos algumas notas que nos parecem essenciais.

Não é de admirar que o significado da obtenção do emprego actual para os indivíduos para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego tenha caído esmagadoramente na resposta “a obtenção do primeiro emprego”. Para além deste entendimento principal, “a possibilidade de ter um emprego de acordo com a sua área de formação”⁵⁹⁷ e “outro significado”⁵⁹⁸ fazem parte da leitura destes trabalhadores sobre o significado que atribuem ao emprego actual. Já para mais de metade dos jovens inquiridos, a economia social representou o primeiro emprego, razão pela qual esse é também o significado principal que é atribuído à obtenção do emprego actual. “A possibilidade de ter um emprego de acordo com a sua área de formação” e “outro significado”⁵⁹⁹ constituem os outros dois significados principais que são atribuídos por estes inquiridos. Registam-se, a este nível, muitas semelhanças com o grupo de inquiridos para quem a economia social (emprego actual) constitui o primeiro emprego, o que vem reforçar a seguinte ideia: a economia social como empregadora de mão-de-obra jovem, mão-de-obra esta que tende a ter níveis de habilitação mais elevados comparativamente aos outros grupos que são objecto do nosso estudo.

⁵⁹⁷ A incidência sobre esta resposta encontra parte da sua justificação no nível de habilitações destes inquiridos.

⁵⁹⁸ Este “outro significado” abrange como respostas principais as seguintes: “a possibilidade de trabalhar com crianças”; “a possibilidade de trabalhar perto de casa”; a “realização pessoal e profissional”; a “independência” e “a possibilidade de trabalhar na área desejada”.

⁵⁹⁹ Uma síntese das principais respostas: o trabalhar com crianças; a possibilidade de regressar a Portugal e aproximar-se das origens; a possibilidade de trabalhar onde queria e na área que queria e o ganhar da independência e a obtenção do “primeiro verdadeiro” emprego.

No caso dos trabalhadores que conheceram uma situação de desemprego de longa duração, o significado principal atribuído por estes inquiridos à obtenção do emprego actual recai sobre a opção “a possibilidade de encontrar emprego, após um período de desemprego de longa duração (mais de um ano)”. Quanto aos outros significados a ideia principal que lhes está associada é a oportunidade de trabalhar.

A importância da obtenção do primeiro emprego; a possibilidade de encontrar emprego, após um período de desemprego que não chegou a um ano e a possibilidade de ter um emprego de acordo com a área de formação estão entre os principais significados atribuídos pelas mulheres. De qualquer forma, ainda foi um número significativo de inquiridas que atribuiu outras conotações. Entre elas, destacamos: a possibilidade de ter um emprego perto de casa/das suas origens; a possibilidade de ter um emprego com outras condições de trabalho; a possibilidade de trabalhar com determinado público, nomeadamente crianças e idosos; a possibilidade de trabalhar na área da sua preferência e a possibilidade de concretizar um sonho/um ideal.

Para os trabalhadores de baixos rendimentos, o significado principal que foi atribuído à obtenção do emprego actual acaba por estar relacionado com experiências de desemprego vividas, experiências estas em que nuns casos não chegaram a um ano, mas noutros tiveram uma duração superior a doze meses. Relativamente aos outros significados, constam: a possibilidade de estar perto de casa e de trabalhar na área social; a possibilidade de ter um horário mais ajustado às necessidades e a possibilidade de ter um emprego de acordo com a área em que gosta de trabalhar.

Diverso foi também o significado atribuído pelos trabalhadores com fracas qualificações. Sintetizamos os principais sentidos do “outro significado”: a possibilidade de ter um emprego perto de casa/das suas origens; a possibilidade de trabalhar na área que queria e o regresso a Portugal e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho e de emprego nacional. A economia social foi, para alguns destes trabalhadores, o primeiro emprego; mas os dados permitem ilustrar que o desemprego, ainda que com duração variável, fez parte do percurso destes trabalhadores.

Tal como o grupo anterior, também os trabalhadores de meia-idade passaram, num ou noutro momento, por uma situação de desemprego. Desta forma, o significado do emprego na economia social traduz o regresso ao mercado de trabalho, após terem passado por esta situação. Contudo, o papel da economia social como primeiro emprego foi importante. Quanto aos “outros significados”, as principais respostas incidiram sobre: a possibilidade de concretizar um sonho/um ideal; a possibilidade de ter um emprego com outras condições de trabalho; a possibilidade de ter um emprego perto de casa/das suas origens e a possibilidade de trabalhar com determinado público. Vários significados foram igualmente atribuídos pelos trabalhadores em fim de carreira.

Os trabalhadores que se encontram numa situação contratual precária (referimo-nos concretamente aos contratos a termo) atribuíram ao emprego actual, os significados seguintes: “a obtenção do primeiro emprego”; “a possibilidade de ter um

emprego de acordo com a sua área de formação” e “outro significado”⁶⁰⁰. As duas primeiras respostas conduzem-nos a duas ilações principais: a) que o primeiro emprego é marcado pela precariedade e que esta situação atinge particularmente os mais jovens e b) que a atribuição do segundo significado atribuído está relacionado com o facto de mais de metade destes trabalhadores (60%) terem o grau de licenciatura.

10.3.2.- A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar

O debate sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar e os desafios que ela coloca está hoje na ordem do dia. No entanto, num mundo em que todos “reclamamos a falta de tempo” e a dificuldade em gerir este equilíbrio, eis que somos confrontados com uma percentagem - muito próxima dos 90% - de trabalhadores da economia social que têm conciliado facilmente a sua vida profissional e a vida pessoal/familiar (Quadro 123). Adiantamos o que, no nosso entender, podem ser algumas das possíveis explicações para uma percentagem tão significativa: i) o facto de a maioria destes inquiridos trabalhar no concelho em que vive; ii) os traços de ruralidade e de proximidade que ainda marcam alguns destes concelhos, o que nos leva à existência da “tão preciosa” rede familiar e de vizinhança e a iii) a preocupação manifestada por alguns dos responsáveis da economia social entrevistados que nos deram alguns exemplos de nas suas práticas atenderem a esta necessidade de conciliação.

Quadro 123 - A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar

% de trabalhadores que consegue conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar	89,5
<i>Motivos da dificuldade de conciliação</i>	
Horários de trabalho	58,8
Distância entre o local de trabalho e a residência	23,5
Cuidar dos filhos	32,4
Cuidar de outros dependentes	2,9
Tarefas domésticas	11,8
Problemas de saúde	8,8
Problemas económicos	9,1
Vida profissional intensa	35,3
Outro ⁶⁰¹	14,7

Contudo, 10,5% dos trabalhadores admite ter dificuldade em conciliar a esfera privada da sua vida com a esfera profissional. Quem mais reclama esta dificuldade são as mulheres, os quadros superiores e os quadros médios. Na sua origem estão vários motivos, ainda que uns mais importantes do que outros: os horários de trabalho; a vida profissional intensa; o cuidar dos filhos e a distância entre o local de trabalho e a residência. A maior parte destes inquiridos é casado, tem filhos e a sua situação contratual assenta no contrato sem termo (82,4%). É entre os trabalhadores com licenciatura (38,2%) e com o 12º ano (29,4%) que a questão da dificuldade de

⁶⁰⁰ Entre as principais respostas obtidas neste “outro significado”, constam, entre outras: “a possibilidade de trabalhar com um determinado público-alvo ou numa determinada área”; “a possibilidade de ter um emprego perto de casa/das suas origens” e a “independência”.

⁶⁰¹ Entre eles: o desemprego do marido; a distância da família/noiva e porque está a estudar.

conciliação se torna mais visível. No entanto, é possível afirmar que estes trabalhadores estão satisfeitos, quer com o seu trabalho⁶⁰², quer com o seu emprego⁶⁰³. Registe-se que para 20,6% este não é o único emprego. Uma análise ao rendimento médio mensal destes trabalhadores permite constatar que 33,3% destes trabalhadores auferem um rendimento compreendido entre os “500 e os 1000 euros”; 24,2% um rendimento que se situa entre os “1501 euros e os 2000 euros” e 18,2% situa-se no escalão intermédio a estes dois.

10.3.3.- A importância do trabalho

“Em qualquer sociedade a satisfação das necessidades dos indivíduos resulta da mobilização das suas capacidades para o trabalho, isto é, implica uma actuação sobre e no meio envolvente, transformando-o com o intuito de produzir bens materiais e serviços úteis à vida individual e à vida em sociedade” (Reis, 2003: 207). Entre as várias afirmações propostas aos inquiridos, a que mereceu maior concordância foi “o trabalho é um dever de todos”. A dimensão instrumental do trabalho transparece nas respostas a esta questão sobre a importância do trabalho, ainda que a ideia do trabalho como forma de realização pessoal e de ser útil à sociedade também sejam valorizadas (Quadro 124).

Quadro 124 - A importância do trabalho

1- Para si, o trabalho é ... (média)⁶⁰⁴	
uma forma de realização pessoal	3,53
um dever de todos	3,57
um meio de sobrevivência	3,44
um meio para subir na vida e ser socialmente considerado	2,92
uma fonte de stress	2,58
uma forma de obter segurança/estabilidade	3,30
um meio de ajudar os outros	3,29
um meio de ganhar dinheiro	3,42
um meio de ser útil à sociedade	3,35
2- % de trabalhadores com práticas de voluntariado	9,6
2.1.- Motivos da prática do voluntariado	
Desenvolvimento de competências técnicas a um nível prático	16,1
Desenvolvimento de competências relacionais	32,3
Interesse pessoal	45,2
Promover o bem-estar social	45,2
Sentimento de ser útil	67,7
Forma de ganhar experiência	12,9
Outros motivos ⁶⁰⁵	19,4

À semelhança do que fizemos anteriormente com o significado atribuído ao emprego actual, considerámos oportuno elaborar um quadro comparativo sobre a

⁶⁰² No que diz respeito ao grau de satisfação relativamente ao trabalho, os resultados obtidos são os seguintes: “pouco satisfeito” (9,1%); “satisfeito” (51,5%); “muito satisfeito” (30,3%) e “totalmente satisfeito” (9,1%).

⁶⁰³ A questão sobre o grau de satisfação em relação ao emprego, apresenta os seguintes resultados: “pouco satisfeito” (15,2%); “satisfeito” (57,6%); “muito satisfeito” (21,2%) e “totalmente satisfeito” (6,1%).

⁶⁰⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁶⁰⁵ Os “outros motivos” referidos são: “para conviver”; “gostar de ajudar os outros”; “ajudar a terra”; “passar o tempo”; “gostar da área social”; “para retribuir, pois já precisei de ser ajudada”.

importância do trabalho (cf. Quadro II.129, em anexo) para a partir dele tirar algumas ilações:

a) para os trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego assume importância o trabalho enquanto “forma de realização pessoal”. Mas se esta afirmação merece a concordância destes trabalhadores, idêntico entendimento existe em relação às seguintes ideias: o trabalho é “um dever de todos”, é “um meio de sobrevivência” e um “meio de ganhar dinheiro”. Uma possível explicação para a valorização destes dois últimos aspectos poderá estar associada ao nível etário médio deste grupo de inquiridos (encontram-se na idade “própria” de construção e consolidação da sua carreira), pelo que estes aspectos monetários têm ainda alguma importância, uma vez que determinado tipo de necessidades acaba por não estar ainda assegurado, bem como toda a situação de instabilidade económica e financeira que se vive e a própria situação do mercado de trabalho, que conduzem a um reforço da valorização destes aspectos, pois a perda de um emprego pode ser dificilmente recuperável (ou, pelo menos, no tempo desejável), com as suas inevitáveis consequências. Como nota final, registre-se que estes trabalhadores concordam pouco com a afirmação “...o trabalho é uma fonte de stress”.

b) A leitura dos jovens sobre a importância do trabalho vai ao encontro do comentário que realizámos sobre esta questão a propósito do grupo de trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego. Consequentemente, a concordância com a ideia de que o trabalho é “um meio de sobrevivência” e “meio de ganhar dinheiro”. No entanto, estes inquiridos não deixam de valorizar, em igualdade de circunstâncias, a importância do trabalho como “uma forma de realização pessoal” e como “um meio de ajudar os outros”.

c) No que diz respeito ao grupo de trabalhadores que passou por uma situação de desemprego de longa duração e uma vez que estamos na presença de um grupo com salários e rendimentos relativamente baixos é compreensível que a importância do trabalho esteja associada à ideia do trabalho como “um meio de sobrevivência” e “um meio de ganhar dinheiro” ainda que, também, concordem que o trabalho é “um dever de todos”.

d) Quando questionadas sobre a importância do trabalho, as trabalhadoras consideram que o trabalho é um dever de todos e uma importante forma de realização pessoal. De todas as afirmações colocadas as que lhes mereceram menor grau de concordância foram as seguintes: o trabalho como “fonte de stress” e o trabalho como “um meio para subir na vida e ser socialmente considerado”.

e) O “dever de trabalhar” é uma ideia bem enraizada entre os trabalhadores com baixos rendimentos. Se pensarmos naquilo que são precisamente os rendimentos destes trabalhadores, facilmente compreendemos o relevo que é dado por estes

inquiridos a duas das seguintes ideias sobre a importância do trabalho: por um lado, como “um meio de ganhar dinheiro” e por outro lado, como “um meio de sobrevivência”.

f) A afirmação: “o trabalho é um dever de todos” merece a concordância da generalidade dos grupos que temos vindo a referir, ainda que essa concordância seja particularmente significativa para os trabalhadores com fracas qualificações. Mais uma vez, a ideia do trabalho como “um meio de ganhar dinheiro” e como “um meio de sobrevivência” é valorizada. É compreensível que assim seja se, de facto, tivermos em consideração o nível dos salários destes trabalhadores.

g) No grupo dos trabalhadores de meia-idade, a afirmação que regista maior concordância é: “o trabalho é um dever de todos”. No entanto, concordam pouco com a afirmação: “o trabalho é uma fonte de stress”; opinião esta generalizadamente partilhada por todos os grupos.

h) Sobre a importância do trabalho e, mais uma vez, para além da ideia de que trabalhar é um dever de todos, destaca-se a ênfase que é colocada enquanto fonte de rendimento, isto é, como um meio de ganhar dinheiro e um meio de sobrevivência. Esta é a opinião dos trabalhadores em fim de carreira.

i) Para os trabalhadores que se encontram numa situação precária, a afirmação: “o trabalho é uma forma de realização pessoal” é, entre todos os grupos estudados, aquela que obtém a maior concordância, seguindo-se a ideia do trabalho como “um meio de sobrevivência” e a ideia do trabalho como “um meio de ser útil à sociedade”.

Poderíamos eventualmente pensar que o trabalhar na economia social e os valores que, à partida, lhe estão subjacentes influenciariam/inspirariam os seus trabalhadores para a prática do voluntariado. Tal parece não acontecer, uma vez que apenas uma pequena percentagem (9,6%) exerce alguma prática de voluntariado⁶⁰⁶ (Quadro 124). No entanto, se atendermos ao tipo de trabalho e ao público-alvo de muitas das iniciativas estudadas (concretamente, as da componente social), compreendemos um pouco a razão de ser desta percentagem. De facto, em algumas áreas, o desgaste físico e psicológico é significativo, o que poderá justificar uma menor apetência destes trabalhadores para se envolverem em projectos de voluntariado (alguns até podiam eventualmente ser da área social), aproveitando o seu tempo livre para “recarregar” energias. Depois, porque nestas organizações (mais uma vez, com maior destaque para a componente social), “cada dia é uma aventura ... e não existem dois dias iguais”⁶⁰⁷, o que faz com que a imprevisibilidade seja a regra e esta

⁶⁰⁶ Entre as principais razões para a prática do voluntariado estão: “o sentimento de ser útil”; o “interesse pessoal”; o “promover o bem-estar social” e o “desenvolvimento de competências relacionais”.

⁶⁰⁷ Ouvimos esta frase em várias das organizações estudadas, quer expressa pelos responsáveis, quer expressa pelos trabalhadores.

imprevisibilidade exige, naturalmente, o empenho de todos os trabalhadores: “por isso aqui, não há horários”. Claro que esta afirmação dita por alguns dos responsáveis das organizações estudadas não deve ser lida à letra, pois ela remete essencialmente para a ideia de que estando a trabalhar com pessoas existem aspectos que não são totalmente controláveis e que, muitas vezes, exigem que se esteja para além do horário habitual (“uma pessoa não é como uma máquina que se desliga”). No fundo, acaba-se por pedir ao trabalhador para assumir, também, um certo papel de voluntário dentro da própria organização onde trabalha. Constatámos igualmente nas organizações onde passámos que os trabalhadores participam em múltiplas actividades “fora de horas”. Alguns exemplos: participação em campanhas de angariação de fundos; representação da instituição; actividades desportivas em fins-de-semana, etc.⁶⁰⁸. Mais uma vez, este apelo ao espírito voluntário destes trabalhadores. Outro aspecto que eventualmente poderia ajudar a despertar este comportamento cívico, mas que não se verifica, é a existência significativa de voluntários nas organizações onde trabalham, com a excepção dos voluntários eleitos.

10.3.4.- A identificação/comprometimento com a economia social

Os trabalhadores da economia social desenvolvem laços em relação à organização que os emprega: têm orgulho em trabalhar onde trabalham; gostam de dizer às pessoas onde trabalham e sentem alguma simpatia em relação à sua instituição. No entanto, são menos peremptórios em afirmar “que somos todos uma grande família”. Não deixa de ser curioso verificar que, apesar destes laços mais afectivos, se assim os podemos classificar, a noção de instrumentalidade surge mais uma vez nesta análise, pois estes inquiridos concordam pouco com a afirmação “se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correcto deixar este emprego”. Quanto à afirmação “não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir”⁶⁰⁹, a posição dos trabalhadores não é totalmente clara, o que nos levanta problemas de interpretação do resultado (Quadro 125)⁶¹⁰.

⁶⁰⁸ Como é evidente, a adesão destes trabalhadores a estas actividades acaba por ser muito influenciada pela cultura organizacional e pela forma como os recursos humanos são ou não geridos.

⁶⁰⁹ Na altura da aplicação dos questionários foi explicado aos trabalhadores que estas obrigações deviam ser aqui entendidas como obrigações familiares (tais como: educação dos filhos; empréstimos de uma casa ou de um carro; sustento da família; etc.).

⁶¹⁰ Relativamente à identificação/comprometimento com a economia social e como teremos oportunidade de constatar posteriormente, não existem diferenças entre os trabalhadores da componente social e os trabalhadores da componente cooperativa. No entanto, se compararmos (através do teste da ANOVA, que nos permite inferir as diferenças entre três ou mais grupos) esta questão com as habilitações verificamos que apenas a afirmação “somos todos uma grande família” apresenta resultados homogéneos entre os grupos. A comparação, também através do teste da ANOVA, com os grupos socioprofissionais permite afirmar que existem diferenças entre todas as variáveis desta pergunta, com a excepção de “não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir”, tendo apresentado resultados homogéneos. Os quadros superiores apresentam resultados significativamente diferentes quando comparados com todos os grupos socioprofissionais, com a excepção dos quadros médios.

Quadro 125 - Identificação/comprometimento com a economia social

1- Identificação com a instituição (média)⁶¹¹	
Forte ligação de simpatia em relação à instituição onde trabalho	3,31
Tenho orgulho em trabalhar aqui	3,42
Gosto de dizer às pessoas onde trabalho	3,38
Somos todos uma "grande família"	2,88
Se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correcto deixar este emprego	2,36
Não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir	2,51
Identifico-me com os valores aqui promovidos	3,06
2- Opção de saída (%)	
Empresa privada	9,1
Função pública	20,7
Para o mesmo tipo de organização onde trabalha actualmente	23,8
Indiferente	40,8
Outra ⁶¹²	5,6

Retomamos mais uma vez o modelo de análise que temos vindo a seguir, isto é, a elaboração de um quadro comparativo, desta vez sobre a identificação/comprometimento com a economia social (cf. Quadro II.130, em anexo):

a) apesar de existir alguma identificação e gosto por trabalhar nesta área por parte dos trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego, também somos levadas a concluir que perante uma melhor oportunidade de emprego, estes trabalhadores não hesitariam muito em deixar o emprego actual. Talvez seja a média de idades deste grupo que nos ajude a compreender a pouca concordância destes indivíduos em relação à seguinte afirmação “não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir”.

b) Mais uma vez surge a semelhança de opiniões entre o grupo dos jovens e o grupo de trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego. Assim sendo, são precisamente as afirmações “não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir” e “se recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correcto deixar este emprego” que merecem a menor concordância. A maior concordância ocorre entre as seguintes afirmações: “tenho orgulho em trabalhar aqui”; “gosto de dizer às pessoas onde trabalho” e “forte ligação de simpatia em relação à instituição onde trabalho”.

c) Registam-se também semelhanças ao nível de concordância com as afirmações propostas nos grupos dos trabalhadores que passaram por uma situação de desemprego de longa duração; das mulheres; dos trabalhadores de baixos rendimentos; dos trabalhadores com fracas qualificações; dos trabalhadores de meia-idade e dos trabalhadores em fim de carreira.

⁶¹¹ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

⁶¹² Todas as respostas aqui mencionadas dizem respeito à opção de criar o próprio negócio.

d) Apesar da situação precária que liga alguns dos trabalhadores à entidade patronal, é neste grupo de inquiridos que as afirmações “forte ligação de simpatia em relação à instituição onde trabalho”, “tenho orgulho em trabalhar aqui” e “gosto de dizer às pessoas onde trabalho” adquirem um sentido mais significativo. Mais uma vez, estes inquiridos perante uma oferta de emprego melhor, não teriam grandes dúvidas em deixar o emprego actual.

Apesar de 40,8% dos inquiridos se terem manifestado “indiferentes” quanto à opção de saída da economia social (isso poderá querer indicar que a relação que estes trabalhadores mantêm com a economia social como empregadora seria semelhante em qualquer outro tipo de entidade empregadora) (cf. Quadro 125), o que é certo é que, ao longo do processo de aplicação dos questionários, ouvimos algumas vezes, a seguinte frase: “para mim é impensável trabalhar noutra área sem ser esta”. E, esta frase foi proferida unicamente por trabalhadoras. Contudo, trabalhadoras com alguns traços muito distintos entre elas. Entre eles: a idade; o grupo socioprofissional; o percurso laboral/profissional e o nível de habilitações.

10.3.5.- Os valores

Uma das questões do inquérito por questionário diz respeito à percepção que os inquiridos têm sobre a presença ou não de alguns do(a)s valores/características da economia social. Os resultados obtidos são apresentados no Quadro 126:

Quadro 126 - Os valores/as características da economia social

	<i>Média 613</i>	<i>Nada Presente*</i>	<i>Pouco Presente*</i>	<i>Presente*</i>	<i>Bastante Presente*</i>	<i>Muitíssimo presente*</i>
Solidariedade	3,20	1,3	10,7	62,0	18,8	7,1
Funcionamento democrático	2,83	5,1	25,3	55,1	11,1	3,5
Adesão livre e voluntária	3,10	1,5	8,7	71,5	14,4	3,8
Cumprem-se os deveres e as obrigações	3,18	1,0	3,2	77,1	14,2	4,5
A instituição não está sujeita ao controlo de outras entidades	1,96	53,7	10,0	28,4	3,0	5,0
Não se procura o lucro	2,46	28,2	12,3	50,0	4,5	5,0
O objectivo principal é servir os utentes/sócios/membros/colectividade	3,37	1,0	2,9	68,3	14,6	13,3
Independência face ao Estado	2,16	34,8	19,8	41,4	2,6	1,3
Todos os trabalhadores são tratados da mesma maneira	2,75	10,4	15,0	66,8	5,2	2,6
A instituição está à disposição de todos os que a ela recorrem	3,16	1,3	3,6	78,0	12,1	4,9
As pessoas e o trabalho são as prioridades principais	3,09	1,3	6,1	79,4	8,7	4,5

* Valor em percentagem.

Como vimos no capítulo 2 (Parte I), existe um conjunto de valores/características sobre os quais assenta a economia social e o seu funcionamento. Dentro deste conjunto, e de acordo com a opinião dos inquiridos, o sentido de servir os outros é o que acaba por estar mais presente, bem como a disponibilidade para responder aos que precisam. Em estreita articulação com estes dois aspectos está também a solidariedade. E se estes valores/características marcam o projecto das organizações da economia social e de quem se espera um

⁶¹³ Escala utilizada na questão: 1 (nada presente); 2 (pouco presente); 3 (presente); 4 (bastante presente); 5 (muitíssimo presente).

comportamento exemplar, é fundamental que consigam cumprir os seus deveres e obrigações. Tal parece ser o caso destas organizações, como os dados o comprovam, sendo as pessoas e o seu trabalho essenciais ao bom funcionamento organizacional e estando, *a priori*, garantidas a adesão livre e voluntária.

Mas se estes são os valores/as características mais presentes, vejamos aquele(a)s que são, na opinião dos inquiridos, o(a)s menos presentes: a não sujeição ao controlo de outras entidades e a independência face ao Estado. Entendimento semelhante é manifestado em relação ao funcionamento democrático e ao não se procurar o lucro. Relativamente a este último aspecto, 50% dos inquiridos afirma que esta é uma característica presente nas organizações onde trabalham. Contudo, 28,2% considera que esta característica não está presente e 12,3% que ela está muito pouco presente. Para uma análise comparativa mais detalhada do(a)s valores/características da economia social na opinião dos grupos vulneráveis/em desvantagem, veja-se o Quadro II.131, em anexo.

10.3.6.- O funcionamento das organizações da economia social

A apreciação global ao funcionamento das organizações é, de um modo geral, positiva. Para mais de 70% dos inquiridos a gestão/direcção das organizações onde trabalham está em “boas mãos”, pelo que não consideram necessárias mudanças a este nível. Este reconhecimento pode eventualmente ajudar-nos a compreender o porquê de 71,8% concordar com a afirmação “merecem o meu esforço”. De qualquer forma, os resultados obtidos antecipam a utilidade de algumas melhorias no que diz respeito aos vários departamentos/áreas; melhorias estas que poderão ser ainda mais potenciadas se considerarmos que estamos na presença de organizações pouco burocráticas no seu funcionamento. Pelo menos é esta a opinião dos trabalhadores. O balanço do trabalho realizado é também satisfatório no que diz respeito ao cumprimento dos objectivos, como satisfatória é também a relação entre as chefias e os trabalhadores.

Quadro 127 - O funcionamento das organizações da economia social

	Não Concordo *	Concordo pouco*	Concordo *	Concordo Bastante*	Concordo Totalmente*	Média 614
Precisamos de outras pessoas na Direcção/Gestão	72,4	8,6	15,4	1,8	1,8	1,52
Cumprimos os objectivos	1,0	5,3	79,9	10,2	3,6	3,10
Existe uma boa relação entre chefias e trabalhadores	0,9	5,6	77,3	11,2	5,0	3,14
Existem muitas regras e normas para cumprir	45,1	18,9	27,4	6,3	2,2	2,02
Merecem o meu esforço	0,9	5,6	71,8	14,7	6,9	3,21
O contacto entre os vários departamentos/áreas é fácil e adequado	4,2	10,9	74,0	8,7	2,3	2,94

* Valor em percentagem.

Como é evidente, em todo e qualquer contexto de trabalho, surgem problemas de vária ordem. Entre as principais estratégias utilizadas por estes trabalhadores para os ultrapassar, a primeira opção é um pedido de ajuda aos colegas (37,5%), segue-se

⁶¹⁴ Escala utilizada na pergunta: 1 (não concordo); 2 (concordo pouco); 3 (concordo); 4 (concordo bastante); 5 (concordo totalmente).

a tentativa de os resolver individualmente (33,4%) e, por último, o recurso ao superior hierárquico (28,8%).

10.4.- Expectativas em relação ao futuro

O medo de perder o emprego actual manifestado por mais de metade dos trabalhadores da nossa amostra (particularmente pelas mulheres) é baseado na conjugação de diferentes factores: no contexto actual; na idade; na situação do mercado de trabalho e de emprego; nas responsabilidades familiares; na situação contratual actual; nas dificuldades da própria área em que trabalham e no gostar do que se faz. Entre os 180 trabalhadores que receiam perder o emprego actual, 75,6% tem um contrato sem termo e 17,8%, um contrato a termo certo (cf. Quadro II.132, em anexo).

Quadro 128 - Expectativas em relação ao futuro

1- % de trabalhadores que tem medo de perder o emprego actual	56,2
2- % de trabalhadores que gostariam de mudar de emprego	17,4
3- % de trabalhadores que gostariam de mudar de profissão	19,2
4- Perspectivas futuras (média)⁶¹⁵	
Permanecer neste emprego	3,37
Vir a ser promovido(a)	1,88
Mudar de emprego	1,69
Emigrar	1,32
Frequentar acções de formação	3,28
Ficar desempregado(a)	1,68
Continuar estudos	2,29
Ter vários empregos ao mesmo tempo	1,86
Futuro profissional promissor	2,55
Poucas alternativas de emprego se deixar o que tenho	3,13

Entre os 323 trabalhadores inquiridos, 17,4% deseja mudar de emprego. Este desejo encontra a sua razão de ser na vontade de: ter um emprego com outras condições de trabalho e, conseqüentemente, um futuro mais promissor; crescer a nível pessoal e desenvolver competências; trabalhar noutra área/sector/público-alvo e ter uma profissão de acordo com o nível de formação adquirido⁶¹⁶. Quando questionados sobre a área/actividade/sector/negócio em que desejariam encontrar esse emprego, as primeiras e principais escolhas recaem na área social, na saúde e na educação/formação. Recorde-se que nesta questão, para além de uma primeira escolha, se solicitava a indicação de uma segunda e terceira escolha. Foi muito reduzido o número de trabalhadores que respondeu à segunda escolha (apenas seis), tendo as suas respostas incidido sobre as seguintes áreas: mecânica; ensino; turismo; fisioterapia neurológica; bordados e trabalhar com crianças. Só um trabalhador

⁶¹⁵ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada provável); 2 (pouco provável); 3 (provável); 4 (bastante provável) e 5 (muitíssimo provável).

⁶¹⁶ É curioso verificar que nenhuma das razões evocadas se refere “à dureza” do trabalho, “dureza” aqui associada ao grande desgaste físico e psicológico a que algumas profissões, particularmente das organizações da componente social estão sujeitas. Este é mais um traço que nos ajuda a corroborar o grau de satisfação que estes trabalhadores têm em relação ao trabalho que desenvolvem.

preencheu a terceira opção (fisioterapia na área da geriatria). Contudo, apesar destes trabalhadores manifestarem o desejo de mudar de emprego, apenas 17,9% considera que tem hipótese de que tal venha a acontecer. Quando questionados sobre o porquê da maior ou menor probabilidade de conseguirem um outro emprego, os trabalhadores que responderam que não vislumbravam essa possibilidade fundamentaram a sua resposta com a referência aos seguintes factores: o contexto actual, a situação do mercado de trabalho e de emprego e a idade. Por seu lado, quem considerou ter hipótese de o fazer, apresentou as seguintes justificações: a existência de necessidades por satisfazer nas áreas em que desenvolvem o seu trabalho; a formação que têm; a posse de um negócio próprio e os conhecimentos/contactos adquiridos ao longo dos anos.

A diferença entre o número de trabalhadores (56) que gostaria de mudar de emprego⁶¹⁷ e o número de trabalhadores que gostaria de mudar de profissão (62)⁶¹⁸ não é muito significativa. Focalizando a análise sobre os fundamentos desta vontade de mudar de profissão é possível constatar que ela decorre: do sonho/desejo de ter uma determinada profissão (por exemplo, enfermeira, professora, arquitecta, cozinheira, psicóloga, etc.); da necessidade de aproveitar oportunidades para enfrentar novos desafios, no sentido de quebrar alguma rotina e hábitos instalados; do querer melhorar algumas condições actuais (nomeadamente, o salário e as oportunidades de carreira); da vontade de trabalhar com determinado público (particularmente, idosos e crianças) ou em determinada área/actividade e da esperança de encontrar um emprego onde possa exercer a profissão para a qual estudou.

Num horizonte de dois/três anos, estes trabalhadores não perspectivam grandes mudanças a nível do seu emprego, uma vez que consideram provável continuar no emprego que têm, ainda que tal não signifique grandes oportunidades de promoção. Emigrar ou ter mais do que um emprego não constituem grandes alternativas para estes trabalhadores, eventualmente porque também não perspectivam ficar desempregados nos anos imediatos. Contudo, parecem dispostos a frequentar acções de formação; mas já não tão dispostos a continuar estudos. Estes trabalhadores parecem olhar o futuro com alguma inquietação, pois não revelam grande confiança em relação a um futuro profissional promissor e consideram provável ter poucas alternativas de emprego, se deixarem o actual (Quadro 128).

A análise das expectativas em relação ao futuro merece-nos, mais uma vez, algumas considerações complementares, resultado dos Quadros comparativos que construímos para este efeito (cf. Quadros II.133 e II.134, em anexo):

⁶¹⁷ A idade média de quem gostaria de mudar de emprego é de 35 anos e este desejo é particularmente sentido pelos inquiridos que têm o 12º ano (37,5%) e os que tem o grau de licenciatura (23,2%). Apresentamos igualmente os restantes resultados: ensino básico primário (4 anos) (3,5%); ensino básico 2º ciclo (6 anos) (10,7%); ensino básico 3º ciclo (9 anos ou antigo 5º ano do liceu) (10,7%); ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu) (3,6%); bacharelato (3,6%) e mestrado (7,1%).

⁶¹⁸ A idade média de quem gostaria de mudar de profissão é de 37 anos e este desejo é particularmente sentido pelos inquiridos que têm o 12º ano (35,5%), o grau de licenciatura (16,1%) e o ensino básico 2º ciclo (6 anos) (16,1%). Os restantes resultados são: ensino básico primário (4 anos) (8,1%); ensino básico 3º ciclo (9 anos ou antigo 5º ano do liceu) (17,7%); ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu) (3,2%) e mestrado (3,2%).

10.4.1.- Para os trabalhadores para quem a economia social (emprego actual) foi o primeiro emprego

Uma percentagem importante destes trabalhadores (57,4%) tem medo de perder o emprego actual. Quando solicitados sobre o porquê desse receio - e tratando-se de uma questão aberta, possibilitando a indicação de mais do que uma justificação - as razões fundamentaram-se essencialmente no contexto de crise que se vive actualmente. Para além desta justificação, outros motivos foram apresentados: a situação do mercado de trabalho e de emprego; a idade; as responsabilidades familiares assumidas; o gostar do que se faz e a instabilidade derivada da situação contratual actual. Se atendermos à antiguidade destes trabalhadores, este receio de perder o emprego, situa-se fundamentalmente nos seguintes patamares: 12,9% (entre 5 anos a 10 anos); 10,9% (entre 3 anos a 5 anos) e 7,9% (entre 10 anos a 15 anos) (cf. Quadro II.135, em anexo).

Não é muito significativa a percentagem destes trabalhadores que gostaria de mudar de emprego (18,8%). Em parte, este facto pode ser compreendido a partir da conjugação de vários factores: a) os níveis de satisfação demonstrados, quer em relação ao trabalho, quer em relação ao emprego, sendo o nível médio de satisfação em relação ao trabalho mais elevado (3,5) comparativamente ao do emprego (3,27) e b) o nível de satisfação destes inquiridos relativamente à sua situação contratual e à estabilidade e segurança que sentem a nível profissional. No entanto, o número de trabalhadores que gostaria de mudar de emprego deseja-o com os seguintes objectivos: i) melhorar a situação profissional e algumas condições de trabalho; ii) enfrentar novos desafios, e com isto, conseguir evoluir, quer a nível profissional, quer a nível pessoal e iii) colocar em prática os conhecimentos obtidos na sua formação (estamos a falar de trabalhadores que, tendo um determinado nível de habilitações, nomeadamente licenciatura, não exercem actualmente a profissão para a qual se formaram). Contudo, apesar desta predisposição para a mudança, apenas 15,8% destes inquiridos acredita ter possibilidade de a concretizar. Se cruzarmos a pergunta sobre a antiguidade com a pergunta “gostaria de mudar de emprego?” verificamos que de um modo geral à medida que a antiguidade aumenta, diminui o desejo de mudar de emprego. E que o desejo de mudar de emprego se concentra fundamentalmente no escalão etário compreendido entre os 26 e os 30 anos.

Percentagem igual (18,8%) é obtida pelo número de trabalhadores que gostariam de mudar de profissão. Quando analisamos os motivos que estão por detrás desta vontade de mudar de profissão, notamos que alguns projectos/sonhos pessoais destes trabalhadores ficaram “pelo caminho”. Referimo-nos, neste caso concreto, àqueles trabalhadores que manifestaram o desejo de ter esta ou aquela profissão ou trabalhar numa determinada área e com um determinado público-alvo. Também nestas respostas, alguns trabalhadores manifestam o desejo de exercer a profissão para a qual estudaram, razão pela qual, para alguns destes trabalhadores, a economia social terá constituído a única alternativa para ter um emprego. Tal como na situação anterior, o maior número de inquiridos que gostaria de mudar de profissão situa-se no intervalo de idades compreendido entre os 26 e os 30 anos.

Apesar de mais de metade destes inquiridos manifestar o medo de perder o emprego actual, num horizonte de 2-3 anos, estes trabalhadores acham provável “permanecer neste emprego” e, conseqüentemente, não perspectivam “mudar de emprego”. A confiança quanto ao futuro suscita algumas inquietações a estes trabalhadores, uma vez que acreditam pouco num “futuro profissional promissor” e acham provável “ter poucas alternativas de emprego se deixarem o actual”.

10.4.2.- Jovens

Neste grupo de inquiridos é bastante elevada a percentagem de trabalhadores que receia perder o emprego actual (72,7%). Entre as principais razões apontadas para este receio, estão: as dificuldades do contexto actual, a situação do mercado de trabalho e de emprego e a situação contratual actual. Entre os jovens, 31,8% gostaria de mudar de emprego e isto porque desejam, por um lado, melhorar algumas das suas condições de trabalho e, por outro, enfrentar novos desafios. Só um destes trabalhadores considerou que tem hipótese de mudar de emprego. Percentagem igual (31,8%) é obtida para os trabalhadores que gostariam de mudar de profissão. Esta vontade está relacionada fundamentalmente com o desejo de adquirir um nível de formação numa determinada área.

Quanto a um futuro próximo, as expectativas destes jovens reflectem algumas preocupações, traduzidas no entendimento que fazem sobre a probabilidade que existe de terem poucas alternativas de emprego se deixarem o actual e a pouca confiança quanto a um futuro profissional promissor. Sendo uma população jovem, a valorização da formação está presente, ainda que mais disponíveis para frequentar acções de formação do que para dar continuidade ao nível de habilitações possuído. Tal como já foi mencionado, estamos na presença de um grupo que tem medo de perder o emprego actual. Contudo, acham provável permanecer nele durante os três próximos anos, ainda que não reconhecem grandes probabilidades de virem a ser promovidos. Emigrar e ter vários empregos ao mesmo tempo não constituem planos imediatos para estes trabalhadores jovens.

10.4.3.- Desempregados de longa duração

Quando questionados sobre o medo de perder o emprego actual, metade destes trabalhos (50%) “confessa-o” e atribui esse receio à conjuntura actual e à situação do mercado de trabalho. 81,2% dos inquiridos não revela qualquer desejo em mudar de emprego e o reduzido número (3 trabalhadores) que manifesta essa vontade, deseja-o apenas para melhorar de vida. No entanto, não antevêem que tal possa acontecer. Já 37,5% dos inquiridos gostaria de mudar de profissão, uns para cumprir a ambição de trabalhar numa determinada área e outros para melhorar as condições de trabalho e a situação profissional.

Quanto a expectativas, estes trabalhadores não prevêem grandes mudanças: acham provável continuar no emprego actual (ainda que não esperando grandes promoções), pelo que não perspectivam mudar de emprego, ficar desempregado ou

emigrar. A frequência de acções de formação está presente na listagem daquilo que estes trabalhadores pensam ser provável acontecer, ainda que não deixem de transparecer alguma preocupação perante as dificuldades inerentes à perda do emprego actual, pois as alternativas não seriam muitas.

10.4.4.- Mulheres

O medo de perder o emprego actual está presente em mais de metade destas inquiridas (62,1%) e este medo está particularmente presente entre aquelas trabalhadoras cuja antiguidade se situa nos seguintes dois intervalos: “entre 5 anos e 10 anos” e “entre 10 anos e 15 anos”. Quando questionadas sobre os motivos deste medo, as respostas incidiram esmagadoramente no contexto actual, quer nacional, quer europeu. Para além deste motivo, outros motivos foram referidos com alguma expressão. Entre eles: a idade; a situação actual do mercado de trabalho e de emprego; as responsabilidades familiares; a situação contratual actual e o gosto pelo que se faz. Muito provavelmente, é com base nestes fundamentos que estas trabalhadoras estão pouco confiantes quanto a um futuro profissional promissor e quanto a alternativas de emprego se deixarem o emprego actual.

Inquiridas sobre se gostariam de mudar de emprego, 17% responde afirmativamente, uma vez que gostariam de encontrar um emprego com outras condições; ter um futuro mais promissor; “crescer” a nível pessoal; desenvolver competências e exercer um trabalho de acordo com a sua área de formação⁶¹⁹. É nos escalões etários compreendidos entre os “26 anos e os 30 anos” e os “36 anos e os 40 anos” que mais se manifesta este desejo de mudar de emprego⁶²⁰. Contudo, 85,4% destas trabalhadoras considera que não tem hipótese de o fazer. Uma percentagem um pouco inferior (14,6%) é obtida na resposta à pergunta “gostaria de mudar de profissão?”. E, esta vontade de mudar de profissão está fundamentalmente associada ao desejo de: ter uma determinada profissão a que corresponde, na maior parte dos casos, o grau de licenciatura; trabalhar com um determinado público; exercer a profissão para a qual se formaram e trabalhar numa determinada área ou sector de actividade. Subjacente a algumas destas respostas está também o desejo de melhorar algumas condições comparativamente àquelas que usufruem actualmente.

10.4.5.- Trabalhadores de baixos rendimentos

Apesar de estarmos perante um grupo caracterizado pela estabilidade contratual, 66,7% dos inquiridos receia perder o emprego. As razões são as mais comuns: idade; contexto actual; situação do mercado de trabalho e emprego e a necessidade de trabalhar. Neste grupo, nenhum trabalhador tem o desejo de mudar de emprego. Apenas duas pessoas gostariam de mudar de profissão: uma para ser

⁶¹⁹ Se tivermos em consideração a variável antiguidade, verificamos que este desejo é maior entre quem está na organização num intervalo de tempo compreendido “entre 5 anos a 10 anos”.

⁶²⁰ É também nestes dois escalões etários que se manifesta mais significativamente a vontade de mudar de profissão.

cozinheira e outra para trabalhar no apoio domiciliário. Estes trabalhadores revelam um pouco a sua preocupação quanto ao futuro, pois estão conscientes de que, perante a eventual perda do emprego actual, as alternativas não são muitas.

10.4.6.- Trabalhadores com fracas qualificações

Entre estes inquiridos perto de 60% tem medo de perder o emprego actual. E justificam este receio em alguns motivos principais: idade; contexto actual; situação do mercado e trabalho e de emprego; responsabilidades familiares; por gostar do que se faz e situação contratual. No entanto, são poucos os trabalhadores (9,6%) que gostariam de mudar de emprego e os que mostram essa vontade, baseiam-na, no desejo de melhorar algumas condições de trabalho. Contudo, apenas um trabalhador acha que tem hipótese de a concretizar. Já no que diz respeito à mudança de profissão, 18,1% gostaria de mudar. E, isto por três tipos de razões principais: para melhorar a situação pessoal e profissional, para concretizar o sonho de exercer uma determinada profissão ou trabalhar num determinado sector e, ainda, para trabalhar com um determinado público-alvo. Como nota final, dois comentários adicionais: por um lado, estes trabalhadores não colocam a hipótese de mudar de emprego, emigrar, continuar estudos ou ser promovido e, por outro lado, esperam permanecer neste emprego, pois sabem que provavelmente as alternativas que têm se deixarem o seu emprego actual não são muitas.

10.4.7.- Trabalhadores de meia-idade

O medo de perder o emprego actual está presente para 58,3% destes trabalhadores. No rol deste receio estão listadas algumas das razões evocadas pelos grupos anteriores. Apenas nove trabalhadores gostariam de mudar de emprego, com o objectivo essencial de melhorar as condições de trabalho e de emprego, mas apenas dois acreditam ter hipótese de o fazer. Quanto a uma mudança de profissão, 16,2% afirma que gostaria que tal acontecesse, para dessa forma ir ao encontro da profissão sonhada/desejada.

As justificações apresentadas por estes trabalhadores relativamente ao medo de perder o emprego actual encontram parte da sua sustentação na ideia que estes inquiridos expressam ao afirmarem que teriam poucas alternativas de emprego se deixassem o actual. Se atendermos à idade destes trabalhadores, à sua antiguidade e à situação contratual de que dispõem, permanecer no emprego actual é provável, pelo que não perspectivam mudar de emprego nem ficar desempregado. O desafio da emigração fica posto de lado, tal como a possibilidade de ter vários empregos ao mesmo tempo ou continuar estudos.

10.4.8.- Trabalhadores em fim de carreira

Menos de metade destes trabalhadores (36,7%) manifesta medo de perder o emprego actual e este receio está associado a três aspectos: à idade, ao contexto

actual e ao gostar do que se faz. Só um destes trabalhadores deseja mudar de emprego (para ter uma melhor remuneração e outra categoria profissional) e apenas três gostariam de mudar de profissão (“o sonho de ser isto ou aquilo”). Desta forma, analisando os resultados, estes trabalhadores não perspectivam grandes alterações na sua vida, pelo menos nos anos imediatos: esperam permanecer no emprego actual, sem que com isto visionem a possibilidade de serem promovidos. Não consideram muito provável frequentar acções de formação e continuar estudos, muito menos. Pouco confiantes em relação a um futuro profissional promissor, mas muito cientes das poucas alternativas de emprego se deixarem o emprego actual.

10.4.9.- Emprego precário

Este grupo é, a par do grupo dos jovens, aquele em que se regista a maior percentagem de trabalhadores (71,1%) que têm medo de perder o seu emprego. E, este medo está principalmente associado aos seguintes elementos: ao contexto actual; à situação contratual; às responsabilidades familiares; à situação do mercado de trabalho e de emprego e por se fazer o que se gosta. Apesar de 15,6% destes inquiridos manifestarem vontade de mudar de emprego, nenhum deles considera que tem hipótese de o fazer. Esta vontade resulta do desejo quer de melhorar algumas das actuais condições de trabalho e de emprego, quer de encontrar um emprego adequado ao nível de formação. Percentagem mais elevada (26,7%) é obtida para aqueles trabalhadores que gostariam de mudar de profissão. Este desejo de mudança é justificado por estes trabalhadores na ambição de: exercer uma profissão de acordo com a formação que têm e de trabalhar numa determinada área e com um determinado público. Quer o desejo de mudar de emprego quer o desejo de mudar de profissão centram-se, particularmente, no escalão etário compreendido entre os “20 e os 25 anos”.

Independentemente da fragilidade contratual que tipifica este grupo de trabalhadores, consideram provável permanecerem no emprego actual e, como tal, não perspectivam mudar de emprego, nem tão pouco serem promovidos. Este é um dos grupos, onde a ideia de frequentar acções de formação e continuar estudos está mais presente. Não estão muito optimistas quanto ao futuro, mas também não estão muito disponíveis nem para terem vários empregos ao mesmo tempo nem para emigrarem.

10.5.- Análise inferencial

No que diz respeito à extrapolação dos dados obtidos para a população em estudo, recorreremos a técnicas estatísticas de inferência, utilizando os seguintes testes paramétricos: test t (para inferir diferenças entre dois grupos) e correlação de Pearson (para inferir níveis de associação entre variáveis)⁶²¹.

⁶²¹ Em qualquer uma destas duas situações, o nível de confiança é de 95% e uma significância de 5%. Foram consideradas correlações fortes a partir de um coeficiente de correlação de pearson \geq a 0,5.

10.5.1.- Nível de heterogeneidade entre grupos

Esta análise tem como objectivo principal estabelecer diferenças entre dois grupos. Seleccionámos, a partir do inquérito por questionário (cf. anexo A), algumas variáveis que nos pareceram oportunas. Assim sendo, na apresentação destes resultados, limitaremos a nossa análise às situações em que foram encontradas diferenças⁶²². Uma das variáveis em que procurámos explorar a existência de diferenças diz respeito à variável sexo. E fizemo-lo utilizando quatro outras variáveis: grupos socioprofissionais; índice de satisfação global (ISG)⁶²³; salário e nível de habilitações. No que diz respeito aos grupos socioprofissionais é possível afirmar que existem diferenças entre os sexos, isto é, os homens ocupam, em média, cargos hierarquicamente superiores, comparativamente às mulheres ($t=5,461$; $p=0,000$) (cf. Quadro II.136 e Quadro II.137, em anexo). Este facto acaba por reflectir-se no nível salarial, uma vez que a média dos salários dos homens é significativamente superior à média dos salários das mulheres para um $t=-3,958$ e $p=0,000$ (cf. Quadro II.138 e Quadro II.139, em anexo). O Quadro 129 ajuda a visualizar estas diferenças:

Quadro 129 - Distribuição dos inquiridos, atendendo ao sexo e ao salário (%)

Salário	Mulheres	Homens
Menos de 400 euros	2,6	1,3
400 euros a 700 euros	66,4	40,5
701 euros a 1000 euros	21,3	35,4
1001 euros a 1250 euros	8,1	13,9
1251 euros a 1600 euros	1,7	6,3
2001 euros a 2500 euros	-	2,5

Interpretação semelhante pode ser feita no que diz respeito ao nível de habilitações. O sexo masculino tem um nível de habilitações superior ao do sexo feminino ($t=-2,805$; $p=0,005$) (cf. Quadro II.140 e Quadro II.141, em anexo). O Quadro 130 reforça esta conclusão:

Quadro 130 - Distribuição dos inquiridos, atendendo ao sexo e nível de habilitações (%)

	Mulheres	Homens
Ensino básico primário (4 anos)	17,8	10,0
Ensino básico 2º ciclo (6 anos)	11,2	6,3
Ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu)	17,4	11,3
Ensino secundário (10/11º ano ou antigo 7º ano do liceu)	5,0	8,8
Ensino secundário (12º ano)	18,6	20,0
Bacharelato	0,8	1,3
Licenciatura	27,3	40,0
Mestrado	2,1	2,5

⁶²² A título meramente exemplificativo, referimos algumas das perguntas às quais aplicámos o test t e para as quais não encontramos diferenças entre os trabalhadores da componente cooperativa e os trabalhadores da componente social. São elas: pergunta 8 (nível de rotina/natureza repetitiva das tarefas); pergunta 10 (avaliação das condições físicas de trabalho); pergunta 18 (grau de satisfação em relação ao trabalho); pergunta 19 (grau de satisfação em relação ao emprego); pergunta 20 (grau de adequação do trabalho à formação e às competências profissionais); pergunta 28 (opinião sobre o salário); pergunta 32 (importância de alguns aspectos na obtenção do emprego actual); pergunta 35 (opinião sobre se está profissionalmente preparado para realizar eficazmente a sua função); pergunta 36 (se tem mais algum emprego para além do actual); pergunta 45 (importância dos empregos anteriores para a obtenção do emprego actual); pergunta 69 (avaliação da formação numa óptica de enriquecimento pessoal e profissional); pergunta 79 (sobre o funcionamento da organização) e pergunta 80 (sobre a identificação/comprometimento com a economia social).

⁶²³ Calculado a partir da pergunta 34 do inquérito por questionário (cf. anexo A).

Importa também referir que os homens estão significativamente mais satisfeitos que as mulheres ($t=-2,203$; $p=0,028$) (cf. Quadro II.142 e Quadro II.143, em anexo). As diferenças que assinalámos, concretamente ao nível dos grupos socioprofissionais, dos salários e das habilitações sugerem-nos que, apesar do quadro de valores que caracteriza as organizações da economia social, tendem a persistir diferenças no que diz respeito à igualdade do género. Este será, certamente um desafio para as organizações da economia social e para a respectiva gestão, uma vez que a sua mão-de-obra é maioritariamente feminina, pelo que se antecipa, a este nível, a necessidade de algumas intervenções.

Procurámos igualmente encontrar diferenças entre os trabalhadores da componente social e os trabalhadores da componente cooperativa. Ao nível do grau de satisfação, apenas encontramos diferenças em duas situações, o que nos leva a inferir que não existem diferenças significativas entre os vários factores que podem influenciar o grau de satisfação dos trabalhadores da economia social. As duas situações que referimos são: “oportunidades de desenvolvimento e formação” ($t=-1,984$; $p=0,048$) e “sentimento de ser útil” ($t=-3,967$; $p=0,000$) (cf. Quadro II.144 e Quadro II.145, em anexo). Estas diferenças manifestam-se num maior grau de satisfação por parte dos trabalhadores da componente social.

No que diz respeito à importância do trabalho, as diferenças entre os trabalhadores da componente social e da componente cooperativa manifestaram-se em três das seguintes afirmações: “o trabalho é um meio para subir na vida e ser socialmente considerado”; “o trabalho é um meio de ganhar dinheiro” e “o trabalho é um meio de ajudar os outros”. No que diz respeito às duas primeiras afirmações, o grau de concordância que merecem é superior entre os trabalhadores das cooperativas ($t=2,008$ e $p=0,046$; $t=2,408$ e $p=0,017$). Já o trabalho enquanto meio de ajudar os outros é mais valorizado entre os trabalhadores da componente social, o que se compreende dada a natureza do trabalho a que se dedicam ($t=-2,691$; $p=0,008$) (cf. Quadro II.146 e Quadro II.147, em anexo).

A identificação dos valores/características da economia social não apresenta grandes diferenças entre os trabalhadores da componente social e os trabalhadores da componente cooperativa. Apenas duas excepções: a primeira diz respeito ao valor da solidariedade que está muito mais presente nos trabalhadores da componente social ($t=-2,248$; $p=0,025$) e a segunda, na questão da independência face ao Estado. Neste caso, uma característica mais presente entre os trabalhadores cooperativos ($t=4,978$; $p=0,000$) (cf. Quadro II.148 e Quadro II.149, em anexo).

Quanto ao olhar que os trabalhadores da economia social “lançam” sobre o futuro não existem grandes diferenças entre eles. A excepção ocorre com a probabilidade de ficar desempregado nos próximos dois-três anos que é mais manifestada pelos trabalhadores das cooperativas ($t=3,149$; $p=0,002$) (cf. Quadro II.150 e Quadro II.151, em anexo).

10.5.2.- Nível de associação entre variáveis

Para a análise do nível de associação partimos das seguintes variáveis: grupos socioprofissionais; satisfação em relação ao trabalho e ao emprego e Índice de Satisfação Global (ISG); número de empregos tidos; expectativas em relação ao futuro e acumulação de desvantagens⁶²⁴.

a) Grupos socioprofissionais

Tendo como ponto de partida os grupos socioprofissionais, testámos, em termos de associação, as seguintes questões: importância de determinados factores no acesso ao emprego actual; satisfação em relação ao trabalho e ao emprego e Índice de Satisfação Global (ISG); importância atribuída ao trabalho; valores/características da economia social; identificação/comprometimento com a economia social e expectativas em relação ao futuro. O teste utilizado permite afirmar que:

- há uma associação forte e negativa entre os grupos socioprofissionais e a importância dos vários factores no acesso a um emprego, ou seja, à medida que se ocupam os cargos mais elevados da hierarquia há uma valorização dos vários factores: nível de formação ($r=-0,589$; $p=0,000$); estágios realizados ($r=-0,453$; $p=0,000$); área de especialização ($r=-0,550$; $p=0,000$); classificação final de curso ($r=-0,423$; $p=0,000$); competências individuais ($r=-0,470$; $p=0,000$) e experiência ($r=-0,301$; $p=0,000$) (cf. Quadro II.152, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre os grupos socioprofissionais e os factores de satisfação, com a excepção de política de promoções e de carreiras ($r=-0,084$; $p=0,167$). Isto significa que a pertença a um grupo de natureza socioprofissional superior se reflecte positivamente no nível de satisfação (cf. Quadro II.153, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa com quase todas as afirmações relativas à importância atribuída ao trabalho, com a excepção de: o trabalho é um dever para todos ($r=-0,037$; $p=0,507$); o trabalho é um meio de subir na vida e ser socialmente considerado ($r=0,061$; $p=0,278$) e o trabalho é um meio de ganhar dinheiro ($r=-0,031$; $p=0,578$) (cf. Quadro II.154, em anexo). O nível de identificação com as afirmações apresentadas tende a aumentar à medida que aumenta o posicionamento na hierarquia dos vários grupos socioprofissionais;

- há uma associação moderada e negativa entre os grupos socioprofissionais e a maioria dos valores/características da economia social, com a excepção de: adesão livre e voluntária ($r=-0,112$; $p=0,070$); a instituição não está sujeita ao controlo de outras entidades ($r=-0,135$; $p=0,057$); independência face ao Estado ($r=-0,005$; $p=0,940$) e todos os trabalhadores são tratados da mesma maneira ($r=-0,064$; $p=0,264$) (cf. Quadro II.155, em anexo). À medida que aumenta a importância hierárquica dos grupos socioprofissionais aumenta a identificação do(a)s valores/características da economia social;

⁶²⁴ Cf. final do subcapítulo 10.2.

- há uma associação moderada e negativa entre os grupos socioprofissionais e o nível de identificação/comprometimento com a economia social. Contudo, registam-se duas exceções a esta leitura: somos todos uma grande família ($r=-0,016$; $p=0,779$) e não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir ($r=0,061$; $p=0,247$) (cf. Quadro II.156, em anexo). A partir daqui, inferimos que o sentimento de identificação/comprometimento em relação à economia social tende a ser maior à medida que a posição nos grupos socioprofissionais é mais elevada;

- há uma associação moderada e negativa entre os grupos socioprofissionais e as expectativas em relação ao futuro. Três exceções: permanecer neste emprego ($r=-0,080$; $p=0,154$); emigrar ($r=-0,071$; $p=0,201$) e ficar desempregado ($r=-0,096$; $p=0,090$) (cf. Quadro II.157, em anexo). Isto significa dizer que as expectativas em relação ao futuro tendem a ser mais favoráveis à medida que aumenta a pertença a um grupo socioprofissional de natureza superior.

b) Satisfação em relação ao trabalho e ao emprego e índice de satisfação global

Os testes realizados permitem-nos inferir as seguintes constatações:

- há uma associação forte e positiva entre o grau de satisfação em relação ao trabalho e o grau de satisfação em relação ao emprego ($r=0,522$; $p=0,000$) (cf. Quadro II.158, em anexo);

- existe uma associação forte e positiva entre (cf. Quadro II.158, em anexo):

a) a satisfação em relação ao emprego e a participação e o espírito de equipa ($r=0,527$; $p=0,000$);

b) a situação contratual e estabilidade e segurança a nível profissional ($r=0,550$; $p=0,000$);

c) a duração semanal do trabalho e: a duração diária do trabalho ($r=0,913$; $p=0,000$); o período de descanso semanal ($r=0,581$; $p=0,000$) e as oportunidades de desenvolvimento e formação ($r=0,504$; $p=0,000$);

d) a duração diária do trabalho e o período de descanso semanal ($r=0,585$; $p=0,000$);

e) a remuneração e a política de promoções e de carreira ($r=0,509$; $p=0,000$);

f) as relações com colegas, subordinados e superiores e a participação e espírito de equipa ($r=0,522$; $p=0,000$);

g) as oportunidades de desenvolvimento e formação e o sentimento de ser útil ($r=0,508$; $p=0,000$);

h) o sentimento de ser útil e a participação e espírito de equipa ($r=0,526$; $p=0,000$).

- Existe uma associação reduzida e negativa entre a idade e a maior parte dos factores de satisfação (cf. Quadro II.159, em anexo). Por sua vez, existe uma associação moderada e positiva entre o nível de habilitações e a quase generalidade dos factores de satisfação, com a excepção da política de promoções e de carreira (cf. Quadro II.160, em anexo). O mesmo é dizer que quanto maior o nível de habilitações maior tenderá a ser o nível de satisfação;

- existe apenas uma associação moderada entre os vários factores de satisfação e a disponibilidade para frequentar acções de formação ($r=0,180$; $p=0,001$) e permanecer neste emprego ($r=0,151$; $p=0,008$) (cf. Quadro II.161, em anexo);

- existe uma associação moderada entre o ISG e: permanecer neste emprego ($r=0,223$; $p=0,000$); frequentar acções de formação ($r=0,440$; $p=0,000$); continuar estudos ($r=0,186$; $p=0,001$) e futuro profissional promissor ($r=0,247$; $p=0,000$). O mesmo é dizer que quanto maior for o ISG maior será a predisposição/possibilidade destas quatro situações se concretizarem (cf. Quadro II.162, em anexo);

- existe uma associação muito positiva entre o salário e o ISG ($r=0,401$; $p=0,000$), isto é, quanto maior o salário maior a satisfação (cf. Quadro II.163 e II.164, em anexo);

- não há associação entre o ISG e a idade ($r=-0,129$; $p=0,021$). O ISG tem uma associação moderada e positiva com as habilitações ($r=0,375$; $p=0,000$) e o salário ($r=0,401$; $p=0,000$). O ISG tem uma associação moderada e negativa entre a idade ($r=-0,129$; $p=0,021$) e a acumulação de desvantagens ($r=-0,239$; $p=0,000$), isto é, à medida que a idade vai avançando tende a diminuir o ISG. Quanto maiores são as desvantagens acumuladas menor o ISG (cf. Quadro II.165, em anexo);

- há uma associação entre todos os factores de satisfação contemplados na questão 34 do inquérito por questionário (cf. anexo A) e o ISG. Os factores mais associados com o ISG são por ordem de importância: duração semanal do trabalho ($r=0,752$; $p=0,000$); duração diária do trabalho ($r=0,721$; $p=0,000$); sentimento de ser útil ($r=0,672$; $p=0,000$); oportunidades de desenvolvimento e formação ($r=0,671$; $p=0,000$); participação e espírito de equipa ($r=0,666$; $p=0,000$); período de descanso semanal ($r=0,642$; $p=0,000$); autonomia, isto é, possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa ($r=0,623$; $p=0,000$); remuneração ($r=0,617$; $p=0,000$); relações com colegas, subordinados e superiores ($r=0,596$; $p=0,000$); situação contratual ($r=0,594$; $p=0,000$); condições físicas do trabalho ($r=0,591$; $p=0,000$); política de promoções e de carreiras ($r=0,551$; $p=0,000$) e estabilidade e segurança a nível profissional ($r=0,522$; $p=0,000$) (cf. Quadro II.166, em anexo).

c) Número de empregos tidos

Relativamente à associação entre o número de empregos tidos e outras variáveis, obtivemos os seguintes resultados:

- não há associação entre o número de empregos tidos e o grau de satisfação em relação ao trabalho ($r=0,000$; $p=0,988$) e o grau de satisfação em relação ao emprego ($r=-0,015$; $p=0,788$). Estes dados sugerem que o percurso laboral/profissional não influencia a avaliação do nível de satisfação actual (cf. Quadro II.167, em anexo);

- não há associação entre o número de empregos tidos e a percepção/identificação que os trabalhadores têm/fazem sobre os valores/as características da economia social. No entanto, existe associação positiva e elevada entre (cf. Quadro II.168, em anexo):

a) solidariedade e funcionamento democrático ($r=0,526$; $p=0,000$) e cumprem-se os deveres e as obrigações ($r=0,558$; $p=0,000$);

b) funcionamento democrático e adesão livre e voluntária ($r=0,514$; $p=0,000$) e cumprem-se os deveres e as obrigações ($r=0,517$; $p=0,000$);

c) cumprem-se os deveres e as obrigações e o objectivo principal é servir os utentes/sócios/membros/colectividade ($r=0,525$; $p=0,000$);

d) o objectivo principal é servir os utentes/sócios/membros/colectividade e a instituição está à disposição de todos os que a ela recorrem ($r=0,583$; $p=0,000$) e as pessoas e o trabalho são as prioridades principais ($r=0,584$; $p=0,000$);

e) todos os trabalhadores são tratados da mesma maneira e a instituição está à disposição de todos os que a ela recorrem ($r=0,504$; $p=0,000$);

f) a instituição está à disposição de todos os que a ela recorrem e as pessoas e o trabalho são as prioridades principais ($r=0,657$; $p=0,000$).

Não há associação entre o nível de habilitações e o número de empregos tidos ($r=-0,333$; $p=0,549$), ou seja, a variável habilitações não influencia o percurso laboral/profissional em termos de número de empregos (cf. Quadro II.169, em anexo) e não há associação entre o número de empregos tidos e a pertença a um determinado grupo socioprofissional ($r=0,052$; $p=0,353$), isto é, o facto de se pertencer a este ou àquele grupo socioprofissional não é resultado do número de empregos tidos (cf. Quadro II.170, em anexo).

d) Expectativas em relação ao futuro

Os resultados obtidos exigem que se tenha em atenção a escala utilizada nesta questão⁶²⁵. Existe uma associação forte entre o nível de habilitações e a disponibilidade para no futuro frequentar acções de formação ($r=0,587$; $p=0,000$). Por sua vez, verificamos uma associação moderada negativa entre as habilitações e as poucas alternativas de emprego se se deixar o emprego actual ($r=-0,380$; $p=0,000$), isto é, quanto mais elevado for o nível de habilitações, mais positivas são as expectativas em relação ao futuro (cf. Quadro II.171, em anexo).

A variável idade é importante quando analisamos as expectativas em relação ao futuro. Há uma associação significativa entre a idade e as expectativas em relação ao futuro, ainda que esta seja reduzida ou moderada. No que diz respeito às associações moderadas e negativas, verificam-se entre a idade actual e: mudar de emprego ($r=-0,378$; $p=0,000$); frequentar acções de formação ($r=-0,433$; $p=0,000$), continuar estudos ($r=-0,429$; $p=0,000$) e ter vários empregos ao mesmo tempo ($r=-0,300$; $p=0,000$). No fundo, estes resultados traduzem-nos a seguinte ideia: à medida que a idade vai avançando, todas estas questões “vão perdendo terreno” no que diz respeito à possibilidade da sua concretização. A única questão com tendência contrária é permanecer neste emprego ($r=0,149$; $p=0,007$) (cf. Quadro II.172, em anexo).

Constatámos também que não há associação entre o salário e: o permanecer no emprego actual ($r=0,051$; $p=0,367$); emigrar ($r=0,030$; $p=0,601$) e ficar

⁶²⁵ Última questão do inquérito por questionário (cf. anexo A): 1 (nada provável); 2 (pouco provável); 3 (provável); 4 (bastante provável) e 5 (muitíssimo provável).

desempregado ($r=0,093$; $p=0,104$). No entanto, há uma associação moderada entre o salário e o frequentar acções de formação ($r=0,355$; $p=0,000$) e entre o salário e um futuro profissional promissor ($r=0,277$; $p=0,000$). Relativamente às outras questões há uma associação ainda que reduzida entre o salário e o vir a ser promovido ($r=0,128$; $p=0,027$); entre o salário e o continuar estudos ($r=0,200$; $p=0,000$) e entre o salário e ter vários empregos ao mesmo tempo ($r=0,166$; $p=0,003$). Um nível salarial mais elevado tende a reflectir-se em expectativas mais positivas quanto ao futuro (cf. Quadro II.173, em anexo).

e) *Acumulação de desvantagens*

Os resultados obtidos permitem-nos inferir que:

- há uma associação entre a acumulação de desvantagens e o nível de rotina/repetição das tarefas ($r=0,142$; $p=0,011$). À medida que se vão acumulando as desvantagens maior é a tendência para realizar tarefas com esta natureza (cf. Quadro II.174, em anexo);

- existe uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e o grau de satisfação quer em relação ao trabalho ($r=-0,120$; $p=0,032$), quer em relação ao emprego ($r=-0,142$; $p=0,011$). À medida que aumenta a acumulação de desvantagens diminui a satisfação quer em relação ao trabalho, quer em relação ao emprego (cf. Quadro II.175 em anexo);

- há uma associação negativa entre a acumulação de desvantagens e a adequação do trabalho à formação e às competências profissionais ($r=-0,184$; $p=0,001$): à medida que aumenta a acumulação de desvantagens menor a adequação do trabalho à formação e às competências profissionais (cf. Quadro II.176, em anexo);

- não há associação entre a acumulação de desvantagens e a média de horas de trabalho por dia ($r=0,039$; $p=0,485$) (cf. Quadro II.177, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e o salário ($r=-0,417$; $p=0,000$). Quanto maior for a acumulação de desvantagens, mais baixo é o salário (cf. Quadro II.178, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e: a) o meu salário está de acordo com o trabalho que executo ($r=-0,156$; $p=0,006$) e b) o meu salário está de acordo com a minha experiência ($r=-0,138$; $p=0,015$). À medida que aumenta a acumulação de desvantagens menor é a identificação face a estas afirmações. Para além desta associação, regista-se ainda uma associação moderada e positiva entre a acumulação de desvantagens e o nível de compatibilidade entre salário *versus* habilitações ($r=0,187$; $p=0,001$). Por último, refira-se que não há associação entre a acumulação de desvantagens e a justiça no salário ($r=-0,092$; $p=0,112$); a comparação com o mercado ($r=-0,066$; $p=0,360$) e a política salarial interna ($r=0,003$; $p=0,957$). Provavelmente, estes dois últimos resultados podem estar relacionados com algum desconhecimento sobre esta matéria (cf. Quadro II.179, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e os factores que podem ser importantes na obtenção de um emprego:

nível de formação ($r=-0,385$; $p=0,000$); estágios realizados ($r=-0,359$; $p=0,000$); área de especialização ($r=-0,419$; $p=0,000$); classificação final de curso ($r=-0,322$; $p=0,000$); competências individuais ($r=-0,379$; $p=0,000$) e experiência ($r=-0,204$; $p=0,000$). À medida que aumenta a acumulação de desvantagens, diminui a importância que estes trabalhadores atribuem a estes aspectos na obtenção do emprego actual (cf. Quadro II.180, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e o ISG ($r=-0,239$; $p=0,000$). Quanto maior a acumulação de desvantagens menor o ISG (cf. Quadro II.181, em anexo);

- não existe associação entre a eventual acumulação de desvantagens e o número de empregos tidos ($r=-0,026$; $p=0,642$) (cf. Quadro II.182, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e a importância dos empregos anteriores na obtenção do emprego actual ($r=-0,201$; $p=0,003$), isto é, a acumulação de desvantagens tende a desvalorizar o percurso laboral/profissional (cf. Quadro II.183, em anexo);

- um outro dado que nos merece reflexão diz respeito à forma como a acumulação de desvantagens se pode associar ou não à concepção/importância que é concedida ao trabalho. Existe uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e: o trabalho é uma forma de realização pessoal ($r=-0,304$; $p=0,000$); o trabalho é uma fonte de stress ($r=-0,113$; $p=0,044$); o trabalho é uma forma de obter segurança/estabilidade ($r=-0,246$; $p=0,000$); o trabalho é um meio de ajudar os outros ($r=-0,165$; $p=0,003$) e o trabalho é um meio de ser útil à sociedade ($r=-0,294$; $p=0,000$). Ou seja, à medida que aumenta a acumulação de desvantagens diminui o grau de identificação com estas afirmações. Existe ainda uma associação moderada e positiva entre a acumulação de desvantagens e o trabalho é um dever de todos ($r=0,116$; $p=0,039$). À medida que aumenta a acumulação de desvantagens aumenta a concordância com esta afirmação (cf. Quadro II.184, em anexo);

- existe uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e a importância atribuída à formação ($r=-0,316$; $p=0,000$), isto é, à medida que aumenta a acumulação de desvantagens diminui a importância que é atribuída à formação numa óptica de enriquecimento pessoal e profissional (cf. Quadro II.185, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e a maior parte dos valores/características da economia social, com as seguintes excepções: adesão livre e voluntária ($r=-0,047$; $p=0,452$); a instituição não está sujeita ao controlo de outras entidades ($r=-0,039$; $p=0,581$); independência face ao Estado ($r=-0,087$; $p=0,190$) e todos os trabalhadores são tratados da mesma maneira ($r=0,040$; $p=0,481$). Sendo uma associação negativa à medida que aumenta a acumulação de desvantagens é menos visível a percepção sobre os valores/as características da economia social (cf. Quadro II.186, em anexo);

- no que diz respeito à associação entre a acumulação de desvantagens e a identificação/comprometimento com a economia social é possível verificar que só há associação em duas circunstâncias, ainda que seja uma associação moderada. Ela verifica-se entre a acumulação de desvantagens e, se recebesse uma oferta melhor de

emprego, não seria correcto deixar este emprego ($r=0,121$; $p=0,031$) e não deixaria este emprego, pois tenho obrigações a cumprir ($r=0,142$; $p=0,011$). Estes resultados sugerem-nos dois comentários: por um lado, quem vai acumulando mais desvantagens, parece desenvolver uma maior ligação relativamente à organização que os emprega (uma certa ligação moral/afectiva) mas, por outro lado, parece desenhar-se um certo sentido de obrigação, isto é, à medida que vão acumulando desvantagens, mais se sente a “obrigação”/o dever de permanecer no emprego (cf. Quadro II.187, em anexo);

- há uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e o rendimento médio mensal do agregado familiar ($r=-0,400$; $p=0,000$). À medida que aumenta a acumulação de desvantagens diminui o rendimento mensal do agregado familiar (cf. Quadro II.188, em anexo).

É também importante ver como a acumulação das desvantagens interfere ou não na forma como o amanhã é perspectivado. A leitura dos dados permite as seguintes constatações (cf. Quadro II.189, em anexo):

- só não existe associação entre a acumulação de desvantagens e: o permanecer neste emprego ($r=0,014$; $p=0,789$) e o ficar desempregado ($r=-0,100$; $p=0,078$);

- existe uma associação moderada e negativa entre a acumulação de desvantagens e:

- vir a ser promovido(a) ($r=-0,216$; $p=0,000$);
- mudar de emprego ($r=-0,319$; $p=0,000$);
- emigrar ($r=-0,244$; $p=0,000$);
- frequentar acções de formação ($r=-0,357$; $p=0,000$);
- continuar estudos ($r=-0,346$; $p=0,000$);
- ter vários empregos ao mesmo tempo ($r=-0,340$; $p=0,000$);
- futuro profissional promissor ($r=-0,356$; $p=0,000$).

No fundo, à medida que se acumulam as desvantagens, diminui a vontade para emigrar, para mudar de emprego, para frequentar acções de formação, para continuar estudos e ter vários empregos ao mesmo tempo. Diminuem as expectativas em relação à possibilidade de vir a ser promovido e de ter um futuro profissional promissor. Existe uma associação moderada e positiva entre a acumulação de desvantagens e as poucas alternativas de emprego se deixar o que tenho ($r=0,394$; $p=0,000$). Resumindo, quanto maior é a acumulação de desvantagens menos positivas/optimistas são as perspectivas em relação ao futuro.

11- Noções, valores, políticas e funcionamento da economia social - análise qualitativa⁶²⁶

11.1.- Sobre a noção economia social

11.1.1.- O olhar dos interlocutores privilegiados

Este grupo de entrevistados revela bastante dificuldade em responder às seguintes perguntas: “O que entende pelo conceito economia social? Quais são os seus componentes? Em que se baseia para os identificar? Quais os valores das organizações da economia social?” Estas questões suscitaram, mesmo, algum constrangimento⁶²⁷ e o conjunto das respostas obtidas pode ser sintetizado da seguinte forma:

a) o silêncio como resposta;

b) um simples “*não sei*” ou “*não domino esse assunto*”; “*não é a minha área de intervenção*”;

c) após um período inicial de silêncio, alguns interlocutores identificam alguns dos valores e temas transversais da economia social: “*a solidariedade*”; “*a melhoria das condições de existência*”; “*a ênfase na dimensão humana e no colectivo*” e “*não ter como finalidade o lucro*”:

“Instituições sem fins lucrativos” (presidente de uma autarquia; vereador de uma autarquia; responsável da área social de uma autarquia).

“Não tenho um conceito totalmente definido ... mas quando penso em economia social penso num sector sem fins lucrativos e que consegue trazer alguma sustentabilidade às populações” (responsável da área social de uma autarquia).

“Representam a vida comunitária ... no seu colectivo contribuem para gerar, fazer e criar recursos dentro de uma determinada população ... dar e receber” (vereador de uma autarquia).

“Geram-se fluxos económicos, mas com objectivos muito definidos de assegurar necessidades de índole social ... os lucros, se existem, são reinvestidos no objecto social” (responsável da área social de uma autarquia).

“É um dos sectores que mais virtualidades e potencial tem ... Rege-se por princípios que têm um fim social ... e estas organizações são criadas para resolver os interesses da comunidade e não numa lógica de lucro, mas sim numa lógica de reinvestir tudo o que podem tirar da sua actividade corrente” (governador civil de um dos distritos).

Contudo, alguns dos entrevistados que identificam algumas das características/dos valores da economia social não deixam de mencionar a dificuldade em definir este conceito e de chamar a atenção para o problema de estabelecer

⁶²⁶ Apesar da natureza marcadamente qualitativa deste capítulo, numa ou noutra situação que se revele oportuna, faremos referência a alguns dados de natureza quantitativa.

⁶²⁷ Este constrangimento foi menor entre os interlocutores com formação ou com responsabilidades na área social.

delimitações estanques entre os conceitos, pois, como afirmam, nos nossos dias, estas fronteiras são cada vez mais flexíveis⁶²⁸.

d) respostas que não correspondem ao objectivo das questões colocadas.

Perante estes resultados e tendo, já na altura da realização destas entrevistas, um primeiro retrato da economia social em cada um dos vinte e um concelhos do estudo, questionámos a existência de alguns dos mais consensuais componentes da economia social. Dado este mote, os interlocutores reconhecem a existência dos mesmos nos respectivos concelhos, destacando, as associações, as fundações, as misericórdias e as IPSS. O que é certo é que, apesar deste reconhecimento ter sido feito de uma forma indirecta, na grande maioria dos casos, estes interlocutores não os identifica como pertencendo a uma realidade que se chama economia social. São raras as referências feitas às cooperativas e apenas uma pessoa faz referência às mutualidades. Curiosamente e, apesar da diversidade terminológica associada à temática sobre a qual nos debruçamos, não aparece no discurso destes responsáveis qualquer outra designação próxima à de economia social.

11.1.2.- O olhar da economia social - os responsáveis das organizações da componente social

A análise das respostas sobre a noção economia social permite-nos dizer que este conjunto de responsáveis se define, num primeiro momento, através da identificação dos valores/das características da economia social (*“ajuda”; “solidariedade”; “respeito”; “proximidade”; “humanismo”; “trabalhar com e para as pessoas”; “partilha”; “autonomia”; “gestão democrática”; “liberdade de adesão”; “igualdade”;* estão entre os principais); depois, pelo reconhecimento das respostas sociais que desenvolve (citando apenas alguns exemplos: creche; centro de actividades de tempos livres; centro de acolhimento temporário; serviço de apoio domiciliário; formação; lar de idosos; centro de dia; etc.) e pelos públicos a que se dirige (maioritariamente, crianças e jovens, idosos e portadores de deficiência); e, por último, pelo sector de actividade (o sector social). Num segundo momento partem para a identificação dos seus componentes, a partir da natureza jurídica. Daqui resulta, desde logo, uma constatação: a diversidade de organizações da economia social. Estes interlocutores exemplificam como componentes da economia social, as irmandades da misericórdia/santas casas da misericórdia; as fundações de solidariedade social; as associações de solidariedade e os centros sociais paroquiais e não deixam de chamar a atenção para o facto da realidade destes componentes ser muito diferente:

⁶²⁸ No entanto, independentemente desta dificuldade, é importante que cada esfera da actividade económica consiga manter as especificidades da sua actuação, respeitando os seus princípios e valores, ao mesmo tempo que adopta uma postura de abertura e de aprendizagem perante o que se passa no meio onde exerce a sua actividade.

“Todas as instituições/todas as organizações que tenham como objecto as pessoas ... estas são as organizações da economia social. As IPSS são o grosso da economia social ... misericórdias, cooperativas, mutualidades, associações ... O objecto da acção são as pessoas; o interesse das pessoas; não são interesses financeiros; não se visa o lucro. No social não se procura ter uma diferença positiva entre o que se gastou e o que se ganhou; é ter efectivamente um crescendo de benefícios para as pessoas envolvidas; ou um crescente número de beneficiários para os quais estas instituições trabalham” (director de uma associação de solidariedade social).

Perante esta identificação, podemos dizer que este reconhecimento mútuo entre os pares é um conhecimento prático, que resulta muito mais da semelhança das actividades que desenvolvem, do que propriamente de uma consciencialização do conceito economia social⁶²⁹. E afirmamos isto, pois estes responsáveis, muito mais do que falar em economia social, referem-se entre si, como sendo as instituições particulares de solidariedade social. A noção economia social não está muito presente ao nível do discurso destes interlocutores. Ainda a propósito do conceito economia social, é importante referir que apenas dois destes responsáveis identificam as cooperativas como sendo economia social e, apenas um refere as mutualidades.

Em síntese, uma definição de economia social que resulta de três referências: aos fundamentos da economia social; às actividades e respectivo sector e, por último, aos critérios de natureza jurídica⁶³⁰. Uma vez que os fundamentos são transversais aos diversos estatutos jurídicos e ao sector e independentes das actividades desenvolvidas, esta constatação parece antecipar uma boa via para potenciar um maior e melhor relacionamento entre os diferentes actores da economia social.

11.1.3.- O olhar da economia social - os responsáveis das organizações da componente cooperativa

A quase totalidade dos responsáveis cooperativos olha a realidade da economia social, unicamente na perspectiva do cooperativismo, não estabelecendo qualquer relação com o conceito economia social ou com os outros componentes da economia social⁶³¹. Registe-se que este dado encontra excepção em apenas dois dos interlocutores entrevistados. Assim se explica o facto de todo o discurso destes responsáveis se ter centrado nas cooperativas. A definição de cooperativa proposta por estes responsáveis resume-se nas palavras que se seguem:

“As cooperativas são uma forma diferente de estar e de empreender ...” (responsável de uma cooperativa agrícola).

“É uma organização que independentemente do tipo de actividade, acolhe o produto dos associados, que depois é ou não transformado, num produto, para colocar à disposição do mercado e procurar vender da melhor forma, para depois pagar aos sócios” (gestor de uma cooperativa agrícola).

⁶²⁹ Recordamos as palavras de uma responsável de uma santa casa da misericórdia: “ ... no concelho, para além de nós, integraria, a associação X como instituição que pertence à economia social”. A instituição a que esta entrevistada se refere é também uma instituição particular de solidariedade social.

⁶³⁰ A identificação do tipo de actividades e a utilização dos critérios de natureza jurídica é importante. Por um lado, permite que cada uma das organizações desenvolva a sua singularidade, o seu sistema de valores e acções e, por outro lado, propicia-lhe o seu próprio reconhecimento.

⁶³¹ Esta leitura é transversal à generalidade das reflexões que neste capítulo apresentamos quando nos referimos à componente cooperativa e aos responsáveis cooperativos que entrevistámos.

Ao longo das entrevistas, os entrevistados tecem comentários sobre o sector cooperativo em Portugal. Contudo, o olhar de cada um é muito condicionado pelo ramo cooperativo a que pertencem, o que não deixa de ser compreensível dada a diversidade de actividades a que as cooperativas se dedicam.

Assim, perante estes olhares, para dar coerência à economia social e lhe assegurar o reconhecimento e a legitimidade, é necessário qualificar a sua especificidade. É importante desenvolver no interior de cada organização da economia social uma cultura comum, como condição simultânea de coesão interna e da sua imagem em relação ao exterior. E, se as origens da economia social são tão longínquas, ela irá certamente tão longe quanto todos aqueles que a ela se dedicam quiserem. A identidade não se mede prioritariamente pelo que se faz, mas sim pelo que se é e a visibilidade da economia social não tem estado à altura da sua importância. Uma identidade que porventura se tem constituído mais em torno de “famílias” do que sobre o sector. Consequentemente, os actores da economia social devem esforçar-se por realizar uma reflexão constante no sentido de preservar a sua autonomia, valores e princípios fundadores dos seus projectos e de “lutar” contra as ameaças e as “tentações” que enfrentam. Mas, o reconhecimento da economia social por parte das autoridades governamentais nacionais ainda não é o desejável⁶³². Rui Namorado *in* Araújo e Paiva (coord., 2004: 2), sugere o seguinte caminho para o reconhecimento da economia social: o enraizamento social (um maior enraizamento social das organizações da economia social) e duas vias para o materializar: uma aposta no desenvolvimento local que passaria a ser encarado como instância privilegiada de afirmação e de inserção social do sector e dar uma nova centralidade ao facto de muitas organizações envolvidas serem a materialização de verdadeiros movimentos sociais.

11.1.4.- Diferenças entre economia social, sector público e sector privado lucrativo

Questionados sobre as diferenças entre economia social, sector público e sector privado lucrativo, os vários responsáveis entrevistados, quer das organizações da componente social, quer das cooperativas, não hesitam em estabelecê-las. Começamos pelos responsáveis das organizações da componente social, que destacam, como as suas palavras o comprovam, três elementos diferenciadores: a presença da força voluntária, a autonomia e a natureza dos objectivos:

“Vejo imediatamente duas: os responsáveis são voluntários; não dependem de ninguém; tiram horas às suas famílias, ao seu trabalho e eventualmente às férias, para se dedicarem à instituição ... Dedicam-se, desde logo, com um espírito de missão. O que também é uma vantagem; porque é completamente diferente de estar com funções remuneradas; vêem-se as coisas de outra maneira; muito mais à vontade para analisar as questões que são postas; não temos objectivos perante patrão nenhum; não temos de cumprir normas; não temos que justificar o ordenado e há outro conjunto de situações ... Depois, temos uma leitura diferente das necessidades da população, não só vemos para dentro, como também vemos para fora. Nós também estamos cá fora e vemos as

⁶³² Como vimos no capítulo dedicado à economia social em Portugal (cf. capítulo 6 da Parte I), recentemente foram tomadas algumas medidas que podem contribuir para ajudar a ultrapassar este problema.

necessidades da população carenciada, dos idosos e das crianças e, portanto, podemos transportar cá para dentro o que vemos cá fora e temos sensibilidade para isto, sem depender de ninguém ... o que é uma grande vantagem” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

“A economia social e as suas actividades encaixam-se precisamente entre o sector público e o sector privado. Têm características de ambos, mas vão buscar o melhor de cada um deles. Isto é, são instituições que não visam o lucro, mas que cada vez mais são administradas no sentido de não terem problemas financeiros, ou seja, de serem auto-sustentáveis. Por um lado, têm uma capacidade e uma flexibilidade muito maior do que o Estado para agir e investir; por outro lado, nas questões de lucro puro, como não têm a remuneração dos accionistas, como as empresas privadas têm e bem, sobra à economia social uma fatia de recursos financeiros importante para serem reinvestidos na própria actividade. Por isso é que nós do sector social e a instituição faz isto e outras instituições que eu conheço também o fazem ... Para lhe dar um exemplo, nós investimos na área da saúde em equipamento que não é rentabilizado financeiramente ... algo que um privado não faria ... Nós podemos dar-nos ao “luxo” de fazer este tipo de investimento, sabendo que o equipamento não vai ter o retorno financeiro, mas vai ter um retorno social importante. De maneira que podemos fazer isto com certo equilíbrio; não temos accionistas a pedir-nos remuneração; não pagamos IRC (que é também um dado importante) e não temos aqui uma Assembleia-Geral de accionistas a dizerem-nos que querem rentabilizar mais a actividade de forma a terem maior remuneração. E esta disponibilidade financeira, a capacidade, a flexibilidade e a menor burocracia que temos em relação ao Estado cria aqui uma característica muito interessante que nos permite fazer coisas que nem o Estado nem os privados fazem” (director de uma associação de solidariedade social).

“As instituições da economia social têm de ter uma gestão muito mais rigorosa e apertada [comparativamente ao sector público e ao sector privado], porque efectivamente a questão do financiamento é completamente diferente; as participações das famílias são, também, na maior parte dos casos baixas, o que nos obriga a uma grande ginástica financeira. Contudo, isto não quer dizer que o nosso trabalho seja de fraca qualidade. Bem pelo contrário” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“No sector público, há outro tipo de responsabilidades; desde logo, a representatividade dos próprios cidadãos e das organizações em geral. No privado, no mercado, o objectivo é o lucro; é criar riqueza financeira. A economia social não visa criar riqueza financeira; mas visa criar condições nas quais as pessoas sejam as que mais beneficiam, quer directa, quer indirectamente” (director de uma associação de solidariedade social).

“Não consigo comparar a economia social com o Estado, porque o trabalho que o Estado faz fica muito distante daquilo que nós fazemos, daí as contratualizações. No que diz respeito aos privados - o que nos distingue - é que nós enquanto IPSS - conseguimos ver um detalhe importante - nós não fazemos segmentação de pessoas, isto é, nós se tivermos de admitir uma pessoa que tenha uma reforma mínima (entre 150 e 190 euros) admitimos; o privado jamais se compadeceria com esta situação do ponto de vista da gestão, porque estão lá para ganhar dinheiro. O objectivo é o lucro. Esta é a grande diferença do privado comparativamente à economia social. Mesmo em relação aos nossos utentes, temos crianças em que levamos zero” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social).

As opiniões dos responsáveis cooperativos não são muito diferentes:

“A distinção a fazer desde logo, sendo uma cooperativa, não visa o lucro. Por um lado, tem uma autonomia que uma entidade pública poderá não ter, porque está tutelada por outras regras e, por outro lado, tem por obrigação ter uma consciência social muito mais arraigada do que se fosse uma entidade particular, no sentido em que esta visa essencialmente o lucro. Portanto, julgo que é aqui entre este equilíbrio entre ter uma missão que outras entidades congéneres podem ter, mas que apresenta uma consciência que outras não têm, mas deviam ter; e uma liberdade de acção que gostariam de ter, mas que esta tem ... É ter presente a função social que desempenha ...” (director de uma cooperativa do ramo ensino).

Acrescentam, ainda, que a mais valia de uma cooperativa comparativamente a uma empresa está, entre outros aspectos:

“ ... na boa vontade dos associados e na tolerância que eles têm perante as dificuldades - que são conhecidas de todos - que as cooperativas vivem (por exemplo, o incumprimento de alguns clientes). Mas acima de tudo é a confiança ... as pessoas confiam na cooperativa, sendo aqui um

porto de abrigo para escoar os seus produtos. Há uma relação de proximidade, há um acompanhamento da nossa parte não só a nível comercial, mas também produtivo” (director-geral de uma cooperativa do ramo agrícola).

A nível dos serviços prestados e dos produtos produzidos entre os vários “produtores”, os nossos entrevistados não encontram grandes diferenças, nomeadamente ao nível da qualidade⁶³³:

“... a qualidade é a mesma que numa instituição privada. Aqui, a qualidade em termos de alimentação, higiene, bem-estar e conforto é igual ao privado” (provedora de uma santa casa da misericórdia).

“Não vejo qualquer tipo de diferença ao nível do serviço prestado. Apenas nos apoios que são concedidos que, no caso desta Associação, têm de vir de vários ministérios e temos de nos candidatar a vários projectos” (directora executiva de uma associação de solidariedade social).

Por sua vez, os interlocutores privilegiados também se pronunciam sobre estas diferenças:

“Fundamentalmente, as diferenças estão nos valores. Um aproveitamento exigente dos recursos ... ao serviço do equilíbrio, da justiça social e da solidariedade. Eu penso que existe uma diferença essencial entre as três: porque a economia do Estado é um gastar, porque se tem de gastar ... há parâmetros, há taxas, há capital ... no público há uma coisa esquisita ... não há rigor e o ter de prestar contas ... ninguém pede satisfações ... No privado é o lucro que interessa ... é o rigor na utilização dos recursos ... para rentabilizar o máximo ... Numa instituição social, vive-se numa relação de parceria ... todos são responsáveis por aquilo que é de todos ...” (representante da Igreja de um dos distritos).

11.1.5.- Percepção sobre a economia social

A opinião sobre a existência ou não de um sentimento de pertença/identificação em relação à economia social não encontra, na maior parte dos casos, grandes diferenças entre os vários responsáveis da economia social entrevistados:

“Da parte da Direcção sim, por parte dos trabalhadores não. No entanto, a Direcção procura divulgar os valores da economia social, pelo exemplo que a própria Direcção dá; mas não é tarefa fácil. As pessoas não são capazes de dar ... estão porque precisam” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

“A maior parte das pessoas não tem noção que trabalha na economia social; mas há um espírito de ajuda, de prestar atenção ... há muitas pessoas que prestam um trabalho extra quando é preciso Sabem que não estão a trabalhar numa indústria a produzir um bem; sabem que trabalham com pessoas e por isso acabam por dar um pouco mais de si. Mas não têm noção que fazem parte da economia social” (responsável de um centro social paroquial).

“A nível da Direcção/Gestão existe essa percepção. Mas a grande parte dos associados não tem essa percepção e noção (presidente de uma cooperativa de consumo).

⁶³³ No estudo de Hespanha *et al.* (2000: 181-183) foi solicitado aos responsáveis da Segurança Social que estabelecessem a comparação entre as IPSS, os serviços públicos desta área e o sector privado lucrativo. Ao compararem IPSS e serviços públicos, a resposta foi mais favorável para estes últimos, pois consideraram que os serviços públicos têm um nível bom ou muito razoável de prestação de serviços, uma vez que têm melhores condições materiais e recursos humanos mais qualificados. No entanto, a comparação das IPSS com o sector privado lucrativo é favorável às primeiras, quer em termos de funcionamento interno, quer em termos de actuação.

No entanto, estes responsáveis ao reconhecerem esta “lacuna” estão esperançados que as gerações mais novas possam ser um contributo importante (desde logo, porque à partida também são mais escolarizadas), sendo essencial, apostar na formação:

“Eu acredito muito na juventude ... eu acho que as pessoas mais novas e que entraram mais recentemente ... têm muito orgulho nisto ... Aqui não estão tão “acorrentadas” como estão noutro tipo de instituições. Acho que as pessoas aqui estão felizes e gostam do que fazem; mas aqui também se lida com questões muito difíceis e complicadas. Mas também em algumas áreas, gostaria de ver os trabalhadores com uma motivação diferente” (provedor de uma santa casa da misericórdia).

“Em termos de funcionários, promovemos muita formação interna e procuramos transmitir [os valores da economia social], mesmo nas reuniões ... para as pessoas perceberem qual o papel delas ... até porque existem funcionárias que estão pelo menos desde o início do lar, que chegaram com ideias retrógradas e, às vezes, mudar essas ideias é difícil e moroso e nem sempre se conseguem mudar. A nossa esperança é que com o grupo de pessoas que vai entrando se consiga implementar a nossa filosofia de estar na instituição. Mas nós temos muito a preocupação de dar formação às funcionárias ...” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“Esta consciencialização [sobre a pertença à economia social] tem vindo a aumentar com a melhoria das qualificações e eu penso que se tem feito este caminho. A melhoria das qualificações leva a uma maior consciencialização desta percepção. Não é possível exigir uma grande consciencialização desta realidade com as qualificações que temos hoje ... o tempo há-de tratar disto” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

A opinião destes responsáveis sobre a percepção que os clientes/utentes têm da economia social não se afasta muito da leitura feita em relação aos trabalhadores da economia social:

“Não têm ... não vale a pena ter essa ideia ... vêm à cooperativa, mas não têm a mínima ideia do que é uma cooperativa” (responsável de uma cooperativa de consumo).

“No essencial e dada a evolução geral do crédito agrícola, o crédito agrícola não é visto tanto como um banco cooperativo ... é visto aos olhos do cliente, como qualquer outra instituição desta área e, portanto, a quem aqui trabalha é-lhe exigido que tenha o mesmo padrão de comportamento que os seus colegas de outras instituições de crédito têm - a atitude; a atenção ao cliente; a apresentação ... obviamente que ao nível das Direcções, este conceito está mais cimentado. Quem está na Direcção, são pessoas que são associados, muitas delas estiveram na origem da sua constituição e foram importantes impulsionadores e, por isso, vêem a Caixa como um mecanismo para ajudar as pessoas no meio em que se insere; obviamente que agora já muito balizado pela componente do negócio; a gestão do risco; a componente técnica que nós temos de ter” (responsável de uma cooperativo do ramo crédito).

“Não existe este reconhecimento a nível dos utentes” (director de uma associação de solidariedade social).

11.1.6.- Sobre o reconhecimento da economia social

Entre os interlocutores privilegiados existe grande consenso em torno do que consideram ser o reconhecimento do papel e da importância das organizações da economia social no meio em que se inserem. Este reconhecimento abrange: o tipo de serviço prestado/produto produzido; a qualidade; a criação de emprego; a disponibilidade e a prontidão na actuação; a dinamização da economia local e a fixação das pessoas. No entanto, um número reduzido deste grupo de entrevistados chama a atenção para o facto deste reconhecimento não ser unânime; outros,

admitem que esse reconhecimento depende muito do tipo de resposta social (particularmente, no caso das organizações da componente social) e, outros ainda, admitem que este reconhecimento ocorre essencialmente por parte daqueles que recorrem a estas organizações. Mas, se este é o olhar de quem vê de fora a economia social, que reflexão merece esta questão do reconhecimento da economia social por parte dos seus responsáveis⁶³⁴? No que diz respeito aos responsáveis das organizações da componente social, as opiniões não são totalmente coincidentes, como se poderá constatar na leitura do Quadro 131:

Quadro 131 - A opinião dos responsáveis das organizações da componente social sobre o reconhecimento da economia social

<p>“Infelizmente, o reconhecimento existe quando precisam das instituições. Quem trabalha com idosos e nós sabemos que as nossas funcionárias que se dedicam a esta função sentem muito a desvalorização social, mas não só social, também económica, porque o salário não corresponde ao trabalho que elas desempenham” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).</p>
<p>“... o país não reconhece o papel da economia social; basta ver o que se passa com a crise financeira actual; basta ver a prontidão com que o Estado e os governos responderam à ameaça dos bancos e à maneira célere para salvaguardar estas instituições financeiras. No caso desta crise, o Estado adopta uma atitude pró-activa. No que diz respeito à economia social, o Estado é sempre reactivo; nunca há respostas organizadas por antecipação” (director de uma associação de solidariedade social).</p>
<p>“Na retórica, o Estado reconhece o papel destas instituições; mas depois a nível prático e de apoios fica aquém das expectativas” (responsável de uma associação de solidariedade social).</p>
<p>“Pela população não tenho dúvidas. Mesmo pelo Governo, eu penso que os discursos de reconhecimento não se limitam ao nível da formalidade ... eu admito e tenho visto alguns discursos ... em que há o reconhecimento destas instituições” (assessor de uma santa casa da misericórdia).</p>
<p>“Existe esse reconhecimento, mas esse reconhecimento deveria ser maior, pois existem diferenças. No sector público, as pessoas ganham mais para as mesmas funções comparativamente aos trabalhadores da economia social. O que nos coloca alguns problemas ao nível da instituição, porque por exemplo, a instituição é financiada por vários ministérios e existem grandes disparidades. Aqui, na Associação optámos por uniformizar um pouco os salários. E, isto criou alguns problemas” (directora técnica e directora executiva de uma associação de solidariedade social).</p>
<p>“Falta o reconhecimento das instituições governamentais. Achamos que deveria existir mais reconhecimento e mais apoio. Mas não é só por parte das instituições governamentais que existe essa falta de reconhecimento; mas também existe resistência por parte da sociedade ... de algumas facções da sociedade e até por parte de alguns pais, falando claramente ... há pais que não reconhecem o trabalho que é aqui feito ... mas isto é também uma situação que acontece noutras instituições ... há sempre aquele grupo do contra ...” (directora técnica de uma associação de solidariedade social).</p>
<p>“A população reconhece o papel, mas muitos não imaginam a dimensão e a importância que a Associação tem para o concelho. Se calhar, reconheceriam mais facilmente se a Associação fechasse e, assim, notariam mais facilmente. A população, muitas vezes, não dá valor à área da formação que é dinamizada. Mas, os formandos animam a vila. A grande maioria não conhece a realidade da Associação, muito provavelmente devido ao facto de algumas actividades estarem dispersas ... não têm ideia do emprego criado” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).</p>

Já os responsáveis cooperativos fazem uma abordagem mais global à análise deste reconhecimento, abordando essencialmente o contributo das cooperativas (que retomaremos posteriormente) no meio em que se inserem:

“Reconhecimento maior, principalmente nos concelhos mais interiorizados ... em muitos casos, acaba por ser a única empresa; e por isso também é conhecida pelas pessoas ... servem de montra; as autarquias reconhecem ... somos mais uma empresa que aqui está e que mexe com muita gente. Há uma relação de proximidade” (gestor de uma cooperativa agrícola).

“... muitos sócios dizem: *se não fosse a cooperativa, o que seria de nós*” (presidente de uma cooperativa agrícola).

⁶³⁴ Esta questão do reconhecimento da economia social será objecto de um maior desenvolvimento quando abordarmos, ainda neste capítulo, os contributos da economia social, bem como as relações da economia social com o Estado.

11.2.- Os valores da economia social

Tivemos oportunidade de, na Parte I (capítulo 2) deste trabalho, abordar aqueles que são alguns dos principais valores da economia social. Recordamos alguns deles: solidariedade; gestão democrática; liberdade de adesão; responsabilidade social; não domínio do capital; princípio de igualdade; melhoria das condições de existência; entre outros. De facto, estes valores estão bem presentes no discurso dos nossos entrevistados⁶³⁵. O Quadro 132 sintetiza algumas das principais afirmações a propósito dos valores da economia social:

Quadro 132 - Os valores da economia social na perspectiva dos seus responsáveis

<p>“Fundamentalmente, são instituições que trabalham com o tecido social de uma região. Trabalham com pessoas, a maior parte com problemas sociais ... são entidades que não têm fins lucrativos e trabalham problemas em que existe alguma desvantagem social. A economia social ajuda os mais desfavorecidos, mas tem uma forma particular de se ligar aos problemas” (directora técnica de uma cooperativa de solidariedade).</p>
<p>“O respeito pelo utente; pela sua individualidade; pela promoção da sua autonomia; o apoio; a lógica da proximidade; o acolhimento; o carinho; o amor ... tenta-se fazer um trabalho que vá ao encontro dos interesses dos utentes. O fundamento destas instituições é a pessoa humana” (provedora de uma santa casa da misericórdia).</p>
<p>“ ... a solidariedade, o humanismo, a gestão democrática ...” (provedor de uma santa casa da misericórdia).</p>
<p>“O que nos distingue é a solidariedade; estamos aqui sem fins lucrativos; estamos aqui a viver o dia-a-dia e a tentar a sobrevivência; não se cobra; não se explora. Estamos aqui para ajudar quem precisa. Solidariedade e não ter como objectivo o lucro são duas características essenciais” (assistente social de um centro social paroquial).</p>
<p>“Eu acho que as instituições da economia social prestam um trabalho muito individualizado e personalizado; é uma postura de uma maior proximidade ... é como as autarquias em relação ao Governo, que funcionam como <i>governos locais</i>. Aqui as pessoas conhecem as pessoas, conhecem a instituição e exigem e isto também tem efeitos positivos ... há quase como uma tutela do tecido social local em relação ao que estas instituições fazem. Estas instituições conhecem a realidade e isto ajuda a gestão” (provedor de uma santa casa da misericórdia).</p>
<p>“No essencial, na área do crédito, dentro das especificidades que nós temos e que consideramos pontos fortes - não temos a pressão muito grande em termos de resultados; naturalmente que os temos de ter; mas não temos a pressão dos accionistas e isto permite-nos gerir a nossa base de clientes de uma forma mais individualizada. O cliente não é visto como um número, não é visto como uma rentabilidade ... é visto como cliente que tem um nome ... e, por isso, nós temos um tratamento diferenciado da banca tradicional - a tónica da proximidade. Os trabalhadores são pessoas do meio e a banca até copiou isto das caixas agrícolas ... são pessoas do concelho e da localidade onde se encontra o balcão. Isto é importante, porque as pessoas conhecem o meio, conhecem as pessoas e a banca começou a copiar, abrindo delegações em que tentam ir buscar pessoas do meio” (responsável de uma cooperativa do ramo crédito).</p>
<p>“Numa cooperativa não deve haver desigualdades ... eu devo respeitar todos ... e, às vezes posso tratar de maneira diferente quem põe mais uvas, mas sem prejudicar os produtores mais pequenos. Há todo um conjunto de condições, mas não podemos ter aqui desigualdades” (presidente de uma cooperativa agrícola).</p>
<p>“No essencial, o que nos diferencia da banca tradicional é que temos uma autonomia muito maior, pois temos o poder deliberativo dentro da caixa agrícola, isto é, não necessitamos de enviar propostas para Lisboa e para o Porto para aprovar ... todas as propostas são aprovadas na caixa agrícola ... e a autonomia é, de facto, uma grande vantagem ... Temos também a vantagem de não termos a pressão accionista (os bancos, normalmente têm a pressão accionista de ter maiores lucros para distribuir e dividir) e portanto, outra das grandes vantagens - é que todo o dinheiro canalizado nos nossos balcões ... os recursos são reinvestidos na própria zona de actuação. O que normalmente acontece na Banca é que vem ao Interior buscar recursos para investir no Litoral. Nós, aqui, todos os recursos são para reinvestimento através do crédito dentro da área de actuação” (responsável de uma cooperativa do ramo crédito).</p>

⁶³⁵ Registe-se que estes são também alguns dos valores reconhecidos pelo grupo dos interlocutores privilegiados entrevistados.

A proximidade é um dos aspectos mais enfatizados pelos responsáveis das organizações seleccionadas. A revisão da literatura que fomos desenvolvendo ao longo deste trabalho permite-nos afirmar que esta é, também, uma das características amplamente mencionada. E, de facto, ao olharmos à nossa volta e os nossos próprios resultados assim o confirmam, estas organizações têm, muitas vezes, como alavancas impulsionadoras as necessidades do meio envolvente⁶³⁶:

“Nós aqui na casa e noto isso de há um ano para cá ... o tratamento personalizado, temos os nossos clientes, as pessoas conhecem-se, uma noção de bairro, de proximidade ... e isto cativa o cliente e o sócio, levam-se as compras ao carro, as compras ficam aqui e vêm buscar mais tarde ...” (presidente de uma cooperativa de consumo).

No entanto, esta proximidade com o meio, não significa que o seu âmbito de actuação não possa ultrapassar a dimensão local. Aliás, esta ideia é corroborada por algumas das organizações estudadas, tal como se pode comprovar na caracterização dos estudos de caso (cf. capítulo 9 da Parte II).

Outro dos aspectos referidos está relacionado com a produção/prestação de bens e serviços que apostam fortemente numa dimensão relacional, pelo que esta dimensão produção/prestação é acompanhada pelo estabelecimento de ligações/elos emocionais/afectivos, ainda que esta característica esteja mais presente na componente social do nosso estudo.

Apesar de reconhecerem este quadro de valores à economia social, um ou outro responsável, não deixa de chamar a atenção para o facto destes valores poderem ser alvo de alguma espécie de subversão. E, exemplificam esta chamada de atenção, remetendo para as dificuldades económicas e financeiras de alguns das organizações que, confrontadas com estes problemas, começam a optar por receber quem mais lhes pode pagar, questionando, assim, o princípio da igualdade. Naturalmente, que esta opção está muito dependente dos responsáveis das respectivas organizações. E concluem dizendo que, a este nível, as organizações da economia social deviam ser um exemplo.

Para além de nos termos debruçado sobre os valores da economia social, procurámos também, dentro da componente cooperativa, questionar os seus responsáveis sobre os princípios cooperativos. Sentimos dificuldades na resposta a esta questão. No entanto, é importante registar que esses mesmos princípios (adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação económica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; interesse pela comunidade) estão presentes, ainda que nuns casos mais do que noutros, no discurso dos responsáveis cooperativos:

“Existem princípios que apesar de todas as evoluções se mantêm. Temos as Assembleias-Gerais, reúnem-se os sócios para decidir, para fazer o ponto de situação ... uma gestão democrática ...” (gestor de uma cooperativa agrícola).

“A cooperativa ... divulga conhecimento” (director de uma cooperativa de ensino).

“A cooperativa é dos sócios. Isto é sempre deles” (gestor de uma cooperativa agrícola).

⁶³⁶ Teremos oportunidade de explorar esta ideia ainda neste capítulo quando abordarmos a questão das origens das organizações da economia social.

“ (...) A adega e eu próprio estamos a trabalhar para os meus associados e para a adega ... o motor desta adega são os associados ... sem os associados a adega não poderia existir. Todos os associados têm, todos ou quase todos os associados têm grande respeito pela adega cooperativa ... porque a cooperativa paga a tempo e horas, paga melhor do que qualquer outra cooperativa da região e muito melhor que os produtores privados. E muitas empresas ainda pagam uvas, mais ou menos bem pagas, porque sabem que aqui no concelho se pagam as uvas a “X”, porque senão pagariam muito menos. A cooperativa deve ser vista como uma empresa, embora sem fins lucrativos. Muita gente não pensa nisto” (presidente de uma cooperativa agrícola).

Este discurso leva-nos a partilhar a ideia de Namorado (2001b: 8) que, num inquérito realizado, conclui o seguinte: “... parece poder apurar-se a existência de uma apreciável impregnação dos líderes cooperativos portugueses pelos valores cooperativos que integram explicitamente a identidade cooperativa, ou com ela melhor se harmonizam”. Existe, pois, por parte dos responsáveis cooperativos entrevistados a valorização do funcionamento democrático das cooperativas.

Assim sendo, este entendimento transversal dos valores da economia social pode ser uma base importante para melhorar o seu próprio reconhecimento. Guerin e Szinetar (2002: 37-40) apresentam diversos pontos de convergência sobre a pertinência desta abordagem: a) o interesse imediato, que se traduz numa dupla vertente: i) *trocar, trabalhar em conjunto* (melhorar a troca entre os actores, ainda que seja fundamental estimular o conhecimento uns dos outros) e ii) *melhorar a capacidade de resposta existente* e b) o interesse de fundo; também ele duplo: i) *“mutualizar”* (tratar colectivamente os assuntos que podem interessar a um número cada vez maior de intervenientes) e ii) a *defesa dos valores*. Para os dois autores, as oportunidades para uma *démarche* transversal são numerosas: por um lado, uma finalidade prática ou operacional (concretizada, essencialmente, pela dinamização de um processo de trocas aos mais diversificados níveis) e uma finalidade política ou ética (assegurando a promoção e a modernização da aplicação de valores e da sua defesa em conjunto, bem como a promoção de uma forma diferente de empreender. As questões de representação, de legitimidade ou de reconhecimentos dos poderes públicos devem também aqui ser consideradas)⁶³⁷.

Num mundo repleto de desafios e de contradições compete aos responsáveis das organizações da economia social zelarem por manter o conjunto dos seus valores essenciais - *core values* - respondendo às necessidades para as quais foram criadas e às que forem surgindo, mas respeitando a sua matriz fundadora.

⁶³⁷ Neste sentido, para os autores, a organização em rede é oportuna, por vários motivos: permite manter o lugar actual dos actores da economia social, desenvolvendo relações entre eles. Com a rede evita-se o efeito de atomização, de “fecho” dos actores, permitindo-lhe mobilizá-los em trocas diversas; possibilita a constituição de um todo/conjunto. A rede é adaptada à gestão da diversidade e pode permitir reorganizar numa base colectiva a oferta e a procura específica de cada organização; a rede é um modo organizacional evolutivo e permite uma certa flexibilidade aos actores nas respostas que desenvolvem e, por último, a rede comporta valores que estão de acordo com a realidade da economia social: solidariedade, consciência colectiva e responsabilidade. A rede é um modelo de organização cooperativo, adaptativo e evolutivo, podendo originar novas relações entre actores. A adequação da rede em relação às finalidades: **política** (permite desenvolver novas formas de organização de tipo horizontal que possibilitam a implicação de todos nas escolhas. Pode ser um bom meio de experimentação de processos democráticos participativos) e **prática** (uma rede melhora o posicionamento dos actores perante situações novas às quais têm de fazer face e permite criar e reforçar os laços entre actores).

11.3.- A feminização da economia social

O emprego na economia social é feminino (McMullen e Schellenberg, 2002; Tchernong, 2007; Castiñeira, coord., s.d.; Reis, 2003; Lanfranchi e Narcy (s.d.); Gomel, 2006)⁶³⁸. Os dados do nosso trabalho, mais uma vez o confirmam e confirmam também parte de uma das nossas hipóteses (cf. subcapítulo 9.2 da Parte II). Os interlocutores privilegiados quando questionados sobre o retrato dos trabalhadores da economia social não hesitam em retratá-lo como feminino⁶³⁹, destacando a importância da economia social na absorção desta mão-de-obra, principalmente nos concelhos mais “conservadores”, onde as oportunidades de acesso à formação e ao emprego são mais limitadas:

“A maior parte dos trabalhadores é mulher ... o que no meu concelho é muito importante, porque a maior parte do desemprego é feminino ... é uma realidade feminina ...” (presidente de uma autarquia).

“Uma mão-de-obra esmagadoramente feminina; que tem sido formada, na maior parte das vezes, nas próprias instituições e no concelho” (vereador de uma autarquia).

Este retrato é igualmente partilhado com os responsáveis da economia social entrevistados, ainda que de uma forma mais acentuada, por parte dos responsáveis das organizações da componente social, uma vez que o retrato feito pelos responsáveis das organizações da componente cooperativa acabou por ser mais genérico e não se debruçar tanto sobre algumas das suas especificidades. A justificação para este retrato por parte destes responsáveis encontra a sua razão de ser não só na realidade com que lidam diariamente, mas também no conhecimento que têm do que se passa à sua volta noutras organizações semelhantes às suas: *“Trabalham nesta área muitas mulheres ... Uma percentagem brutal de mulheres”* (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Consequentemente, esta feminização reflecte-se igualmente nos resultados do inquérito por questionário, na caracterização feita pelas organizações sobre os seus recursos humanos e no número de trabalhadoras entrevistadas. A presença feminina está bem patente no próprio discurso dos responsáveis - “elas”; “as funcionárias”; as “trabalhadoras” quando se referem aos recursos humanos das organizações, bem como nas entrevistas feitas aos trabalhadores, em que estes ao fazerem referência a um ou outro aspecto do funcionamento da organização, acabam por dar conta deste traço da economia social.

Guérin (2007: 247-249), abordando especificamente a relação entre a economia solidária e a questão do género, afirmava que a economia não tinha sido

⁶³⁸ McMullen e Schellenberg (2002) avançam algumas das possíveis justificações para esta presença feminina: uma concentração tradicional das mulheres nos empregos que estão associados à imagem “do cuidar/do tratar”; as organizações sem fins lucrativos oferecem provavelmente modalidades de trabalho mais flexíveis e, consequentemente, mais atractivas para as mulheres que procuram conciliar as suas responsabilidades familiares e profissionais e a possibilidade de estas organizações oferecerem melhores hipóteses de ocuparem postos superiores comparativamente aos outros sectores.

⁶³⁹ No entanto, um destes entrevistados, concretamente um vereador de uma autarquia faz a seguinte chamada de atenção relativamente à realidade do seu concelho: “A nível concelhio, penso que já começam a existir alguns homens a trabalhar na economia social ... já foi mais feminina do que é agora, pelo menos a nível do concelho”.

favorável às mulheres. No entanto, reconhecia, nesta matéria, alguns méritos à economia solidária (entre eles, a profissionalização e o reconhecimento de certas profissões)⁶⁴⁰, mas não suficientes para contrariar tendências gerais, nomeadamente nas tradicionais questões de poder e de tomada de decisão.

Tendo em conta que na sociedade portuguesa é dada muita importância à família⁶⁴¹ - como sendo um pilar do bem-estar - é sobre as mulheres que recai a maior parte do trabalho de “criar e cuidar”. E, esta é, de facto, uma realidade bem portuguesa. Se considerarmos muitas das tarefas dos trabalhadores, ou melhor dizendo, das trabalhadoras da economia social, particularmente da componente social, muito deste trabalho do cuidar e do tratar, conhece, na opinião de alguns dos responsáveis entrevistados, uma transferência para o trabalho remunerado, isto é, trata-se de fazer na organização o que se faz em casa⁶⁴².

“... tudo o que seja apoio a idosos e pessoas com deficiência, precisamos de bom senso, pessoas com capacidade para dar carinho e meiguices e prestar cuidados ao seu semelhante. Como se faz à mãe, à avó e à filha ... é transportar isto para as instituições” (director de uma associação de solidariedade social).

Este testemunho suscita-nos um comentário e ajuda-nos a responder a algumas das questões colocadas no início do capítulo 9 da Parte II quando abordámos a questão da feminização do emprego e apresentámos as mulheres como um dos grupos vulneráveis/em desvantagem: por um lado, assiste-se a uma certa externalização das actividades da esfera doméstica para a economia social (funcionando ou podendo funcionar como um importante contributo para tornar visível um trabalho, muitas vezes, “invisível” e não remunerado) e, por outro lado, atribui-se às mulheres, o que designaríamos de “competências informais”. Apesar de reconhecermos a importância destas “competências informais”, não concordamos totalmente com a simplicidade desta leitura, pois é preciso um pouco mais do que isto em muitas das situações⁶⁴³.

⁶⁴⁰ Daqui resultam, segundo o autor, duas consequências. A primeira, uma revalorização das práticas de reciprocidade e dos cuidados aos outros, o que supõe considerá-las como uma *forma global de agir económico*. Esta revalorização representa quer um meio de lutar contra a desigual repartição das obrigações familiares quer uma resposta ao esgotamento dos modos de regulação anteriores fundados na sinergia Estado-mercado. A segunda consiste em articular a dimensão económica e política, ultrapassando a oposição entre espaço privado-doméstico e espaço público. Esta articulação oferece resposta aos desafios actuais da justiça social. Desta forma, a existência de espaços intermédios permite socializar e mutualizar responsabilidades que residiam na esfera privada e que estavam principalmente nas mãos das mulheres. Mas será, também, importante acrescentar que ao dar visibilidade a certos grupos populacionais, muitas vezes ignorados ou negligenciados pelo Estado e pelo mercado, estes espaços intermediários respondem à natureza profundamente desigual de uma justiça universal, insensível e cega perante certas formas de desigualdade.

⁶⁴¹ Ainda que, muitas vezes, esta importância esteja apenas ao nível do discurso (Portugal, 2008). Acrescente-se, também, nesta valorização a grande influência da Igreja Católica no nosso país. Contudo, é importante não esquecer que a instituição família é hoje alvo de grandes transformações, o que é também um enorme desafio para a governação das sociedades (Coelho, 2004).

⁶⁴² Lembramos a este propósito um comentário feito, em sentido inverso, se assim o podemos dizer, por uma trabalhadora a propósito de uma acção de formação e que nos dava esta nota: “*sabe, já tratei da minha mãe e da minha sogra ... infelizmente já não estão entre nós ... mas se, na altura, já tivesse frequentado a formação, teria feito algumas coisas de outra maneira ...*”.

⁶⁴³ E, ilustramos, com um exemplo, esta nossa preocupação: um doente que esteja acamado tem de ter obrigatoriamente determinados cuidados de higiene que exigem que sejam feitos obedecendo a determinados “regras”. Se estes cuidados não forem respeitados, pode estar em causa o próprio bem-

Duas notas finais sobre a questão da feminização na economia social. A primeira para lembrar que as diferenças salariais entre homens e mulheres, apesar de todos os progressos, ainda persistem⁶⁴⁴. Vários estudos (veja-se, por exemplo, Lanfranchi e Narcy, s.d.; McMullen e Schellenberg, 2003; Proulx e Rouleau, 2003) têm demonstrado duas situações no que diz respeito à economia social: que os salários na economia social são, de um modo geral, baixos⁶⁴⁵ e que são mais baixos que os praticados pelo sector privado lucrativo. Estes dados fazem-nos admitir a seguinte possibilidade: independentemente dos baixos salários, os princípios que, à partida, devem reger as organizações da economia social parecem ter um papel importante em termos da perspectiva do género, isto é, o aceitar de condições de trabalho “mais baixas” poderá também estar relacionado com esta questão. A segunda para chamar a atenção para as especificidades da inserção das mulheres portuguesas no mercado de trabalho comparativamente aos países europeus, nomeadamente o valor da taxa de actividade feminina. Se, como nos diz Portugal (2008: 13), este valor confere destaque à situação nacional, o que a torna inédita são as características desse trabalho e das mulheres que o desempenham: trabalho a tempo inteiro, de mulheres casadas e com filhos em idade pré-escolar, trabalho esse desenvolvido em contexto de grande debilidade de apoios estatais. A escassez de equipamentos sociais de apoio à família, a responsabilidade das mulheres pelo trabalho de reprodução familiar e a sua elevada participação no mercado de emprego formal e informal representam, na perspectiva da autora, a excepcionalidade portuguesa.

11.4.- Dimensão relacional-contextual

11.4.1.- Relação com o meio envolvente e posicionamento face ao meio

A relação das organizações da economia social com o meio envolvente é de grande proximidade ainda que um ou outro responsável lamente o pouco envolvimento do meio na vida das organizações: i) “... o meio não tem dificultado a acção da Associação, mas também não há grande envolvimento” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social) e ii) “... às vezes não há grande adesão às actividades do Centro” (responsável de um centro social paroquial). Esta relação de proximidade caracteriza-se, entre outros, pelos seguintes aspectos: a grande atenção às necessidades locais, até porque, muitas vezes, são elas que estão na origem destas iniciativas e do posterior desenvolvimento das mais diversificadas actividades⁶⁴⁶; o

estar do utente. Para já não falar nas múltiplas doenças que caracterizam alguns dos principais públicos a que estas organizações se dirigem (por exemplo, na terceira idade, doenças como alzheimer).

⁶⁴⁴ Como vimos no capítulo anterior, essas diferenças também existem entre os trabalhadores e trabalhadoras inquiridos.

⁶⁴⁵ Os dados do nosso trabalho mais uma vez o confirmam. Como vimos, mais de metade dos trabalhadores ganha entre 400 e 700 euros.

⁶⁴⁶ “Nós temos tentado acompanhar a realidade, mas também existem outras áreas em que gostaríamos de intervir. Ainda muito recentemente, fizemos uma candidatura na área da deficiência, mas que não foi aceite. Eu penso que esta é uma área onde é necessário intervir neste concelho e a população que tem estas necessidades acaba por andar noutras instituições fora do concelho. Há aqui esta lacuna no

olhar atento às tendências e dinâmicas dos respectivos concelhos (nomeadamente a nível social, económico e demográfico⁶⁴⁷), de forma a prepararem-se para possíveis evoluções; a preocupação em melhorar as condições de vida das populações, o que faz com que algumas organizações desenvolvam actividades que, à partida, ultrapassam o que seria o seu quadro mais tradicional de actuação; a preocupação, dentro das actividades existentes, de desenvolver novos serviços para ir ao encontro de novas solicitações; a relação afectiva e de origem de muitos dos dirigentes destas organizações e dos respectivos trabalhadores (a ideia de que as pessoas se conhecem umas às outras⁶⁴⁸); a criação de pólos; o desenvolvimento de actividades/serviços susceptíveis de serem utilizados pela comunidade em geral; a própria decisão da localização; a vantagem de trabalhar no terreno, permitindo um conhecimento quase imediato da realidade e, conseqüentemente, “conseguem estar no momento em que é preciso”; o empenhamento constante na resolução das situações que chegam e a disponibilidade para resolver os problemas:

“... ainda agora chegou aqui uma senhora com uma criança nos braços que não tinha nada e fizemos imediatamente um quarto para a receber. Nós procuramos sempre responder” (provedor de uma santa casa da misericórdia).

“Nos últimos anos, a procura de emprego aumentou e a procura de bens alimentares também. Recebemos doações de roupas de pessoas. Há 10 anos, a roupa amontoava-se; hoje isso não acontece ... com bastante frequência as pessoas vêm perguntar se temos roupa para dar. Começam a aparecer alguns sinais de dificuldades que as famílias começam a sentir ... Ainda esta semana uma família beneficiária do RSI e cuja prestação se tinha atrasado, veio pedir bens alimentares. Arranjou-se um cabaz e foi oferecido” (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

“Temos uma vantagem relativamente às outras instituições. Somos uma irmandade. Estamos nos sítios. E isto é uma especificidade importantíssima para acompanhar a realidade e conhecer os problemas em primeira-mão ... A misericórdia é constituída por pessoas que estão na sociedade e que sentem a obrigação de participar na resolução desses problemas. Mais rapidamente do que qualquer outra pessoa, porque está em contacto com os problemas, vive-os no dia-a-dia e os transmite à Direcção da misericórdia. Há, de facto, um *feedback* muito rápido e eficaz entre aquilo que são os problemas sociais e o conhecimento que a misericórdia tem dos problemas. Isto é uma grande vantagem ... O meio também tem ajudado” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Por sua vez, algumas destas organizações procuram não só estar presentes nas actividades do meio envolvente (como por exemplo: em mostras dos respectivos concelhos; em actividades da autarquia; etc.), mas também chamar a comunidade até si.

O posicionamento face ao meio é, assim, de grande abertura e de grande disponibilidade para dar. No entanto, algumas organizações ainda estão muito fechadas sobre si próprias (uma certa tendência para o “localismo” e com horizontes de actuação muito limitados). Entre as possíveis explicações, encontramos a

concelho ... e esta área complementaria a actividade da misericórdia, apostando sempre na qualidade” (provedor de uma santa casa da misericórdia).

⁶⁴⁷ Estamos a referir-nos a questões como: o envelhecimento demográfico; as deslocalizações das empresas; a diminuição ou fim de algumas indústrias tradicionais; a problemática da inserção de públicos desfavorecidos; o desemprego; a pobreza envergonhada; a solidão; o isolamento; o alcoolismo; a violência doméstica; etc.

⁶⁴⁸ Ainda que este aspecto, como nos alerta uma responsável de uma santa casa da misericórdia, tenha o seu lado menos positivo, ou seja, esta responsável, lamenta o facto de, por vezes, as funcionárias não conseguirem “separar” este conhecimento daquilo que deve ser o exercício da sua função.

dimensão, a interioridade do meio e o perfil dos seus responsáveis. Assim sendo, a grande maioria destas organizações responde, adaptando-se às necessidades locais e actuais. Contudo, como estão conscientes que o grau de exigência é cada vez maior, exigência esta quer dos utentes/famílias, quer do próprio Estado, a aposta numa resposta de qualidade tem de ser uma prioridade.

Se o meio envolvente é importante para as organizações da área social, também o é para as cooperativas, pois, para algumas delas, particularmente para as agrícolas, é ele o mote das principais actividades que são promovidas. A relação que mantém como o meio é também de grande proximidade:

“A relação que temos com o meio é de grande proximidade, procurando sempre representar e acompanhar os sócios nas mais diversificadas situações. Nós tentamos sempre ir ao encontro daquilo que os sócios colhem, tentando dar uma mão, o que passa pela comercialização, aproveitando os canais de distribuição” (responsável de uma cooperativa agrícola).

“De grande atenção quer em relação às necessidades e aos problemas dos sócios, quer em relação ao mercado” (gestor de uma cooperativa agrícola).

“É preciso estar sempre no terreno, junto dos clientes e dos sócios. Estes dois aspectos são fundamentais para conseguir concretizar os objectivos” (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Algumas cooperativas têm procurado acompanhar a evolução do meio, dotando-se dos mais variados recursos, nomeadamente a nível de equipamentos e tecnologia. Esta aposta é feita no sentido de estar a par do que melhor se faz no sector cooperativo em Portugal e além-fronteiras.

Duas notas finais. A primeira para dizer que, globalmente, o meio em que as organizações da economia social se encontram se orgulha das organizações que tem (ideia que nos foi confirmada pelas entrevistas realizadas) e a segunda para referir que retomaremos (ainda neste capítulo) a questão das relações com o meio envolvente, quando abordarmos as relações que são estabelecidas pelas organizações da economia social.

11.4.2.- A imagem

Seguindo a linha de análise de ir dando conta da opinião dos três grupos de entrevistados (interlocutores privilegiados, responsáveis das organizações da componente social e responsáveis cooperativos), registamos, de um modo geral, um consenso de opinião por parte dos interlocutores privilegiados no que diz respeito à imagem que as organizações da economia social têm nos respectivos concelhos/distritos. Imagem esta que, no entender destes actores sociais, é positiva, destacando a qualidade dos produtos produzidos e dos serviços prestados, ainda que, por vezes, chamem a atenção para a grande diversidade destas organizações, para alguns dos seus problemas e para o facto de nem todas se encontrarem exactamente no mesmo patamar. Contudo, o balanço final é satisfatório, como comprova o discurso destes entrevistados:

“São instituições dinâmicas e os seus responsáveis também o são ... Algumas têm crescido muito não só ao nível das respostas sociais mas, também, ao nível de utentes e de trabalhadores ... Estão sempre disponíveis e dispostas a fazer mais e melhor ... Mas devem igualmente dotar-se de melhores profissionais ...” (vereador de uma autarquia).

“As instituições da economia social do concelho estão bem consolidadas, ainda que se se enveredasse por critérios de certificação, algumas eram capazes de ficar pelo caminho” (responsável da área social de uma autarquia).

“A economia social é dinâmica e esta dinâmica tenderá a manter-se e talvez mesmo acentuar-se, nomeadamente devido ao envelhecimento ... existem instituições a fazer novas candidaturas para novas respostas sociais ... e têm sido as próprias instituições a tomar a iniciativa ...” (vereador de uma autarquia).

“Existem duas grandes instituições no concelho e as restantes são, na maioria, de pequena dimensão” (vereador de uma autarquia).

Relativamente aos responsáveis das organizações da componente social são várias as opiniões que incidem sobre a existência da seguinte imagem: *no concelho, existe a ideia de que somos ricos*. Eis dois dos testemunhos:

“No meio concelhio, existe a imagem de que a instituição é rica: o que sentimos é que quando avançamos com um projecto somos alvo de muitas críticas ... a ideia é que temos muito dinheiro ... as pessoas não percebem que é preciso dinheiro para haver social; nós estamos a investir, mas estamos a investir para a população; mas não conseguem fazer este discernimento ... porque têm espírito do contra e as críticas passam sempre por aí. Agora quando implantamos projectos, quando estamos no terreno, a opinião que para mim conta é a opinião de quem servimos e esta é muito positiva A instituição é reconhecida pelos serviços que presta à população, ainda que, muitas vezes, esse reconhecimento só ocorra quando as pessoas efectivamente precisam” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“O meio tem estado ao lado da Associação. Mas há aqui um dado: a Associação tem a fama que é rica, mas isto é relativo. Antigamente, tínhamos alguns donativos, hoje não são tantos. Nunca viveu dos donativos e, actualmente, como pensam que a Associação é rica, preferem dar a outras instituições ... Esta ideia que se criou pode estar ligada ao grande desenvolvimento da Associação, ao número de pessoas que cá trabalha” (director de uma associação de solidariedade social).

Um outro dado importante a registar na opinião destes responsáveis diz respeito ao facto de estarem conscientes que, apesar da população reconhecer as organizações existentes, não conhece verdadeiramente o que nelas se faz: *“muitas pessoas da própria população não têm ideia do que é a Fundação ...”* (presidente de uma fundação de solidariedade social). Acrescente-se, também que, por vezes, o conhecimento que têm das organizações, ou melhor, o pouco conhecimento, limita-se a uma área de intervenção/resposta social, o que acaba por ser uma imagem redutora do papel e do contributo destas organizações.

Por outro lado, há ainda quem defenda a seguinte ideia - *santos da casa, não fazem milagres*: i) *“... o que é gratificante, muitas vezes, é até o reconhecimento dos de fora. A Segurança Social reconhece e tem reconhecido o nosso trabalho ... a qualidade do nosso trabalho. Por parte da Segurança Social, somos até considerados uma instituição de referência”* (provedora de uma santa casa da misericórdia) e ii) *“... nem sempre o meio tem tido capacidade para se aproveitar do potencial da Associação”* (director de uma associação de solidariedade social).

Para os responsáveis cooperativos, a imagem que as suas cooperativas têm no meio em que estão inseridas é favorável e esta avaliação é, em parte, resultado dos contributos que lhes são atribuídos, como teremos oportunidade de constatar. Importa referir que um número reduzido de responsáveis faz referência ao facto de, por vezes, se associar o produto das cooperativas a produtos de inferior qualidade. Contudo, registam que se têm feito alguns esforços no sentido de inverter esta imagem e mencionam já algumas mudanças neste entendimento:

“Se me perguntar se as pessoas têm noção dos produtos do sector cooperativo (vinhos) posso dizer-lhe que a imagem que infelizmente corria e ainda corre é: vinhos cooperativos = a baixa qualidade. Porque enquanto o sector privado dá-se ao luxo de decidir quem é que lhe vende as uvas e que uvas vai comprar ... o sector cooperativo é obrigado a receber tudo. Eu, na minha adega, segui uma política de pagar bem à qualidade e penalizar a não qualidade ... e isto tem dado vinhos de melhor qualidade. Mas nem todos usam o mesmo tipo de políticas. Mas infelizmente, a imagem que corre não é boa” (presidente de uma cooperativa agrícola).

“Há um bocadinho o conceito que o produto das cooperativas é de qualidade inferior; mas nos dias de hoje, cada vez mais existem melhores vinhos; com todo o processo de qualidade e tem havido anos de bons vinhos, ainda que, às vezes, em quantidade inferior. A mais valia da cooperativa é identificar o produto, neste caso, o vinho, com determinada região. Mas só quem não sabe nada de vinhos é que pode dizer que nas cooperativas não existe bom vinho. É evidente que nas cooperativas, como em todo o lado, existe bom e mau vinho” (gestor de uma cooperativa agrícola).

De um modo geral, as organizações da economia social têm credibilidade no meio e o meio confia nelas: têm uma boa imagem no meio e junto do público-alvo. Nos meios mais pequenos, estas organizações ganham uma peculiaridade relevante e reputação. Digamos que, em alguns casos, se assiste a uma certa dependência que o meio tem em relação a estas iniciativas e aos mais diversificados níveis: no desenvolvimento local, na criação de emprego, nos serviços prestados, nas parcerias, etc. A este propósito, Nunes, Reto e Carneiro (2001: 160) afirmam “... a vantagem de partida que as organizações sem fins lucrativos apresentam, ou seja, a credibilidade que lhes é conferida pela comunidade, decorrente da nobreza da sua causa, pode constituir ela própria, uma armadilha. De facto, ao prosseguirem fins sociais, de solidariedade e de trabalho sobre as franjas da população desfavorecidas, estas organizações induzem na comunidade expectativas de comportamento organizacional marcadas pela moralidade máxima e pela utilização completamente racional dos recursos financeiros. Deste modo, qualquer acção organizacional que fique aquém destes padrões é sinalizada como um desvio potencialmente pernicioso para a imagem das organizações”. Estes mesmos autores (2001: 173-184) no estudo que desenvolveram procuraram responder à seguinte questão: “qual a imagem que a *opinião publicada* transmite para o grande público sobre as organizações do terceiro sector?”⁶⁴⁹. A partir da análise de conteúdo feita, os autores constaram o seguinte: i) a imagem que estas organizações têm é extremamente positiva; ii) a imprensa trata estas organizações de forma apenas social e não económica; iii) o predomínio de notícias sobre a componente associativa; iv) as organizações são apresentadas pela imprensa como entidades nas quais se torna saliente a orientação das suas práticas pela preocupação com a adaptação à envolvente. São também destacados a missão e

⁶⁴⁹ Para responder a esta questão foi feito um levantamento das notícias publicadas na imprensa nacional entre Julho de 1999 e Outubro de 1999. A amostra do estudo era constituída por 232 notícias.

os objectivos das organizações, bem como a alusão aos desafios e problemas com os quais estas se confrontam; v) a imagem do sector privilegia a orientação destas organizações para a protecção das populações mais carenciadas e vi) um sector em franca expansão. Os dados por nós obtidos e que temos vindo a apresentar reforçam algumas destas conclusões.

É também importante referir que a imagem que as organizações da economia social possuem umas das outras é, de um modo geral, favorável, ao ponto de termos ouvido alguns responsáveis apontarem algumas destas organizações como exemplos a seguir e desejarem um dia “ ... chegar àquilo que é a organização X”.

No que diz respeito à divulgação da imagem das organizações da economia social é possível afirmar, apesar das lacunas existentes, que esta divulgação se encontra mais formalizada na componente cooperativa do nosso estudo do que na componente social. Digamos que, no caso desta última, a “estratégia” passa muito pela publicidade do “boca a boca”, pela qualidade dos serviços prestados e pela opinião dos utentes, isto é, no entendimento dos responsáveis das organizações da componente social, o trabalho que fazem encarrega-se de divulgar as organizações. No entanto, a maioria reconhece que a ausência de uma política de divulgação⁶⁵⁰ é um “erro”, pois só beneficiariam com isso. E, algumas destas organizações até têm meios para o fazerem, como por exemplo, serem detentoras de um jornal, terem um *site*, etc. Conscientes desta limitação, começam progressivamente a desenvolver alguns esforços no sentido de a ultrapassar. Estes esforços têm incidido, numa primeira fase, na vertente da representação institucional e têm-se, fundamentalmente, concretizado através da realização de vídeos, de *placards* informativos, de panfletos, da participação na organização e na realização de congressos.

A divulgação da imagem das cooperativas é, como referimos, mais formalizada e sugere ser mais contínua⁶⁵¹, uma vez que existem algumas práticas, mais regulares, se assim o podemos dizer: participação em feiras; provas de vinhos e visitas; divulgação em revistas da especialidade; divulgação de prémios; entre as principais. Contudo, estes responsáveis apesar de estarem conscientes da importância das actividades de marketing e publicidade, reconhecem que esta não é uma tarefa fácil:

“As campanhas são complicadas. A campanha só tem interesse se tiver alguma consistência, criar hábito e isto custa muito dinheiro. A televisão é o grande veículo e, eventualmente, o futebol. Mas a televisão é impossível, devido ao custo. No entanto, temos feito algum esforço, mais no vinho do que na maçã (aqui é mais difícil). Fazemos campanha porta a porta. Temos um espumante, relativamente novo (três anos), mas está com grande aceitação, com qualidade, com uma imagem agressiva e interessante. Fazemos campanhas em restaurantes, feiras de vinho ... chegamos ao consumidor directamente ... a publicidade de boca a boca” (responsável de uma cooperativa agrícola).

“A nossa melhor publicidade é a qualidade dos vinhos que colocamos dentro das nossas marcas. Outras formas de publicitar ou de dar notoriedade à marca ou ao produto são extremamente difíceis, dado que não existem meios financeiros para isso ... não podemos concorrer a este nível com as marcas de cerveja ...” (presidente de uma cooperativa agrícola).

⁶⁵⁰ Alguns autores (por exemplo, Almeida, 2010; Melo, 2005) atribuem esta ausência à conjugação de vários factores: a falta de uma estratégia global de comunicação; a fraca orientação para o mercado; o fraco nível de competitividade; a ausência de uma estratégia comercial; entre outros.

⁶⁵¹ Ainda que se registem diferenças entre os diferentes ramos cooperativos e a situação económico-financeira de cada cooperativa.

Mas, apesar destes problemas, a preocupação com a imagem está presente no discurso destes responsáveis cooperativos: “A questão da imagem é uma preocupação, traduzida, aliás, no valor do orçamento (2009) para esta área (150 mil euros)” (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Em “jeito de desabafo”, os responsáveis da economia social entrevistados lamentam a postura dos meios comunicação social nacionais que *só aparecem quando alguma coisa corre mal, sendo raras as vezes em que se relatam os casos de sucesso.*

11.4.3.- Relações estabelecidas

As organizações da economia social estabelecem diversas relações essenciais ao desenvolvimento das suas actividades. Começamos por analisar as relações das organizações da componente social do nosso estudo:

a) Com as estruturas representativas

A este nível são feitas três referências principais: a União das Misericórdias Portuguesas, a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e as Uniões Distritais das IPSS⁶⁵². Os responsáveis que fazem parte da União das Misericórdias Portuguesas avaliam de forma positiva o seu papel, destacando a partilha que esta relação potencia, bem como o acesso à informação de uma forma atempada. As outras duas estruturas referidas não merecem uma avaliação muito favorável. As relações que com elas estabelecem são poucas ou nenhuma, atribuindo-lhes um papel meramente formal. Relativamente ao que deve ser a relação com as estruturas representativas, estes responsáveis deixam uma sugestão: a necessidade de descentralizarem mais as suas actividades pelas vária(o)s regiões/distritos do país.

b) Com os pares

As relações com organizações semelhantes às suas não são muito frequentes entre as organizações estudadas: são esporádicas e muito pontuais. Quando ocorrem acabam mais por funcionar como um recurso, isto é, como um meio para atingir um determinado fim (a partilha de custos no desenvolvimento de uma actividade: uma festa, uma viagem, por exemplo). No entanto, um número reduzido de organizações apoia (apoio técnico; apoio a nível da contabilidade; formação; etc.) outras organizações da economia social ainda que os seus responsáveis considerem que é uma relação desigual, na medida em que não recebem nada em troca e, este nada, não tem necessariamente a ver com questões económicas e financeiras. O sentimento é mesmo de que não há qualquer tipo de contrapartida, seja ela de que natureza for.

⁶⁵² Para além destas três referências, alguns responsáveis mencionam: a FORMEN (Federação Portuguesa de Centros de Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência); a FENACERCI (Federação Nacional das CERCIS - Cooperativas de Solidariedade Social); a CODEM (Confederação para a Deficiência Mental) e a HUMANITAS (Federação Portuguesa para a Deficiência Mental).

Esta questão do fraco relacionamento entre as organizações da economia social é igualmente referida pelo grupo dos interlocutores privilegiados:

“As instituições da economia social do concelho estão muito viradas para si próprias ... não têm uma visão muito global ... os objectivos são muito pequeninos ... e acabam por suprimir as necessidades internas ... não avançam para o exterior ... têm receio ... funcionam para dentro e não estão abertas ao exterior, logo aí vêm limitar a expansão e o desenvolvimento social” (técnica de serviço social de uma autarquia).

No entanto, grande parte dos responsáveis das organizações da economia social atribui estas dificuldades de relacionamento aos outros, sendo raros os casos em que assumem culpa própria nesta matéria. São sempre os outros que “são muito fechados”. Contudo, avançam outra justificação. Já por diversas vezes ao longo deste trabalho falámos da diversidade da economia social. É precisamente nesta diversidade que é colocada uma das justificações deste fraco relacionamento entre os pares. Ou seja, a ideia que está aqui subjacente é que normalmente em cada concelho há uma ou outra organização que, por motivos vários, assume uma maior importância no meio. Este facto é apresentado por alguns responsáveis, como tendo um efeito inibidor perante as outras organizações, não se sentindo, assim, em igualdade de circunstâncias.

Estamos pois, perante um problema de falta de articulação e de reduzida estruturação das poucas relações que se estabelecem. O ultrapassar deste problema seria também um contributo importante para um maior reconhecimento e visibilidade da economia social nos concelhos estudados e, conseqüentemente, no nosso país.

Alexandra Lopes (2000: 72), a propósito das relações entre organizações do terceiro sector, apresenta a seguinte tipologia: a) *relações em rede* (a forma mais rica e densa de relacionamento. Está bem presente a ideia da importância e da necessidade de relacionamento com o exterior, aproveitando os recursos disponíveis e conseguindo alcançar os seus propósitos graças a níveis elevados de comprometimento e envolvimento das organizações entre si⁶⁵³); b) *relações em parceria* (trata-se de um tipo de relacionamento mais pobre que o anterior, principalmente devido à natureza selectiva das parcerias, o que leva a que determinadas organizações sejam escolhidas e outras não); c) *relações de colaboração pontual* (neste caso, a aposta da organização é no interior dela própria. O relacionamento com o exterior não é considerado estratégico, aparecendo pontualmente e sem grande intensidade) e d) *relações de isolamento* (esta situação caracteriza-se pela inexistência de relações).

Partindo da tipologia desta autora, os nossos resultados sugerem que as relações que caracterizam as organizações por nós estudadas se enquadram no tipo de relações de colaboração pontual, ainda que uma ou outra se pudesse enquadrar nas relações de isolamento. Apesar do que acabámos de descrever não ser de facto a situação mais desejável e antecipar o muito que ainda há a fazer nesta matéria, alguns dos responsáveis entrevistados apontam melhorias a este nível, pelo que consideram que se começam a estabelecer algumas relações do tipo em parceria. O Programa da

⁶⁵³ Este tipo de relacionamento pressupõe a abertura a todos os potenciais agentes a operar num determinado domínio.

Rede Social, apesar de algumas críticas que lhe foram dirigidas, é visto como um importante passo a este nível. As organizações da economia social e, particularmente no nosso país, só teriam a ganhar com o estabelecimento e desenvolvimento de relações em parceria e em rede. Estas permitiriam, por exemplo, algumas vantagens: favorecer o conhecimento da legislação; promover a troca de formação entre organizações da economia social; permitir estar a par do que os outros fazem e do que se faz dentro de um determinado âmbito geográfico; em caso de problemas, contar com o apoio dos outros; funcionar como uma base de apoio e perceber que os outros também têm problemas semelhantes; trocar práticas de gestão; receber apoio jurídico; criar um pólo de competências; favorecer a partilha entre “velhas” e “novas” iniciativas”; etc.

c) Com o Estado e o poder local (autarquias)

As relações com o Estado que são identificadas decorrem, fundamentalmente, do tipo de respostas sociais existentes em cada organização. Assim sendo, a Segurança Social e alguns ministérios (por exemplo, da Saúde, da Educação) constam entre as referências feitas. Acrescente-se, igualmente, o papel que o IEFP tem para algumas destas organizações. Na avaliação das relações com o Estado, ouviram-se algumas críticas: o excesso de burocracia, o desfasamento e o desconhecimento face à realidade destas iniciativas, conduzindo a que, por vezes, as políticas não sejam as mais adequadas. Os responsáveis da economia social reconhecem que o Estado está agora bem mais fiscalizador e que este facto é fundamental não só para assegurar a utilização dos recursos públicos mas, também, a defesa dos interesses dos utentes e das suas famílias:

“Há uma traição do Estado. Nos anos 90, assistimos a uma proliferação de instituições e o próprio Estado coopera com elas... vamos cá incentivar/promover uma ampla variedade de respostas sociais. A partir de 2006 e hoje, o Estado exige cada vez mais (e, ainda bem que o faz, pois há mais controlo e acompanhamento), mas também há cada vez menos contrapartidas do Estado. Veja-se, a título de exemplo, a questão recente dos ATL e das creches ... várias instituições fecharam num curto espaço de um ano. O Estado passou a ser mais exigente, o que não era habitual (...). A Fundação teve a primeira inspeção da Segurança Social ao fim de 17 anos ... o que é macabro ... Acho que devíamos ter inspeções todos os anos, como temos, por exemplo, as auditorias para a qualidade ... O Estado alheou-se um bocado da gestão das IPSS, para neste momento controlar de forma exaustiva, pertinente e activa, levando a que a curto prazo, muitas instituições fechem a porta” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social).

A relação entre as IPSS e o Estado concretiza-se através dos chamados acordos de cooperação⁶⁵⁴. A cooperação pode assumir duas formas: os acordos de cooperação (destinam-se a financiar as despesas de funcionamento das

⁶⁵⁴ Foi no início dos anos 80 que se iniciou o processo de regulamentação destes acordos (Despachos normativos 387/80 e 388/80, de 31 de Dezembro). Este enquadramento inicial acabou por ser alterado posteriormente, através do D.N. 12/88, de 12 de Março e do D.N. 75/92, de 20 de Maio ainda em vigor. Para um maior detalhe sobre esta questão, veja-se Almeida (2010: 171-173) que analisa a evolução dos regimes de financiamento desde o período pós 25 de Abril até à actualidade.

organizações) e os acordos de gestão⁶⁵⁵. Os primeiros representam a forma dominante e têm por objectivo, de acordo com a Norma III do D.N. 75/92, de 20 de Maio: “a) a prossecução de acções, por parte das instituições que visem o apoio a crianças, jovens, deficientes, idosos e à família, bem como a prevenção e a reparação de situações de carência, de disfunção e marginalização social e o desenvolvimento das comunidades e a integração e promoção social e b) o apoio e o estímulo às iniciativas das instituições que, sem fins lucrativos e numa base de voluntariado social, contribuam para a realização dos fins de acção social”. Como se depreende da leitura da norma, são delimitados os tipos de respostas sociais que podem ser desenvolvidos⁶⁵⁶. Os acordos de gestão não são actualmente muito frequentes, mas os que são celebrados concretizam-na na entrega, por parte da Segurança Social a uma IPSS, da gestão de instalações, serviços e estabelecimentos que tenham como área de actuação a área social “... quando daí resultem benefícios para o atendimento dos utentes, interesse para a comunidade e um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis” (Norma IV do D.N. 75/92, de 20 de Maio). Existem, ainda, acordos que não se enquadram nestas duas modalidades, nomeadamente os que se estabelecem para a concretização da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados ou os que são dirigidos para o desenvolvimento de acções de acompanhamento dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (Almeida, 2010: 167). Para além dos acordos, existem ainda os protocolos de cooperação que são celebrados entre o governo, através de um dos seus membros, e as uniões representativas das IPSS, nomeadamente a CNIS, UMP e a UM.

Sobre o posicionamento/papel do Governo em relação à economia social, alguns responsáveis entrevistados admitem que este papel não é fácil, principalmente nos tempos difíceis em que vivemos. No entanto, consideram que é essencial que o Estado saiba distinguir “o trigo do joio”:

“Nós sabemos que o Estado está falido ... a Segurança Social está falida e, por isso mesmo, para o Estado não deve ser fácil a distribuição dos dinheiros. Mas nós sendo uma instituição certificada, acho que deveríamos ser alvo de uma maior consideração, nomeadamente por parte da Segurança Social” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“Eu reconheço que o papel do Estado é muito difícil. Mas, nós, Fundação, sentimo-nos muito injustiçados. E por uma razão muito simples. Nós chegámos à conclusão que quem faz a melhor gestão e consegue cobrir em melhores condições as situações existentes é penalizado. Se nós

⁶⁵⁵ Quer num caso quer noutra são assinados entre as organizações que prestam os serviços e os Centros Distritais de Segurança Social.

⁶⁵⁶ A este propósito, Almeida (2010: 166-167) refere que nem todos os acordos celebrados se enquadram na tipologia de respostas sociais que surgem no diploma regulador, daí falar-se em acordos típicos e acordos atípicos. A maioria dos acordos é típica e enquadra as respostas sociais previstas na lei. Os acordos típicos abrangem as respostas sociais: *creche; creche familiar; educação pré-escolar; centro de actividades de tempos livres; lar de crianças e jovens; lar de apoio; centro de actividades ocupacionais; lar residencial; lar de idosos; centro de dia; centro de convívio e apoio domiciliário*. O financiamento é feito através de uma participação pré-definida. Os acordos atípicos são dirigidos para aquele tipo de respostas sociais que não estão enquadradas na lei. Esta atipicidade está relacionada com a natureza da resposta, com a complexidade e diversidade da intervenção, com as condições que a rodeiam, com o próprio local onde está e com o público-alvo a que se dirige. Alguns exemplos de respostas sociais cobertas pelos acordos atípicos: *intervenção precoce; centros comunitários; centro de alojamento temporário; equipa de rua para pessoas sem-abrigo; acolhimento familiar de crianças e jovens; centro de noite; apartamento de autonomização; centro de apoio à vida; ajuda alimentar; unidade de apoio integrado; grupo de auto-ajuda e escolas de cães-guia*. A este nível, o cálculo da participação da Segurança Social é feito caso a caso.

fizéssemos uma má gestão, por hipótese e não tivéssemos dinheiro, o Estado ia logo a correr para ajudar ... aumentar o acordo de cooperação, como faz a muitas pequenas instituições paroquiais. Nós, como chegamos ao fim do ano e as contas estão bem, graças a uma boa gestão ... de há muitos anos ... o Estado entende que nós não precisamos de mais nada. Por isso, está a penalizar quem faz uma boa gestão” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

A maior parte destes responsáveis tem bem presente a ideia que o Estado irá condicionar cada vez mais as suas actividades, não só devido às limitações económicas e financeiras que enfrenta, como à reorientação que está a fazer em alguns das suas políticas, como foi o caso recente, por exemplo, do ATL e, com consequências para as organizações da economia social. O testemunho que se segue dá precisamente conta desta situação:

“Só muito recentemente é que o Estado começou a dar o verdadeiro valor a instituições como as nossas ... tivemos um problema recente com o ATL ... em que o ATL passou a ser gerido pelas autarquias e o nosso ATL passou por sérias dificuldades ... na altura ponderou-se o encerramento da valência ... pois passámos de 60 crianças para 30 ... felizmente ao fim de 2 anos e, apesar das dificuldades e do resultado líquido da valência ter sido sempre negativo desde 2003, a Santa Casa, apercebendo-se das necessidades dos encarregados de educação, assumiu a valência com prejuízo desde 2003 para cá. Em 2008, conseguiu-se alguma estabilidade, pois o número de utentes aumentou. Mas, agora coloca-se também outro problema: a questão dos jardins-de-infância e pré-escolar das Santas Casas e das restantes IPSS. Se realmente tudo isto for transferido para as autarquias, penso que será um grande problema para as instituições, pelos postos de trabalho criados, pelo investimento feito ... O que será feito dos trabalhadores? Pois de certeza que a Santa Casa não terá capacidade de os absorver nas outras valências. Com a gravidade de que as autarquias não terão a obrigatoriedade de assumir estes trabalhadores (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

Ainda sobre esta questão dos ATL, importa registar o seguinte comentário:

“O Estado deu um passo errado em relação aos ATL e terá de repensar e já está a corrigir ... pois está a ver que isto lhe saiu com um custo incrível ... e acabou até por ser benéfico para as instituições, pois deu-lhes o melhor argumento para o Estado perceber que o que pagava era uma ninharia ... o Estado teve de fazer contas e ao fim de um ano percebeu quanto lhe custava e que custava muito mais do que às misericórdias e às outras instituições e muitíssimo mais do que a comparticipação que dava. Ajudou a consciencializar o Estado de como é pequena a contribuição que dá” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Numa apreciação mais global sobre o olhar do Estado em relação à economia social ressalta a ideia que estas organizações são um contributo importante para o Estado ainda que, por vezes, existam algumas incongruências ao nível do discurso e da prática:

“O Estado em Portugal já percebeu que não tem capacidade de desenvolver a sua política social sem estas instituições. Às vezes sentimos que os governantes se apercebem disto e acham que o social é importante, mas outras vezes sentimos que é uma realidade que não lhes agrada muito, mas com a qual têm de lidar e que não vale a pena lutar contra ela, pois a história destas instituições é grande e a sua capacidade de resposta também. Por isso, há áreas em que nas relações com o Estado existe bom entendimento, nomeadamente todo o percurso histórico das relações com a Segurança Social. No entanto, existem outras áreas que estão afectas a outros ministérios e com os quais se começam agora a desenvolver outras relações. Mas porque estes ministérios não estão habituados a trabalhar no social (exemplos: Educação, Saúde ...), acabam por ser mais resistentes ... nomeadamente a nível ideológico” (director de uma associação de solidariedade social).

“ ... Eu acho que, nesta matéria, o Estado está muito ausente ... pois eu penso que há o reconhecimento público de que as respostas a estes problemas de âmbito social são melhor dadas, de forma mais eficaz, mais pronta pelas instituições particulares de solidariedade social.

Penso que há esta consciencialização. E o que é que o Estado tem feito: tem transferido para estas instituições/organizações as respostas a muitos destes problemas e eu penso que este é o caminho ... tenho dúvidas se às vezes esta transferência não pareça um acto de demissão” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

“O Estado deveria estar mais ao lado da economia social. O Governo apenas afecta verbas ... há comparticipação do Estado às instituições, distribui, mas não passa disto. As várias vezes em que solicitámos a presença do Governo não tivemos muito boa experiência e o Governo não conhece bem a realidade ... ainda está preso à ideia do assistencialismo” (directora técnica de uma associação de solidariedade social).

“Muitos entraves à realização das actividades, muita burocracia, grandes desfasamentos em relação à realidade do terreno. Exemplifico o que estou a dizer: o Centro de Emprego disse que apoiava, que dava o apoio ... o caso do enclave que esteve dois anos à espera ... quando uma empresa já tinha aceitado os utentes e devido a esta situação ficaram na empresa durante dois anos em situação ilegal e só passados dois anos, tivemos possibilidade de ter um contrato ... devido a estas situações, estiveram individualmente sem seguro e fomos nós que pagámos o seguro. Estes jovens não podiam ir para casa e isto por vários motivos” (directora técnica e directora executiva de uma associação de solidariedade social).

Também os interlocutores privilegiados se pronunciam sobre as relações - Estado *versus* economia social - e, neste caso, as opiniões não são muito favoráveis:

“O papel do Estado não tem estado bem a este nível. Houve um período em que o Estado disse: *entrego-vos o dinheiro e vocês façam como entenderem*, não ligando a critérios de qualidade, de qualificação dos recursos humanos, ao ajustamento às reais necessidades da população ... Mas, gradualmente foi-se assistindo a um trajecto ascendente e qualificativo ... existem muito mais técnicos a acompanhar as instituições (ainda não em número suficiente, mas já são alguns) ... as próprias instituições da economia social sentem que há um maior acompanhamento e fiscalização por parte das entidades que as subsidiam ... houve uma evolução ... o Estado regulador, tem de ser um Estado conhecedor, caso contrário, não regula” (vereador de uma autarquia).

“O Estado tem de estar presente ... de outra forma não seria possível ... o Estado tem de ter um papel regulador, mas não tem de estar na gestão” (vereador de uma autarquia).

“Sou contra as pessoas viverem na dependência dos subsídios. Para as instituições da economia social não ... é uma obrigação do Estado ajudar” (presidente de uma autarquia).

“O Estado deveria ter uma postura de maior rigor, principalmente quando estabelece acordos com estas instituições ... deveria impor determinadas condições e não formalizar os acordos sem estas condições se verificarem ... e muitas vezes isto não acontece ... começa desde logo com um erro de base em que cada resposta só devia existir depois de ter sido feito um estudo ... e isto muitas vezes não é feito” (responsável da área social de uma autarquia).

No que diz respeito ao poder local e estas opiniões são sempre tecidas tendo como ponto de referência os concelhos onde estão localizados⁶⁵⁷, um ou outro responsável afirma que estas relações são, muitas vezes, fruto dos ciclos políticos⁶⁵⁸. No entanto, o balanço global é satisfatório e as relações acabam por ser recíprocas, uma vez que “todos batem à porta uns dos outros”, ou seja, a autarquia recorre a estas organizações para ajudar a resolver diversas situações sociais que chegam até si e, por sua vez, as organizações da economia social também participam em várias iniciativas e projectos das autarquias. Alguns exemplos: a Rede Social; a Comissão de

⁶⁵⁷ Alguns responsáveis afirmam não ter elementos suficientes para tecer considerações mais gerais sobre as relações da economia social com o poder autárquico.

⁶⁵⁸ Pelo que, algumas vezes, nem sempre as “portas se abrem” às iniciativas da economia social e nem sempre a hierarquia das prioridades estabelecidas pelo poder político local coincide com as prioridades da economia social local.

Protecção de Crianças e Jovens em Risco; os Núcleos Locais de Inserção; etc. Eis alguns testemunhos:

“Estas relações têm fases. É uma relação recíproca, mas se calhar até somos nós a dar mais resposta. Agora, as relações estão mais tranquilas e numa perspectiva de uma maior colaboração ...” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“A relação é extraordinária, pois há muita coisa que não podia funcionar sem o apoio da autarquia e vice-versa. Somos também um parceiro privilegiado em certas iniciativas. Ultimamente, devido às dificuldades financeiras da autarquia, a Associação não tem tido muitos apoios. Mas há uma inter-ajuda e uma identificação conjunta dos problemas” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

d) Com o sector privado lucrativo

Os comentários dos responsáveis entrevistados sobre as relações com o sector privado lucrativo estão muito centrados nas solicitações que as suas organizações têm por hábito estabelecer com as empresas⁶⁵⁹, “esquecendo-se” algumas deles que o sector privado lucrativo é um dos seus mais importantes fornecedores. Aliás, entre os poucos responsáveis que se referem a estas relações foi precisamente este o papel - o de fornecedor - que lhe é atribuído. Como é evidente, este papel abrange uma variedade de produtos e serviços e que depende naturalmente das diferentes respostas sociais e das necessidades existentes em cada organização.

Os contactos/relações com o sector privado lucrativo abrangem também: instituições bancárias, seguradoras e universidades. Apenas um responsável nos faz referência ao facto do sector privado lucrativo ser cliente da sua organização. No entanto, entre estes responsáveis há também quem considere que o sector privado lucrativo poderia ter outra postura em relação à economia social e quem também assuma culpa própria por não explorar devidamente as potencialidades deste relacionamento.

e) Outras relações estabelecidas

Por último, é ainda possível referir, alguns dos mais significativos elementos do “mapa relacional” das organizações da economia social: REAPN (Rede Europeia Anti-Pobreza - Portugal); parcerias internacionais⁶⁶⁰ e protocolos com instituições de ensino (de vários níveis, ainda que o ensino superior tenha sido o mais referido⁶⁶¹) e a Rede de Centro de Recursos de Conhecimento.

No que diz respeito às relações estabelecidas pelas cooperativas é possível traçar algumas afinidades com a componente social no que diz respeito às relações com os seus pares, uma vez que as relações que existem são muito pontuais e

⁶⁵⁹ Alguns exemplos: pedidos de dinheiro, empregos, patrocínios, produtos, condições vantajosas para os seus trabalhadores, etc.

⁶⁶⁰ Abrangem um número reduzido de organizações e o grau de formalização é muito variável.

⁶⁶¹ Em boa parte devido aos estágios que as organizações da economia social possibilitam em várias áreas disciplinares.

informais. Quando ocorrem são fundamentalmente ao nível das Direcções e resultam de reuniões ou encontros em determinados eventos.

Já as relações com as estruturas representativas conhecem avaliação semelhante à pronunciada pelos responsáveis das organizações da componente social: não consideram estas relações fundamentais e atribuem-lhes um fraco papel. Como nos disse um responsável de uma cooperativa de consumo “*fazer parte de algumas estruturas acarreta custos e nem sempre benefícios. É só pagar e receber um boletim informático*”. Entre as estruturas mais referidas, constam: FENAFRUTAS⁶⁶²; a FENADEGAS⁶⁶³; a CONFAGRI⁶⁶⁴; a UDACA⁶⁶⁵ e a FELBA⁶⁶⁶.

A relação das cooperativas com o Estado acaba, se assim o podemos dizer, por não estar tão presente, ou melhor, ter uma visibilidade menor comparativamente à componente social. Este facto está relacionado com o próprio enquadramento das cooperativas, pelo que as suas relações se estabelecem, tirando as respectivas especificidades, dentro dos parâmetros normais de relacionamento de qualquer agente económico. A nível do sector público, as relações ocorrem fundamentalmente em momentos de candidaturas a programas e projectos e com um ou outro ministério que esteja mais directamente relacionado com o ramo em que a cooperativa se insere. Como nos diz Namorado (2005), estas relações dependem quer das características do sector cooperativo (heterogeneidade, dimensão, actividades, grau de intercooperação, as próprias dinâmicas sociais, entre outras) quer da atitude do Estado perante as cooperativas. A orientação política de cada governo condiciona o olhar sobre as cooperativas. As políticas públicas são também elementos importantes destas relações. O autor aborda, ainda, a questão das parcerias entre estratégias públicas e cooperativas, destacando dois campos particularmente importantes: o desenvolvimento local (sinergias entre as cooperativas e as dinâmicas socioeconómicas territorialmente enraizadas em comunidades locais) e a inserção social (abrir caminhos de inserção social a todos os que precisem de os percorrer).

Questionámos os responsáveis cooperativos sobre o que pensam do papel do Estado em relação ao sector cooperativo. As opiniões divergem um pouco (Quadro 133), ainda que alguns responsáveis reclamem a falta de apoio do Estado às cooperativas. No entanto, um dos responsáveis critica a cultura de subsídio dependência nacional.

⁶⁶² Federação Nacional das Cooperativas Agrícolas de Horto-Fruticultores.

⁶⁶³ Federação Nacional das Adegas Cooperativas.

⁶⁶⁴ Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal.

⁶⁶⁵ União das Adegas Cooperativas da Região Demarcada do Dão.

⁶⁶⁶ Promoção de Frutas e Legumes da Beira Alta.

Quadro 133 - A posição do Estado em relação às cooperativas na opinião dos seus responsáveis

"No discurso, fala-se das cooperativas, mas na prática tudo fica aquém das expectativas" (gestor de uma cooperativa agrícola).
"O Estado não tem apoiado nada. Apresentámos um projecto, mas não existiam verbas. Se calhar deram tudo a uns e esqueceram-se do sector cooperativo. O Estado prefere beneficiar o sector privado do que o sector cooperativo" (presidente de uma cooperativa agrícola).
"O Estado, ao longo destes anos, teve efectivamente algumas medidas de incentivo direccionadas para as cooperativas, no sentido da sua modernização, para estudos e que foram importantes e, neste momento, existem outros mecanismos que também estão a decorrer para consolidação de algumas áreas ... se não existissem estes incentivos, as cooperativas não conseguiriam sobreviver. O Estado e a União Europeia têm tido algumas atitudes importantes e essenciais nesta área" (director-geral de uma cooperativa agrícola).
"O Estado tem estado ao lado, sim; tem reconhecido, não" (director de uma cooperativa de ensino).

A nível das ligações com o poder autárquico, a maior parte dos responsáveis cooperativos assinala a existência de um bom relacionamento, que se caracteriza essencialmente na dinamização de várias actividades (por exemplo, a promoção de um determinado produto) e em que as duas partes se empenham. Estas relações são relativamente formais e estão muito dependentes do ramo a que pertence cada cooperativa. Por exemplo, se pensarmos numa cooperativa de crédito, a relação que se estabelece é de natureza comercial.

Para as cooperativas, o sector privado lucrativo é visto numa tripla perspectiva: fornecedor, cliente (recorre a alguns serviços prestados por algumas cooperativas) e concorrente. No entanto, algumas das relações estabelecidas ultrapassam, se assim o podemos dizer, esta dimensão meramente comercial. Por vezes, estabelecem-se relações no sentido da defesa de interesses comuns (cooperativas agrícolas) ou para pedir apoios para a aquisição de equipamentos (um meio utilizado por uma cooperativa de ensino).

Para além de todas as relações que identificámos, algumas cooperativas estabelecem ainda relações com associações de desenvolvimento local, instituições de ensino superior e algumas associações locais, com fins muito diferenciados.

Referimos anteriormente que os responsáveis cooperativos identificam o sector privado lucrativo como um dos seus principais concorrentes. No entanto, as outras cooperativas, nomeadamente do mesmo ramo, também o são⁶⁶⁷:

"As cooperativas passaram a lutar no mercado e a estar no mercado, num patamar de igualdade com qualquer outra empresa. Resultado: obriga a que as cooperativas e aquelas que resistiram a partir dali [25 de Abril] e que hoje ainda continuam a laborar, que é o caso da nossa e de outras, não muitas, porque infelizmente, a maior parte delas está numa situação muito difícil ... tiveram de dar um salto em frente ... ou seja as cooperativas já não se podem limitar a ser apenas o receptor de uma produção, para depois tentar comercializar (bem ou mal, não interessa). O que acontece é que nós hoje enquanto cooperativa lutamos no mercado igualzinho ... com as mesmas armas e com as mesmas vantagens e inconvenientes que outra empresa ... Nós temos de lutar com as mesmas armas que os outros, ou seja, temos de ir para o mercado, ser agressivos, ser competitivos, ser diferentes para rentabilizar melhor ... é isto que fazemos" (responsável de uma cooperativa agrícola).

⁶⁶⁷ No caso das organizações da componente social, as opiniões dos responsáveis sobre esta questão da concorrência, estão um pouco divididas: alguns afirmam não sentir qualquer concorrência; outros afirmam sentir concorrência da economia social e, outros ainda, ao identificarem as outras organizações da economia social como suas concorrentes, referem apenas que tal só acontece em determinadas respostas sociais.

11.4.4.- Responsabilidade social - exemplos

O conceito responsabilidade social não é consensual nem é fácil de definir. No entanto, pressupõe algumas características: i) um comportamento que as organizações adoptam voluntariamente para além das prescrições legais; ii) está muito associado ao conceito de desenvolvimento sustentável, ou seja, as organizações têm de integrar nas suas operações o impacto económico, social e ambiental e iii) não constitui um “acrescento” opcional às actividades nucleares de uma organização, mas sim uma nova concepção quanto à forma de gestão (Santos, coord., 2006: 24). E, este conceito parece “assentar” bem nos “meandros” da economia social, tal como nos dá conta o testemunho que se segue, mas podendo referir outros responsáveis que sublinham igualmente esta dimensão:

“ ... Como cooperativa nós temos um valor fundamental a preservar - pelo menos um - e este é importantíssimo, ou seja, não excluir ninguém, isto é, nós temos um cariz social que outras empresas não têm ... ou melhor, não é que não tenham ... para mim, todas as empresas devem ter um cariz social ... as empresas estão inseridas na sociedade e devem ter responsabilidades sociais muito grandes ... qualquer empresa privada tem de ter responsabilidade social, na minha opinião. Mas nós temos por inerência ao nosso projecto e onde é que ela se manifesta? Vou dar-lhe um exemplo. Aqui ao lado existem duas empresas privadas de frutas. Eles têm sócios que produzem e metem lá a fruta. Mas a fruta que produzem não lhes chega e compram no exterior, onde querem, quando querem, o que querem, quanto querem e ao preço que querem. Se um sócio de duas toneladas for vender fruta à empresa privada, [estão sujeitos a ouvir] mete isso na cooperativa que nós não somos a Santa Casa da Misericórdia. O sócio de 2, 3, 4 ou 5 toneladas não é muito importante para estas empresas e para nós também não ... mas temos obrigação de o receber ... nós hoje estamos obrigados a muitas regras sobre o produto ... o produto entra e tem de passar por várias etapas. A cooperativa é a única que se preocupa - dar garantia aos associados - e não há bons ou maus anos. O cariz social da cooperativa, a defesa da agricultura na sua base, mais ninguém o faz senão nós” (responsável de uma cooperativa agrícola).

Os responsáveis das organizações da economia social, quer da componente social, quer da componente cooperativa, identificam através de exemplos o que consideram ser algumas das suas mais importantes formas de assumir a sua responsabilidade social. Os casos estudados não sugerem uma ou mais do que uma prática de responsabilidade social dominante(s) na economia social. No entanto, no que diz respeito às organizações vocacionadas para a área social, um dos aspectos mais consensuais prende-se com o assumir de uma função integradora de públicos com dificuldades de inserção, nomeadamente de população com deficiência⁶⁶⁸. Para além desta prática mais consensual, outras foram mencionadas. Entre elas: a participação em programas públicos de emprego; a possibilidade de realização de estágios; a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional; a resposta a necessidades do meio que vão surgindo (por exemplo, a ajuda a famílias em dificuldade); a possibilidade de alunos de mestrado e doutoramento fazerem os seus trabalhos de investigação; as preocupações ambientais (nomeadamente com o tratamento dos vários tipos de lixo); o ter em consideração as dificuldades do contexto actual (recordamos a este propósito as palavras de um responsável de uma fundação que nos comentava o facto de terem algum património alugado e sobre o qual tinham

⁶⁶⁸ Contudo, salvo algumas excepções, esta função integradora de população com deficiência ocorre de forma pontual e limitada no tempo. Registe-se que ao nível das organizações da componente cooperativa estudadas não encontramos nenhum exemplo de emprego de pessoas com deficiência.

decidido não aumentar as rendas); a venda de um livro que serviu para construir uma escola fora de Portugal; a preservação das tradições; etc. Ilustramos esta última referência com as palavras que se seguem:

“Como a maior parte da população é do meio rural e está habituada a semear e a colher batatas, a matar o porco e a fazer chouriças ... nós continuamos com estas tradições” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

No caso das cooperativas, a possibilidade que oferecem enquanto local de estágio constitui uma das práticas de responsabilidade social mais citada. A valorização de uma região e dos seus produtos; a defesa do produto/dos interesses dos sócios⁶⁶⁹; o apoio a diversas iniciativas, concretamente, na área social, de âmbito local e regional; a resposta a problemas do meio envolvente; são outros dos exemplos:

“Há uma preocupação social, quer com os próprios colaboradores, fornecedores ou outras instituições, nomeadamente de solidariedade, praticando preços mais baixos e atendendo às suas características. Quando sobra pão, oferecemos esse pão. Temos um papel social. Houve também uma decisão desta Direcção - a valorização do pessoal: o apoio a trabalhadores que quisessem prosseguir estudos, a cooperativa suportaria alguns custos derivados desses estudos, analisando caso a caso” (presidente de uma cooperativa de consumo).

Todas as organizações da economia social estudadas afirmam respeitar o Código do Trabalho e as normas da Segurança Social, entendendo este comportamento como mais uma forma de ser socialmente responsável.

11.5.- Dimensão organizacional

11.5.1.- Origens

As origens das organizações da economia social comprovam mais uma vez a diversidade da economia social:

i) O papel da Igreja

“Dados históricos indicam que esta instituição terá nascido para substituir uma antiga Comissão de Beneficência existente no concelho. Como *autores* desta iniciativa é possível falar de um conjunto de homens e mulheres locais que, aliados à Igreja e ao padre local da altura, se lançaram neste projecto, partindo da boa vontade e do desejo de fazer algo pela terra. Assim, ... quando surgiu, seguiam-se fundamentalmente, os princípios da Igreja - dar de comer a quem tem fome; dar de vestir a quem não tem roupa; dar de beber a quem tem sede. O início desta instituição foi com o hospital, tendo à época um importante papel na assistência à doença e à pobreza” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“O contexto geral do aparecimento do Centro está relacionado com o aparecimento deste tipo de instituições em geral - o desejo de dar respostas a necessidades locais. Neste caso concreto, o autor da ideia foi o padre local da altura e que, ao partilhá-la, conseguiu a adesão e o empenhamento da população, tendo numa fase inicial contado unicamente com “a prata da casa” (responsável de um centro social paroquial).

⁶⁶⁹ Registámos frases como: “o sócio tem na cooperativa o local onde pode colocar o seu produto”; “salvaguardamos o agricultor de pequena e média dimensão”; “... é a única forma de conseguir alcançar alguma dimensão e algum peso no mercado”; “a cooperativa como um porto de abrigo”.

ii) *Um património*

“O *autor* desta iniciativa foi um filho da terra que acumulou muita fortuna e que desde muito cedo mostrara o seu empenhamento na ajuda aos mais necessitados e em fazer o bem pela sua terra. Com o avançar da idade e, uma vez que não tinha filhos, foi aconselhado a constituir uma Fundação no sentido de continuar a concretizar o bem em benefício dos outros. A Fundação começou com o hospital (que posteriormente perdeu, uma vez que passou para as mãos do Estado)” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

“A afectação de um património regulamentado pela vontade do fundador a um escopo social” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social).

iii) *Um grupo de pais/a deficiência*

“Foi um grupo de pais que tinha crianças com deficiência, nomeadamente, mongolismo que esteve na origem da Associação Eram pais, principalmente professores e que se uniram pela necessidade de dar resposta à área da deficiência” (directora técnica de uma associação de solidariedade social).

“O que justificou o aparecimento foi a vontade de pais que tinham filhos com deficiência e que se deslocavam para fora ... e pensaram que, se criassem uma resposta desta natureza no concelho, a vida lhes ficaria mais facilitada e teriam uma resposta mais eficaz para as necessidades dos seus filhos. Esta foi a grande matriz para o nosso aparecimento (...). Depois mobilizaram-se meios e recursos, numa época boa, que foi extremamente fácil - tem de se reconhecer - a mobilização de várias entidades” (director de serviços de uma associação de solidariedade social).

iv) *O percurso dos fundadores*

A origem de algumas iniciativas está também associada ao percurso profissional dos seus fundadores, alguns deles com ligações familiares/afectivas ao meio em que se instalaram. Nestes casos, é fundamentalmente a experiência dos seus promotores a grande alavanca inicial.

v) *Outras origens*⁶⁷⁰

1- A influência da política

“Quem esteve na origem desta iniciativa foi a Assembleia Municipal e isto tem a sua justificação. Um dos elementos da actual Direcção pertencia a este órgão autárquico e na altura surgiu a ideia de criar uma instituição para ir obter verbas que a Câmara Municipal não conseguia para o concelho. Esta foi a ideia inicial ... ir buscar verbas para, por exemplo, a recuperação de um edifício O apoio domiciliário dava, então, os primeiros passos. Os fins eram sociais, mas também visavam o desenvolvimento de outras actividades no concelho. Depois começaram a surgir as valências e fomos assumindo uma importância gradual comparativamente ao que era a ideia inicial. Foi o contexto local que nos foi “obrigando” a responder” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

2- Uma influência internacional

“Fazemos parte de um movimento internacional ... que é um movimento internacional que teve origem na Europa Central e ... esse movimento não existia em Portugal. Mas existia um senhor que morava noutro concelho e que já pertencia a este movimento e que sempre teve o interesse de criar uma instituição do género em Portugal. Este senhor conheceu uma professora do nosso concelho e em conversa este senhor manifestou o interesse em criar uma instituição. Mas não tinha espaço, não tinha pessoas, não tinha nada. E a professora lembrou-se que aqui na nossa freguesia existiam dois irmãos muito ricos e muito velhinhos e que queriam deixar uma parte do

⁶⁷⁰ Cada uma delas representa um estudo de caso.

seu terreno a uma instituição de solidariedade. Começam os primeiros contactos e formaliza-se a escritura do terreno ... Logo a seguir, este senhor contactou com a Holanda e conseguiu um grupo de quatro pessoas que começou a pensar no projecto e essas quatro pessoas deslocaram-se para Portugal ... Começaram a pensar no projecto; começaram a pedir donativos; a fundação Gulbenkian apoiou uma parte e instituições estrangeiras apoiaram outra parte. Criou-se uma primeira casa” (responsável de uma associação de solidariedade social).

3- Um terreno

“Tem uma história peculiar. Na altura, o Rei cedeu uma parcela de terreno que ainda hoje se mantém praticamente intacta ... Foi esse terreno que esteve na génese ... Na altura, a maior parte do rendimento era da agricultura e, então, um conjunto de pessoas com ligações importantes à terra criou uma associação para gerir os rendimentos dessa propriedade. Era importante tomar conta desses rendimentos e com esses rendimentos começaram a fazer as primeiras sopas dos pobres, construíram o hospital (em 1977, o hospital foi nacionalizado) ... as primeiras ruas calçadas, as primeiras iluminações públicas foram pagas pela Associação. Casas de apoio, actividades para crianças, etc. Entre todas as actividades desenvolvidas, o hospital era aquela que tinha maior visibilidade. Em 1977, tinha 50 camas de internamento. O centro de saúde teve internamento durante muitos anos devido a isto. As condições locais fizeram emergir a Associação. O terreno foi o ponto de partida. Esse terreno ainda hoje existe: tem uma capela, há uma romaria e fizemos algumas reformas a este terreno como tributo aos fundadores” (director de uma associação de solidariedade social).

4- Uma estrutura representativa da economia social

A iniciativa teve a sua origem numa estrutura representativa da economia social e visou não só descentralizar a sua actividade mas, também, ajudar a preencher uma lacuna na área da deficiência.

As cooperativas *“nascem, normalmente da boa vontade de um conjunto de pessoas que se junta ... no fundo também com um objectivo de sinergia - existe muito essa ligação - de operar em conjunto - ter mais capacidade, maior poder comercial ... conseguir mitigar um pouco os custos”* (responsável de uma cooperativa do ramo crédito). A análise ao que esteve na origem da criação das nove cooperativas estudadas reforça esta opinião e sugere a seguinte constatação: a maior parte delas surge a partir da iniciativa de um grupo de homens da terra, a que se alia/associa a existência de um ou mais do que um produto agrícola de importância no meio⁶⁷¹. Esta constatação é compreensível se atendermos à presença que o ramo agrícola assume entre as cooperativas estudadas. Associada a esta questão não se pode ignorar o aparecimento das caixas agrícolas, como nos é ilustrado por este responsável de uma cooperativa do ramo do crédito, ao abordar a origem da organização que dirige:

“O contexto do seu aparecimento insere-se no contexto geral do aparecimento das Caixas Agrícolas - que é a criação de um mecanismo de suporte e de desenvolvimento regional vocacionado para a agricultura e, portanto dentro desta necessidade que o mercado tinha, pois os bancos não tinham esta vertente específica - havia essa necessidade e um conjunto de pessoas decidiu colmatar essas necessidades com a criação das Caixas Agrícolas. Na origem, um grupo de agricultores”.

⁶⁷¹ Registe-se que em, alguns casos, este meio reúne condições bastante favoráveis para a produção de determinados produtos. Quando falamos de condições, referimo-nos a clima, relevo, condições hídricas, etc.

Relativamente às restantes cooperativas, as suas origens decorreram: i) da necessidade de responder às exigências do meio envolvente (no caso concreto - a cooperativa de ensino - para fazer face ao rápido desenvolvimento do sector secundário); ii) da iniciativa de uma organização de economia social que, confrontada com uma determinada questão do seu funcionamento, viu na hipótese da constituição de uma cooperativa de consumo, uma boa solução) e iii) do final de um curso de formação do ensino recorrente, frequentado por homens e mulheres que, perante a conclusão desta etapa, viram na opção cooperativa a possibilidade de desenvolver um projecto (o caso da cooperativa de artesanato).

A grande maioria das iniciativas estudadas, para não dizer mesmo a totalidade, revela um profundo enraizamento local. A componente cooperativa nasce mais da necessidade de resolver um problema de um grupo de pessoas (associados) e a componente social para resolver problemas sinalizados na comunidade/no meio.

11.5.2.- Estrutura e gestão

No sentido de assegurar uma utilização eficaz e eficiente dos diferentes recursos, as actividades das organizações são agrupadas em unidades. De um modo geral, as organizações da economia social pertencentes à componente social dispõem de um organograma que reflecte a estrutura da organização e que respeita a especificidade de cada uma. O número de níveis hierárquicos está muito dependente da dimensão da organização e da complexidade das suas respostas⁶⁷². Em algumas organizações, a estrutura tem-se mantido relativamente estável ao longo dos tempos e noutras tal não aconteceu. Os motivos das alterações são vários e não se excluem uns aos outros: o desenvolvimento das respostas sociais (quer das existentes, quer de novas), a necessidade de uma maior adaptação à realidade, a aposta numa estrutura que deve ser cada vez mais profissional, a necessidade de ir ao encontro das necessidades da população e o aumento do número de utentes e de trabalhadores:

“Somos pouco formais no relacionamento e no funcionamento. Naturalmente, que há hierarquias. Há uma Direcção (não executiva); um director-geral, um director administrativo-financeiro e depois existem responsáveis por departamento e existem, ainda, algumas direcções técnicas em alguns departamentos. A estrutura traduz a especificidade do projecto, mas existem pessoas que assumem responsabilidades em mais de que uma área, para não criar muitos níveis. Quanto mais achatada, melhor” (director de uma associação de solidariedade social).

Para além dos órgãos que habitualmente são eleitos existem, consoante os casos, duas situações principais: a) a existência de um Director-Geral/um responsável principal/director de serviços e responsáveis pelas várias áreas/respostas sociais e b) apenas responsáveis pelas várias áreas/respostas sociais. Importa registar que, quer numa situação, quer noutra, entre os eleitos, existe sempre um pequeno grupo que acaba por estar mais presente na vida de cada uma destas organizações.

⁶⁷² Um ou outro responsável destaca a centralização que existia em algumas áreas do funcionamento organizacional, pelo que a solução passou pela criação de quadros intermédios, no sentido de tornar a estrutura mais flexível.

Apesar da maior parte das organizações reconhecer a existência de um organograma, não deixámos de ouvir o seguinte comentário: “... o organograma existe, mas não funciona ... Porque nunca foi transmitido aos colaboradores. Ninguém tem conhecimento dele ... O organograma não tem muitos níveis hierárquicos. É achatado” (responsável de um centro social paroquial). Por sua vez, há também quem refira o seguinte: “... o organograma é fácil de identificar. Não tem sofrido grandes modificações. Foi feito pela primeira vez em 2007. Não tem muitos níveis hierárquicos. A forma como estamos organizados define a especificidade das actividades do Centro. É importante, pois permite um melhor posicionamento das pessoas e é um contributo para melhorar a gestão e profissionalizar o Centro. Tem de existir alguma hierarquia e regras de funcionamento” (assistente social de um centro social paroquial).

Genericamente é possível afirmar que os responsáveis das organizações da componente social estão conscientes não só da necessidade de ter uma estrutura e uma gestão profissionalizada, mas também das consequências da sua ausência (Quadro 134):

Quadro 134 - Testemunhos dos responsáveis das organizações da componente social sobre as exigências ao nível da gestão

“Hoje, qualquer instituição social não pode ser gerida numa perspectiva assistencialista, num espírito de coitadinhos ... mas não pode ser numa perspectiva economicista somente ... tem de haver um equilíbrio entre o económico e o social ... e as pessoas têm de perceber quais as exigências actuais a todos os níveis: Estado, utentes, famílias, clientes, instituições ... há aqui um conjunto de intervenientes que são cada vez mais exigentes e esta situação exige que quem está à frente das instituições tenha uma grande capacidade de gestão e que tenha uma visão destas instituições, caso contrário, é um desgaste” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).
“A gestão não pode ser mais carolice e à conta, muitas vezes, desta carolice foram as instituições as mais prejudicadas ... Muitas destas instituições ainda estão a ser geridas tipo mercearias ... tem de existir gente nova ... até porque estes cargos não são remunerados e isto também pesa ... tem de existir qualquer recompensa. O difícil é ter de continuar obra e não ter meios” (provedor de uma santa casa da misericórdia).
“Estas instituições ... têm de ter bons profissionais e estes profissionais têm de ser bem pagos. Não podemos viver da carolice ... Tem de existir um equilíbrio entre a carolice e a profissionalização ... Não tendo fins lucrativos, algumas instituições recusam assumir uma gestão empresarial da sua própria casa” (directora técnica de uma cooperativa de solidariedade).
“É importante que continue a existir carolice, boa vontade, voluntariado, mas quando as instituições alcançam uma determinada dimensão, as exigências aumentam. É importante que as Direcções integrem pessoas de várias áreas de formação, de diferentes idades, com diferentes sensibilidades que ponham os seus conhecimentos ao serviço da instituição ... Mas depois, o dia-a-dia destas instituições não se compadece com amadorismos. O próprio Estado é também cada vez mais exigente em relação às IPSS e deve ser cada vez mais” (director de uma associação de solidariedade social).
“Quando falamos em IPSS, estamos a falar de um vasto leque de instituições ... há instituições de dimensão muito variável ... de pequena e de grande dimensão e entre estes dois extremos, há um conjunto alargado de situações. Eu acredito que nas instituições mais pequenas, o pouco voluntariado que existe - e eu estou a falar do voluntariado a nível dos dirigentes - vai ao encontro das necessidades da organização. Agora, já assim não considero para as instituições de maior dimensão ... em que as decisões têm cada vez mais de ser tomadas atempadamente, têm de ser prementes e, portanto, a disponibilidade do voluntariado não é adequada às necessidades das organizações ... temos de partir para uma gestão profissional” (director de uma associação de solidariedade social).

A aposta numa gestão profissionalizada é vista como uma forma de garantir as actuais exigências de qualidade:

“Nós temos de passar uma imagem de uma instituição que se empenha e dedica à causa social e isso tem de passar pela qualidade dos serviços ... isto é uma exigência e sempre tendo como pressuposto a rentabilização dos recursos que, às vezes, não são os que nós desejaríamos. Já qualificámos a instituição, já somos uma instituição certificada o que veio ajudar a rentabilizar os

recursos, permitindo oferecer mais qualidade (...). Antigamente, estas instituições apresentavam-se como se fossem instituições assistencialistas, agora são instituições que têm de servir o cliente ... por isso é que nós já implantámos o sistema de qualidade; porque temos consciência que o futuro passa por aqui e pode funcionar como uma certa segurança perante o Estado. Nós temos de inovar; estar na linha da frente para conseguir os nossos objectivos ..." (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

Um dos grandes desafios da gestão destas organizações reside na conciliação entre a dimensão económica e a dimensão social que caracteriza a sua actuação:

"Nós temos uma creche com utentes ... quando há falências, o número de utentes que deixa de ter condições para pagar sobe bastante ... nós como temos alguma preocupação social, não podemos dizer simplesmente que como deixou de pagar a mensalidade, sai. Isto é um problema. Para o privado, não paga, sai; e ao ter menos clientes reduz o quadro de pessoal. Aqui não é bem assim. O utente não paga e não o pomos na rua e não reduzimos o quadro de pessoal. Tudo isto são forças antagónicas. É uma questão delicada" (director de uma associação de solidariedade social).

"A maior parte das valências se não dá prejuízo anda muito perto disso, porque não podemos cobrar muito às pessoas; estamos a falar de pessoas de classe baixa e é difícil fazer repercutir nos utentes os custos" (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

Para além deste desafio, existe outro igualmente importante e que está relacionado com o funcionamento muito próprio de cada resposta social: cada uma tem o seu "ritmo", ritmo este que é bem diferente consoante os principais interlocutores⁶⁷³ que estão relacionados com o funcionamento de cada uma delas. Acrescente-se, também, que em algumas respostas sociais, a idade dos utentes constitui um grande desafio. Vêm-nos à memória, as palavras de um provedor de uma santa casa da misericórdia, que nos dava conta que a média de idades dos utentes do lar se situava nos 90 anos.

Ao nível da organização e planificação das actividades, a grande maioria destas organizações pauta-se pela existência de um plano anual de actividades⁶⁷⁴, plano este que normalmente é feito para cada área de intervenção, sendo este plano devidamente orçamentado e acompanhado/controlado ao nível da sua execução (ainda que, a este nível, alguns responsáveis admitam que há espaço para melhorar). Este acompanhamento/controlado é feito através da realização de reuniões, cuja periodicidade varia de organização para organização e pela existência, em algumas organizações, de um elemento da Direcção que fica responsável por uma ou mais do que uma resposta social, sendo mais fácil acompanhar o trabalho realizado:

"... nós definimos objectivos para os diferentes sectores; se possível e de preferência com a colaboração das funcionárias, para elas terem a noção do que está a ser pedido. Para a concretização disso, nós criámos registos próprios, para permitir a avaliação dessa concretização. Elas próprias são, no final do ano, informadas sobre o que conseguiram. Procuramos informar as pessoas dos resultados e que elas sejam promotoras de ideias e de sugestões e se envolvam nos processos (...). Existe um plano anual de actividades que é feito com base nos resultados do ano anterior, perspectivando-se, a partir daí, o ano seguinte. Este plano é elaborado pela Direcção de

⁶⁷³ Estes interlocutores referem-se essencialmente a organismos públicos.

⁶⁷⁴ Sobre a existência do plano anual de actividades, uma responsável de um centro social paroquial faz a seguinte chamada de atenção: " ... só há muito pouco tempo se criou um plano de actividades, porque aqui a gestão é muito quotidiana ... porque existe o conceito de que a Direcção pode e manda, independentemente de mandar contra a vontade dos trabalhadores e dos técnicos, que são aqueles que têm as maiores responsabilidades. A gestão continua a ser uma gestão doméstica e do dia-a-dia. Os colaboradores são vistos como empregados e, de facto, são; mas não são vistos como colaboradores".

Qualidade, Provedor e Direcção Financeira, sendo posteriormente aprovado (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

A gestão destas organizações baseia-se, segundo estes responsáveis, num estilo de gestão democrático e participativo:

“A Direcção vai reunindo, umas vezes de forma mais formal, outras nem tanto. A Direcção da Associação é constituída por cinco pessoas, mas a gestão do dia-a-dia está delegada no tesoureiro que, juntamente com os técnicos, asseguram o funcionamento da instituição. Existem pessoas na Associação com experiência e as funções estão delegadas” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

“Apela-se à participação de todos. Há a preocupação de ouvir os trabalhadores sobre os mais variados aspectos do funcionamento da instituição e de os ajustar ao seu posto de trabalho” (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

“Cada valência apresenta um plano anual, que é discutido pela Direcção e pelos responsáveis de cada valência. Realizamos reuniões mensais em que se faz o balanço das actividades desenvolvidas. De um modo geral, temos conseguido alcançar os objectivos” (assistente social de um centro social paroquial).

“Aqui não há propriamente uma hierarquia; procura-se uma gestão horizontal. Há uma Direcção que existe formalmente porque tem de existir; mas damos muita importância a um órgão que existe na instituição - o Conselho de Colaboradores - todos os colaboradores da instituição com mais de um ano podem participar. São reuniões que ocorrem de quinze em quinze dias e todos os assuntos inerentes à instituição são colocados e são depois encaminhados para os Grupos de Trabalho. Estes Grupos de Trabalho funcionam como grupos de mandato do Conselho de Colaboradores. Os assuntos são discutidos e partilhados. Procura-se uma cultura de gestão horizontal. Considero que esta é a melhor forma de gerir a instituição e que permite que as próprias pessoas se responsabilizam pelo que fazem. Não são três ou quatro pessoas da Direcção que decidem tudo e os outros fazem ... procura-se que cada pessoa seja responsável pelo trabalho que faz e por isso é chamada a participar directamente. Temos uma gestão muito participada e democrática. Por exemplo, o orçamento é feito de forma participada. Cada colaborador, responsável por cada área, faz o seu próprio orçamento e esta é, também, uma forma de responsabilização de todos. Existe depois o grupo económico a quem compete a respectiva avaliação” (responsável de uma associação de solidariedade social).

Dada a diversidade da natureza jurídica que caracteriza as organizações da componente social, sintetizamos, ainda que possa existir uma ou outra especificidade, os principais órgãos sociais que encontramos neste tipo de organizações: no caso dos centros sociais, existe uma Direcção; no caso das associações de solidariedade social, existe uma Assembleia-geral, uma Direcção e um Conselho Fiscal; no caso das santas casas da misericórdia, existe a Assembleia-geral, uma Mesa-Administrativa e o Conselho Fiscal; no caso das cooperativas de solidariedade, a Assembleia-geral; a Direcção e o Conselho Fiscal⁶⁷⁵; no caso dos institutos de organização religiosa, existe o Conselho de Administração e ao nível das fundações de solidariedade social, o Conselho de Administração, a Assembleia-geral e o Conselho Fiscal. Todo o processo de decisão destas organizações acaba por reflectir as especificidades próprias do funcionamento deste tipo de órgãos sociais.

De um modo geral, os responsáveis entrevistados avaliam de forma positiva o cumprimento dos seus principais objectivos, ainda que o desejo seja sempre de fazer mais e melhor.

⁶⁷⁵ Não esquecer o esclarecimento que fizemos relativamente ao facto de termos considerado as cooperativas de solidariedade na componente social do nosso estudo (cf. capítulo 9 da Parte II).

A maior parte das cooperativas estudadas tem a sua estrutura devidamente formalizada, ainda que, em alguns casos, tenham existido algumas alterações que decorreram da necessidade de pequenos ajustamentos internos de funcionamento, do alargamento das actividades ou das áreas de intervenção. Em duas cooperativas não existe nenhum organograma (estamos a falar de uma cooperativa pertencente ao ramo agrícola e outra pertencente ao ramo artesanato). Quanto aos órgãos sociais que encontramos nas cooperativas são fundamentalmente três: a Direcção, o Conselho Fiscal e a Assembleia-geral. No fundo, a gestão e as respectivas decisões são da responsabilidade das Direcções. As Assembleias-gerais, de acordo com a informação obtida, realizam-se duas a três vezes por ano, podendo, em casos extraordinários, reunir mais vezes. As cooperativas também têm um plano de actividades definido pelas respectivas Direcções, realizando-se reuniões periódicas, para “discussão” dos assuntos correntes e acompanhamento do cumprimento dos objectivos, onde domina um estilo de gestão democrático e participativo. Alguns destes responsáveis reconhecem a existência de alguns “percalços” passados ao nível da gestão, fruto de acções de anteriores Direcções. Contudo, fazem um balanço positivo da concretização dos objectivos. Reconhecemos o esforço feito por algumas destas cooperativas na aposta de uma gestão que se quer cada vez mais profissional, ainda que admitamos que, num ou noutro caso, esta aposta ainda esteja longe de ser conseguida.

Retomamos, neste momento, parte de uma das nossas hipóteses - *os cargos de responsabilidade e postos directivos estão ocupados por homens*. Antes de avançarmos para a confirmação ou não desta hipótese, impõe-se o seguinte esclarecimento: como explicámos anteriormente (cf. capítulo 9 da Parte II), ao nível dos estudos de caso, foi realizada uma entrevista ao principal responsável da organização seleccionada. Inicialmente esperávamos que os nossos entrevistados fossem essencialmente os responsáveis eleitos (voluntários). Tal não veio a acontecer, como teremos ainda oportunidade de verificar, pelo que, em alguns casos, foram trabalhadores com responsabilidades a vários níveis que nos concederam a entrevista. Assim, tendo em conta esta situação, optámos por estabelecer a seguinte grelha de leitura para confirmar ou não a nossa hipótese: i) analisar a presença masculina ou feminina no principal cargo da organização (neste caso, maioritariamente⁶⁷⁶, voluntários) e ii) analisar a repartição por sexo tendo em consideração os(as) principais responsáveis das várias respostas sociais/áreas de actividade (neste caso, trabalhadores remunerados). Começamos pelas organizações da componente social. No que diz respeito ao primeiro nível de leitura, é esmagadora a presença masculina. Apenas encontramos duas mulheres nesta situação. No que diz respeito ao segundo nível de leitura, os resultados invertem-se: é maioritária a presença feminina. No caso das cooperativas, a realidade é, para os dois níveis de

⁶⁷⁶ Dizemos, maioritariamente voluntários, porque registámos um ou outro caso de dirigentes voluntários, em que, por decisão das organizações, passaram a receber uma contrapartida económica pela sua presença. Registe-se que estes dirigentes não reconhecem esta contrapartida como equivalente a um salário.

leitura, praticamente toda masculina. Entre os estudos de caso da componente cooperativa, apenas encontramos uma mulher como presidente de uma cooperativa.

Assim sendo e, voltando à nossa hipótese, é possível aferir a sua validade se considerarmos, o grupo dos responsáveis eleitos (e reforçamos, mais uma vez, maioritariamente voluntários), quer das organizações da componente social, quer das organizações da componente cooperativa. Ao nível dos outros responsáveis, a situação difere um pouco. No caso das organizações da componente social, as mulheres estão em maioria e no caso das cooperativas, são os elementos do sexo masculino.

11.5.3.- Os responsáveis das organizações da economia social

Os resultados que aqui apresentamos são fruto da análise dos mini-questionários (cf. anexo I e anexo O)⁶⁷⁷ e da parte final das entrevistas (cf. anexo E e anexo J) realizadas junto dos responsáveis das organizações da economia social seleccionadas no âmbito do nosso estudo. Contudo, é importante referir que no momento em que definimos como um dos objectivos específicos destas entrevistas a caracterização do responsável da organização (no sentido de determinar o seu perfil; vínculo à organização; trabalho desenvolvido e percurso profissional - dentro e fora da organização, consoante a situação) partimos da ideia de que seriam essencialmente voluntários (neste caso, os eleitos), os nossos principais interlocutores. Esta ideia inicial, como já referimos anteriormente, acabou por não se confirmar na totalidade, pois tanto no caso das organizações da componente social, como no caso das cooperativas, estas entrevistas acabaram por ser realizadas maioritariamente a trabalhadores remunerados (uma vez que esta situação estava contemplada) (cf. subcapítulo 9.3.2 da Parte II). Uma última chamada de atenção para a ausência de tratamento de uma das questões destas entrevistas: “quais são as suas principais tarefas na organização?” Esta ausência encontra a sua justificação no facto destes responsáveis terem sido parcios em palavras na resposta a esta questão, muito provavelmente porque, ao longo da entrevista, implicitamente nos foram dando a conhecer o seu trabalho e porque os cargos que ocupam/as profissões que exercem nos deixam antever o tipo de trabalho que realizam.

A nível da componente social realizaram-se dezoito estudos de caso (cf. subcapítulo 9.6 da Parte II). A leitura do Quadro 135 permite constatar que o número de entrevistas ultrapassou as dezoito, uma vez que em algumas situações fomos recebidas por mais do que um responsável. Desta forma, o número de responsáveis com quem falámos totalizou as vinte e cinco pessoas. Destas vinte e cinco pessoas, dezasseis são trabalhadores das organizações (estudos de caso A; B; D; E; F; H; I; L; M; N; O; P e R), sete são voluntárias (estudos de caso B; C; D; E; G e S) e duas

⁶⁷⁷ Como já foi mencionado anteriormente (cf. subcapítulo 9.3 da Parte II), apesar de todos os esforços desenvolvidos, não foi possível obter esta informação por parte de todos os responsáveis, pelo que a informação em falta em alguns dos Quadros que aqui são apresentados e em alguns que são remetidos para anexo resulta precisamente deste facto. Outra situação que justifica alguma da informação em falta está relacionada com situações pontuais que decorreram nas entrevistas que contaram com a presença de mais do que um responsável, em que, por motivos que nos foram alheios, terminaram só com um responsável.

(estudos de caso J e Q), eram inicialmente voluntárias, mas passaram a ser remuneradas (num dos casos a actividade actual constitui a única actividade profissional⁶⁷⁸ e, noutro caso, tal não acontece⁶⁷⁹). Numa breve análise ao percurso dos dezasseis trabalhadores, é possível afirmar: a) para seis destes trabalhadores, o emprego actual constitui o primeiro emprego⁶⁸⁰; três têm o seu percurso profissional feito na economia social (duas como assistentes sociais e um como monitor)⁶⁸¹; três trabalhadores passaram unicamente pelo sector privado lucrativo (um como responsável da qualidade; outro como engenheiro civil e outro, na indústria têxtil); um passou pelo sector privado lucrativo e pela economia social (no primeiro caso trabalhou na banca - área dos seguros - e, no segundo caso, trabalhou numa associação vocacionada para a área da deficiência)⁶⁸² e, por último, três deles tiveram percursos mais diversificados no que diz respeito ao “tipo” de entidade patronal (função pública, sector privado lucrativo e economia social)⁶⁸³. Dos sete voluntários entrevistados ao nível da componente social, dois deles estão actualmente reformados e existem algumas semelhanças no percurso destes dois responsáveis. Entre estas semelhanças destacamos a ligação ao domínio autárquico (um destes responsáveis foi funcionário durante toda a sua vida de uma autarquia e o outro foi presidente de câmara⁶⁸⁴) e a ligação que estes responsáveis mantiveram desde muito cedo com organizações da economia social. Os restantes cinco voluntários entrevistados exercem todos uma profissão: gerente da caixa de crédito agrícola, advogado, engenheiro, sacerdote e professora.

Ao nível da componente cooperativa, num total de nove estudos de caso, acabaram por ser entrevistados dez responsáveis (Quadro 136). Destes dez responsáveis cinco são trabalhadores das cooperativas (estudos de caso 1; 2; 4; 5 e 6) (cf. Quadro 136, para consulta dos cargos/funções actuais), quatro são voluntários (estudos de caso 7; 8 e 9)⁶⁸⁵ e um começou por ser voluntário, mas é actualmente remunerado (caso 3). Começamos por tecer algumas considerações sobre este último caso. Trata-se de um presidente de uma cooperativa que, em virtude de uma decisão da Direcção, passou a ser remunerado⁶⁸⁶. Tem também negócios próprios (maioritariamente ligados com o sector primário). Esteve emigrado durante alguns anos em França, onde foi empregado. É no regresso a Portugal que decide trabalhar

⁶⁷⁸ Anteriormente, este responsável exerceu a profissão de advogado e assumiu vários cargos políticos.

⁶⁷⁹ Para além das responsabilidades que tem na organização, é industrial. A remuneração recebida por este responsável não é percebida como um salário, mas sim como algo que serve para recompensar o muito que “dá” à organização.

⁶⁸⁰ Os cargos/funções actuais destes trabalhadores são: responsável pela formação e por uma das respostas sociais; responsável do Centro; responsável por uma das respostas sociais; psicóloga; secretário administrativo e directora executiva.

⁶⁸¹ Actualmente, têm os seguintes cargos/funções: duas são directoras técnicas e um é responsável pela gestão.

⁶⁸² Hoje, tem o cargo de director de uma associação de solidariedade social.

⁶⁸³ No emprego actual, assumem os seguintes cargos/funções: directora de serviços, director e directora técnica.

⁶⁸⁴ Neste último caso, estamos na presença de uma pessoa que começou a trabalhar muito jovem que foi técnico de contas e funcionário do Ministério da Agricultura.

⁶⁸⁵ Três estão actualmente reformados. Dois deles tiveram praticamente todo o seu percurso ligado ao ensino e o outro, apesar de estar reformado, desempenha ainda funções de direcção numa empresa e toda a sua vida profissional esteve ligada às funções de gestão de topo e, em algumas situações, em contexto de empresas multinacionais. O quarto voluntário trabalha numa associação.

⁶⁸⁶ Esta decisão abrangia também mais dois elementos da Direcção.

por conta própria. Contrariamente ao que aconteceu ao nível dos trabalhadores entrevistados na componente social, no caso da componente cooperativa não existe nenhuma situação de primeiro emprego. Todos os trabalhadores entrevistados contavam já no seu percurso com alguma experiência profissional. Para dois destes trabalhadores o passado profissional realizou-se ao nível do sector privado lucrativo (com funções de gestão e de coordenação nos dois casos); dois tiveram passagem pela função pública e pela economia social (um trabalhador foi professor e gestor de uma cooperativa e outro trabalhador foi secretário numa organização da economia social e assumiu várias funções no Centro de Emprego/IEFP), um tem todo o seu percurso dentro da economia social e na mesma organização, mas tendo assumido diferentes funções em todo o seu percurso (seguros, gestão financeira e gestão comercial).

Quadro 135 - Síntese das entrevistas aos responsáveis das organizações da componente social

	Cargo/Função	Se é remunerado	Reside no concelho da organização onde está localizada a organização	Idade/ Sexo	Estado Civil	Habilitações literárias
Caso A	Directora Técnica	Sim	Sim	34/F	Casada	Licenciatura em Serviço Social. Pós-graduação em Gerontologia Social. A concluir uma pós-graduação sobre Unidades de Cuidados Continuados
Caso B	a) Responsável da formação e por uma das respostas sociais b) Tesoureiro	a) Sim b) Não	a) Sim b) n.f.	a) 31/F b) n.f./M	a) Solteira b) n.f.	a) Licenciatura em Sociologia/pós-graduação em Reabilitação e Inserção Social (área da deficiência) b) n.f.
Caso C	a) Presidente b) Elemento do Conselho de Administração	a) Não b) Não	a) Não b) Sim	a) n.f./M b) 46/M	a) Casado b) Casado	a) Licenciatura em Direito b) Licenciatura em Engenharia Civil. Pós-graduação em Direito do Urbanismo e do Ambiente
Caso D	a) Presidente ⁶⁸⁷ b) Responsável do Centro	a) Não b) Sim	a) Sim b) Sim	a) n.f./M b) 33/F	a) Solteiro b) Casada	a) n.f. b) Licenciatura em Direito
Caso E	a) Provedora b) Directora de Serviços	a) Não b) Sim	a) Sim b) Sim	a) n.f./F b) n.f./F	a) Casada b) Casada	a) n.f. b) n.f.
Caso F	Responsável de uma das respostas sociais (Assistente Social)	Sim	Não	37/F	Casada	Licenciatura em Acção Social
Caso G	Provedor	Não	Sim	59/M	Casado	Antigo 5º ano do liceu
Caso H ⁶⁸⁸	a) Directora Técnica b) Responsável da Gestão	a) Sim b) Sim	a) Sim b) Sim	a) 48/F b) n.f./M	a) Casada b) Casada	a) Licenciatura em Serviço Social b) n.f.
Caso I	Director	Sim	Não	52/M	Divorciado	Licenciatura em Psicologia
Caso J	Presidente	Sim	Sim	66/M	Divorciado	Bacharelato (não especifica a área) e frequência de uma licenciatura (não especifica a área)
Caso L	a) Secretário Administrativo ⁶⁸⁹ /funções de gestão b) Psicóloga	a) Sim b) Sim	a) Sim b) Sim	a) 47/M b) n.f./F	a) Casado b) n.f.	a) Ensino secundário (10º/11º ano ou antigo 7º ano do liceu) b) Licenciatura em Psicologia
Caso M	Director	Sim	Sim	42/M	Casado	Licenciatura em Gestão de Empresas
Caso N	Presidente	Sim	n.f.	n.f./M	n.f.	Licenciatura em Sociologia e a frequentar um Mestrado de Administração Social e Políticas Públicas
Caso O	Assessor	Sim	n.f.	n.f./M	n.f.	Licenciatura em Engenharia Civil
Caso P	a) Directora Executiva b) Directora Técnica	a) Sim b) Sim	a) Sim a) Sim	a) n.f./F b) n.f./F	a) Casada b) União de facto	a) Licenciatura em Serviço Social b) Licenciatura em Gestão e Desenvolvimento Social
Caso Q	Presidente	Sim	Sim	50/M	Casado	Licenciatura em Direito
Caso R	Director de Serviços	Sim	n.f.	n.f./M	Casado	n.f.
Caso S	Provedor	Não	Não	n.f./M	n.f.	n.f.

Legenda: n.f. (não fornecida); M (masculino); F (feminino).

⁶⁸⁷ A intervenção deste responsável ao longo da entrevista foi praticamente nula.

⁶⁸⁸ Estes dois trabalhadores também fazem parte dos órgãos sociais.

⁶⁸⁹ É também membro da Direcção.

Quadro136 - Síntese das entrevistas aos responsáveis das organizações da componente cooperativa

	Cargo/Função	Se é remunerado	Reside no concelho da organização onde está localizada a organização	Idade/ Sexo	Estado Civil	Habilitações literárias
Caso 1	Responsável	Sim	n.f.	n.f./M	n.f.	n.f.
Caso 2	Gestor	Sim	Não	36/M	Casado	Licenciatura e Mestrado em Gestão de Empresas
Caso 3	Presidente	Sim	Sim	61/M	Casado	4ª classe
Caso 4	Gestor	Sim	n.f.	n.f./M	n.f.	Licenciatura em Gestão e Mestrado em Contabilidade e Gestão
Caso 5	Director-geral	Sim	n.f.	n.f./M	n.f.	Licenciatura em Engenharia Agrícola
Caso 6	Director	Sim	Sim	41/M	Casado	Licenciatura em Comunicação; Mestrado em Gestão de Recursos Humanos
Caso 7	Presidente	Não	Sim	44/M	Casado	12º ano
Caso 8	a) Presidente b) Elemento da Direcção	a) Não b) Não	a) Sim b) Sim	a) n.f./F b) n.f./M	a) n.f. b) n.f.	a) n.f. b) n.f.
Caso 9	Presidente	Não	Não	64/M	Casado	Licenciatura em Economia. Pós-graduação em Marketing e <i>Total Quality Management</i>

Legenda: n.f. (não fornecida); M (masculino); F (feminino).

De acordo com a leitura dos Quadros 135 e 136, a maior parte dos responsáveis entrevistados é remunerada e tem um contrato de duração indeterminada. A média de idades dos responsáveis entrevistados situa-se nos 47 anos e a relação destes entrevistados com as organizações surge marcada por uma certa estabilidade, uma vez que mais de 57% destes responsáveis está na organização há mais de 10 anos e 21% há mais de cinco anos. Mais uma vez a “marca proximidade” da economia social está presente, pois um número importante de responsáveis reside no concelho onde está localizada a organização. A maior parte dos entrevistados é do sexo masculino, casado e é licenciado.

As motivações que estiveram na origem do “vínculo” que liga os responsáveis “às suas organizações” são de ordem variada e todas elas parecem revestir alguma importância. No entanto, destacaríamos, de acordo com os resultados obtidos (Quadro 137), as seguintes: a natureza do trabalho, as actividades desenvolvidas e o sentimento de ser útil.

Quadro 137 - As motivações dos responsáveis da economia social entrevistados

	Média ⁶⁹⁰
Clima de trabalho enriquecedor	3,5
Sentimento de ser útil	4,4
A experiência de vida proporcionada	4,2
A qualidade da instituição e sua cultura	3,6
A imagem/nome da instituição	3,5
Partilha de valores de uma equipa	3,9
Flexibilidade	3,8
Autonomia no exercício das tarefas	3,6
O percurso académico	3,4
A natureza do trabalho	4,5
As actividades desenvolvidas	4,5
O público a que ela se dirige	4,3

A valorização destas motivações acaba por sair reforçada pelo *feedback* das entrevistas, como comprovam os testemunhos que se seguem:

“O social é uma área muito vasta para trabalhar ... é uma área onde se pode inovar e fazer coisas novas todos os dias; lida-se com pessoas. Temos liberdade enquanto técnicos” (responsável de uma resposta social de uma associação de solidariedade social).

“A área social sempre me motivou. Sou uma fã dos idosos e das crianças. O que me dá mais prazer é não ser remunerada, porque estas pessoas têm muito para dar. Gosto de estar junto destas instituições” (provedora de uma santa casa da misericórdia).

“O social sempre me motivou. Estou ligado aos bombeiros há muitos anos, a solidariedade, o gosto de ajudar os outros ... sempre gostei do altruísmo, da prestação, do bem-estar das pessoas” (provedor de uma santa casa da misericórdia).

“As pessoas. As pessoas sendo todas diferentes; é na diferença que está o fascínio do ser humano” (director de uma associação de solidariedade social).

No entanto, para os responsáveis cooperativos é o desafio⁶⁹¹ o grande mote mobilizador. Sendo certo que este desafio é muito diferente se atendermos aos diferentes ramos cooperativos que estão presentes no nosso estudo.

⁶⁹⁰ Escala utilizada: 1 (nada importante); 2 (pouco importante); 3 (importante); 4 (muito importante); 5 (multíssimo importante).

Mas a “pertença” destes responsáveis não se esgota apenas à organização onde estão. Integram igualmente associações recreativas e culturais; partidos políticos (com maior expressividade entre os responsáveis cooperativos); grupos de acção social e cívica; outro tipo de associações e clubes desportivos. Apenas dois responsáveis assinalam a pertença a um sindicato e nenhum faz parte de uma associação de moradores. Três entrevistados afirmam não pertencer a nenhum outro tipo de organizações. Quanto a alguns domínios da nossa vivência, estes responsáveis atribuem um nível de importância significativo à família, aos amigos e à actividade profissional, como a leitura do Quadro 138 permite constatar.

Quadro 138 - Grau de importância atribuído a algumas “dimensões” da vida

	Média ⁶⁹²
Actividade profissional	4,4
Participação social e política (actividade cívica, associativa, etc.)	4,0
Tempos livres	3,6
Família	4,8
Amigos	4,4
Bem-estar económico e consumo	3,5

A leitura dos Quadros II.190 e II.191, em anexo, permite-nos tecer algumas considerações. O convite, a eleição e o típico processo de recrutamento e selecção constituem as principais vias através das quais estes responsáveis chegaram a estas organizações. A maior parte deles tem mantido as mesmas funções/cargos ao longo dos tempos. No entanto, as mudanças de funções ou de cargos registadas estão relacionadas fundamentalmente com processos de promoção e valorização interna dos recursos humanos e mudanças dentro dos cargos eleitos. Para a maior parte dos entrevistados, esta constitui a principal actividade profissional. Para quem tal não acontece, as actividades profissionais desenvolvidas são diversificadas⁶⁹³. Todos os entrevistados reconhecem dedicar muitas horas a cada organização, ainda que nenhum deles as tenha quantificado. Para quem é trabalhador remunerado, as horas de trabalho propriamente ditas acabam quase sempre por ultrapassar o estipulado formalmente e os trabalhadores voluntários “nem as contam”. As organizações e os seus responsáveis têm recorrido a serviços de consultoria que abrangem áreas diversificadas. Alguns exemplos: questões jurídicas, financeiras, contabilidade, certificação, projectos, entre outras. A frequência de acções de formação é também uma realidade para alguns destes responsáveis. O recurso a serviços de consultoria e a frequência de acções de formação encontram a sua razão de ser na evolução, nos desafios e nos problemas das organizações da economia social. Algumas das palavras destes responsáveis comprovam o que acabámos de afirmar:

“Nós temos de dominar um pouco de tudo e ter formação dá um certo aconchego e um certo conforto” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

⁶⁹¹ O conceito desafio deve aqui ser entendido como a “luta” que a gestão de uma cooperativa desperta nos dias de hoje.

⁶⁹² Escala utilizada: 1 (nada importante); 2 (pouco importante); 3 (importante); 4 (muito importante); 5 (muitíssimo importante).

⁶⁹³ Exemplos: gerente, advogado, engenheiro, professora, industrial, gestor, etc.

“Quanto maior o *barco*, maior a tormenta. Inicialmente, não dava muito trabalho ... agora dá muito trabalho” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

“A única pressão que sinto é resolver os problemas dos utentes ... que por vezes são tantos ... e o que me angustia é não ter resposta para todas as solicitações. Esta angústia aflige-me” (provedora de uma santa casa da misericórdia).

“A evolução é grande: grande evolução, desde logo pelo número de trabalhadores, pela evolução das próprias valências e dos serviços prestados” (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

11.5.4.- O projecto em si

Todo e qualquer projecto organizacional tem os seus objectivos. No caso das organizações da componente social os objectivos e fins são fundamentalmente de acção social/de segurança social e estão relacionados com o tipo de respostas sociais e com os públicos a que se dirigem. O enraizamento no meio envolvente; o desenvolvimento de outras actividades, para além das tradicionais e a abertura à comunidade de certos serviços; o aparecimento de vários programas nacionais e europeus; o empenhamento, a solidariedade e a coesão dos trabalhadores; a gestão profissional; as Direcções e respectivas lideranças; a qualidade dos serviços prestados e dos produtos produzidos; a capacidade de acompanhar a evolução da realidade; a existência de uma organização clara; o bom relacionamento entre a equipa técnica e a Direcção e a postura de abertura em relação ao exterior são alguns dos mais importantes factores que, na opinião dos responsáveis entrevistados, têm ajudado a concretizar os objectivos organizacionais. Contudo, se por um lado, os factores que acabámos de referir têm funcionado como condições favoráveis, por outro lado, outros factores dificultaram/dificultam a concretização dos objectivos. Entre eles: a passagem de algumas Direcções pelas organizações; os cortes orçamentais, nacionais e municipais⁶⁹⁴; a baixa qualificação dos recursos humanos/as dificuldades de aprendizagem; os vícios que se foram instalando (“o andar sempre a bater na mesma tecla”); a ruralidade; a ausência de práticas de gestão de recursos humanos; a falta de formação dos recursos humanos; o ter de avançar, sem ter muitas vezes a certeza dos apoios financeiros; a pobreza do meio/as baixas reformas; a escassez de recursos; a burocracia e a lentidão dos processos e as dificuldades crescentes que alguns utentes têm em pagar as respectivas mensalidades. Alguns testemunhos confirmam estas dificuldades:

“Nesta instituição o mais difícil não foi construir um edifício, para isso foi suficiente uma candidatura, dinheiro e empreiteiro; o complicado tem vindo a ser, mas tem-se conseguido, em parte, criar uma equipa de profissionais, de técnicos e não técnicos” (director de uma associação de solidariedade social).

“(…) na escola de ensino especial enfrentamos a ameaça do encerramento. Para continuar com o centro de recursos temos muitas exigências para cumprir (exigências ao nível dos sistemas de vigilância; chão do ginásio; casas de banho com chão devidamente preparado; etc.). As exigências do Estado são cada vez maiores, mas depois as contrapartidas não chegam. As limitações económicas e financeiras impedem a obtenção de recursos mais qualificados, a que se aliam a

⁶⁹⁴ Recordamos um exemplo dado por um responsável de uma associação de solidariedade social: “... antigamente, não pagávamos a água; a autarquia fazia-nos esta *benesse*; agora já somos nós a pagar”.

burocracia e a lentidão dos processos” (directora executiva de uma associação de solidariedade social).

“Temos conseguido alcançar os objectivos, mas é provável que, por razões de ordem financeira, se não se ultrapassar este problema, tenham de existir alterações e tomar medidas no sentido de haver uma redução de algumas actividades” (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

No caso das cooperativas, os objectivos são mais diversificados, se os compararmos com os objectivos das organizações da componente social e se atendermos aos diferentes ramos cooperativos presentes no estudo. No entanto, há um que é praticamente transversal a todas elas: a defesa dos interesses dos associados. Para os responsáveis cooperativos, os factores que têm permitido a consolidação dos respectivos projectos resultam, entre outros aspectos, dos seguintes: do investimento; da existência de uma equipa polivalente e de uma liderança que aposta numa atitude empresarial, na qualidade e na certificação. Mas as dificuldades/problemas também existem: a não delimitação das regiões e a falta de reconhecimento de alguns produtos; as variações dos diferentes anos agrícolas (grandes oscilações de preços e dificuldades em assegurar o produto aos clientes); a concorrência; a falta de espaço físico para crescer e os entraves legais e burocráticos.

Uma vez que estamos a falar sobre o projecto organizacional, importa perceber, como é que as organizações da economia social e os seus responsáveis percebem a questão da inovação. Todos os responsáveis das organizações da componente social consideram as suas organizações inovadoras e justificam o seu entendimento de uma dupla forma: por um lado, através de exemplos⁶⁹⁵ e, por outro lado, apresentando os seguintes argumentos: o facto de as suas respostas sociais serem únicas nos concelhos onde estão e o pioneirismo que algumas destas respostas assumiram no momento da sua criação e que, em alguns casos, ainda hoje se mantém.

Quanto ao “universo” cooperativo, nem todos os responsáveis se manifestam sobre esta questão da inovação. No entanto, entre quem o faz, regista-se a diversidade de argumentos utilizados para justificar o que consideram ser a natureza inovadora das suas actividades: a diversificação do produto e dos serviços prestados, bem como a humanização do processo produtivo; o lançamento de novos produtos; a aposta nas variedades autóctones; os cursos que oferecem; a maquinaria utilizada e a própria ideia de criar a cooperativa.

Apesar de todos os responsáveis entrevistados (componente social) considerarem as suas organizações inovadoras, o que é certo é que vários autores (veja-se Hespanha *et al.*, 2000) têm apontado a falta de capacidade de inovação das IPSS como um dos problemas destas organizações. Para Almeida (2010: 109), a capacidade reduzida de inovação está associada ao baixo nível de competitividade e isto por duas ordens de razões: por um lado, a falta de competitividade entre as IPSS na atribuição dos subsídios públicos⁶⁹⁶ e, por outro lado, nos casos em que competem

⁶⁹⁵ Tais como: o tipo de actividades que desenvolvem (um torneio de canoagem); a participação numa feira mística; o andar um dia inteiro pela cidade a vender jornais; o participar em feiras; a multiplicidade de serviços que prestam para além das respostas sociais propriamente ditas; etc.

⁶⁹⁶ Estes são fixados em função dos serviços prestados e automaticamente renovados.

num mercado pouco competitivo, esta situação é também um desincentivo à inovação. Acrescenta-se a insuficiência de recursos humanos, o baixo nível de qualificação dos trabalhadores, a falta de dinamismo dos dirigentes e as formas de contratualização como outros tantos entraves a um potencial de inovação que é inerente às organizações da economia social.

11.5.5.- O trabalho das organizações da economia social

As organizações da economia social desenvolvem muito do seu trabalho dirigido para determinados fins ou públicos. Este facto não é impeditivo que as consequências do que fazem se façam sentir em toda a sociedade e com grande utilidade social. Partimos, mais uma vez, da componente social do estudo, para dar a conhecer o trabalho que é desenvolvido nestas organizações. Tem sido crescente a importância dos serviços sociais⁶⁹⁷ na economia social e estes constituem, sem dúvida, um dos seus campos de actuação privilegiados, tal como a leitura do Quadro 139 o comprova. Este crescimento não é alheio a um conjunto de transformações sociais (cf. capítulo 3 da Parte I), entre as quais destacamos: as questões demográficas (o envelhecimento da população); a entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho; o debate sobre o papel do Estado; o crescimento do sector dos serviços; as alterações na forma de vida e de consumo das famílias; as transformações na célula familiar; as novas aspirações da população; o aumento da esperança média de vida; etc. Estas e outras transformações reflectem-se na grande heterogeneidade de respostas sociais, sendo inquestionável o papel do Estado na configuração dos serviços prestados, ainda que neste momento se debata com sérias dificuldades, que o conduzem a uma contratualização progressiva com as organizações da economia social.

Os dados do Quadro 139 comprovam que é fértil o terreno das actividades⁶⁹⁸ que são promovidas pelas organizações da economia social e que, mesmo dentro de cada uma delas, a diversidade é, em alguns casos, significativa. A heterogeneidade das áreas de actuação reflecte também o que tem sido a evolução da sociedade, a necessidade de acompanhar essa mesma evolução⁶⁹⁹ e a capacidade das pessoas a quem compete a gestão destas organizações. No entanto, é possível afirmar que as respostas mais tradicionais - infância e terceira idade - continuam a ter uma presença significativa⁷⁰⁰. Mas, se este retrato destaca a riqueza da economia social, não deixa

⁶⁹⁷ Para Laville e Nyssens (2001c: 23-24), os serviços sociais respondem a procura individuais ou colectivas a partir de uma proximidade que pode ser objectiva (ligada a um espaço local e a um tempo), mas também subjectiva (reflectindo a dimensão relacional da prestação entre utilizador e prestador).

⁶⁹⁸ Estas actividades podem ter uma natureza mercantil, não mercantil ou ambas, ainda que, no caso da componente social, exista algum domínio das actividades não mercantis. Este facto pode estar relacionado com o papel que a missão destas organizações tem na determinação das actividades organizacionais, sendo estas conotadas com a sua forte utilidade social.

⁶⁹⁹ Algumas organizações têm tido a preocupação de dotar as respostas sociais já existentes com actividades complementares (alguns exemplos: música; ginástica; animação sociocultural; etc.) ou alargar para outras actividades que se distanciam mais daquelas que são o seu núcleo de actuação (uma biblioteca; um museu; actividades na área da educação e da formação; actividades de incentivo e sustentação da língua portuguesa; etc.).

⁷⁰⁰ No caso concreto das organizações da componente social, apesar de todas elas terem o seu tronco-chave de actividades associado a respostas mais tradicionais, estas organizações desenvolvem ou

de colocar grandes desafios à gestão⁷⁰¹, como teremos oportunidade de verificar ainda neste capítulo. Quanto à capacidade destas organizações em responder às solicitações que lhes chegam, a situação varia um pouco de concelho para concelho e em função do tipo de resposta social em causa. As situações mais críticas, quer por excesso de oferta, quer por ausência dela, ocorrem nos grupos etários das crianças e dos mais idosos e na população com deficiência. Algumas das organizações estudadas têm listas de espera às quais não conseguem responder.

começam a desenvolver outras actividades. Uma dessas actividades diz respeito à questão da inserção, concretamente a inserção de públicos desfavorecidos no mercado de trabalho.

⁷⁰¹ Sobre estes desafios, Andrade e Franco (2007) abordam a natureza intangível, perene e heterogénea dos serviços prestados, a que se alia o facto da produção e do consumo serem realizados simultaneamente.

Quadro 139 - Principais respostas sociais das organizações da componente social

Caso A	Caso B	Caso C	Caso D
Creche; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Centro de Dia; Lar de Idosos; Serviço de Apoio Domiciliário (idosos); Unidade de Cuidados Continuados e Pré-escolar.	Creche; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Centro de Dia; Serviço de Apoio Domiciliário (idosos); Centro de Noite; Centro de Actividades Ocupacionais e Formação ⁷⁰² .	Creche, Lar de Idosos e Jardim-de-infância.	Centro de Dia; Lar de Idosos; Centro de Actividades Ocupacionais (CAO) e Centro de Acolhimento Temporário (CAT).
Caso E	Caso F	Caso G	Caso H
Creche; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Centro de Dia; Lar de Idosos; Centro de Actividades Ocupacionais (CAO) ⁷⁰³ ; Serviço de Apoio Domiciliário (idosos); Jardim-de-infância e Unidade de Cuidados Continuados.	Creche; Lar de Idosos; Serviço de Apoio Domiciliário (idosos) e Jardim-de-infância.	Creche; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL) ⁷⁰⁴ ; Serviço de Apoio Domiciliário (idosos); Lar de Idosos; Centro de Dia; Jardim-de-infância e Unidade de Cuidados Continuados.	Centro de Actividades Ocupacionais (CAO), Lar Residencial e Formação Profissional.
Caso I	Caso J	Caso L	Caso M
Centro de Actividades Ocupacionais (CAO); Lar Residencial e Formação Profissional ⁷⁰⁵ .	Creche; Jardim-de-infância; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Lar de Idosos; Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário (idosos) ⁷⁰⁶ .	Lar Residencial; Centro de Actividades Ocupacionais (CAO); Centro de Actividades Sócio-Educativas e Formação Profissional.	Creche; Jardim-de-infância; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Lar de Idosos; Centro de Dia; Serviço de Apoio Domiciliário (idosos); Núcleo de Reabilitação Profissional; Lar Residencial; Centro de Actividades Ocupacionais (CAO); Lar de Apoio; Clínica de Medicina Física e Reabilitação; Unidade de Cuidados Continuados de Média Duração e Reabilitação e Unidade de Cuidados Continuados de Longa Duração ⁷⁰⁷ .
Caso N	Caso O	Caso P	Caso Q
Creche; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Centro de Acolhimento Temporário (CAT); Comunidade de Inserção; Lar de Idosos (com uma unidade de acamados) e Centro de Dia ⁷⁰⁸ .	Creche; Jardim-de-Infância; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Centro de Acolhimento Temporário (CAT); Lar de Idosos; Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário (idosos).	Centro de Actividades Ocupacionais (CAO); Lar Residencial; Escola de Ensino Especial; Centro de Recursos para a Inclusão; Centro de Reabilitação e a área da Formação Profissional.	Creche; Jardim-de-infância; Centro de Actividades de Tempos Livres (ATL); Serviço de Apoio Domiciliário (idosos); Centro de Dia e Lar de Idosos ⁷⁰⁹ .
Caso R	Caso S		
Ambulatório; Centro de Actividades Ocupacionais (CAO); Lar Residencial; Intervenção Precoce; Escola de Ensino Especial e Formação Profissional ⁷¹⁰ .	Centro de Actividades Ocupacionais (CAO) e Lar Residencial.		

⁷⁰² Várias áreas: formação profissional; formação destinada a pessoas portadoras de deficiência; formação profissional com certificação escolar; Reconhecimento e Validação de Competências; Formação Pedagógica de Formadores e Formação Contínua de Formadores.

⁷⁰³ Ao nível do CAO é feito o transporte de pessoas com deficiência.

⁷⁰⁴ Na altura da realização da entrevista, previa-se o encerramento desta resposta social.

⁷⁰⁵ Têm ainda uma empresa de inserção e um Centro de Recursos em Conhecimento.

⁷⁰⁶ Dispõem de um conjunto de serviços à população (cabeleireira, fisioterapia, massagem terapêutica, sauna e lavandaria) e de outras actividades (uma residencial, um restaurante e um jornal). Por vezes, têm algumas actividades ao nível da formação profissional.

⁷⁰⁷ Desenvolvem também actividades na área do desporto e do lazer e têm um jornal.

⁷⁰⁸ Promovem actividades na área do desporto; têm um posto de combustível; um museu e uma biblioteca (não muito dinamizados, pois precisaram de ocupar estes espaços com os serviços administrativos).

⁷⁰⁹ Grande aposta no desenvolvimento, incentivo e sustentação da língua e cultura portuguesa pelo mundo. Têm, também, uma Escola Profissional.

⁷¹⁰ Têm ainda uma secção Desportiva e Recreativa.

O trabalho desenvolvido nas cooperativas está muito relacionado com os ramos a que pertencem. No caso das cooperativas agrícolas, há normalmente um produto agrícola em torno do qual se organiza toda a actividade (no caso concreto são fundamentalmente as uvas/o vinho e a fruta⁷¹¹). No primeiro caso, ou recebem a uva e a transformam até ao produto final, existindo, depois todo o processo para escoamento do produto ou recebem o vinho e “apenas” o preparam para ser comercializado. No segundo caso, recebem a fruta dos produtores, preparam-na e procuram vendê-la nas melhores condições possíveis. As caixas de crédito, tal como nos explicou um dos seus responsáveis, eram instituições que, no passado, estavam bastante limitadas ao nível da sua abrangência, nomeadamente ao nível da concessão de crédito e da comercialização de produtos bancários e que, no essencial, se circunscrevia apenas à concessão de crédito para fins agrícolas e para os associados da própria instituição. Com a evolução do mercado financeiro, o Banco de Portugal deu a possibilidade de algumas caixas de crédito, mediante o cumprimento de alguns requisitos, poderem alargar a suas actividades de crédito para fora do âmbito agrícola e para fora do âmbito dos associados. Assim, actualmente operam no mercado como qualquer outro banco. Têm todos os produtos que os outros bancos têm e todos os serviços financeiros que as instituições de crédito oferecem. A cooperativa de artesanato pretende promover a produção e a transformação artesanal de bens à base de linho, proveniente das explorações existentes, para posterior comercialização. As cooperativas de consumo representam um dos doze ramos cooperativos existentes em Portugal. Segundo um responsável de uma cooperativa pertencente a este ramo, a grande aposta é tentar eliminar o maior número de intermediários e colocar os produtos ao preço mais acessível possível ao que encontramos no sector privado lucrativo. O último ramo cooperativo que temos presente é o ramo ensino. Neste caso e, como a própria designação indica, a formação e a educação são os grandes objectivos de uma cooperativa desta natureza.

As cooperativas procuram colocar os seus produtos no mercado, têm actividades comerciais e alguma produção e transformação de produtos. Mas, também, têm actividades não mercantis, como por exemplo, o apoio técnico aos sócios.

11.5.6.- Orçamento, fontes de financiamento e suas aplicações

Algumas das organizações estudadas, quer da componente social (concretamente cinco), quer da componente cooperativa (neste caso quatro cooperativas), não nos forneceram o valor dos respectivos orçamentos. Apesar desta situação, o Quadro 140 resume os resultados obtidos:

⁷¹¹ Em situações muito pontuais aparece referido o azeite.

Quadro 140 - Repartição do número de organizações da economia social de acordo com o valor anual do orçamento

	Nº de organizações da componente social ⁷¹²	Nº de cooperativas
Até 500 mil euros	1	-
De 500 mil euros a 1 milhão	2	-
De 1 milhão a 2 milhões de euros	3	-
De 2 milhões a 3 milhões de euros	3	2
De 3 milhões a 4 milhões de euros	1	2
De 4 milhões a 5 milhões de euros	2	-
De 5 milhões a 6 milhões de euros	-	-
De 6 milhões a 7 milhões de euros	-	-
De 7 milhões a 8 milhões de euros	-	1
De 8 milhões a 9 milhões de euros	-	-
De 9 milhões a 10 milhões de euros	1	-
TOTAL	13	5

A leitura destes valores confirma mais uma vez que o universo da economia social é diversificado e que estes valores orçamentais acabam por estar directamente relacionados com a dimensão de cada organização.

As fontes de financiamento da economia social, na componente social do nosso estudo, resultam essencialmente do Estado⁷¹³: Segurança Social; vários ministérios (principalmente, Saúde, Educação e Trabalho e Solidariedade Social) e IEFP. Seguem-se as mensalidades dos utentes⁷¹⁴. As residências⁷¹⁵; as rendas de lojas e de habitações; a venda de alguns produtos; os resultados de um posto de combustível; o aluguer de salas; as cotas; as consultas; etc. constituem alguns exemplos de outras fontes que são utilizadas nestas organizações. Menos significativos em termos de “grandeza”, mas nem por isso menos importantes, encontramos: os apoios das autarquias; os resultados das empresas de inserção; os estágios profissionais; as mensalidades dos Irmãos (no caso das misericórdias); as campanhas de solidariedade; os programas e quadros comunitários (geradores, na

⁷¹² O responsável da organização que se encontra no primeiro intervalo e um dos responsáveis de uma organização que se situa no terceiro intervalo chamam a atenção para o facto do valor do orçamento variar bastante em função de desenvolverem ou não, em cada ano, actividades de formação.

⁷¹³ Numa investigação realizada pela Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2008a: 22) sobre o financiamento público das associações foi colocada a seguinte questão: “na sua opinião, que medida/solução responderia melhor às necessidades de financiamento das associações?” As respostas obtidas foram as seguintes: segurança e simplificação das relações contratuais entre as associações e os poderes públicos (36%); melhor (re)conhecimento do contributo e das especificidades financeiras das associações (13%); necessidade de acompanhamento e de uma maior informação (12%); simplificação da organização administrativa (11%); políticas económicas e fiscais favoráveis ao sector associativo (9%); ajudas ao emprego e à profissionalização (8%); instrumentos bancários e financeiros adaptados às especificidades associativas (6%); desenvolvimento do mecenato e do financiamento privado (5%).

⁷¹⁴ O financiamento estatal e o pagamento dos utentes estão entre as principais fontes. No entanto, algumas organizações estão a apostar na criação e desenvolvimento de actividades (nomeadamente de natureza lucrativa) que funcionam como outras importantes fontes, como teremos oportunidade de constatar ainda neste capítulo. Sobre o financiamento estatal importa registar que as respostas sociais são subsidiadas em função do número de utentes, existindo grande disparidade de valores, consoante o tipo de resposta social em causa. Para além disto, os acordos com a Segurança Social ficam, por vezes, muito aquém, do número dos utentes de cada organização. Sobre o pagamento dos utentes recordamos uma chamada de atenção feita por alguns responsáveis sobre esta questão. De facto, apesar de admitirem que o contexto actual não é fácil, é preciso que as famílias se consciencializem da necessidade de contribuir um pouco mais, ainda que nem todas o possam eventualmente fazer. A tudo isto se alia a mentalidade que é ao Estado que compete a resolução dos problemas.

⁷¹⁵ Projecto essencialmente pensado para casais que, desejando manter a sua privacidade, procuram, nesta resposta, segurança e apoio na velhice. O apoio prestado consiste no fornecimento de alimentação, higiene, limpeza e tratamento de roupa.

opinião de alguns responsáveis, de grandes incertezas⁷¹⁶) e os protocolos públicos⁷¹⁷. Não são feitas muitas referências ao mecenato, aos donativos e às doações. Contudo, ocorre-nos registar, as palavras de um assessor de uma santa casa da misericórdia: “... a instituição tem tido a sorte de ter vários benfeitores. Não é e não foi irrelevante esta questão e muito recentemente tivemos uma doação com um peso muito significativo. Os benfeitores são uma fonte de financiamento importante”. Mas esta é apenas uma opinião entre os entrevistados, pois alguns responsáveis não deixam de, sobre esta matéria, fazer a seguinte chamada de atenção: no passado, para algumas organizações, os donativos e as doações foram importantes. Actualmente, eles têm-se tornado cada vez mais raros. Entre as principais justificações que apresentam para esta situação, mencionam: o actual contexto de crise; a ideia que muitas vezes existe de que estas organizações não precisam⁷¹⁸ ou a preferência de canalizar eventuais apoios para um determinado tipo de organização. Apenas um responsável faz referência ao financiamento indirecto, isto é, à isenção de pagamento de IRC. Para além desta isenção, estas organizações beneficiam de outros tipos de financiamento indirecto: regalias e isenções fiscais, como a isenção do IVA e de outros impostos tais como o Imposto Municipal sobre Imóveis, o Imposto Municipal de Veículos e, ainda, outros benefícios, como a isenção de custos em processos judiciais (Almeida, 2010: 181).

As referências ao sistema financeiro são raras. Tal como outros estudos (Almeida, 2010; Hespanha *et al.*, 2000; Melo, 2005) já demonstraram, as relações das IPSS com o sistema financeiro conhecem uma fraca densidade. As causas podem ser variadas: a pouca capacidade em obter recursos próprios; a existência de financiamento público; a limitada capacidade de inovação de algumas organizações; os problemas de qualificação dos recursos humanos e as próprias características do sistema financeiro (centralizado, pouco diversificado e com poucos instrumentos vocacionados para este tipo de organização). Sobre o recurso ao sistema financeiro, consideramos oportuno apresentar a opinião de um responsável sobre esta questão ao abordar as dificuldades das organizações que trabalham na área social:

“São sempre as mesmas. São financeiras. E são sempre as mesmas porque os constrangimentos financeiros - e esta é a grande diferença entre quem faz a gestão de uma empresa privada e quem faz a gestão de uma instituição desta natureza - quando um determinado investimento, se entende que é relevante - numa empresa percebe-se pelo lucro que se espera; percebe-se porque existem certas regras e fórmulas de cálculo. Aqui as regras não são tão lineares de serem aplicadas. Nós quando estamos numa empresa privada, aplicamos as regras ao projecto e dizemos vamos buscar dinheiro, porque vale a pena investir. Aqui não pode ser assim. Porquê? Como se justifica a necessidade de ir buscar dinheiro à banca? Nós só acedemos à banca para fazer investimentos em áreas sem ser do social. Nunca tivemos dificuldades neste financiamento, porque os critérios eram de gestão. No âmbito social, nem me passa pela cabeça ... e tenho alguma dificuldade em perceber que critérios poderiam ser ... porque os critérios para pedir dinheiro para fazer um investimento são sempre claramente economicistas ... não há outros ... no critério social, porque é necessário ... eu tenho dúvidas que até hoje alguém o tenha feito ... e é tão legítimo como o outro

⁷¹⁶ E, por vezes, muito desajustados em relação à realidade e à dimensão das organizações.

⁷¹⁷ Algumas organizações com o objectivo de arranjar mais algum dinheiro extra promovem outro tipo de actividades. Por exemplo: cantar as Janeiras com os utentes e os funcionários; vender rifas; vender jornais; etc.

⁷¹⁸ A ideia que nos foi transmitida é que, por vezes, a população ao ver o grande crescimento de algumas destas organizações, associa este crescimento ao pensamento “de que se assim é ... é porque corre tudo bem e, como tal, não precisam de apoios”.

... mas eu não conheço ninguém que o tenha feito ... Mas estes constrangimentos existem. Nós, apesar do dinamismo e capacidade, acho que nunca passou pela cabeça de ninguém encontrar apoios financeiros para investir no social. No social, investe-se o que existe. Vende-se património e (...) para ser aplicado no social. Agora, olhar para o investimento social como se olha para o investimento noutras áreas da economia, não conheço ... Em principio não me repugna, mas tenho de confessar que não vejo isso de ânimo leve ..." (assessor de uma santa casa da misericórdia).

A afectação das diversas fontes acaba por estar relacionada com o tipo de resposta social (importância no quadro organizacional, número de utentes, custos que envolve, etc.), com o planeamento de actividades e com as necessidades do momento. De um modo geral, a saúde e a terceira idade (quando existem nas organizações, enquanto respostas sociais) são as áreas que absorvem as “maiores fatias” dos orçamentos. Como as dificuldades com que se debatem a este nível são importantes, o controlo/accompanhamento do que se faz é vital. Esta é, aliás, uma preocupação já muito presente no discurso dos responsáveis entrevistados. Para além desta preocupação, não deixam de alertar para a existência de organizações com graves problemas económicos e financeiros e cujas causas atribuem principalmente à gestão das Direcções, às solicitações que são cada vez maiores e aos crescentes cortes do Estado.

O peso significativo que a presença do Estado tem para estas organizações não deixa de colocar alguns desafios, pelo que estas organizações devem apostar na diversificação das suas fontes de financiamento e numa maior rentabilização dos seus próprios recursos⁷¹⁹. Assim, estas organizações estão quase sempre, umas mais do que outras, dependentes do financiamento de entidades externas. Esta dependência, quando atinge um grande significado, coloca sérios constrangimentos ao desenvolvimento das várias actividades. Consequentemente, “trabalhar de forma activa a angariação de fundos e tomar opções quanto ao grau de dependência/autonomia ao nível de fundos é essencial” (Andrade e Franco, 2007: 37).

No que diz respeito às cooperativas, as fontes de financiamento são variadas e estão relacionadas com o ramo cooperativo a que pertencem. Desta forma, as principais fontes de financiamento são: a banca; os clientes; a venda dos produtos; a prestação de serviços (formação, por exemplo); as entradas/pagamentos dos sócios; os programas operacionais/fundos comunitários e o Estado. Os recursos que daqui resultam são geridos e afectos às várias actividades de acordo com o estabelecido. Apenas um responsável cooperativo refere os depósitos a prazo como uma das aplicações e um outro responsável afirma que todas as aplicações são feitas na cooperativa, com o objectivo de pagar o melhor possível aos sócios.

A situação económica-financeira das cooperativas foi alvo de avaliação por parte dos seus responsáveis (Quadro 141). Algumas das opiniões que tivemos oportunidade de ouvir não antecipam um futuro promissor, pelo que uma ou outra cooperativa, corre, no curto-médio prazo, o sério risco de encerrar.

⁷¹⁹ No entanto, como mencionam Hespanha *et al.* (2000: 18), a capacidade de angariar recursos próprios é um dos problemas que é apontado a estas organizações.

Quadro 141 - Avaliação dos responsáveis sobre a situação económico-financeira das cooperativas

"A situação económica da cooperativa está equilibrada" (responsável de uma cooperativa agrícola).
"A situação económica é moderada com dificuldades" (gestor de uma cooperativa agrícola).
"A situação económico-financeira da Escola é estável, mas sempre com o credo na boca, como diz o povo; porque basta haver atrasos nos reembolsos, para ficar numa situação de coração na mão ... sempre a temer o amanhã. Recorremos à banca e quando o dinheiro chega, repõe-se" (director de uma cooperativa de ensino).
"A situação financeira é boa; a económica não é tão boa devido à crise. Já estivemos melhor ..." (responsável de uma cooperativa de consumo).
"Em termos financeiros, temos dificuldades de tesouraria graves. Em termos económicos, temos resultados operacionais positivos ... estamos numa situação económica razoável; em termos financeiros não está tanto, porque temos de nos financiar e temos de pagar juros" (presidente de uma cooperativa agrícola).
"A situação económica da cooperativa é boa. Em curso, um investimento significativo no valor de um milhão de euros" (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Perante todas estas questões é essencial que as organizações da economia social sejam cada vez mais capazes de promover e efectivar uma estratégia de desenvolvimento de fontes de financiamento, de forma a "quebrar" uma ou outra dependência que possa existir a este nível.

11.5.7.- Evolução face à situação inicial

As organizações da economia social apesar de se distinguirem do sector público e do sector privado lucrativo não "vivem num mundo à parte". Como tal é natural que ao longo da sua existência e fruto de condicionalismos, quer internos, quer externos, tenham sido confrontadas com a evolução das condições iniciais dos seus projectos. Nas organizações da componente social contempladas no estudo, esta evolução traduziu-se a vários níveis: nas crescentes e diversificadas solicitações que chegam até elas; no grau de exigência e disponibilidade que a gestão de uma iniciativa desta natureza acarreta nos dias de hoje; na complexificação da gestão e do funcionamento organizacional; na urgência em responder a situações sociais (novos problemas sociais ou outros já existentes, mas que se tornam mais visíveis); no grau de exigência dos utentes e do Estado; na natureza do público-alvo (problemas específicos⁷²⁰; faixas etárias diversificadas; novas características socioeconómicas; etc.); no crescimento das organizações não só a nível das respostas sociais, como ao nível do número de trabalhadores⁷²¹; na evolução da própria sociedade; nas novas exigências ao nível do serviço prestado (qualidade e dimensão técnica do mesmo); num reposicionamento em relação ao que eram as respostas sociais âncoras de

⁷²⁰ "A esperança de vida dos idosos que vinham para o lar era de seis-sete anos ... Nós temos o lar aberto há 30 anos, e temos cá pessoas desde a origem. Se por um lado isto abona a nossa favor, pois se as pessoas estão aqui tanto tempo é porque se sentem bem aqui ... Mas tudo isto também exige muito mais trabalho e dedicação por parte dos funcionários e outros cuidados" (provedor de uma santa casa da misericórdia).

⁷²¹ "... é importante registar um momento de viragem. Há catorze-quinze anos atrás, veio uma Direcção nova ... e houve uma mudança. E os números não a desmentem: a evolução do número de trabalhadores: há quinze anos eram 20, hoje somos mais de 170; prestávamos serviço a 150 pessoas, hoje prestamos a mais de 800 pessoas. Houve uma aposta clara desta Direcção (que tem estado relativamente estável desde então) na profissionalização da gestão. Sabíamos o que queríamos fazer, tínhamos objectivos claros ... há quinze anos existia apenas uma creche e um centro de dia ... sentimos que somos uma instituição de referência" (director de uma associação de solidariedade social).

algumas destas organizações⁷²², isto é, o abandono de algumas respostas iniciais e o desenvolvimento de outras; resultando também uma reorientação do público-alvo:

“A deficiência continua a ser a base de toda a actividade, mas hoje estamos também um pouco orientados para jovens em risco através da formação (desempregados de longa duração, reclusos, ex-toxicodependentes ...). É uma formação que não tem nenhuma relação com a deficiência. Estes cursos são bem aceites pela comunidade e pelas pessoas. Inicialmente, houve alguma reserva em vir para uma instituição que lida com a deficiência” (directora técnica de uma associação de solidariedade social).

Para as cooperativas, a evolução das condições iniciais tem uma origem essencialmente externa: *“antigamente o mundo era pequeno”* (presidente de uma cooperativa agrícola). Este facto faz com que seja fundamental apostar na qualidade e num bom apoio técnico, pois hoje “não se vende tudo” e a concorrência é bastante significativa:

“... Estamos a fazer uma aposta nas espécies autóctones e desenvolvemos alguns estudos, nestes últimos anos, com alguns tipos de maçãs que são nossas e que são produzidas nesta região e em que nós estamos a trabalhá-las, no sentido de manter as suas características genéticas e fazer com que novos associados ou associados comecem a produzir ... existir aqui um produto diferenciado e que não haja concorrência. Porque hoje estamos perante muitas dificuldades, porque apesar de haver algumas empresas, que privilegiem o produto nacional; hoje, o factor preço é preponderante para a maioria das grandes superfícies comerciais e, por isso, vão buscar o produto ao exterior ... Brasil, Venezuela, Polónia, Itália ...” (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Perante as novas condições, é fundamental repensar estratégias de venda, acompanhando a evolução do mercado e procurando captar clientes que façam a diferença. Só assim, se conseguirá responder às solicitações do meio; ainda que este possa desencadear o desenvolvimento de outras actividades dentro das próprias estruturas. Como facilmente se compreenderá, esta análise à evolução das condições iniciais depende muito do tipo de ramo cooperativo:

“O objectivo primordial do crédito agrícola, nesta fase, acaba por estar um pouco em descontinuidade, tendo em conta a situação da agricultura (a saída massiva das pessoas da agricultura). Os princípios básicos mantêm-se - que é ajudar os seus associados e os seus clientes; ajudar o desenvolvimento regional - obviamente que agora não está tão localizado numa determinada actividade, mas focado em várias actividades” (responsável de uma cooperativa do ramo do crédito).

11.5.8.- Pontos fortes e pontos fracos das organizações da economia social

Em virtude da diversidade de pontos fortes identificados pelos responsáveis das organizações da componente social, optámos por agrupá-los por temáticas, tal como consta no Quadro que segue:

⁷²² Refira-se, a este propósito, a passagem que a área da saúde conheceu para o Estado. Muitas misericórdias e não só tinham hospitais e “perderam” esta área de intervenção. No entanto, algumas delas voltam hoje a estar presentes na área da saúde.

Quadro 142 - Os pontos fortes das organizações na perspectiva dos seus responsáveis (componente social)

1- Os recursos humanos: <ul style="list-style-type: none">- o empenhamento dos trabalhadores- a multidisciplinaridade das equipas- o "amor à camisola"- a qualidade dos recursos humanos- as boas relações interpessoais
2- A gestão/a organização interna: <ul style="list-style-type: none">- o estilo de gestão (participado e pouco burocrático)- a estabilidade das Direcções- a capacidade de iniciativa e de tomada de decisão- a estrutura organizacional adequada às necessidades
3- A situação económico-financeira: <ul style="list-style-type: none">- os meios financeiros próprios- as contas equilibradas
4- A cultura/os valores: <ul style="list-style-type: none">- a solidariedade- o "espírito de família"
5- Os dirigentes: <ul style="list-style-type: none">- a disponibilidade e a visão sobre os problemas- a capacidade de conciliar a dimensão económica e a dimensão social- a capacidade de concretização dos projectos

Os pontos fortes das cooperativas centram-se em duas áreas principais: *ao nível dos recursos humanos* ("bons trabalhadores, motivados e envolvidos na cooperativa"; "o vestir a camisola"; "a diversidade de trabalhadores de várias gerações"; "o bom ambiente de trabalho") e *ao nível da gestão e funcionamento* ("pagamentos aos sócios regularizados"; "estabilidade das Direcções"; "bons dirigentes"; "contas em ordem"; "atendimento personalizado"; "grande preocupação em acompanhar a evolução do mercado"; "razoável capacidade técnica" e "acompanhamento dos sócios").

A análise dos pontos fracos (Quadro 143) obedeceu à mesma lógica que o tratamento dos pontos fortes:

Quadro 143 - Os pontos fracos das organizações na perspectiva dos seus responsáveis (componente social)

1- Os recursos humanos: <ul style="list-style-type: none">- a idade- o nível de habilitações e de formação- a resistência à mudança- as dificuldades de relacionamento interpessoal- a indisponibilidade para a frequência de formação- as dificuldades de aprendizagem- as fracas expectativas- a fraca apetência para experimentar novas realidades
2- Problemas de funcionamento interno: <ul style="list-style-type: none">- a insuficiência de recursos económicos e financeiros- as baixas mensalidades dos utentes- os conflitos laborais- a falta de quadros intermédios- a interferência política- os hábitos/vícios instalados
3- Lacunas ao nível da Direcção/gestão: <ul style="list-style-type: none">- o pouco envolvimento dos dirigentes eleitos- a falta de ética na gestão- a falta de uma gestão profissional- a antiguidade e a estrutura etária das Direcções- a grande distância entre os dirigentes eleitos e as direcções técnicas
4- Políticas de recursos humanos: <ul style="list-style-type: none">- o nível salarial (baixo)⁷²³- as limitadas oportunidades de progressão e de carreira

⁷²³ Quando confrontámos os responsáveis das organizações da economia social sobre quais seriam os factores de satisfação e de insatisfação dos trabalhadores, o salário surge no topo da lista dos factores de insatisfação. Já sobre os factores de satisfação não se regista unanimidade nem existe um factor que se destaque particularmente.

No caso das cooperativas, os principais pontos fracos identificados pelos responsáveis incidem nos problemas económico-financeiros, nos hábitos instalados e na resistência à mudança.

11.5.9.- Os grandes desafios/o futuro/as grandes apostas/os sonhos

Independentemente das especificidades que caracterizam cada organização da componente social do nosso estudo, é possível reconhecer que existe alguma unanimidade entre os responsáveis sobre o que entendem dever ser a postura destas organizações: a adopção de uma atitude pró-activa no sentido de acompanhar a realidade interna e externa da organização e uma postura de atenção perante as novas necessidades e os novos problemas sociais. Contudo, esta unanimidade acaba por não estar tão presente quando confrontados sobre o futuro da organização que representam. A maioria está esperançada, ainda que não deixe de manifestar uma ou outra preocupação. Estas preocupações estão relacionadas com vários factores: o contexto actual; a complexificação das organizações e, conseqüentemente, da sua gestão; a concorrência; o papel do Estado e as especificidades de funcionamento das várias actividades/respostas sociais (Quadro 144):

Quadro 144 - O futuro na perspectiva dos responsáveis das organizações da componente social

"... as perspectivas são boas, mas há que trabalhar. A Associação tem <i>pernas para andar</i> e tem-se mantido no caminho certo; no entanto, os constrangimentos a nível financeiro, a nível da Segurança Social, dos cortes orçamentais ... podem conduzir a que, no futuro, se não existir uma boa resposta a nível do Centro de Actividades Ocupacionais, surjam dificuldades" (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).
"... para os próximos cinco anos, vejo bom. Mais do que isto, não me pronuncio. Mas vai depender de quem cá estiver ... na Administração. Até aqui temos feito uma gestão muito cuidada, o futuro ..." (presidente de uma fundação de solidariedade social).
"Vejo o futuro mau. Não vejo a instituição com grande futuro ... há muita concorrência; estas instituições têm de ser cada vez mais competitivas; têm de estar no mercado; têm concorrência e os grandes grupos económicos estão a investir no social. A aposta dos grupos privados pode fazer com que a economia social seja o pequeno comércio, utilizando uma metáfora Ou se aposta em projectos de sustentabilidade, mas temos o problema do meio (a ruralidade) ... vejo o futuro com preocupação ..." (responsável de um centro social paroquial).
"Se conseguirmos estabilizar a situação económico-financeira, o futuro será o futuro normal de uma instituição que presta serviços sociais ... e se o futuro estiver encontrado em termos de sucessão ... em termos da forma como as Mesas funcionam ... e penso que aqui terá de se fazer alguma coisa ... tem de ser uma gestão de qualidade; mas será sempre uma gestão difícil. Mas se o Estado não mudar a sua postura, o futuro não é risonho. E eu lamento, não só pelo serviço social que prestamos, mas também pelo emprego que criamos ... tenho algum medo do futuro" (provedor de uma santa casa da misericórdia).
Dois responsáveis de uma mesma IPSS com opiniões diferentes sobre o futuro. Um considera que ele é "negro", o outro nem por isso: "Eu não vejo nada negro. Eu sou muito positiva. Acho que nesta altura devemos começar a procurar outras alternativas e outros caminhos ... eu já disse na minha equipa de formação ... nós tivemos um percurso de muito sucesso na formação profissional que durou 10 anos ... está na hora de virar a página e encontrar outros caminhos onde vamos ter sucesso de certeza absoluta. A nossa única dificuldade é encontrar uma equipa cá dentro que esteja disponível, que ainda não está ... para trabalhar no futuro e isto é a grande dificuldade ... mas, nós vamos encontrar outros caminhos ... e onde vamos ter de trabalhar e pesquisar muito, tal como aconteceu no início ... Agora está na altura de voltarmos à exploração e à investigação e trabalhar arduamente para encontrar o caminho. O que se conseguir, conseguiu-se... agora, o momento é outro".
"Está complicado", mas o nosso entrevistado não deixa de registar o entusiasmo que o anima: "Não consigo ver a instituição a andar para trás, mas sim a alargar-se; a tornar-se mais complexa e com grande diversidade de respostas. Um pólo de respostas importantes; pólo de diversidade cultural e pessoal" (director de uma associação de solidariedade social).
"Vejo o futuro com algum optimismo, mas não sem dificuldades e problemas ... e acredito que as dificuldades presentes serão ultrapassadas e ainda melhor quando a crise for ultrapassada. Vamos encontrar soluções para os problemas" (director de serviços de uma associação de solidariedade social).

No sentido de se prepararem para o futuro, estes responsáveis sabem que existem apostas que têm de ser feitas. Elas passam pela(o): a) formação dos trabalhadores/“investir” nos recursos humanos; b) desenvolvimento de novos projectos (exemplos: promover um projecto de formação no âmbito do apoio domiciliário, para os cuidadores de família; fazer obras em instalações/equipamentos que possuem; criar residências autónomas; “importar” experiências europeias com sucesso; construir novos edifícios; etc.); c) promoção dentro dos serviços que já prestam de novas actividades (actividades de animação e de ginástica, por exemplo); d) certificação; e) dinamização de um serviço cada vez mais individualizado e mais humanizado; f) mobilização da equipa para enfrentar os desafios e g) desenvolvimento da área da saúde, do lazer e da formação profissional.

Contudo, os desafios são muitos (uns mais fáceis de ultrapassar do que outros) e aqueles que têm responsabilidades estão conscientes desta realidade. Assim sendo será fundamental:

- continuar a gerir a diversidade do funcionamento das várias respostas sociais e das diferentes actividades;

- continuar a crescer, mas sem perder a noção do todo;
- conciliar a dimensão económica e a dimensão social:

“ ... a conciliação entre os valores destas instituições e as exigências da gestão; ter a capacidade de ter um resultado positivo ... e ao mesmo tempo ter a consciência de que se conseguiu satisfazer os pedidos dos mais necessitados. Tem de haver uma grande ginástica mental no sentido de conseguir conciliar tudo isto ...” (provedora de uma santa casa da misericórdia).

- reforçar a componente técnica e profissional das organizações;
- diversificar as fontes de financiamento:

“ ... temos de conseguir sustentabilidade. Não é só em termos técnicos e de desenvolvimento de projectos ... é importante que sejam projectos sustentáveis, desenvolvendo actividades dentro daquilo que sabemos fazer, para que nos tragam mais valias e para não estarmos sempre dependentes do Estado. No fundo é isto ... tentar arranjar sustentabilidade, para não depender 100% do Estado” (directora técnica de uma cooperativa de solidariedade).

“... muito do futuro destas instituições está na sua capacidade em encontrar financiamentos alternativos aos que chegam do Estado. Se encontrarem estas fontes de financiamento alternativas e se as souberem aplicar nas respostas sociais e, infelizmente, só poderão crescer, porque irão ser cada vez mais necessárias. Seguramente, não será para os problemas que tínhamos há 40 ou 50 anos atrás; mas vão surgir novos problemas, novas necessidades de apoio, novas misérias sociais e humanas e, portanto, cabe-nos a nós estar atentos para conseguir dar as respostas. Sem recursos financeiros não se consegue e, por isso, eu estar tão preocupado em encontrar fontes de financiamento alternativas” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

- manter a dimensão atingida e, se possível, em caso de necessidade, aumentá-la;

- responder simultaneamente às expectativas dos clientes e dos trabalhadores.

E, se na vida a capacidade de sonhar é essencial, também o é na economia social, sendo aqui um elemento de mobilização (Quadro 145):

Quadro 145 - Alguns dos sonhos dos responsáveis das organizações da componente social

<p>“O sonho está a realizar-se com o Centro de Actividades Ocupacionais, procurando desenvolvê-lo ao máximo, nomeadamente com o lar residencial e uma ambição mais urgente: virar o sector da reabilitação para a população. Há espaços, recursos, pessoas que podem ser rentabilizados” (responsável de uma resposta social de uma associação de solidariedade social).</p>
<p>“Talvez os cuidados dependentes (pequeno hospital para pessoas acamadas). Temos um projecto, mas sabemos que mesmo com a ajuda do Estado é altamente caro e por isso ainda não avançamos, porque não temos condições para isso. O investimento é violento e a manutenção tem custos muito elevados” (presidente de uma fundação de solidariedade social).</p>
<p>“Fazer um outro Centro. Ficar este Centro onde estamos só para o lar de idosos e construir um outro só para as crianças (aproveitando um terreno próximo e que é do Centro) e depois unir as duas instalações. A cozinha seria a mesma para todas as respostas sociais. O objectivo é manter o mesmo tipo de serviços; mas aumentar a capacidade de resposta de cada um deles. Ter um grande salão para actividades é também uma das nossas grandes faltas” (assistente social de um centro social paroquial).</p>
<p>“A Associação tem um sonho grande. Vamos ver ... mas também queremos parceiros, nomeadamente na área do turismo e temos projectos que gostaríamos de desenvolver. Este sonho também entronca muito no âmbito social que a instituição tem, porque tem equipamentos de animação turística que os utentes e outras pessoas podem usufruir, mas também porque é um motor de desenvolvimento económico para o concelho ... Tem um potencial de emprego e de investimento muito grande. Portanto, estas duas vertentes estão em foco ... estamos à espera de conseguir negociar com parcerias credíveis, até porque o terreno é da Associação. Mas a altura não é favorável...” (director de uma associação de solidariedade social).</p>
<p>“O sonho está a concretizar-se com o projecto que engloba o Centro de Acolhimento Temporário e a Comunidade de Inserção. Este projecto acolhe crianças dos zero aos doze anos; são crianças com problemas vários e que chegam à Fundação através de vários canais (tribunais; Segurança Social; linhas de emergência; polícia; ...). Fundamenta-se no trabalho e na relação das mães com os filhos e a integração das mães. Este projecto é a “menina dos meus olhos”. Neste momento, não vislumbro outro projecto ... embora veja que na área dos idosos, embora em menor número, a possibilidade de residências isoladas ... no fundo permitir que o casal de idosos (em que, por exemplo, os filhos saíram para fora ...) e conseguir ter os idosos nestas residências ... Porque os idosos do nosso concelho, quando chegam aos lares chegam com idades muito avançadas e com as doenças próprias da idade (...), e estas unidades permitiriam ter aqui casais (entre os 50 e os 60 anos), evitando o seu isolamento” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social).</p>

Os sonhos que “comandam” estes responsáveis estão muito relacionados com a consciência de que existem ainda muitas necessidades para satisfazer e com o potencial de crescimento que reconhecem às suas organizações, não só ao nível de novas respostas sociais, como do desenvolvimento das existentes.

A análise de todas estas questões no que diz respeito à componente cooperativa é, por assim dizer, menos partilhada se a compararmos com a componente social. Em parte este menor grau de partilha acaba por estar relacionado, mais uma vez, com a diversidade dos ramos cooperativos, pelo que as apostas, os desafios e o futuro merecem olhares diferentes.

No caso das cooperativas agrícolas, os grandes desafios passam por conseguir aumentar a área produtiva, fazer mais no campo (na origem) e saber gerir o lançamento de novos produtos, devido aos problemas de produção que, por vezes, ocorrem. Quanto ao futuro dependerá “... da visão que o Estado tiver para o país e, particularmente, para a agricultura” (responsável de uma cooperativa agrícola), da união de esforços entre várias cooperativas (na opinião de alguns destes responsáveis, esta união será fundamental para assegurar a sobrevivência) e da capacidade em adoptar uma postura empresarial. As grandes apostas passam pela qualidade e pela apresentação de um produto diferenciado: “ ... uma das grandes apostas passa por conseguir ter um produto diferenciado; em que não haja concorrência ou que não haja muita concorrência. E esta é uma das grandes apostas.

Uma outra aposta é o aumento da área produtiva, fomentar uma maior produção, para rentabilizar equipamentos e mão-de-obra disponível, para efectivamente não criar desemprego ... Eu perspectivoo um futuro risonho aqui da cooperativa. Mas não vejo grandes perspectivas para o sector cooperativo, porque irão encerrar muitas cooperativas ...” (director-geral de uma cooperativa agrícola). Na mente de alguns destes responsáveis existem alguns projectos: a introdução de energias alternativas (painéis solares); a criação de câmaras de frio e o alargamento da capacidade produtiva em algumas áreas.

No caso da cooperativa de consumo, os seus responsáveis têm ideias e projectos; contudo, afirmam que o contexto actual exige cautela e ponderação nas decisões. Quanto ao futuro, “ *... tudo depende da evolução da conjuntura. A cooperativa está em condições para continuar, tem bons alicerces, não tem encargos financeiros, o que é óptimo; não temos pagamentos em atrasos. Agora temos notado um decréscimo das vendas ... que começa a ser preocupante mas, neste momento, ainda há uma margem de segurança*” (responsável de uma cooperativa de consumo). Quanto à Presidente da cooperativa afirma: “*Sou uma mulher pessimista, mas por precaução. A cooperativa está sólida ... com uma certa vaidade, gostaria que ela ainda ficasse mais sólida*”. Quanto aos sonhos: “ *... O sonho comanda a vida, como diz o poeta e temos de sonhar e também vamos pelo sonho. Toda a mudança e as tecnologias de informação e comunicação estão a evoluir rapidamente e uma das coisas que teremos de fazer é alterar todo o sistema informático, o que está no plano de actividades para 2009. Um outro sonho e este se calhar não passará de sonho que é adquirir estas instalações, pois todas as instalações são nossas, com a excepção destas*” (responsável de uma cooperativa de consumo).

No que diz respeito à área do crédito, “*... o projecto que temos é para sermos a segunda maior instituição de crédito da região. Neste momento, somos a instituição que tem a maior rede de distribuição ... em termos de clientes, somos a terceira ou quarta; em termos de depósitos, somos a quinta e em termos de crédito, somos a sétima. E queremos caminhar nestas três vertentes: clientes, depósitos e crédito*” (responsável de uma cooperativa do ramo do crédito).

A nível do ramo do ensino, as perspectivas diferem um pouco consoante o nível de qualificação em causa. O futuro é perspectivado como um misto de interesse e preocupação e o sonho é “*transformar a Escola num pólo tecnológico e transformá-la num pólo ainda melhor difusor de conhecimento ... num misto de centro de formação com uma unidade incubadora de projectos empresariais ... aí eu acho que se completaria o ciclo da missão da Escola*” (director da cooperativa de ensino).

Quanto à cooperativa de artesanato, duas grandes dificuldades. A primeira é conseguir vender os produtos e a segunda está relacionada com a localização da cooperativa (as acessibilidades não são muito boas). Mas a força de vontade e o empenho de quem aqui trabalha, bem como os equipamentos de que dispõem, têm sido uma boa ajuda na consolidação deste projecto. A sua continuidade é uma preocupação, tal como nos diz o Presidente, pois existem cada vez menos pessoas na freguesia, o que poderá ser a curto/médio prazo um problema. Uma das grandes ambições passa pela construção da sede da cooperativa.

11.6.- Os recursos humanos - o percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social

A caracterização do percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social, bem como os factores que favoreceram ou desfavoreceram esse mesmo percurso, faz parte de um dos objectivos do nosso trabalho. Foi esta a razão principal que justificou a realização das entrevistas aos trabalhadores da economia social (cf. subcapítulo 9.3 da Parte II). Tirando ainda partido das informações obtidas nas entrevistas, decidimos tipificar os percursos laborais/profissionais destes trabalhadores (partindo da tipologia apresentada no Quadro 146 e contextualizando as situações no percurso individual de cada trabalhador entrevistado).

Quadro 146 - Tipologia de percursos laborais/profissionais

<p>1- Percurso de inserção sociolaboral de estabilidade ameaçada Percurso caracterizado por poucas ou nenhuma mudanças de emprego e com uma situação laboral estável, isto é, a situação contratual assenta num contrato sem termo e situação regularizada com a Segurança Social. A antiguidade destes trabalhadores situa-se entre os 5 e os 10 anos. Neste caso, a ameaça resulta de uma percepção sobre eventuais problemas que, motivados por diversas razões, nomeadamente por questões económicas ou por escolhas estratégicas, podem pôr em causa o elo de estabilidade até então existente. Pouco ou nenhum investimento a nível educacional ou de formação. Aufere entre 500 e 1000 euros.</p>
<p>2- Percurso estável de inserção sociolaboral Alguns traços comuns ao percurso anterior: poucas ou nenhuma mudanças de emprego e com uma situação laboral estável, isto é, a situação contratual assenta num contrato sem termo e situação regularizada com a Segurança Social. A antiguidade destes trabalhadores situa-se entre os 5 e os 15 anos. Algum investimento a nível educacional ou de formação. Aufere entre 400 e 1000 euros.</p>
<p>3- Percurso estável de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional Sem mudanças significativas de emprego, emprego estável, situação regularizada com a Segurança Social. Percurso evolutivo em termos de qualificações profissionais e mobilidade ascendente em termos de funções e responsabilidades a cargo. A permanência na organização situa-se entre os 5 e os 10 anos. Forte investimento a nível educacional ou de formação, que se reflecte no desenvolvimento profissional. Aufere entre 700 e 1250 euros.</p>
<p>4- Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional Várias mudanças de emprego, voluntárias, com enquadramento sociolaboral estável e tal, como na situação anterior, um percurso evolutivo em termos de qualificações profissionais e mobilidade ascendente em termos de funções e responsabilidades a cargo. Forte investimento a nível educacional ou de formação, que se reflecte no desenvolvimento profissional. Aufere entre 700 e 1500 euros.</p>
<p>5- Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção Várias mudanças de emprego, sem um enquadramento laboral estável (contratos precários e relacionamento com a Segurança Social variável). No entanto, existem algumas possibilidades de transitar para uma situação mais estável. Algum investimento a nível educacional ou de formação. Aufere menos de 1000 euros.</p>
<p>6- Percurso flexível de inserção sociolaboral Percurso caracterizado por mudanças de emprego, ainda que actualmente se encontre com um contrato sem termo e com a situação regularizada junto da Segurança Social. Algum investimento a nível educacional ou de formação. Aufere menos de 500 euros.</p>
<p>7- Percurso flexível de precariedade (precariedade persistente) Transições várias de emprego, a maior parte das quais independentes da vontade do próprio, alguns momentos de desemprego, sem um enquadramento sociolaboral (informalidade, contratos precários, descontinuidade ou ausência de relacionamento com a Segurança Social) e sem perspectivas de alterar o seu percurso laboral/profissional. Pouco ou nenhum investimento a nível educacional ou de formação. Aufere menos de 500 euros.</p>

Fonte: elaborado a partir de Kovács, 2002 e Falcão Casaca, 2005a.

Para além da tipificação dos percursos laborais/profissionais, procurámos identificar a orientação perante o trabalho remunerado (Quadro 147) e o comprometimento dos trabalhadores em relação às organizações que os empregam.

Quadro 147 - Orientações perante o trabalho remunerado

1- Orientação para a realização pessoal O trabalho remunerado tem uma função central e é fonte de realização pessoal
2- Orientação instrumental O trabalho remunerado é visto essencialmente como fonte de rendimento
3- Indefinida Não é possível definir uma orientação clara perante o trabalho remunerado

Relativamente ao comprometimento dos trabalhadores da economia social, partimos do contributo de Arménio Rego (2003). Por comprometimento organizacional, entende-se um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização. As três componentes mais comuns do comprometimento organizacional são: a afectiva, a normativa e a instrumental (ou calculativa) (Quadro 148).

Quadro 148 - As três componentes mais comuns do comprometimento organizacional

Categories	Caracterização	A pessoa permanece na organização porque ...	Estado psicológico
Afectiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização	... sente que quer permanecer	Desejo
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação (ou do dever moral) de permanecer na organização	... sente que deve permanecer	Obrigaçao
Instrumental (ou calculativa)	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados	... sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade

Fonte: Rego, 2003: 27.

A síntese das entrevistas aos trabalhadores da economia social (vinte e três) e alguns resultados encontram-se no Quadro II.192, em anexo⁷²⁴.

11.6.1.- Origens/percurso familiar e geográfico

Todos os trabalhadores entrevistados têm nacionalidade portuguesa, apesar de cinco deles não terem nascido em Portugal⁷²⁵. Estes cinco trabalhadores guardam boas recordações do seu país natal, com a excepção da Lúcia, que nasceu em Timor, mas cujo regresso se efectuou ainda muito pequena, razão pela qual não se recorda do seu país de origem:

“Era óptimo. As recordações são boas. Recordo praticamente tudo. A escola foi lá toda feita até ao 7º ano ... uma vida normal ... não vivia como uma pessoa de fora, mas perfeitamente como se fosse de lá mesmo ... Gostava de lá estar ... Mas encontrei grandes diferenças quando cheguei. As primeiras dificuldades foram o relacionamento com as pessoas, a língua, uma vez que não falava muito português, percebia mais do que falava ... o clima. Aqui é melhor porque há outra segurança ... em termos de segurança não se compara um país a outro ...” (Maria, África do Sul).

“As melhores recordações ... foi um infância muito protegida ... era filha única ... a minha irmã só nasceu mais tarde ... já eu tinha 12 anos ... era óptimo ... era um época diferente ... era muito

⁷²⁴ Os nomes são fictícios para garantir o anonimato dos entrevistados.

⁷²⁵ Estes cinco trabalhadores nasceram em países com características bem diferentes: África do Sul, Brasil, Alemanha, Timor e Moçambique.

bom ... uma maneira diferente de estar ... A mudança foi um choque muito grande ... muito diferente ... isto era tudo muito escuro ... muito cinzento, muito conservador ... era até um pouco triste ... para quem vinha de uma sociedade tão aberta, tão bem disposta, tão franca, tão colorida ... A única coisa que me motivava e que me motivou a vir para cá e a aceitar e a encarar isto ... foi o facto de eu ter mais liberdade ... porque aqui era a aldeia ... andava-se mais à vontade ... no Brasil não andava sozinha. O choque foi grande, mas havia esta compensação da liberdade de andar ... sem que os meus pais andassem comigo para todo o lado” (Teresa, Brasil).

“Vivi até aos seis anos na Alemanha. Recordo o pré-escolar, recordo as pessoas, as ruas ... tenho boas recordações. Quando cheguei ... tive algumas dificuldades ... o maior impacto foi tudo ... a mudança cultural, os amigos ... viemos de uma cidade para uma aldeia e culturalmente muito diferente. Isto marcou” (Manuel, Alemanha).

“Vivi até aos 15 anos em Moçambique. Vim para Portugal em 1973. Os últimos anos em Moçambique foram muito difíceis. Guardo as melhores recordações de Moçambique e da escola. Pertencia a uma classe média-alta, vivíamos bem, havia uma rede familiar muito próxima, de tios que também ajudavam na educação. As manhãs eram passadas a fazer os deveres. Em Moçambique eram tempos de muita convivência, vida muito aberta, recordo-me da mãe a cantar o fado, uma tia era assistente social, muita praia, muito golfe e muita vida ao ar livre” (Cristina, Moçambique).

O facto de estes trabalhadores terem conhecido uma mudança no seu “percurso geográfico” levou-nos a questioná-los sobre se teriam gostado de ter permanecido nos países em que nasceram. A idade com que fizeram esta mudança impede-os de ter uma ideia muito formada sobre esta questão, ainda que não deixem de acrescentar que essa é uma pergunta que os “assola” de quando em quando e para a qual não encontram uma resposta definitiva.

Boas memórias têm também os trabalhadores que nasceram em Portugal e que ao pronunciarem-se sobre elas foram tecendo considerações comparativas sobre “o antigamente” e o “agora”, bem como sobre o grau de satisfação das diferentes necessidades. Os testemunhos que apresentamos são apenas alguns dos muitos que obtivemos sobre estas questões:

“Nasci numa das freguesias do concelho e fiz lá a 3ª classe ... foram tempos bons, mas não é como agora ... a minha mãe teve dez filhos ... era só o meu pai a trabalhar ... depois começaram a trabalhar os filhos mais velhos e para eles foi mais difícil ... para mim e para a minha irmã mais nova já foi diferente ... mas para os mais velhos foi duro na altura ... dez filhos naquela altura ...” (Arminda).

“Recordo a escola ... os meus pais agricultores ... o meu pai tinha um tractor e a minha mãe trabalhava nas terras ... Tenho boas recordações... mas vida fácil, fácil nunca tive, mas os meus pais sempre nos procuraram dar ... mas fácil, fácil, não foi...” (Patrícia).

“Tem evoluído muito, mas eu recordo com muita saudade como era a vila antes ... não era nada assim ... Tínhamos imensos sítios para brincar quando éramos miúdos ... a avenida principal era completamente diferente ... tinha muitas árvores ... tinha um riacho ... era tudo muito diferente, mas muito bonito. Claro que o progresso foi bom, mas também se destrói um bocadinho aquilo que nós achávamos que era bonito ... Actualmente vive-se muito melhor ... as exigências foram sendo outras, o nível de vida é diferente ... mas quem era a mulher que saía de casa para trabalhar, nenhuma. Em miúda nem me lembro de nenhuma mulher que tivesse emprego ... estavam em casa, cuidavam dos pais, dos familiares mais velhos, dos maridos, dos filhos e lá cultivavam as terras. Actualmente, não ... a mulher sai de manhã e entra à noite. As casas tornaram-se melhores, com mais condições ... porque antigamente no meu bairro ... eu lembro-me que foi o meu pai o primeiro a construir uma casa de banho dentro de casa ... as casas de banho eram no exterior ... nem se podia considerar uma casa de banho ...” (Sara).

“Existem bastantes diferenças no modo de vida das próprias pessoas se compararmos com há alguns anos atrás ... as pessoas agora vivem com outras condições. Quando eu nasci, ainda que eu não me lembre ... e, mesmo já na minha adolescência havia muita pobreza ... Eu penso que o modo de vida, em geral, melhorou ... até porque, por exemplo, é uma aldeia que está ao lado do

centro ... começaram a canalizar algumas estruturas para empresas ... existem grandes empresas actualmente e que vieram contribuir para a melhoria das condições de vida das populações das aldeias ... as pessoas deixaram de trabalhar essencialmente no campo - porque era essa a actividade principal das pessoas, fossem velhas ou fossem novas e começaram a ter recursos, porque essas empresas vieram proporcionar outras perspectivas de vida ... as pessoas começaram a melhorar de vida, melhoraram as suas condições, começaram a comprar carro, habitação ... as coisas agora estão a complicar um bocadinho, porque a crise está a afectar ... as pessoas deixaram de trabalhar tanto na agricultura e passaram a trabalhar nas empresas e nos serviços ... o próprio nível de educação das pessoas evoluiu imenso, nomeadamente, os mais jovens que começaram a ter acesso ao ensino superior ... Inicialmente, poucas pessoas tinham acesso a este nível de ensino ... Globalmente é bastante positivo ... Guardo boas recordações ... gosto de às vezes olhar para trás e lembrar as coisas que eram feitas e que agora deixaram de se fazer, nomeadamente, as festas populares ... a Páscoa, por exemplo, era vivida de forma diferente ... era vivida com muita intensidade. Agora vivem-se as coisas de forma muito diferente... vão-se perdendo algumas coisas” (Rosário).

A evolução registada por estes trabalhadores relativamente aos seus concelhos reflecte-se na avaliação positiva que fazem do nível de satisfação das necessidades que o meio lhes proporciona. Naturalmente que em concelhos de menor dimensão e de maior interioridade, a quantidade e a diversidade de produtos/serviços é menor. No entanto, este facto não surge como um problema, pois como reconhecem estes trabalhadores, o que não encontram no seu concelho, encontram num concelho próximo, destacando a este propósito o importante papel das vias de comunicação. Já a leitura da avaliação que os trabalhadores fazem das vantagens e das desvantagens de morar nos seus concelhos exige que tenhamos em consideração que os concelhos têm características socioeconómicas diferentes, pelo que esta análise não deve descurar este facto. Assim, sintetizamos, as vantagens mais consensuais na opinião dos entrevistados: a pacatez, a calma, o andar à vontade; a segurança; o preço de alguns bens/serviços (por exemplo, o preço das rendas de casa); a qualidade de vida; a riqueza ambiental e paisagística; a ausência de problemas de trânsito e a proximidade do local de trabalho. Quanto ao rol de desvantagens constam, entre as principais, as seguintes: a falta de oportunidades de emprego; a saída das pessoas para os meios urbanos, com as inerentes consequências ao nível do despovoamento e envelhecimento populacional; o boato e a “trica” dos meios pequenos; a pouca oferta cultural; algumas lacunas a nível da oferta educativa e formativa e a mentalidade conservadora.

Mais de metade destes trabalhadores já não mora no local onde nasceu. Estas mudanças estiveram fundamentalmente relacionadas com o acompanhamento da família, com o casamento e com motivos profissionais. No entanto, a esmagadora maioria trabalha no concelho em que reside. Mais uma vez este dado vem confirmar a importância da economia social enquanto empregadora de mão-de-obra local.

Quanto ao agregado familiar de origem, a sua base caracteriza-se pelo modelo tradicional de família, isto é, pais e filhos, ainda que num ou noutro caso se possa registar a presença dos avós. Foi precisamente na base deste modelo que se estruturou/estrutura a vivência destes trabalhadores. Contudo, importa referir que alguns destes concelhos conheceram importantes movimentos emigratórios o que levou a que mães e filhos tenham ficado e o pai tenha partido à procura de uma vida melhor. Fenómeno este que acabou por se reflectir na geração seguinte que,

confrontada com as poucas oportunidades, seguiu o exemplo do progenitor⁷²⁶. Um outro dado a mencionar e que era relativamente *comum* há algumas décadas atrás, diz respeito àquelas famílias em que o número de filhos era tão significativo, que estes acabavam por ser “distribuídos” pela família, como uma forma de ajudar a ultrapassar as muitas dificuldades daquele tempo:

[Sobre o agregado familiar de origem] “É muito grande. Actualmente, vivo sozinha. Até ir viver sozinha vivi com os pais e irmãos ... mas a dada altura o agregado familiar começou a dispersar ... a emigrar ... esta é uma zona de muita emigração. Tenho dois irmãos em França, três na Suíça e eu e outro irmão somos os únicos que cá estamos. Mas fui muito feliz com estes irmãos todos ... Foi um tempo muito difícil ... muito difícil, porque éramos sete filhos, com diferenças de idades muito pequenas - que não chegavam a dois anos ... Uma tia minha, irmã do meu pai levou, um dos meus irmãos para viver com ela ... pois ele era tão próximo da minha outra irmã que a minha mãe não tinha qualquer possibilidade de estar com eles os dois e com os outros filhos ...” (Ana).

“Éramos uma família muito grande, dez filhos. Vivi com os meus pais até sair da escola e depois fui com uma tia (irmã da minha mãe) para a Batalha” (Arminda).

“Vivi com pais e um irmão mais velho, mas com grande proximidade em relação aos avós. O meu pai foi emigrante durante muitos anos. Hoje, está reformado. Trabalhou na área da metalurgia. A minha mãe ficou em Portugal a tomar conta dos filhos. O meu pai fala muito das condições em que tinha vivido. A infância dos meus pais foi difícil ... tinham fracos recursos e tinham dificuldades ... Os meus pais têm actualmente quase 80 anos ... às vezes até passaram fome ... as coisas eram muito diferentes, comparativamente a hoje” (Rosário).

O nível de escolaridade dos pais dos trabalhadores entrevistados é baixo, ou seja, predomina o ensino primário (quatro anos), sem diferenças significativas entre pais e mães. Apenas três pais têm o grau de licenciatura e uma mãe o grau de bacharel. Este nível educacional acabou por se reflectir naquelas que foram ou ainda são, em alguns casos, as profissões destes pais. Se, como anteriormente afirmamos, é na base do *modelo tradicional* que se estruturaram/estruturaram estas famílias é, pois, sem surpresas que verificamos que a maior parte das mães dos trabalhadores entrevistados foi/é doméstica, e que em alguns casos, eram/são ainda responsáveis pela manutenção de alguma agricultura de subsistência (e que em caso de excedente, servia/serve também para completar o rendimento familiar)⁷²⁷. A maior parte dos pais trabalhadores foi/é trabalhador por conta de outrem e poucos abriram um negócio próprio⁷²⁸.

Os trabalhadores entrevistados não nos conseguiram dar informações sobre os salários dos pais nem sobre a sua situação contratual, justificando esta situação, com o facto “de antigamente isso não era uma grande preocupação”⁷²⁹. Perante este retrato, o modelo do pai enquanto responsável pelo sustento da família parece ilustrar bem as origens dos entrevistados, uma vez que o salário do pai estava entre as principais fontes de rendimento do agregado familiar. Assim sendo, algumas destas

⁷²⁶ Muitos, principalmente os homens, começaram como trabalhadores (nomeadamente na construção civil), mas gradualmente conseguiram abrir um negócio próprio. Já às mulheres estava “reservada” a área das limpezas.

⁷²⁷ Entre as mães trabalhadoras encontramos, entre as principais profissões, as seguintes: empregada de limpeza, empregada de balcão/comércio e costureira.

⁷²⁸ Carpinteiro, serralheiro, contínuo numa escola, tractorista, motorista, comerciante, pintor, chefe de divisão, etc. foram algumas das profissões identificadas no percurso profissional dos pais.

⁷²⁹ Esta afirmação, numa nítida alusão à estabilidade que caracterizava as relações contratuais entre empregadores e trabalhadores, apesar de outras dificuldades existentes naquela altura.

famílias não deixaram de ter as suas dificuldades e, claro está, outras em que estas foram mínimas e outras, ainda, que “tiveram altos e baixos”. Mas como ouvimos repetidamente “os tempos são outros”, pelo que o grau de exigência também é agora muito maior comparativamente há alguns anos atrás:

“Não sabíamos o que era ter muito, logo o que tínhamos era bom ... a vida era muito diferente ... não passámos fome ... Não sentimos muitas dificuldades ... o que tínhamos chegava para nós, pois nunca tínhamos tido coisas melhores ... o que tínhamos era tudo bom ... não sentíamos falta, porque nunca tínhamos provado, se assim se pode dizer” (Lurdes).

“Foi uma infância com muito trabalho e com muitas dificuldades. Éramos oito filhos ... e infelizmente tivemos um irmão que morreu num acidente de tractor com 16 anos (eu tinha 18 e foi nessa altura que vim trabalhar para aqui) ... sofremos um bocado ... a minha mãe ainda engravidou outra vez ... e essa criança que nasceu (menino), era uma nova vida para a minha mãe, mas também esta criança numa altura de sementeira de batatas, morre com 5 anos ... Eu já estava no lar ... ficámos seis irmãos e eu como era a mais velha, ajudei a criar os outros com um mísero ordenado de 8 contos ... vivemos aí uma fase difícil Não tanto a nível económico, mas sim pelas perdas. Com o dinheiro que ganhava no lar conseguia comprar umas coisitas para os meus irmãos” (Manuela).

“Nunca sentimos muitas dificuldades, como o meu pai era emigrante e a minha mãe também trabalhava ... isto estabilizava” (Raquel).

“De um modo geral, tudo correu bem ... mas houve um momento em que percebi que existiam dificuldades ... tinha aí 10 anos ... foi aí que o meu pai decidiu emigrar ... apercebi-me que as coisas estavam complicadas, mas nunca me faltou nada” (Sílvia).

“Comparando com os dias de hoje, penso que não foi tão difícil, porque a vida não era tão cara e o meu pai que tinha um tractor - ganhava muito mais na altura como tractorista do que hoje um tractorista ganha ... nunca nos faltou nada ... tivemos uma vida razoável. Nós agora para termos uma vida mais ou menos, com os ordenados como estão temos de apertar mais do que antigamente ... antigamente era mais fácil (Patrícia).

“Nunca tivemos grandes dificuldades ... os pais deram o que havia dentro da oferta da altura ... nunca nos faltou nada” (Manuel).

A condição de reformado caracteriza, agora, a situação da maior parte dos pais dos trabalhadores entrevistados.

11.6.2.- Situação individual e familiar dos trabalhadores entrevistados

Relativamente à situação actual dos entrevistados, a maior parte está casada e com filhos (a idade destes filhos varia entre os cinco meses e os trinta e um anos⁷³⁰ e o número de filhos por casal vai desde um a quatro filhos); três deles são solteiros e vivem sozinhos; três são solteiros e vivem com os pais⁷³¹, dois são solteiros e vivem com a mãe⁷³²; uma situação de união de facto⁷³³ e uma situação em que vive com os pais⁷³⁴ e com um filho. Na análise da composição do actual agregado familiar não

⁷³⁰ A maior parte destes filhos estuda, sendo reduzido o número de filhos que já se encontra no mercado de trabalho.

⁷³¹ Dois dos pais são trabalhadores por conta própria (um na área da contabilidade e um na área das importações e das exportações) e outro está reformado. Quanto às mães, uma está reformada, outra é doméstica e outra é empregada de balcão.

⁷³² Uma é doméstica e a outra está reformada.

⁷³³ O companheiro é operador de caixa nas bombas de gasolina.

⁷³⁴ O pai está reformado e a mãe é educadora.

registámos qualquer situação de desemprego⁷³⁵. É diversificado o leque de profissões dos maridos/esposas/companheiros dos trabalhadores da economia social entrevistados⁷³⁶. Os elementos do agregado familiar vivem maioritariamente em casa própria e trabalham quase todos nos concelhos em que vivem, o que será certamente um factor importante na facilidade com que estes trabalhadores gerem a sua vida pessoal e profissional. Contudo, as tarefas de casa/domésticas acabam por estar reservadas à esfera feminina ainda que, num ou noutro caso, se possa contar com a ajuda masculina:

“Todos ajudam, mas é mais a mãe ... o marido é o tipo machista português ... Na Suíça, ajudava-me muito mais do que aqui” (Raquel).

“Durante muito tempo não, quando eu comecei a dar mais formação em pós-laboral ... a necessidade obrigou ... eu não estava ... e o meu marido descobriu que tinha uma aptidão espectacular para cozinhar ... e deu um jeito enorme ... hoje, esta tarefa é dele ... o filho ajuda um pouco em tudo ... acho que é outra mentalidade” (Ángela).

De um modo geral, estes trabalhadores avaliam com um “razoável” o seu rendimento familiar⁷³⁷ e vivem essencialmente do seu trabalho:

“Sim, acabamos por conseguir porque não tenho renda, não pago empréstimos nenhuns ... os anos que estive na Suíça permitiram-me orientar a minha vida ... aliás, os anos que lá estive foram para conseguir ter aqui uma vida mais desafogada ... Não temos ordenados extraordinários, como sabe ... mas conseguimos gerir ... temos de saber viver com o que temos ... Como não temos empréstimos, não temos grandes dificuldades” (Raquel).

“Boa boa não é ... mas dá para ir vivendo ... o meu marido aos sábados faz uns biscates ... temos animais ... agora está melhor ... pois há um filho que já não está a estudar ... A casa é nossa ... não temos empréstimo nenhum” (Patrícia).

Contudo, nesta matéria, há quem anote que tudo já esteve mais fácil:

“Nos tempos que correm é razoável ... mas já foi melhor ... eu noto que as coisas têm vindo a ficar ... há certas coisas que temos vindo a abdicar ... incerteza quanto ao futuro ... há muita contenção” (Teresa).

“ ... dá para viver tendo as coisas básicas, sem luxos ... não dá para luxos, mas também não são necessários no mundo em que vivemos ... nunca esperei isso ... estou satisfeita, principalmente se os meus filhos podem fazer o que estão a fazer e depois têm uma boa base para o resto da vida ... aliás, eu disse-lhes, a carta sou eu que vos dou, pois acho que faz parte da educação, mas

⁷³⁵ Apenas uma mãe nos fez referência ao desemprego de um dos filhos, mas este já deixou a casa dos pais.

⁷³⁶ Alguns exemplos: bancários; contabilistas; enfermeiros; controladores de qualidade; professores; sapadores florestais; pintores de automóvel; operários; arquitectos; encarregados; etc. Quanto ao nível de habilitações destes familiares domina o grau de licenciatura, seguindo-se por ordem de importância os seguintes níveis: 9º ano; 6º ano; 12º ano; uma pessoa com o ensino primário e outra a frequentar o ensino superior.

⁷³⁷ A análise do rendimento médio mensal destas famílias permitiu-nos a seguinte distribuição: até 700 euros (uma família); entre 700 e 1000 euros (oito famílias). No entanto, em três destas situações - trabalhadores que vivem com os pais - apenas nos foi possível obter o rendimento do próprio trabalhador - Sofia, Beatriz e Lúcia - e não o rendimento familiar); entre 1000 e 1500 euros (seis famílias); de 1500 a 2000 euros (seis famílias); mais de 2000 euros (duas famílias). A partir desta distribuição, procurámos avaliar a situação socioeconómica do agregado familiar, correspondendo respectivamente a cada um destes intervalos, as seguintes designações (ainda que conscientes das suas limitações): situação socioeconómica desfavorecida; situação socioeconómica mediana; situação socioeconómica medianamente favorecida; situação socioeconómica medianamente mais favorecida e situação socioeconómica favorecida (cf. Quadro II.192, em anexo).

o carro têm de ser vocês a trabalhar para ele. Aliás, dois já têm carro e trabalharam aos fins-de-semana em hipermercados, para o poder pagar. Acho que é justo” (Alexandra).

11.6.3.- *Percurso escolar e formativo*

A maior parte dos trabalhadores entrevistados entrou para a escola com seis anos e fez o seu percurso escolar maioritariamente em escolas públicas. As poucas exceções a esta situação ocorreram no início do percurso escolar (creche/infantário) e no “fim” do percurso escolar (licenciatura). De um modo geral, os trabalhadores estudaram até poderem nos concelhos onde residiam, uma vez que as mudanças registadas estiveram relacionadas, com vários aspectos, entre os quais destacamos: a ausência de oferta formativa, as mudanças familiares (e o inerente acompanhamento da família) e a frequência do ensino superior. O percurso educativo de alguns destes trabalhadores foi marcado por alguns “percalços” que os levou à repetição de alguns anos⁷³⁸. Mencionamos, a este propósito, as principais razões evocadas: o regresso dos pais a Portugal e o desfazimento de calendários escolares⁷³⁹; as dificuldades daquele tempo (*não íamos todos os dias à escola e os tempos eram outros*, relatou-nos a Arminda); o não entrar na universidade; a “idade crítica da juventude⁷⁴⁰”; a mudança de área de estudo; os problemas de saúde; os motivos familiares e a dificuldade em fazer a disciplina de matemática. Mas, para além destes “percalços” também existiu entre os nossos entrevistados quem tivesse interrompido, de forma mais ou menos voluntária, a sua trajetória escolar. Como principais factores explicativos para este facto foram apresentados, os seguintes:

- a desistência (neste caso, foi possível perspectivar um certo arrependimento):

“Hoje, se calhar não faria isso ... mas na altura a vida era assim” (Arminda).

“Porque não queria ... não gostava e como para continuar estudos tinha de ser internada num colégio ... então aí é que não quis mesmo continuar a estudar. O meu pai até me prometeu um carro para eu continuar a estudar, mas eu não queria estudar ... fui sempre boa aluna” (Patrícia⁷⁴¹).

“Desisti mais, porque nós éramos três filhas e foi na altura em que o meu pai começou a ter dificuldades e comecei a querer ter coisas que a minha mãe não me podia dar ... e foi um erro ... o desejo de trabalhar para comprar o que queria ... A minha mãe ainda insistiu para eu continuar,

⁷³⁸ No entanto, para alguns esta situação era impensável: “Tinha a espada em cima da cabeça ... provavelmente se chumbasse, não teria a possibilidade de voltar ...” (Ana).

⁷³⁹ Estes trabalhadores fizeram sempre referência ao bom nível de preparação escolar com que tinham chegado a Portugal.

⁷⁴⁰ Ilustramos com duas respostas esta ideia: 1) “Sim ... repeti um ano ... porque me apaixonei com 12 anos ... a partir daqui só pensava nesta paixão platónica e os estudos eram absolutamente secundários. Antes disto, tinha sido excelente aluna ... o que foi um choque para a família ... ninguém queria crer ... tive uma raposa daquelas de dar três voltas ao pescoço ... e no ano seguinte, voltei a ter 20 em pauta ... o que na altura era uma raridade ...” (Alexandra, 58 anos) e 2) “Sim ... são aquelas idades ... uma pessoa quer ganhar dinheiro ... depois não liga nada àquilo ... sabe como é. Queria dinheiro ... os meus pais queriam que eu estudasse ... eles deixaram-me optar” (António, 50 anos).

⁷⁴¹ Até hoje nunca se arrependeu desta decisão. No entanto, fez recentemente o 9º ano através das Novas Oportunidades: “ ... surgiu a oportunidade ... e além disso, aprender também não faz mal ... entusiasmei-me e agora começo a pensar ir fazer o 12º ano ... fiz o 9º todo bem, mas mais do que o 12º ano, não pretendo fazer”, afirma esta trabalhadora.

até porque eu tinha feito o 9º ano, com excelentes notas, mas a ideia estava formada e não havia nada a fazer” (Sara⁷⁴²).

- a não entrada na universidade;
- as mudança de curso superior;
- os motivos de saúde;
- os motivos familiares (por exemplo, o nascimento de um filho, as dificuldades económicas da família);

- alguns dos nossos trabalhadores fazem parte do que hoje designamos por famílias numerosas e assim, à medida que os filhos mais novos (neste caso, irmãos) iam nascendo, os mais velhos abandonavam a escola para ajudar os pais, ou melhor, a mãe, a cuidar dos irmãos: *A minha mãe sempre teve o meu apoio ... eu costumo dizer que fui a mãe dos mais novos ... porque a minha mãe fazia costura, trabalhava nos campos e eu com 13/14 anos, tinha três-quatro irmãos para tomar conta* (Manuela).

- a mentalidade da época:

“Os filhos não estudaram não porque os pais não tivessem possibilidade, mas a mentalidade da altura era que os filhos deveriam ajudar os pais ... eles não tiveram culpa. Fizemos todos o 6º ano, mas os mais novos fizeram um pouco mais” (Raquel).

Alguns dos trabalhadores que interromperam o seu percurso escolar retomaram posteriormente os seus estudos e, neste caso, para atingir diferentes níveis de ensino.

Mais de metade destes trabalhadores têm frequentado acções de formação⁷⁴³, tendo esta sido iniciativa quer da entidade empregadora, quer dos próprios trabalhadores. A avaliação feita pelos trabalhadores da economia social sobre a formação recebida é positiva, sendo que o principal “mérito” que lhe é atribuída diz respeito ao seu potencial para adquirir, aprofundar e actualizar conhecimentos:

“É importante para aprendermos ... o saber não ocupa lugar e eu gosto de aprender coisas novas ... só se não puder é que não frequento ... Se tiver oportunidade consigo aplicar o que aprendi” (Patrícia).

“Acho que são muito importantes e têm ajudado ... ensinam a ter uma postura diferente ... Têm correspondido às expectativas, porque temos tido muita sorte, todos os formadores que temos tido têm tido uma maneira muito especial de dar a formação ... aprendemos muita coisa e nem damos por isso ... eu acho que é útil a todos os níveis ... também levamos para casa aquilo que aprendemos” (Sara).

No entanto, há também quem não deixe de chamar atenção para a natureza excessivamente teórica de algumas formações, o que leva a um defraudar das expectativas iniciais.

⁷⁴² Contrariamente à situação anterior (a da Patrícia), esta entrevistada arrepende-se deste passo: “Muito. A minha irmã que foi para Lisboa e fez o 9º ano como eu ... mas lá estudou à noite, fez o 12º ano, casou e já depois de casada tirou o curso, efectivou logo e está a pensar tirar um mestrado. Eu poderia ter feito o que ela fez, mas se calhar a vontade é que não foi tão grande. A mais nova fez o 12º ano, já depois de casada”.

⁷⁴³ Entre aqueles que não têm frequentado as principais razões residem na falta de tempo e na falta de formações ajustadas às necessidades.

Alguns dos trabalhadores entrevistados foram/são trabalhadores-estudantes. Esta condição ocorreu/ocorre em circunstâncias diversificadas: para uns é uma situação relativamente recente motivada, por exemplo, pelo programa Novas Oportunidades, para outros esta etapa ocorreu na fase da frequência do ensino superior e, para outros ainda, ela caracteriza o momento actual, uma vez que existem trabalhadores, por exemplo, a frequentar pós-graduações e mestrados. O balanço do “acumular” desta dupla condição trabalhador-estudante é satisfatório, como os testemunhos que se seguem o comprovam:

“Para libertar um bocadinho os meus pais e ter um rendimento complementar ... Foi muito bom ... não vejo desvantagens, não só pelo rendimento, mas também pela ocupação que me dava, pelos conhecimentos, pela experiência ... foi óptimo, foi muito bom ... as pessoas que eu conheci em todo este percurso” (Teresa).

“Bastantes vantagens. Não só a nível económico, como a nível de enriquecimento de conhecimentos. Desvantagens, não senti” (Ângela).

Contudo, uma ou outra voz acabou por se pronunciar não muito favoravelmente em relação ao comportamento da entidade empregadora no que a esta questão diz respeito:

“No meu caso não tive vantagens nenhuma, porque a Escola no ano em que eu entrei tinha acabado com as épocas especiais para os exames e a minha entidade patronal nem sempre cedia as horas a que tínhamos direito ... Nós tínhamos direito a seis horas semanais, nem sempre consegui ir às aulas para estar aqui ... deixei de ir a muitas aulas ... por cada teste tinha direito a dois dias e acabei por nunca gozar ... se gozei um dia em quatro anos, foi muito ...” (Lúcia).

Mais de metade destes trabalhadores realizou estágios. Estes estágios foram essencialmente curriculares, sendo pouco significativa a realização de estágios profissionais. Daqui resulta que, na maior parte dos casos, estes estágios não tenham proporcionado directamente o acesso a um emprego⁷⁴⁴. Independentemente desta situação, o “saldo” é positivo:

“Acho os estágios importantes, pois dá para ter uma ideia do que será a nossa vida profissional no dia-a-dia” (Maria).

“Foi muito importante ... como todos sabemos a Universidade é um pouco teoria e a grande bagagem ocorreu no estágio ... estamos em contacto com a realidade, uma pessoa a orientar-nos e a dar indicações ... Tenho pena de não ter tido mais estágios ao longo do curso ... O estágio foi muito interessante, aprendi muito ... a parte prática dá-nos um grande à vontade” (Sílvia).

“Sim ... claro que sim ... era a primeira vez que eu estava a fazer uma coisa para a qual me tinha preparado aqueles anos todos. Fui eu que procurei o meu estágio ... numa central de betão ... foram seis meses. Era a única mulher ... foi muito interessante ... gostei imenso” (Teresa).

Para a quase totalidade destes trabalhadores, a Escola (aqui entendida num sentido abrangente) correspondeu às expectativas, ainda que, em alguns casos, o ensino superior tenha ficado um pouco aquém do esperado:

⁷⁴⁴ O estágio apenas permitiu o acesso imediato ao emprego (aqui entendido, como o local onde tinham estagiado) a três trabalhadores e a uma permitiu ser chamada para fazer uma substituição.

“A parte que mais me desiluiu foi a última - a universidade - porque estamos a ser preparados para aquilo para a qual estamos a estudar e cria-nos uma expectativa e uma ideia de futuro muito risonha, muito proveitosa ... Quando terminou e começou a luta de enviar currículos ... e era mais um não ... e porque agora não dá ... esta foi a parte mais chata ... Acho que se deve entusiasmar os alunos, mas prepará-los para o facto de as coisas não irem ser fáceis... que é preciso batalhar e caminhar muito ... se a pessoa tem alguém ou tem alguma estrutura já montada ou da família é mais fácil. Para quem não tem essa ajuda é mais complicado. Mas de um modo geral, o balanço sobre o percurso formativo é positivo” (Teresa).

“O balanço é positivo ... quando estamos no liceu temos uma ideia da universidade que efectivamente não é ... e quando chegamos à faculdade não é mais do que um liceu em ponto grande ... o mesmo aconteceu no mestrado (e aqui mudei de universidade) ... é a mesma coisa ... é que o ensino é assim ... Em todo o trajecto escolar, provavelmente foi ao nível do ensino superior que as expectativas mais se afastaram da realidade, mas se calhar é mesmo assim” (Manuel).

“Bastante importante ... apesar de achar que a formação académica devesse ser um bocadinho mais prática ... no geral, correspondeu ... o curso é muito teórico ... acaba por não se aprender muito ... aprende-se muito no geral, mas no particular não se aprende nada ... há muitas coisas que não sabemos fazer ...” (Sofia).

E, a comprovar que estes trabalhadores reconhecem a importância da Escola e da formação está o facto de alguns deles e, aos mais diversificados níveis, terem continuado/retomado estudos. Referimo-nos concretamente àqueles trabalhadores que aproveitaram alguns programas públicos (por exemplo, as Novas Oportunidades), àqueles que tiraram uma outra licenciatura ou frequentaram uma (ou mais do que uma) pós-graduação ou mesmo àqueles que apostaram num mestrado. E, este reconhecimento passa também pela consciência de que os tempos são outros e de outra exigência, ainda que esta consciência não tenha passado disso mesmo. Recordamos as palavras da Arminda (56 anos e a 3ª classe): *Mesmo que tivesse mais estudos, na altura não interessava ... não é como hoje ... que existem estes empregos ... que é preciso isto e aquilo ... na altura não ... era a gente a servir ou a trabalhar numa fábrica ... não se exigia o que se exige hoje ...* Já o António (50 anos e o antigo 3º ano do liceu) desabafa: *se tivesse mais estudos, teria certamente outras oportunidades*. Importa igualmente referir que aqueles trabalhadores que optaram por dar continuidade aos seus estudos parecem “saborear” agora a Escola muito mais:

“Gosto muito mais de estudar agora ... talvez seja uma questão de amadurecimento ... agora vejo as coisas de outra maneira ... não temos a sensação de que temos de prestar contas a alguém ... aos pais ... é diferente ... os resultados têm sido melhores” (Ângela).

[sobre as diferenças encontradas entre a frequência da licenciatura e o mestrado]: “Tudo mais prático, muito mais directo ... tudo diferente ... é a maturidade ... No meu entender ... é assim ... acho que somos muito novos quando vamos para a licenciatura ... mas se calhar tem de ser assim ... acho que não devemos ir para um mestrado tão cedo ... é melhor adquirir algumas ideias ... e estarmos mais maduros ... acaba por ter mais a ver connosco do que com a própria instituição” (Manuel).

[tinha o 6º ano. Através das Novas Oportunidades fez o 9º ano]: “Foi bom... agora temos outras responsabilidades ... temos outro pensar ... foi uma coisa positiva ... pode vir a ser preciso ainda” (Patrícia).

Mas, a decisão de continuar/retomar estudos não se esgota no reconhecimento da importância da Escola:

“O primeiro curso que eu tirei [na área da gestão] não era bem aquilo que eu queria ... foi mais imposição dos meus pais ... era ao pé de casa ... não se gastava dinheiro em transportes, alojamento, alimentação ... tinha cá tudo ... Depois tive o meu filho e entretanto não arranjei emprego na minha área de formação ... mas sim na área da educação ... Estive 11 anos a trabalhar como auxiliar educativa ... achei que o futuro do meu filho merecia um bocadinho mais e decidi ir tirar o curso de Educadora de Infância” (Lúcia⁷⁴⁵).

“Sempre gostei de aprender ... o meu abandono escolar não foi por minha iniciativa, foi porque me obrigaram ... sempre gostei de aprender” (Raquel⁷⁴⁶).

“Está relacionada com o facto de o meu curso [licenciatura] ser muito orientado para determinadas vertentes ... Efectivamente gosto muito da parte da reabilitação e dos idosos ... acho que o curso a nível curricular tinha algumas lacunas ... estava muito orientado para as dificuldades de aprendizagem, para as deficiências ... É também para enriquecimento pessoal” (Filomena).

Assim, não é de admirar que os trabalhadores entrevistados avaliem positivamente a utilidade do seu percurso escolar e formativo, uma vez que para a generalidade este percurso correspondeu as expectativas:

“Correspondeu às expectativas ... se bem que às vezes nós pensamos tanta teoria nas disciplinas ... mas, depois na prática e no estágio, vamos vendo que existem coisas que vão fazendo sentido ... na prática vamos tendo outra perspectiva” (Maria).

“Foi positivo ... é sempre bom o enriquecimento que temos ... apesar de neste momento não estar na prática ... no activo da minha formação [é licenciada em Português-Francês] ... ganham-se outros conceitos, outra bagagem ... e acaba sempre por ser útil. Hoje, se calhar teria optado por outra área ... apesar de eu gostar muito da área que frequentei ... fui para esta área porque gostava ... não tive qualquer imposição ... ou porque não era boa a matemática ... eu gostava da área que escolhi ... não temos é muitas saídas” (Sílvia).

“Muito importante ... por tudo ... pelo que se aprende, pelas pessoas que se conhecem, pela abertura, pelas pistas, pelas dicas que dá ... pelos caminhos que podem surgir ... pela formação que proporciona ... nos apta para a função ... sem qualquer vergonha” (Manuel).

Como nota final, registamos que as gerações mais novas traduzem, de facto, a evolução dos tempos, isto é, tiveram outras oportunidades e “foram mais longe” ao nível do percurso escolar comparativamente às gerações mais velhas. Vêm-nos à memória o relato de alguns dos testemunhos que obtivemos que nos deram conta precisamente desta evolução ao referirem-se às suas próprias famílias, representando estes nossos entrevistados quer as gerações mais novas, quer as gerações mais velhas. Um bom exemplo desta situação diz respeito às famílias que, há alguns anos atrás, tinham seis, sete ou mais filhos. No caso dos nossos entrevistados serem os filhos mais velhos, estes transmitiram-nos a ideia que os irmãos mais novos tiveram oportunidades que eles não tiveram⁷⁴⁷. No caso dos nossos entrevistados serem os filhos mais novos, estes não deixaram de mencionar que os mais velhos tinham tido muito mais dificuldades e muito menos facilidades/opportunidades do que eles.

⁷⁴⁵ No momento da realização da entrevista, já se tinha inscrito para ir tirar o mestrado.

⁷⁴⁶ A Raquel tinha o 6º ano. Acabara de completar, através de um processo de revalidação de competências, o 12º ano. No momento em que a entrevistámos, desenvolvia esforços no sentido de se candidatar a um curso superior na área de Serviço Social.

⁷⁴⁷ Não notámos nestas palavras qualquer tipo de *ressentimento*, se assim o podemos dizer. Bem pelo contrário. Foram muitas vezes, os irmãos mais velhos que “deram a mão” aos mais novos e lhes proporcionaram outras condições que lhes permitiram ter a nível educativo um percurso diferente do seu.

11.6.4.- Situação actual dos trabalhadores entrevistados

O Quadro II.192, em anexo, apresenta alguns elementos que nos permitem descrever a situação actual dos trabalhadores da economia social: organização em que trabalham; profissão/categoria profissional⁷⁴⁸; antiguidade; idade de entrada no emprego actual; tipo de contrato⁷⁴⁹ e salário. A maior parte destes trabalhadores trabalha entre 7 a 8 horas por dia e predomina o horário fixo. Estes trabalhadores chegaram à economia social de diversas formas: o contacto directo com a organização; os contactos pessoais (amigos e familiares) e a inscrição no Centro de Emprego constam entre as principais “vias de acesso”. Mas se estas foram as “vias” que permitiram aceder ao emprego actual, mais diversificados foram os factores apontados por estes trabalhadores quando questionados sobre o que lhes permitiu obter este emprego: o nível de formação; os estágios realizados (quer na própria organização, quer noutras organizações) que, de algum modo, permitiram adquirir alguma experiência e o facto de as pessoas se conhecerem⁷⁵⁰. No entanto, outros factores foram igualmente apontados:

“Eu vim para aqui ... por uma ... sei lá ... são aquelas coincidências ... no dia, na hora e no local certo ... porque não fui eu que vim bater à porta da instituição a dizer que estava desempregada e necessitava de uma oportunidade ... isto foi na altura das vindimas ... eu sempre que havia uma oportunidade ... ia trabalhar para as vindimas ... Na minha aldeia, recrutavam pessoas e como estava em casa, aproveitei ir fazer a colheita ... fazer a vindima do pai do Director da instituição, tendo-o conhecido nessa altura ... Não me recordo exactamente como surgiu a conversa ... e o Director disse-me: *se estás desempregada e és formada em Sociologia, nós temos lá agora um projecto de luta contra a pobreza ... vai lá para conversarmos*. E, eu fui ...” (Ana).

“... eu enviei vários currículos para bancos e apesar de não ter entrado na banca, a pessoa que me fez a entrevista, gostou da minha entrevista e, na altura, essa pessoa também estava aqui a trabalhar e convidou-me para vir cá fazer uma entrevista, pois estavam a precisar de uma pessoa para a área administrativa e financeira ... a pessoa que cá estava ia reformar-se ... vim à entrevista e acabei por ficar (Rosário).

“Por ser novo, por não ter vícios ... era fácil de colocar ... pela formação, por ser de relativamente perto” (Manuel).

Se estes foram alguns dos principais factores que permitiram, na opinião dos entrevistados, obter o seu emprego actual, a resposta à questão “porque veio trabalhar para esta instituição?” resume-se maioritariamente na seguinte ideia-chave: “andava à procura de emprego e foi a oportunidade que surgiu”. Esta ideia ajuda-nos a reforçar a relação instrumental que caracteriza a orientação que estes trabalhadores têm perante

⁷⁴⁸ Alguns trabalhadores, como teremos oportunidade de verificar, nem sempre mantiveram as mesmas funções no seu emprego actual. Importa ainda registar que quatro trabalhadores - a Ana; a Rosário; a Filomena e a Ângela - acumularam às suas tarefas iniciais outras tarefas. No caso da Ana, a evolução resultou do seu desempenho e da evolução da própria organização. A Rosário viu alargado o seu leque de tarefas, em virtude da saída de alguns trabalhadores. Já o caso da Filomena esteve relacionado com mudanças organizacionais. A Ângela, para além da sua função de educadora, acumulou a responsabilidade da respectiva resposta social. Questionados sobre a hipótese de desenvolverem outro tipo de tarefas, quase metade dos trabalhadores entrevistados admite essa possibilidade. A justificação dada encontra a sua razão de ser no nível de formação detido e no que esperam, a curto prazo, alcançar em virtude dos cursos (de diferentes níveis) que frequentam ou esperam vir a frequentar brevemente.

⁷⁴⁹ Como é possível constatar na leitura do Quadro II.192, em anexo, é feita uma análise à evolução que a situação contratual dos trabalhadores foi conhecendo ao longo da sua permanência na organização.

⁷⁵⁰ Este factor reforça, aliás, mais uma vez, o elo de proximidade que caracteriza a economia social, bem como o seu importante papel no emprego de mão-de-obra local.

o trabalho remunerado (cf. Quadro II.192, em anexo). As respostas - “a possibilidade de ter um emprego de acordo com a área de formação”; “as debilidades do emprego anterior (salários em atraso e o eminente risco de encerramento)”;

“o conhecimento de que a organização estava a fazer admissões” e o “ter sido contactada pela organização (tinha lá estagiado)” - ainda que em número muito insignificante acabam por nos transmitir a ideia de que o significado deste emprego seria semelhante a qualquer que fosse o emprego obtido e a natureza do trabalho que lhe estivesse subjacente. Apenas uma trabalhadora - a Alexandra - nos respondeu da seguinte forma à questão que referimos anteriormente: *a oportunidade de colocar em prática o que aprendi e em que acredito*, pelo que o significado que atribuí ao seu trabalho/emprego foi este: *isto é um modo de vida*. Já o significado atribuído pelos restantes trabalhadores entrevistados em relação ao seu trabalho e ao seu emprego acaba por encontrar parte da sua razão no que temos vindo a expor: a obtenção do primeiro emprego, a possibilidade de voltar ao mercado de trabalho e o “agarrar” a oportunidade que surgiu. Eis algumas das respostas:

“Foi a oportunidade de voltar a trabalhar ... gosto do trabalho com as pessoas ... não sei se foi por ter tomado conta dos meus sogros e da minha mãe ... ficamos mais ligados ...” (Arminda).

[Um triplo significado]: a) “vim porque foi a oportunidade que surgiu: o aceitar o currículo, a entrevista, a selecção ... foi na sequência da procura de emprego ... na perspectiva de ser mais a sério, mais fiável, mais estável. Quando me apercebi que estava na formação profissional, quando me apercebi da população que tinha e do que estava a fazer, achei que era isto que queria ... mas que ainda teria possibilidade de fazer mais alguma coisa ... devido às habilitações, sem dúvida alguma ... porque quando entrei havia muito pouco pessoal especializado ... e eu senti que isto poderia acontecer. Com a mudança de Direcção e a entrada na Direcção de uma pessoa nova em que ele me chama e me diz: *quero que faça isto e aquilo, porque sei que é capaz ... se tiver dificuldades, diga ...* foi ótimo ... foi o melhor que me podia ter acontecido; b) “um emprego de acordo com a área de formação” e c) “quando aqui entrei senti que era o momento”⁷⁵¹ (Teresa).

“A curiosidade de saber como é trabalhar com seres humanos ... eu tinha trabalhado com objectos ... é muito diferente ... talvez essa curiosidade me tenha tirado para aqui ... Isto é a minha vida. Eu aqui vejo que estou a contribuir para o bem-estar, para o conforto ... aqui vê-se ... aqui vejo o produto do meu trabalho na hora ... é mais pessoal ... é muito reconfortante este trabalho” (Sara).

“Foi o que apareceu ... não escolhi ... a situação já era difícil ... eu não queria ficar desempregada ... agarrei a oportunidade, pois a situação no outro emprego não estava fácil ... Aqui estou a dois passos de casa ... é mais seguro do que ir para o comércio ... que na altura também já tinha problemas” (Lurdes).

“Eu costumo dizer que aqui fiz um apostolado ... porque se a pessoa não vier com gosto, não consegue ... agora eu também compreendo que comecei aqui numa época em que não havia nada e fui evoluindo ... foi uma actividade que foi sempre crescendo ... uma dedicação total ... Não me vejo a trabalhar noutra área ... talvez seja por trabalhar com seres humanos que a gente se agarra mais ... é raro o dia em que eu chego e não esteja uma pessoa à porta do gabinete para me dar uma palavrinha” (Manuela).

“Tem muito ... Não consigo desligar-me dele ... não consigo esquecer” (Ângela).

“Agora ... devemos estar contentes por termos um emprego ... é evidente que seria muito melhor se eu estivesse a exercer dentro da engenharia química ... foi agarrar a oportunidade. Se arranjasse alguma coisa dentro da minha área, teria de ponderar muito bem a situação” (Francisca).

⁷⁵¹ A Teresa já tinha passado por vários empregos (cf. Quadro II.192, em anexo).

Se a análise a estas respostas nos deixa antever uma certa indiferença relativamente ao “tipo” de entidade empregadora, isto é, o que é importante é ter um emprego - e, conseqüentemente um salário -, independentemente de quem os emprega, como é que estes trabalhadores definem as organizações em que trabalham? As respostas que obtivemos relativamente a esta questão merecem-nos algumas reflexões: a) nenhuma delas refere explicitamente a palavra economia social. Mais uma vez fica patente a ausência da tal percepção de pertença e que nos remete para a ausência de certa identidade partilhada e de um “sentimento de família”; b) algumas conseguem fazer referência a um ou outro dos seus mais “tradicionais” valores; c) outras apontam para a importância (exemplos: na inserção social e profissional; na procura de respostas às múltiplas solicitações que resultam da própria evolução da sociedade; no envolvimento das causas a que se dedicam; como empregadora; entre outras) e para os problemas destas organizações (entre os mais citados, os problemas económico-financeiros e as dificuldades, por vezes, existentes, em acompanhar a evolução do próprio contexto). Nada melhor do que as palavras dos trabalhadores para “ilustrar” as nossas reflexões:

“ ... é a minha segunda casa ... As pessoas lá fora vêem a instituição como a casa dos doidos e dizem: *é uma instituição pública, vocês são todos funcionários públicos ... são um departamento da câmara municipal*. Outras pensam que nós efectivamente ajudamos quem mais precisa. Coloco a tónica no facto de a instituição existir para os públicos que têm dificuldades de inserção seja ela social, profissional ... e que correm alguns riscos na comunidade. Somos uma instituição de apoio ... Mas, enfim ... na minha perspectiva ... neste momento, a perspectiva que eu tenho pelo menos no futuro ... a instituição se calhar tem de deixar de facto de ser a instituição ... eu não digo que deixe de ser uma instituição de solidariedade ... mas, se calhar, para sermos um bocadinho mais autónomos em termos financeiros ... tem se calhar de começar a ter uma visão mais empresarial ... mas, o social deve ser o nosso objectivo ... mas deve haver uma certa percentagem empresarial para se investir no social ... O lucro não é para ser dividido, mas sim reinvestido” (Ana).

“É uma instituição de solidariedade social em que as pessoas que aqui trabalham - é claro que existem bons e maus trabalhadores, como em qualquer outra instituição - mas os trabalhadores envolvem-se muito nas causas da instituição ... há uma luta constante em procurar o melhor para os utentes ... é por eles que todos nós estamos aqui ... e em todas as causas ... há um grande envolvimento” (Sílvia).

“É uma instituição aberta, moderna, está bem sustentada ... tem feito nos últimos anos um percurso evolutivo de abertura à sociedade, de progresso, de actualização ... tem sido custoso, porque os meios não são muitos ... os meios económicos não são muitos ... mas com jeito e boa vontade vão-se conseguindo as coisas e as pessoas vão-nos reconhecendo na rua e isso é um orgulho” (Teresa).

“Sei lá ... uma instituição que tem evoluído muito ... mas apostamos muito na parte humana (se calhar mais os trabalhadores do que a Direcção), não temos a distância física entre funcionários e utentes, temos aquele abraço, aquele beijo, aquele carinho e isto é muito bom. Na vertente humana, uma boa instituição. Acho que a organização devia ser um bocadinho melhor, mas também compreendo que nem sempre é fácil” (Sara).

“É uma grande casa, uma grande instituição ... primeiro pelas respostas sociais que tem ... depois pelo nível de empregabilidade ... é importante ... a segunda maior empregadora do concelho ... admiro as pessoas que por aqui têm passado ... que não têm estagnado ... e têm sempre tentado fazer mais” (Ângela).

Para além da Ângela, outros trabalhadores fizeram igualmente referência ao contributo dado por um ou outro dirigente (neste caso, as referências “caíram” todas em voluntários eleitos) naquilo que é hoje a realidade destas organizações.

A indiferença anteriormente referida ficou patente nas respostas às questões “o que mais o motiva a trabalhar aqui?” e “para si era indiferente trabalhar noutra instituição?”. Os trabalhadores entrevistados tiveram muita dificuldade em responder à primeira destas questões, pelo que as respostas não foram muitas, o que nos pode condicionar um pouco a interpretação, não havendo uma resposta que se tivesse destacado ou algum fio condutor entre qualquer uma delas: os desafios diários que estas organizações colocam; o gostar do que se faz; a necessidade; a natureza do trabalho (a dimensão social); o contribuir para a resolução dos problemas; a vontade de fazer mais e melhor; fazer um trabalho de acordo com a área de formação e a oportunidade de emprego que surgiu. As respostas à segunda questão corroboram o que temos vindo a afirmar:

“Quando vim não tinha bem ideia do tipo de instituição ... foi uma consciencialização progressiva e o tempo vai ajudando a perceber ... Para mim, aqui o trabalho tem outro sentido ... é mais humano ... trabalhamos com pessoas” (Isabel).

“Bom ... hoje ... como as coisas estão, tinha de procurar fosse o que fosse ... mas se pudesse escolher era esta área” (Patrícia).

“Para mim era indiferente trabalhar em qualquer outra instituição” (Sofia).

“Não consigo avaliar se para mim seria indiferente trabalhar noutro tipo de instituição” (Beatriz).

“Para sair daqui, teria de ser para uma coisa com que eu me identificasse ... Na altura foi o que apareceu ... mas identifico-me com isto” (Raquel).

No entanto, também ouvimos um número reduzido de opiniões que se afasta um pouco desta indiferença de que temos vindo a falar:

“Identifico-me com estas instituições e se algum dia sair, vejo-me a trabalhar numa instituição semelhante (na área do social) ou se não tiver possibilidade que o emprego que conseguir tenha sempre alguma relação com os recursos humanos” (Ana).

“Nunca pensei muito nisto ... eu acho que isto é um projecto de vida ... eu gosto mesmo é de trabalhar com a terceira idade e isto vale tudo e compensa algumas coisas que, às vezes, temos de enfrentar” (Filomena).

“Aqui é mais vantajoso por se tratar de uma instituição [associação de solidariedade social] com estas características” (Francisca).

As questões que temos vindo a acompanhar anteriormente ajudam-nos a perceber que o que liga - ou seja, o tal comprometimento organizacional - a maior parte destes trabalhadores às organizações é precisamente a **necessidade**. Contudo, o balanço feito pelos trabalhadores sobre as organizações em que trabalham é positivo⁷⁵², como positiva foi também a manifestação do grau de satisfação, quer em relação ao trabalho, quer em relação ao emprego. Entre os vários motivos apresentados, sintetizamos, os principais: o não procurar outro emprego (a insatisfação, se existisse conduziria provavelmente à procura de outras alternativas; questão esta que não se tem colocado a estes trabalhadores⁷⁵³); a possibilidade de conseguir concretizar objectivos; as boas relações entre as chefias e os trabalhadores;

⁷⁵² Ainda que um ou outro trabalhador nos tenha “confidenciado”: “falta espírito de equipa”.

⁷⁵³ No entanto, é importante não esquecer que o contexto actual não é favorável a que tal aconteça.

o âmbito social do trabalho que se realiza e o gostar do que se faz. Registe-se que alguns destes trabalhadores estão confiantes relativamente ao que possa ser o seu futuro profissional, aguardando, no contexto em que já desenvolvem a sua actividade, “pela oportunidade e pelo momento certo”, pois não só sentem que têm as competências necessárias, como sentem que precisam “de algo mais” para se realizarem, quer a nível pessoal, quer a nível profissional. Em “jeito” de desabafo, a manifestação de alguma insatisfação em relação ao salário. Consequentemente, factores como - a autonomia e a participação, o ambiente de trabalho, a dimensão social do trabalho, o reconhecimento do trabalho feito, o rigor e o cumprimento dos objectivos, o fazer o que se gosta e a realização de um trabalho bem feito - surgem entre os que mais são valorizados por estes trabalhadores no seu trabalho e no seu emprego. No fundo, tudo acaba por ter importância e ser valorizado: “a dimensão social assim o impõe” (foi uma das ideias que nos foi transmitida). Assim sendo, estes trabalhadores não identificaram factores de menor importância no seu trabalho e no seu emprego, com a excepção de duas trabalhadoras que se referiram ao salário.

No que diz respeito ao trabalho propriamente dito, a esmagadora maioria destes trabalhadores gosta do que faz⁷⁵⁴. No entanto, como qualquer trabalho tem as suas exigências, ainda que estas tenham, particularmente ao nível dos trabalhadores da componente social, sido destacadas ao referirem a seguinte ideia: “nós não lidamos com máquinas ou com números, mas sim com pessoas” e este facto, faz, na opinião destes entrevistados, toda a diferença. Partindo deste entendimento, os trabalhadores entrevistados identificaram as que consideram ser as exigências principais do seu trabalho: a capacidade de respeitar o outro e a sua individualidade; o saber distinguir o essencial do acessório; o sentido de responsabilidade; a paciência; a tolerância; a capacidade de observar (uma atenção constante) e saber ouvir; a disponibilidade; o saber lidar com públicos muito diferentes; o esforço físico e a necessidade de uma actualização permanente. Desta forma e analisando o cumprimento que fazem destas exigências consideraram que, de um modo geral, dispõem dos conhecimentos e das competências necessários para as cumprirem, sendo estes o resultado da formação obtida, da experiência acumulada e, ainda, do ambiente familiar em que cresceram. Contudo, alguns trabalhadores não deixaram de reconhecer algumas lacunas de conhecimentos, nomeadamente nas seguintes áreas: informática, administrativa, gestão e gestão de recursos humanos e necessidades educativas especiais. Este “recado” deixado pelos trabalhadores deverá ser tido em conta pelos responsáveis, ainda que alguns destes trabalhadores tenham já optado, “por sua conta e risco”, ultrapassar as “limitações” sentidas ao optarem por dar continuidade à sua formação.

Como em qualquer contexto de trabalho, os imprevistos também acontecem na economia social e, a este nível, as respostas variaram um pouco, atendendo à função desempenhada por cada um dos trabalhadores entrevistados: a incerteza

⁷⁵⁴ Quando confrontados com a questão “o que mais gosta de fazer no seu trabalho?”, a resposta dos trabalhadores foi muito consensual: a dimensão relacional do trabalho/o contacto com as pessoas. No entanto, alguns trabalhadores não destacaram nenhum elemento em particular, afirmando “gostar de tudo um pouco”. Daí que também ouvimos “não há nada que não goste em particular”. Contudo, existem tarefas que não merecem grande “simpatia”. Entre elas: de natureza administrativa/burocrática/de gestão (atender telefonemas; fazer relatórios; processar salários; gerir a qualidade; “mexer” com dinheiro; etc.); fazer limpezas e o não se conseguir “desligar” do trabalho.

relativamente a vários apoios que recebem (por exemplo, trabalham com Quadros Comunitários e nem sempre estes cumprem os seus prazos); a burocracia (*é sempre preciso mais um papel, quando pensamos que já temos as candidaturas prontas*); os problemas que podem afectar os utentes (alguns exemplos: a queda de uma criança, o agravamento do estado de saúde de um idoso, a agressividade de um utente, entre outros); a falta de um trabalhador; a necessidade de responder a encomendas; etc. Finalizamos, de forma um pouco irónica, a análise dos imprevistos, com as palavras de uma trabalhadora que, perante esta questão, nos respondeu: *um grande imprevisto seria o aumento do salário.*

11.6.5.- O percurso laboral/profissional

a) O primeiro emprego

A economia social é também, tal como temos vindo a referir ao longo deste trabalho, uma importante primeira empregadora. A Maria, a Isabel, a Beatriz, a Rosário, o Manuel, a Lúcia, a Manuela e a Francisca são os trabalhadores que encontramos nesta situação⁷⁵⁵. É importante registar que neste grupo de trabalhadores para quem o emprego actual foi o primeiro emprego, a maior parte deles desempenha tarefas/funções diferentes comparativamente àquelas para as quais tinham sido inicialmente admitidos. São o caso da Maria⁷⁵⁶; da Isabel⁷⁵⁷, da Beatriz⁷⁵⁸, da Rosário⁷⁵⁹, da Lúcia⁷⁶⁰ e da Manuela⁷⁶¹. No percurso dos restantes trabalhadores

⁷⁵⁵ Estes trabalhadores chegaram à economia social de diversas formas: contacto directo com a organização; através de amigos/familiares; envio de currículo; realização de entrevista e estágios. Quanto à forma como os restantes trabalhadores obtiveram o seu primeiro emprego, ouvimos com alguma frequência a seguinte ideia: “antigamente era mais fácil ... não eram precisas as coisas que hoje se exigem”. De qualquer modo, não existem grandes diferenças na forma como o primeiro emprego foi obtido quer por aqueles para quem a economia social foi o primeiro emprego, quer por aqueles para quem não o foi.

⁷⁵⁶ Começou por ser educadora, mas “... houve uma diminuição do número de crianças, fecharam fábricas aqui no concelho e as pessoas como ficaram desempregadas retiraram os filhos, pois já não precisavam de vir trabalhar ... houve uma redução bastante significativa e a Direcção fez-me a proposta de eu passar para a área da acção social. Neste momento, trabalho com as funcionárias e os utentes do lar ... tarefas mais direccionadas para o SAD, lar e centro de dia ... marco consultas, acompanho ... procuro estar muito próxima. Em relação às funcionárias, faço as grelhas, oriento as funcionárias ... e mais recentemente a parte da formação, que também estou a coordenar”.

⁷⁵⁷ “Inicialmente exerci funções como técnica de acompanhamento ... fazia a colocação do formando no posto de trabalho e fazia o acompanhamento dele na empresa ... um trabalho diário ... cansativo ... tinha de andar de concelho em concelho ... Entretanto, o trabalho foi aumentando ... havia outra parte que estava “despida” e que entretanto eu também comecei a fazer (a parte mais administrativa/burocrática). Temos muito trabalho burocrático E eu comecei a fazer mais do que devia, digamos assim ... fui então convidada a deixar esses serviços mais de rua para me dedicar a esta parte mais burocrática ... Esta evolução ficou a dever-se ao desempenho. Nas primeiras funções estive entre três a três anos e meio ... No fundo eu passava muito tempo na rua ... era dinâmica... nós planeávamos, mas surgiam situações e as coisas tinham de ser alteradas. As tarefas são completamente diferentes, embora agora passe mais tempo sentada à secretária”.

⁷⁵⁸ Inicialmente admitida na categoria de assistente administrativa e depois de animadora sociocultural. Apesar de ser directora de uma resposta social, mantém o salário correspondente à categoria de animadora sociocultural.

⁷⁵⁹ Começou por ser responsável pela área da contabilidade. Foi acumulando progressivamente a responsabilidade pela área dos recursos humanos e outras tarefas de pessoas que entretanto foram saindo.

⁷⁶⁰ Entrou como auxiliar. Permaneceu nesta categoria durante doze anos. Começou por ganhar 300 euros. No momento da entrevista exercia a função de educadora.

para quem o emprego actual não foi o primeiro emprego é possível constatar que apenas a Cristina iniciou a sua actividade profissional na economia social, mais concretamente numa associação de solidariedade social. Para um melhor conhecimento do primeiro emprego dos trabalhadores entrevistados, veja-se o Quadro II.192, em anexo. Independentemente de quem tenha sido a primeira entidade empregadora destes trabalhadores, procurámos explorar a importância da primeira experiência profissional: “o agarrar a oportunidade que surgiu”; “o ganhar o próprio dinheiro” e “o encontrar um emprego de acordo com a área de formação” estão entre os principais significados que lhe é atribuída:

“Surgiu a oportunidade e agarrei-a ... mas o ensino nunca esteve no meu horizonte e depois da experiência ainda ficou mais longe ... Significou o primeiro ordenado, o ganhar o nosso pão, o estar fora de casa - teve um sabor a vitória - não ter de pedir dinheiro aos meus pais ... o sabor da independência ... A nível profissional, foi a primeira experiência, foi bom, mas ser professora não era a profissão que eu queria” (Ana).

“Foi o fugir daqui, porque em casa as coisas não estavam bem - pais e filhas; a falta de emprego no nosso país, a desilusão de não ter entrado na faculdade ... Ganhava bem ... e resolvi dar um rumo à minha vida ... Outro factor importante era o salário, como eu morava na embaixada não gastava, todo o salário que eu ganhava - que na altura era muito bom - em 1984 eram hoje 400 euros ... era muito dinheiro ... A independência. Mas teve bastante significado. Eu estava num país estranho, mas que ao mesmo tempo era um país “in”, estava num local privilegiado ... chegar ao aeroporto e mostrar o visto diplomático ... essas coisas ... foi muito interessante. Estabeleci uma óptima relação com os embaixadores e com a família deles (dois dos filhos estavam no Brasil); o ambiente entre o *staff* era bom; eram portugueses, brasileiros, gente muito diversificada. A única questão menos boa foi estar sozinha” (Teresa).

“Eu era muito nova ... tinha 16 anos ... ia de soquetes e de saía ... era a única rapariga numa secção de homens ... marcou-me bastante a forma como as pessoas trabalhavam entre si e como as coisas às vezes não funcionavam” (Alexandra).

“Aprendi muito a todos os níveis ... o lar estava em processo de legalização e eu tive de aprender muito ... contactos com a Segurança Social ... não tive ajuda de ninguém ... os patrões não tinham mais do que a 4^a classe ... eu tinha pouca formação em lares ... por acaso tinha tido a sorte de estagiar aqui ... e tinha uma luz sobre a forma como as coisas funcionavam ... e tive de resolver várias coisas a diferentes níveis e depois, para mim, lidar com os idosos foi um choque muito grande ... perceber como as pessoas eram tratadas de determinado modo ... acima de tudo estava o lucro ... só trabalhavam lá seis pessoas” (Sofia).

b) As várias experiências laborais/profissionais

A leitura do Quadro II.192, em anexo, permite constatar que alguns trabalhadores tinham já um percurso laboral/profissional antes da chegada ao emprego actual, tendo alguns tido apenas um emprego antes e outros mais de cinco empregos. O Quadro permite também constatar a diversidade de funções que foram assumidas ao longo deste percurso, bem como a diversidade de condições em que elas se desenvolveram. No Quadro 146 apresentámos uma tipologia de percursos laborais/profissionais. A análise das entrevistas que realizámos junto dos

⁷⁶¹ A Manuela dá-nos conta da evolução das suas funções: “Houve uma altura em que eu fazia de tudo ... Quando vim lavava a roupa, passava a ferro, servia refeições, limpezas (nunca estive na cozinha) ... fazia um pouco de tudo. Como encarregada, tratava das compras, da saúde dos utentes (quando têm de ir ao médico), tratava da medicação, das compras para os carenciados, todos os assuntos relativos às funcionárias (mapas, horários, ...) ... Agora deixei algumas destas tarefas ... Quando comecei eram 22 utentes, hoje são mais de 100 ... Só de há quatro anos para cá é que me apercebi que já não conseguia ... Os idosos são hoje muito exigentes e as famílias também ... não se compara”.

trabalhadores da economia social permitiu-nos enquadrá-los nos seguintes tipos de percursos laborais/profissionais (Quadro 149):

Quadro 149 - O percurso laboral/profissional dos trabalhadores da economia social entrevistados

1- Percurso estável de inserção sociolaboral Ana; Arminda; Isabel; Sara; Lurdes; António; Rosário; Manuel; Manuela; Raquel; Cristina e Catarina
2- Percurso estável de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional Maria, Beatriz e a Lúcia
3- Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional Teresa, Alexandra e Ângela
4- Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção Sílvia, Sofia, Filomena e Francisca
5- Percurso flexível de inserção sociolaboral Patrícia

Sobre os vários percursos dos trabalhadores seremos relativamente breves, uma vez que fomos tecendo considerações sobre os mesmos ao longo do presente capítulo e porque o Quadro II.192, em anexo, apresenta a informação que consideramos essencial tendo em conta os nossos objetivos. Mais uma vez, a informação recolhida através das entrevistas dirigidas aos trabalhadores comprova que, para aqueles para quem o emprego actual não foi o primeiro emprego, as organizações da economia social não estão muito presentes nas experiências profissionais tidas anteriormente.

1- Percurso estável de inserção sociolaboral

A leitura do Quadro anterior permite constatar que a maior parte dos trabalhadores tem um percurso estável de inserção sociolaboral. Assim sendo, optámos por não particularizar nenhum destes percursos, pois como se poderá verificar na leitura do Quadro II.192, em anexo, estamos na presença de trabalhadores que independentemente de os termos enquadrado neste tipo de percurso têm percursos (no que diz respeito a número de empregos tidos) muito diversificados.

2- Percurso estável de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional

A Maria, a Beatriz e a Lúcia têm em comum o facto de o emprego actual representar o primeiro emprego. São as três licenciadas, mas a Lúcia tem dois cursos superiores (um na área da gestão e outro na área da educação para a infância). Estas três trabalhadoras conheceram, como vimos anteriormente, mudanças nas funções iniciais para as quais foram admitidas, o que se traduziu num assumir de novas responsabilidades e no desenvolvimento das suas próprias competências. Conscientes dos desafios que estas mudanças suscitaram, a Maria e a Lúcia tem apostado na melhoria das suas qualificações, quer através da frequência de pós-graduações, quer através da inscrição num mestrado (como é o caso da Lúcia).

3- Percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional

Os percursos da Teresa, da Alexandra e da Ângela são ricos em experiências profissionais, riqueza essa que também assenta na diversidade dos empregos tidos por estas três trabalhadoras (cf. Quadro II.192, em anexo). Com a excepção da Teresa, tanto a Alexandra como a Ângela têm apostado na melhoria do seu nível de qualificação, o que lhes tem permitido alargar o âmbito das suas tarefas e das suas responsabilidades. A não aposta da Teresa nesta matéria está fundamentalmente relacionada com questões económicas. Estamos na presença de três trabalhadoras que entraram relativamente cedo no mercado de trabalho e caracteriza-as um sentimento de aproveitar as oportunidades que a vida vai proporcionando, fazendo, de um modo geral, um balanço positivo do caminho percorrido.

4- Percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção

Os percursos da Sílvia, da Sofia, da Filomena e da Francisca têm em comum o facto de todas estarem com um contrato a termo. Com a excepção da Francisca, todas contam no seu currículo com pelo menos uma experiência profissional. A Sílvia foi a que teve mais empregos anteriormente (quatro), a Sofia teve apenas um e a Filomena dois empregos. A Sílvia, a Filomena e a Francisca aguardam a alteração da sua situação contratual para um contrato sem termo. Já a Sofia, como estava, na altura da realização da entrevista, prestes a abrir o próprio negócio, não a inquietava a sua situação contratual, pois apesar de estar a fazer uma substituição, nem sequer sabia exactamente qual seria a duração da mesma. A Sílvia e a Sofia já passaram por situações de desemprego.

5- Percurso flexível de inserção sociolaboral

A Patrícia teve até ao momento da realização da entrevista cinco empregos (incluindo o actual), todos eles muito diferentes uns dos outros (cf. Quadro II.192, em anexo). Ganha pouco mais de 400 euros e tem um contrato sem termo. Está há três anos e meio na instituição e é auxiliar. Apesar dos vários empregos, onde na maior parte até esteve durante muito tempo, conheceu apenas no seu percurso uma breve experiência de desemprego (menos de um mês), precisamente antes da obtenção do emprego actual.

Em função do que temos vindo a apresentar facilmente compreendemos que para alguns trabalhadores o seu percurso laboral/profissional se iniciou no emprego actual e outros em que tal não aconteceu. Assim sendo, solicitámos aos trabalhadores que tiveram mais do que um emprego antes do actual que identificassem, entre os empregos tidos, o mais importante, o melhor e o pior emprego. Quem apenas tinha tido um emprego antes do actual acabou por não fazer esta avaliação, em virtude da duração do emprego anterior ter sido relativamente curta, pelo que consideraram o seu percurso “pequeno/curto” para fazer esta avaliação. Entre quem passou por um maior número de experiências profissionais as escolhas sobre o emprego mais

importante incidiram sobre o primeiro emprego e o seu significado (que vimos anteriormente) e sobre o emprego actual. Neste último caso, pela estabilidade proporcionada e pelo facto de ir ao encontro do nível de formação possuído. No entanto, existiram alguns casos em que todos os empregos tidos foram considerados importantes:

“Todos eles foram importantes. Todos eles, de uma forma ou de outra, me marcaram. O primeiro era muito novinha, tudo marca de forma diferente ... e eu acho que consegui passar por várias dificuldades sem ficar cínica ... o que eu acho que é importante, porque o cinismo é uma coisa terrível ... apesar de existir muita coisa que, às vezes não é aceitável ... eu consegui passar ao lado e manter-me íntegra ... o que eu achei que já foi importante” (Alexandra).

“Todos foram importantes. O primeiro foi muito importante, porque via os meus colegas a trabalhar e eu queria ter o meu emprego; o segundo, melhorou as minhas condições de ter mais tempo para os meus filhos e este foi melhor ainda ...” (Sara).

Quanto ao melhor e ao pior emprego, a quase totalidade dos trabalhadores entrevistados não conseguiu eleger o pior emprego (com a excepção da Alexandra):

“O melhor foi quando estive a dar aulas ... era a minha formação de base ... gostava muito do que fazia... e as pessoas que me avaliaram também disseram que eu tinha vocação ... o que é sempre gratificante ... foi o melhor sem dúvida ... Não vou dizer o pior emprego, mas o mais difícil foi aqui como auxiliar ... porque é uma realidade muito complicada, muito desgastante psicologicamente ... eu cheguei a pensar que não ia conseguir e impus a mim mesma um limite. Se até um determinado limite (um mês) não conseguisse eu ia embora ... felizmente consegui dar a volta ... foi muito difícil ... mas muito gratificante ... cresci muito enquanto pessoa, aprendi muito ... aprendi a ver que o mundo não é todo cor-de-rosa, não é tudo perfeito como nós às vezes achamos ... era uma realidade que eu não conhecia ... sabia que existiam pessoas deficientes no mundo, mas passava-me um bocadinho ao lado ... não conhecia esta realidade” (Sílvia).

“O melhor é este, porque é muito bom trabalhar numa instituição como esta ... se calhar se fosse numa instituição diferente ... não sei ... gosto muito de trabalhar aqui ... Quando fui seleccionada, quando vim à entrevista, há doze anos atrás e depois me informaram que tinha sido seleccionada e ia dar formação (tive de tirar o CAP), lembro-me que estava desejosa de ter um trabalho sólido - estava cansada de saltitar e não havia nada de sólido ... isso assustava-me em termos de futuro - E, eu lembro-me quando vim aqui pensar ... eu vou-me agarrar e vai ser mesmo ... mas ao mesmo tempo pesava um pouco o facto de saber que a população era deficiente. Os meus pais ficaram contentes, mas lembro-me de eles terem uma conversa comigo ... porque eles sabiam que eram situações que me custavam e achavam que eu não teria estômago para isto ... O que me ajudou? Foi o facto da população da formação ser muito *light* em termos de deficiência ... não comecei logo a lidar e fui-me progressivamente habituando” (Teresa).

“Bom, o melhor ... deixe-me ver ... eu gostei muito de trabalhar com aquele senhor nos empreendimentos turísticos, em Lisboa ... era um trabalho muito variado, eu tinha imensa autonomia, eu era uma senhora secretária (eu tinha 21 anos) ... ele estava fora um mês e eu ficava à frente do escritório ... era muito senhora do meu nariz, era muito responsável e conseguia gerir as coisas na perfeição ... isto dava-me uma grande auto-confiança ... era uma boa profissional e eu estava consciente disto. Piores empregos? Sim, definitivamente, o pior, o de Londres, o que durou quatro semanas ... saí por razões pessoais, mas o trabalho era interessante, assim como as pessoas. Mas o pior foi o da sociedade farmacêutica em que eu não tinha quase nada para fazer e eu odiava isso ... às vezes ia para a casa de banho dormir ... e queixei-me que não tinha trabalho ... e as pessoas olhavam para mim como se eu fosse parva e diziam-me: *senta-te aí e lê um livro* ... mas eu queria avançar, melhorar e assim não conseguia ... mas as pessoas não entendiam isso” (Alexandra).

“O melhor é o actual ... Não tive maus empregos. Naquele momento era o meu emprego. Em todos aprendi muito e passei sempre por eles com entusiasmo, sempre quis aprender ... nenhum deles foi mau” (Sara).

Os trabalhadores cujo percurso foi marcado por outras experiências profissionais (que vão de um emprego até mais de cinco empregos) antes de serem

admitidos no emprego actual registaram grandes diferenças entre elas. Entre as principais diferenças constam: a profissão, as tarefas, a dimensão da entidade empregadora, o sector de actividade, a entidade patronal, o salário, o horário e a duração do emprego. No entanto, toda esta diversidade e “descontinuidade” não afectam a avaliação que os trabalhadores fazem sobre a importância dos empregos passados na obtenção do emprego actual.

Apenas quatro trabalhadores tiveram/têm mais do que um emprego ao mesmo tempo. Falamos dos casos da Sílvia, da Alexandra, do Manuel e da Ângela. No caso da Sílvia que deu explicações e formação de acordo com sua área de formação, esta situação ocorreu após o fim do estágio curricular e o não ter conseguido colocação como professora. Acabou por ser uma situação relativamente transitória. No caso da Alexandra que chegou a ter três empregos em simultâneo (cf. Quadro II.192, em anexo), não identifica desvantagens desta vivência: *Desvantagens, não vejo. Era muito nova, com uma grande capacidade de trabalho, com grande resistência, estava cansada, mas não particularmente ... lembro-me que encarava as coisas com uma certa filosofia: isto é assim, e pronto. Quer o Manuel, quer a Ângela, têm um negócio próprio e a Ângela tem mais dois empregos e justifica desta forma esta sua opção: não é tanto pela parte económica ... mas eu gosto de desafios ... às vezes penso: quem me dera sair daqui e ir para casa deitar-me no sofá ... mas acho que só aguentava quatro ou cinco dias.*

c) A criação do próprio negócio

A grande maioria dos trabalhadores entrevistados nunca criou o seu próprio negócio, ainda que um reduzido número já tenha pensado, pelo menos uma vez, nesta possibilidade. Assim sendo, apenas três trabalhadores criaram efectivamente o seu próprio negócio: a Sofia, o Manuel e a Raquel. A Sofia estava, no momento da realização da entrevista, a pouco meses de abrir o seu próprio negócio, como teremos oportunidade de constatar posteriormente. O Manuel optou por abrir uma empresa de consultadoria na área dos vinhos/vinhas. É sócio-gerente. Reconhece que esta decisão se baseou na constatação da existência de um mercado muito específico que necessitava de técnicos de enologia e viticultura. Falou-nos nos bons funcionários que tem e que é nas suas horas vagas que consegue dedicar-se à sua empresa. Numa análise às vantagens e desvantagens de ter um negócio próprio, não são propriamente as recompensas económicas as mais valorizadas, mas sim a possibilidade de participar em vários projectos diferentes e em simultâneo. Não identifica desvantagens. O caso da Raquel difere um pouco dos casos da Sofia e do Manuel, uma vez que já não tem o negócio que criou e dele não guarda boas recordações: *tive um negócio próprio. Um restaurante aqui no concelho. Durou dois meses. Não correu bem.* Esta decisão ocorreu, após o regresso a Portugal (a Raquel esteve emigrada 10 anos). Uma nota final para o caso da Ângela que não tendo propriamente criado o negócio, acabou por herdar, juntamente com os irmãos, o negócio do pai, no qual desempenha tarefas na área administrativa. Assim, a Sofia, o Manuel e a Ângela foram os únicos trabalhadores que nos afirmaram ter outro

emprego para além do actual. Em qualquer um destes três casos, estamos na presença de negócios próprios, ainda que a Ângela, para além de ser educadora, tem mais dois empregos: dá aulas numa instituição de ensino superior e consultas numa clínica privada.

d) A experiência da emigração

Apenas quatro trabalhadoras - a Teresa (Inglaterra), a Alexandra (Inglaterra e Alemanha), a Sara (Espanha) e a Raquel (Suíça) - optaram, num dado momento das suas vidas, por sair de Portugal. As motivações foram variadas: no caso da Teresa, o conflito geracional com os pais, a falta de oportunidades de emprego no nosso país e a não entrada na Universidade. Quanto à Alexandra, *era o encanto de Londres, a novidade e a procura de algo ... Tinha 23 anos, quando fui para Londres, sozinha e sem conhecer ninguém.* Já a Sara, concluído o 9º ano e motivada pelo desejo de ter o seu próprio dinheiro, foi para Espanha servir para casa de uma senhora com três filhos: *Foi uma má experiência ... tinha muitas saudades ... chorei muito ... estive lá um ano e tal ... Eu trabalhava nas férias numa quinta de uma senhora que não vivia cá ... vivia em Sintra ... e ganhava um dinheiro. E esta senhora era amiga da que estava em Espanha e ela convidou-me e eu como queria trabalhar, disse que sim, mas depois arrependi-me muito. Não era o trabalho em si (trabalho doméstico), as pessoas e os meninos eram muito agradáveis; ganhava muito bem ... onze contos e seiscentos, como comia e dormia ... lá era bom.* O caso da Raquel que esteve emigrada dez anos, representa uma daquelas motivações que mais frequentemente está associada a quem decide partir além-fronteiras: *não havia oportunidades e o objectivo era ganhar dinheiro. Gostava do trabalho e dos patrões ... eram pessoas justas e correctas ... muita cultura ... foi importante. Estava lá, mas não gostava. Eu adaptei-me bem, fui casada, na altura não tinha filhos ... quando me fui embora, eu tinha duas irmãs gémeas ... com cinco anos e eu estava muito apegada a elas e à minha mãe (ainda hoje sou) e elas faziam-me muita falta ... Depois era tudo muito diferente. A Suíça de há vinte anos atrás não é a de hoje ... não tínhamos as tecnologias de hoje ... era difícil fazer uma chamada para Portugal ... eu ainda hoje tenho um irmão na Suíça e com as novas tecnologias, vejo-o todos os dias. Se naquela altura existissem estas tecnologias se calhar não sentiria tanta falta do meu país.* Para um melhor conhecimento do trabalho e dos empregos destas quatro trabalhadoras fora de Portugal, veja-se o Quadro II.192, em anexo.

e) Experiência e consequências do desemprego

Dos vinte e três trabalhadores entrevistados, oito deles afirmaram não ter conhecido no seu percurso qualquer situação de desemprego e para seis destes oito trabalhadores, a economia social constituiu o primeiro emprego. Situação diferente foi vivida por alguns trabalhadores (sete) que viveram este problema, ainda que se registem apenas dois casos (com causas bem diferentes) de desemprego de longa

duração, ou melhor, de muito longa duração⁷⁶². As restantes situações de desemprego em termos de duração não foram tão graves. Vejamos, algumas destas situações:

“Estive desempregada, por um período muito curto - menos de um mês. Rescisão por mútuo acordo - a empresa estava mal e eu tinha um problema na perna (uma ferida que teimava em não sarar). Inscrevi-me no Centro de Emprego. Esta situação de desemprego não teve grandes consequências. Um POC deu-me acesso a um emprego e que é hoje o meu emprego actual” (Patrícia).

A Sílvia (33 anos, licenciada em Português-Francês) conheceu duas breves experiências de desemprego: a primeira (dois meses), logo a seguir ao estágio, pois não teve colocação. Entretanto foi chamada para dar formação através do IEFP. A segunda (dois meses), depois de ter estado três anos e meio numa empresa (cujo projecto, entretanto, chegara ao fim). Consegue posteriormente um POC. Dada a curta duração das experiências de desemprego, não menciona grandes consequências, pois da primeira vez contou com o apoio dos pais e um outro apoio, cuja designação não recorda e, da segunda vez, contou com o subsídio de desemprego. Na primeira vez que esteve desempregada, inscreveu-se no Centro de Formação do IEFP, em vários centros de estudos e explicações e no Centro de Emprego. Da segunda vez, inscreveu-se no Centro de Emprego e propôs-se a fazer um POC⁷⁶³. Sobre os programas ocupacionais afirma a sua importância: *Sim, são importantes ... aqui fazem muito isso ... entra muito gente em POC e depois contratam ... Se bem que o POC tem o outro lado negativo ... é o facto de haver muita gente a solicitá-los e servem-se deles enquanto podem e depois não contratam (não me estou a referir à minha instituição). Deveria haver um limite de programas operacionais para depois contratarem.* Na opinião desta trabalhadora o que a ajudou a encontrar emprego quando o desemprego lhe “bateu à porta” foi *não ter parado e ido à luta ... não dava na minha área ... tinha de ir à luta ... tenho uma filha.*

Situação semelhante ao nível do número de experiências de desemprego foi a da Sofia (26 anos). A primeira situação aconteceu após a conclusão da licenciatura em Serviço Social. Esteve três meses desempregada. Consegue, então, o seu primeiro emprego que dura apenas dez meses. Despediu-se. Quanto às razões, contou-nos: *porque era um lar privado e lá trabalhava-se para o lucro simplesmente e não para o*

⁷⁶² Um destes casos - a Arminda, 56 anos - esteve fora do mercado de trabalho durante dez anos, em virtude da doença do marido e da necessidade de cuidar de duas filhas. Despediu-se da fábrica onde trabalhava. Viviam da reforma do marido. Recorda ter recebido um apoio (por pouco tempo), mas não consegue especificar a sua designação. Durante a entrevista regista que, durante este tempo, não surgiram oportunidades e não participou em qualquer programa público de apoio ao emprego. “Na altura não havia nada disso...”, acrescentou. Consegue o emprego actual através da ajuda de familiares. A outra situação é a da Beatriz, que terminou a licenciatura e esteve quase cinco anos para entrar no mercado de trabalho, pois não queria sair do concelho de residência e já existiam, na sua opinião, alguns problemas ao nível do mercado de trabalho. Reconhece que este facto só lhe foi possível, uma vez que a sua situação familiar assim lho permitiu. A tentativa de sair desta situação passou pela inscrição no Centro de Emprego, pelo envio de currículos e pela resposta a anúncios.

⁷⁶³ Como auxiliar num infantário. “Chegaram-me a dizer que havia possibilidade para ficar, mas eu logo percebi que tal não iria acontecer ... e comecei a procurar emprego ... apesar de haver possibilidade de lá continuar em POC outra vez. Vim à instituição onde estou agora entregar o currículo e disseram-me que havia possibilidade de entrar através de um POC até ao final do ano ... abordando a possibilidade de transferência do POC do infantário para aqui. Fui ao Centro de Emprego e facilitaram-me isso. De Setembro a Dezembro, estive em POC e em Janeiro fui contratada”. No momento da realização da entrevista estava no último ano de contrato e aguardava a passagem a um contrato sem termo.

bem-estar do utente; era rentabilizar o máximo e eu não me revia. Conhece, então, pela segunda vez, o desemprego. Em ambas as situações de desemprego, procurou ultrapassá-lo enviando currículos e falando com várias pessoas. Entretanto, conseguiu um novo emprego, porque uma responsável da instituição onde tinha estagiado sabia da situação e chamou-a para fazer uma substituição, cuja duração, no momento em que a entrevistámos, era ainda desconhecida. Mas, este facto não a preocupava. Havia já tomado uma decisão e ela estava já em processo de consolidação e prestes a arrancar: criar o seu próprio negócio. E, é precisamente por isto que reconhece que a experiência do desemprego foi importante: *Sim, porque desenvolvi um projecto pessoal, porque vi que era difícil encontrar emprego ... não me candidatei a nada ... foi o meu pai que me ajudou... sou eu e mais duas pessoas e está prestes a passar à prática ... e depois subcontratamos: um enfermeiro, um cuidador ... conforme as necessidades. O projecto está relacionado com tudo o que seja apoio domiciliário ... Foi pela situação de desemprego, foi pelo facto de poder fazer as coisas como eu quero e não ter ninguém a dizer-me: não faças assim, faz de outra maneira e também por achar a ideia muito interessante e o serviço social também está cada vez virado para o apoio domiciliário e não para a institucionalização e vi aqui uma boa oportunidade ... e pelo que sei há poucas respostas a este nível ... vamos ver como vão correr as coisas.* Quanto às consequências do desemprego: *é muito aborrecido ter de voltar a pedir dinheiro aos pais ... e claro, lá me tive de controlar mais um bocadinho. Contei com a ajuda dos pais; do Estado não, pois despedi-me.* Quanto às actuais dificuldades do mercado de trabalho, teceu o seguinte comentário: *sinceramente, acho que o que dificulta é o facto de toda a gente ter um padrinho em qualquer lado ... por muito que se procure já há uma pessoa para um determinado lugar na instituição.*

Outros trabalhadores passaram também por situações de desemprego. No entanto, estas foram, atrevemo-nos a dizer, “momentâneas/instantâneas”, dada a sua curtíssima duração, o que os levou a exprimir repetidamente a seguinte ideia - *não se pode considerar que tivesse estado desempregado(a)* - pelo que estas vicissitudes acabaram por não ser muito valorizadas e, como tal, não nos foram retratadas. É possível afirmar que esta ideia que nos foi transmitida resulta, entre outros aspectos, dos seguintes: a saída de um emprego, mas já na posse de outro; algumas destas situações de desemprego terem ocorrido num período que ainda era relativamente fácil encontrar um emprego e a decisão de emigrar.

f) A avaliação do percurso laboral/profissional

A maioria dos trabalhadores entrevistados faz um balanço positivo do seu percurso laboral/profissional ainda que, um ou outro trabalhador mais jovem tenha considerado ser cedo para fazer esta avaliação. Não obstante, ao analisarmos os momentos negativos deste percurso, constatamos que as suas causas residem quer em condicionalismos que não estão directamente sob a “alçada”/controlo dos trabalhadores (eis alguns exemplos: “a não aprovação dos projectos comunitários”, “o andar sempre com o coração nas mãos, quando não recebemos o dinheiro”; “a

diferença de culturas nacionais” e as “Direcções que vão passando”) quer em condicionalismos que estão mais directamente relacionados com a vivência de cada um (“o choque com a realidade da deficiência”; “o trabalhar numa realidade que desconhecia” e “o saber na véspera do meu casamento, que ia ser despedida”). De forma um pouco distinta, os momentos positivos que foram identificados no percurso profissional incidiram essencialmente no desempenho de cada um: “a alteração da situação contratual” (passagem de uma situação precária para uma situação mais estável); “o conseguir a aprovação das candidaturas”; “a possibilidade de aprender coisas novas em função dos diferentes empregos tidos”; “o reconhecimento do trabalho feito”; “o atingir os objectivos propostos”; “ter chegado a directora” e “a obtenção do primeiro emprego”.

Independentemente dos momentos positivos e negativos que caracterizam a vida profissional de cada um, analisámos os factores que, na opinião dos trabalhadores entrevistados, foram importantes na construção e consolidação da sua relação com o mundo laboral. Registámos alguma unanimidade nas respostas: o interesse, a humildade e o empenho; a disponibilidade; a maneira de ser; a vontade de aprender; a formação; o apoio familiar e os contactos estabelecidos. Os entrevistados não assinalaram obstáculos significativos ao seu percurso. Apenas três trabalhadores especificaram as seguintes situações: a doença do marido, a falta de formação e o “não conseguir desligar” dos problemas.

Em jeito de balanço e “olhando” um pouco para o passado pessoal e laboral/profissional não existe, para a generalidade destes trabalhadores, algum tipo de “arrependimento”, mas sim algumas interrogações sobre as consequências de algumas decisões tomadas no passado. Estas interrogações estão essencialmente relacionadas com a não continuidade de estudos e com a recusa de um emprego, no mesmo momento em que surgiu o emprego actual.

Quanto à avaliação sobre se as oportunidades de trabalho e de emprego têm melhorado ou não, o consenso está longe de existir. Para um número reduzido de trabalhadores, elas têm diminuído. Para tal, contribuem vários elementos: a idade, a situação actual do mercado de trabalho e de emprego e a área de formação (por exemplo, a grande dificuldade de colocação de profissionais da área da educação). Opiniões divididas entre aqueles trabalhadores que não responderam e aqueles que consideraram que as suas oportunidades têm vindo a melhorar. Justificam a sua opinião com a experiência adquirida, os anos de serviço, a rede de contactos que dispõem e o nível de formação.

g) Os factores que favoreceram e desfavoreceram o percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social

O percurso pessoal e laboral/profissional de cada trabalhador é o resultado da combinação de múltiplos factores que, de uma forma mais ou menos articulada, podem ajudar a construir ou dificultar este mesmo percurso. Aliás, tivemos oportunidade de no capítulo 9 da Parte II, abordar alguns destes factores. É precisamente a partir dessa leitura inicial que procurámos sistematizar os factores que

foram identificados pelos próprios trabalhadores quando foram abordados sobre esta questão e os que depreendemos a partir da nossa análise. Na leitura do Quadro 150 é possível encontrar, um ou outro factor, que está quer nos factores favoráveis, quer nos factores desfavoráveis. Este facto justifica-se, pois não podemos esquecer que toda esta análise tem subjacente percursos individuais que, naturalmente, são diferentes uns dos outros.

Quadro 150 - Os factores favoráveis e desfavoráveis na “construção” do percurso pessoal e laboral/profissional dos trabalhadores da economia social

	Factores favoráveis	Factores desfavoráveis
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"> - Idade - Nível de habilitações - Maneira de ser (o interesse, a humildade, o empenho, a vontade de aprender, o estabelecer contactos, a educação, etc.) - Capacidade de iniciativa/vontade de realizar - A aposta na formação 	<ul style="list-style-type: none"> - Períodos de desemprego - Idade - Nível de habilitações - Emprego precário - Sexo - Algum comodismo perante as situações
Familiares	<ul style="list-style-type: none"> - Bom ambiente familiar - A riqueza educacional dos familiares mais próximos - Famílias numerosas (“o aprender a valorizar o que se tem e a partilhar”) 	<ul style="list-style-type: none"> - Doença de familiares próximos - Contexto familiar de alcoolismo e de drogas - A ausência da figura paterna, derivada da emigração - O contexto familiar de origem (analfabetismo e baixos níveis de escolaridade) - A desvalorização do papel da escola
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimento familiar razoável - Razoáveis/boas condições habitacionais 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificuldades económicas/fracos recursos - Pobreza - Baixos salários
Contextuais/culturais/sociais	<ul style="list-style-type: none"> - A ruralidade de alguns concelhos - A proximidade entre as pessoas (“todos se conhecem”) - As condições ambientais - A pacatez do meio 	<ul style="list-style-type: none"> - As poucas oportunidades do meio envolvente, nomeadamente em matéria de trabalho e emprego - Ideias conservadoras (o papel da mulher; o homem como sustento da família) - A mentalidade - Inexistência de determinados serviços e produtos

Terminamos com alguns dos testemunhos dos trabalhadores que ilustram precisamente alguns dos factores referidos:

“ ... quando se vive num meio assim, as pessoas mesmos tendo alguns sonhos, estes vão caindo ... pois não há possibilidade de os concretizar” (Ana).

“Em famílias muito numerosas era habitual as filhas saírem para irem servir, normalmente para as cidades, como forma de “libertar” o agregado familiar e porque era assim que as coisas funcionavam” (Arminda).

“O meu pai, no início em que começou no tractor, começou a beber e depois teve um problema de fígado e aí foi complicado ... o meu pai chegava bêbado ...” (Patrícia).

“O irmão mais velho fez o 12º ano e entra para Direito, mas conhece o problema do álcool e da droga. Fase muito complicado a nível familiar. Muita violência em casa (tudo partido, pulsos cortados, tentativas de suicídio ...). A destabilização da família. Como eu era a irmã do meio, senti estes problemas todos e procurei proteger a irmã mais nova. Os pais sofreram bastante” (Cristina).

“Éramos oito filhos, só um rapaz ... todos em escadinha ... Tivemos pouca escolaridade, porque a vida não permitiu ... só os mais novos é que fizeram mais escolaridade ... fizeram o 12º ano. Os restantes ficaram pelo 5º ano e 6º ano” (Lurdes).

11.6.6.- A importância do trabalho e do emprego

As respostas às questões - “Porque que é que trabalha?” e “Porque é importante ter um emprego?” - merecem algumas reflexões. Em primeiro lugar, ficou bem patente a relação instrumental que estes trabalhadores mantêm com o trabalho remunerado, pelo que na resposta à primeira destas questões, registámos repetidamente a seguinte ideia: *trabalho porque preciso*, ainda que num plano secundário se tenham ouvido frases como: *trabalho para ser útil aos outros; porque é importante para a nossa sanidade mental; para ajudar/contribuir para o bem-estar da sociedade; para servir o próximo; porque gosto de trabalhar*, entre as principais. Foram poucos os casos em que o trabalho foi significativamente entendido como fonte de realização pessoal. Em segundo lugar, a dificuldade em distinguir os conceitos trabalho e emprego, pelo que a resposta a estas duas questões foi, na grande maioria dos casos, conjunta. Eis, algumas das respostas obtidas à pergunta “Porque é importante ter um emprego?”: *para garantir o nosso futuro, o dia-a-dia ... para nos sentirmos realizados pessoalmente; porque é útil, mostrar o nosso trabalho e aquilo que sabemos fazer; para conviver e para ter um salário, porque este faz falta; para nos valorizarmos, para sentir que somos úteis ... não é que quem esteja em casa seja inútil ... porque há muito a fazer em casa ... não é por aí ...; é muito importante, não só pela compensação que se recebe, mas é importante fazer o que se gosta, é outra satisfação; para a independência; faz bem à saúde e à mente; para termos confiança, um salário e estabilidade; estabilidade, realização pessoal e profissional; só assim é que a vida faz sentido ... só assim é que nós crescemos; é uma necessidade nossa ... de nos sentirmos activos ... para nos sentirmos responsáveis e úteis.*

De um modo geral, estes trabalhadores gostam do que fazem e da profissão que têm. Contudo, um número reduzido de trabalhadores mostrou-se predisposto a ter outra profissão. É importante referir que, em algumas situações, esta mudança de profissão, uma vez reunidas determinadas condições, poderá ocorrer no emprego actual. Neste caso, são sobretudo trabalhadores que têm formação em determinada área, mas que por variadíssimas circunstâncias, não a exercem. Ilustram esta situação, alguns dos seguintes casos: o caso da Maria, que é educadora, mas que na altura em que falámos com ela, as suas tarefas incidiam essencialmente em respostas sociais dirigidas à terceira idade; da Sílvia que é licenciada em Português-Francês e que no momento da realização da entrevista, exercia funções de escriturária; da Ângela, que é educadora, mas com formação na área da reabilitação e da Francisca, escriturária, licenciada em engenharia química que, desejando manter o emprego actual, gostaria que este lhe permitisse conciliar com outro trabalho dentro da sua área de formação (admite a possibilidade que tal possa vir a acontecer). A Maria e a Sílvia reconhecem a grande dificuldade em encontrar um novo emprego de acordo com a sua área de formação. Mas, como nos diz a Maria, “não existam impossíveis”. Ao longo do seu percurso laboral/profissional, estas duas trabalhadoras desempenharam

apenas uma vez a função para qual estudaram. Já a Ângela, como obteve a formação sobre reabilitação posteriormente, tem conseguido concretizar, em parte, este desejo, ao dar umas consultas em clínicas privadas.

Para a esmagadora maioria destes trabalhadores tem sido fácil conciliar a vida profissional e a vida pessoal/familiar. Esta facilidade tem resultado essencialmente dos horários de trabalho e do apoio familiar.

11.6.7.- Expectativas e receios dos trabalhadores da economia social

A análise das expectativas/receios dos trabalhadores entrevistados para um horizonte de três/cinco anos “cruza” a vida pessoal/familiar e a vida laboral/profissional, tal como as palavras que transcrevemos seguidamente o comprovam. O desejo é, naturalmente, que tudo corra bem nestas duas vertentes, ainda que ambas estejam muito interligadas. No que diz respeito à vida pessoal/familiar as preocupações focalizam-se nos filhos (conseguir educá-los/formá-los e a grande interrogação sobre o seu futuro profissional), no receio do aparecimento de algum problema de saúde e no medo que o desemprego atinja algum dos elementos do agregado familiar. Já as preocupações profissionais centram-se na situação actual do mercado de trabalho e de emprego e na vontade de que tudo corra bem a quem os emprega actualmente:

“A nível profissional era voltar para a infância ou daqui a dois-três anos continuar nesta função e julgo que nesta instituição ... a não ser que volte a surgir a área da infância e aí a minha vida profissional tomaria outro rumo. Em termos familiares que tudo corra bem...” (Maria).

“Formar o meu outro filho e que ele arranje emprego. Se os filhos estiverem bem, nós também estamos. Ter saúde também é muito importante” (Patrícia).

“Gostaria que esta famosa crise acabasse e tivéssemos um mundo um bocado melhor. Pessoalmente, gostaria de ter mais um filho, de evoluir em termos de carreira, ter saúde e que eu e o meu marido consigamos ter emprego. As preocupações são as preocupações de uma mãe” (Sílvia).

“A nível profissional preocupa-me a solidez da instituição e contribuir para isso e para a sua estabilidade, mantê-la ... se o contexto se agravar muito, poderemos ter consequências a nível de pessoal e isso preocupa-me. A nível familiar, o aparecimento inesperado de uma doença...” (Teresa).

“Angustia-me a crise e o facto de ter investido algum dinheiro e poder não o recuperar ... Espero que o projecto corra bem ... num horizonte de mais de cinco anos, gostava de abrir um lar” (Sofia).

“O que me preocupa é a época de crise em que vivemos ... olhamos para o futuro e estamos sempre com receio de tomar decisões ... é complicado, a insegurança, a instabilidade A nível profissional, conseguir conciliar este trabalho com a minha área de formação. A nível pessoal, constituir família” (Francisca).

A avaliação que os trabalhadores entrevistados fazem do seu futuro na organização onde trabalham é muito variável, ainda que a maioria considere que não existam grandes possibilidades de mudança, “ ... *pelo que manter a situação actual, no contexto que vivemos já é muito bom*” (expressão que ouvimos repetidamente). Os poucos que admitem eventuais mudanças colocam, se assim podemos dizer, algumas “condições”. Entre elas: a continuidade a nível de estudos; a dedicação e o empenho;

a diminuição da burocracia, libertando tempo para um trabalho mais técnico; o aproveitar o nível de formação. Confrontados com a questão: “pensa que este será o único e/ou último emprego da sua vida?”, mais de metade dos trabalhadores ou não respondeu ou afirmou “não sei”. Interpretamos este silêncio e esta última afirmação à luz das inquietações que o contexto socioeconómico actual desperta: a incerteza quanto ao futuro é grande, pelo que não se atrevem a fazer projecções. Quanto àqueles trabalhadores que nos responderam que esperam que este seja o seu último emprego foram essencialmente os mais velhos (a Arminda, a Patrícia, a Alexandra, a Sara e a Lurdes). Neste grupo de respostas apenas uma excepção, a Sílvia, com os seus 33 anos. Posição diferente é assumida por um grupo reduzido de trabalhadores que não esperam terminar a sua carreira profissional no seu emprego actual (a Ana, a Maria, a Filomena, a Ângela e a Francisca).

Sobre o futuro das organizações em que trabalham, o sentimento é de um certo optimismo, ainda que este sentimento não deixe de ser realista em relação a alguns dos desafios com que estas organizações se debatem. Ao nível das actividades propriamente ditas e da população-alvo, os trabalhadores entrevistados não antecipam grandes alterações. A aposta que fazem passa essencialmente pela manutenção do que existe, ainda que, numa ou noutra situação, admitam a possibilidade do surgimento de novas actividades. Assim sendo, antecipam que este desenvolvimento se reflecta no crescimento do número de trabalhadores e, conseqüentemente, na dimensão das organizações. Entre os entrevistados está muito presente a ideia de que as “necessidades são mais do que muitas”, pelo que o papel das suas empregadoras se torna cada vez mais fundamental, principalmente se atendermos ao contexto de crise e de dificuldades que se vive. Contudo, apesar de reconhecerem este papel, os desafios são muitos. Entre estes desafios, destacam-se particularmente: as mudanças das políticas governamentais; a necessidade de cada vez mais ter recursos humanos qualificados; a questão económico-financeira e a crise nacional:

“Neste momento a instituição tem alguns desafios que precisa de vencer, caso contrário pode perder algumas actividades e ter de encontrar outras para abranger todos os trabalhadores” (Ana).

“É uma instituição já bastante grande e penso que vai alargar as actividades e os públicos para responder às necessidades. Não consegue responder a tudo, nomeadamente na área da deficiência. Somos também uma entidade formadora, com uma vertente de inclusão” (Maria).

“O futuro continuará a ser o apoio na área da deficiência ... será sempre nesta vertente e o número de funcionários tenderá a aumentar” (Isabel).

“Tem pernas para andar. Há pessoas muito empenhadas em fazer com que o projecto ande para a frente ... há muita vontade de inovar ... estão a tentar a certificação da qualidade” (Sílvia).

“Um dos desafios será a continuidade da escola ... já ouvimos dizer o Ministério da Educação que para 2012, todas as crianças devem frequentar o ensino regular ... isto é um problema. Nós temos formação e CAO. Nós temos alunos nossos e dos parceiros (não recebemos apoios dos parceiros). Temos mais alunos do que o que está no acordo. O extra é por nossa conta. Procuramos controlar a parte financeira” (Alexandra).

“Gerir uma casa destas não é fácil ... e estas coisas sociais têm muitas despesas e os apoios são poucos” (Sara).

“Há cada vez mais necessidades e não se consegue responder. Tem tudo para crescer ...” (Sofia).

“A nível da instituição ... é a continuidade da instituição ... como é que ela se irá fazer ... ao nível das pessoas ... o próprio objectivo como se irá manter ou não ... há alguma indecisão ... o projecto de fusão ... se não for bem sucedido ... A nível pessoas, esperamos que venham a ser bons tempos ... espero que tudo corra pelo melhor” (Rosário).

“Acho que está mais ou menos assegurado, porque trabalha com crianças e idosos ... e há cada vez mais idosos, apesar das reformas serem muito baixas ... mas não vejo grandes riscos ...” (Filomena).

A percepção que os trabalhadores têm sobre o futuro das suas organizações é positiva. No entanto, quase metade dos trabalhadores não respondeu quando os confrontámos com as seguintes questões: “Tem receio de perder este emprego? Em caso afirmativo, porquê?” Entre os trabalhadores que responderam as opiniões dividem-se em três: os que receiam perder o emprego, os que não receiam e os que não pensam muito nesta questão. Os primeiros evocam como motivos principais para o seu receio a situação actual do mercado de trabalho e de emprego, o gostar do que fazem e a situação, por vezes, difícil, das próprias organizações da economia social. Os segundos evocam a estabilidade e a segurança proporcionada por quem os emprega e a idade. Quem não pensa muito sobre esta questão, vai dizendo:

“Não é uma preocupação muito presente ... por um lado está presente no sentido de que eu sei que não há trabalhos vitalícios. Admito que este possa não vir a ser o meu último emprego” (Ana).

“Hoje, ninguém sabe ... temos de viver um dia de cada vez ... o importante é ter saúde e com ela tudo se resolve ... Gostaria que este fosse o meu último emprego” (Raquel).

Na análise daquelas que são as “etapas típicas” da vida de uma pessoa - infância, adolescência e idade adulta - as respostas que obtivemos permitem-nos fazer a seguinte síntese. De um modo geral, todos recordam uma infância feliz (a tranquilidade daqueles tempos, as brincadeiras de criança, a escola e os colegas, os brinquedos que não existiam), ainda que alguns trabalhadores não tenham deixado de referir algumas das dificuldades. A juventude também foi para a maioria dos nossos entrevistados, uma “etapa bem resolvida”. Como nos dizia a Ângela, uma etapa *com as loucuras e erros comuns, mas é importante viver as coisas na idade certa*. A saída de casa dos pais para ir frequentar o ensino superior foi, igualmente, para quem passou por esta situação, um marco que assinalou na sua juventude. No que diz respeito à idade adulta, as principais referências vão para a constituição da própria família e para o nascimento dos filhos. As referências a algumas perdas de familiares e de amigos constam entre os acontecimentos que mais marcaram a vida adulta dos trabalhadores entrevistados.

11.7.- A gestão de recursos humanos na economia social

O estudo da gestão das organizações da economia social e solidária é ainda pouco explorado⁷⁶⁴, seja por causa de preconceitos, seja por causa da ausência de

⁷⁶⁴ Numa revisão à literatura empírica sobre a gestão das organizações não lucrativas, Yousofzai (2000a: 6-17) apresenta algumas conclusões: i) a importância do papel dos dirigentes na gestão interna;

uma fundamentação teórica bem adaptada às circunstâncias (Andion e Malo, 1998), situação esta bem presente, particularmente no que diz respeito à gestão de recursos humanos⁷⁶⁵. A tarefa é complexa, dadas as particularidades/especificidades (entre elas, o objecto social; a ausência de fins lucrativos; a missão destas organizações; a multiplicidade das partes envolvidas; a complexidade das intervenções; as novas lógicas empreendedoras e produtivas; o difícil equilíbrio entre objectivos económicos e sociais; a forte componente relacional dos serviços prestados; etc.) e a diversidade deste tipo de organizações. No entanto, é possível antecipar algumas explicações para o facto de, durante algum tempo, as preocupações com a gestão terem estado um pouco distantes da realidade destas organizações:

- a) por vezes, são, numa fase inicial, muito informais (nascem por iniciativa de uma pessoa ou grupo de pessoas);
- b) constituem uma outra forma de empreender, logo mais difícil de “enquadrar”;
- c) enunciam com dificuldade a sua missão e objectivos;
- d) sentem dificuldades em comunicar e em identificar as necessidades e medir a sua *performance*;
- e) debatem-se com a falta de recursos;
- f) respondem a uma procura heterogénea e
- g) respeitam um quadro de valores.

A par destas explicações estão, também, associados certos estereótipos que se atribuem a estas organizações: o amadorismo, o paternalismo, o viver o “dia-a-dia”, a falta de visão, etc. Parece, no fundo, que existem determinadas noções/palavras que “soam” mal na economia social - competitividade, lucro, cliente, competição - onde dominam valores como o altruísmo, a participação, a cooperação, a solidariedade e a reciprocidade (Harrisson e Gervais, 2007). É igualmente importante não esquecer que muitas destas organizações são de pequena dimensão, podendo este facto dificultar uma maior formalização do funcionamento organizacional (Comité Sectoriel de Main-d’œuvre de l’Économie Sociale et de l’Action Communautaire, 2006).

Acrescente-se que o próprio conceito *recurso humano* é, muitas vezes, mal compreendido pelos próprios responsáveis da economia social. A simples utilização da palavra “recurso” sugere-lhes a ideia capitalista de mais um recurso que é preciso gerir. Assim, ao atribuírem-lhe uma conotação puramente económica, desconfiam do conceito, pois receiam que ele não reflecta a maneira como a economia social considera os trabalhadores (indivíduos que realizam uma actividade económica para

ii) o processo estratégico é determinado pela estrutura da autoridade e pelos valores; iii) as turbulências exógenas, a cultura social e os vários recursos afectam a estrutura organizativa, os valores e os comportamentos da liderança; iv) as estratégias organizacionais são muitas determinadas pelas características, os desejos e as exigências dos que são fonte de financiamento; v) pouca preocupação dos gestores com os pedidos dos clientes/beneficiários; vi) sujeição a muitas influências (algumas organizações estão numa situação de total dependência de recursos); vii) quem financia exige rigor ao nível da planificação estratégica e viii) estas organizações utilizam, simultaneamente, estratégias cooperativas e competitivas, sendo os seus resultados bem diferentes.

⁷⁶⁵ Para Youssoufzai (2000b), a gestão de recursos humanos constitui o domínio da gestão onde as diferenças com o sector privado clássico são mais marcadas. Opinião igualmente partilhada por Demoustier (dir., 2002a: 77) quando afirma, relativamente à realidade associativa, que a gestão de recursos humanos é um domínio onde as especificidades são muito fortes, independentemente da existência de uma certa banalização das práticas e uma convergência com o modelo de “gestão empresarial” próximo do sector lucrativo.

cumprir uma missão social) e não tenha em consideração as características das organizações da economia social (a finalidade social e os valores que guiam o funcionamento interno) (Davister, 2006). Chamada de atenção semelhante é feita no trabalho de Dusset, Flahault e Loiseau (2007: 5-6) ao referirem-se aos comentários que a gestão de recursos humanos suscita no universo associativo: considerar os seres humanos como um recurso é atribuir-lhes uma dimensão instrumental, ou seja, utilizar uma linguagem empresarial e industrial num contexto caracterizado pelo voluntariado e pela militância e por uma presença desinteressada. No entanto, porque as associações têm uma função económica que não se pode desmentir, parece ser necessário avaliar a sua actividade a partir das mesmas perspectivas que se aplicam aos outros tipos de organizações, ainda que com as necessárias adaptações face à realidade de cada uma delas. Não se pode falar em gestão de recursos humanos no sector associativo, sem que ao lado do trabalho voluntário, não esteja o trabalho remunerado. Muito provavelmente, devido a esta coabitação de diferentes recursos humanos, Azcoaga (2001: 241) entende que a gestão de recursos humanos deve contribuir para o desenvolvimento de uma cultura e de subculturas na organização, de forma a conviverem harmoniosa e sinergicamente com valores como profissionalismo, gratuidade e compromisso. De acordo com o autor, uma adequada gestão de recursos humanos é fundamental para conservar dentro de um mesmo ecossistema diferentes microclimas em que se possam sobreviver e desenvolver diferentes tipos de recursos humanos.

Se, como dissemos inicialmente, a gestão e, particularmente, a gestão de recursos humanos, das organizações da economia social não foram (até um determinado momento) muito valorizadas, é na conjugação quer da evolução da realidade interna, quer da envolvente contextual que esta desvalorização deixa cada vez mais de fazer sentido. O contexto mudou e a economia social e as suas organizações não estão “ímmunes” ao que se passa à sua volta. Assim, torna-se essencial repensar alguns dos parâmetros de funcionamento, uma vez que quer factores externos (grau de exigência e de qualidade, a concorrência, ...) quer factores internos (aumento da dimensão, alargamento das actividades, diversidade de recursos humanos, especificidades dos utentes/clientes, ...) complexificaram o funcionamento destas organizações e, conseqüentemente, sua a gestão e a gestão dos seus recursos humanos. Perante a pressão destes factores, as exigências de um maior rigor na gestão e de uma maior profissionalização⁷⁶⁶ impõe-se aos mais variados níveis e são uma realidade para um número significativo destas organizações.

⁷⁶⁶ De acordo com Davister (2006), esta profissionalização pode ter resultado: a) da complexificação das profissões e da necessidade de níveis de formação mais elevados; b) da melhoria das práticas de gestão e c) do maior recurso ao trabalho remunerado comparativamente ao trabalho voluntário. Por sua vez, Rijpens (2007), na revisão da literatura que fez sobre esta questão, afirma que esta *démarche* de profissionalização intervém a quatro níveis principais: i) na gestão financeira no sentido de melhorar a sua transparência; ii) na gestão de recursos humanos com a finalidade de otimizar um factor essencial que são as pessoas; iii) nos mecanismos de governação com o desejo de conservar os valores de participação e de democracia e iv) no marketing para um certo equilíbrio entre ética, eficácia e rentabilidade. Mas, alerta a autora, esta *démarche* também se debate com alguns obstáculos. Entre eles: alguma falta de meios (financeiros e humanos); a cultura (o confronto entre dois registos - o de militância e o de profissional, que se baseiam em valores diferentes: por um lado, a filantropia, o desinteresse, a cidadania e a responsabilidade e, por outro lado, a qualificação, a standardização, o serviço e a

Para Harrisson e Gervais (2007), apesar dos esforços para o desenvolvimento da gestão de recursos humanos na economia social⁷⁶⁷, a discrepância com os outros sectores ainda não foi ultrapassada. Contudo, é possível registar, de acordo com Demoustier (dir., 2002: 65), uma dupla evolução da função recursos humanos nestas organizações:

- i) num primeiro momento, assiste-se a uma passagem do informal para o formal, uma vez que, se por um lado as práticas informais permitem uma certa adaptabilidade, por outro lado favorecem a subjectividade, aumentam os riscos de discriminação e favoritismo e não constituem uma base fiável para a gestão das pessoas. A tendência é, pois, para uma progressiva formalização. As práticas formais são mais rigorosas, em função de critérios claramente definidos, permitindo uma planificação e controlo e, conseqüentemente, uma avaliação do contributo de cada um para a organização;
- ii) num segundo momento, assiste-se a uma evolução em direcção a uma estratégia de desenvolvimento de recursos humanos, que aposta na aquisição de competências, sendo esta evolução mais notória nas organizações de maior dimensão.

Este subcapítulo é, como se pode constatar no seu título, dedicado à gestão de recursos humanos na economia social. A função recursos humanos é vital em qualquer organização e um dos grandes desafios que enfrenta na actualidade reside na conciliação entre aqueles que são os objectivos da organização e as expectativas dos trabalhadores. Esta não é uma tarefa fácil e também se coloca no seio das organizações da economia social, sendo ainda mais “delicada”, se assim o podemos dizer, quando o que está em causa são valores que lhe são muito próprios - respeito pelos outros, equidade, justiça, humanismo, respeito pela diferença, participação, etc. Na apresentação dos resultados sobre os recursos humanos e respectiva gestão, seguimos a seguinte grelha de análise (Quadro 151):

Quadro 151 - Grelha de análise

Quem?	Que “tipo” de recursos humanos encontramos na economia social? Quem é que se ocupa da função GRH?
Quais?	Quais as práticas de GRH desenvolvidas pelas organizações da economia social?
Como?	Quais são os desafios específicos da GRH na economia social?
Porquê?	Quais são os principais factores explicativos das políticas de GRH?

Fonte: elaborada a partir de Davister, 2007: 32.

neutralidade da acção), as características estruturais (dimensão, origem, mecanismos de governação, diversidade dos recursos humanos, etc.), o risco de mudança da missão; o risco de burocracia associativa; o risco de um assalariamento abusivo e o risco de destabilização da ordem social e organizacional.

⁷⁶⁷ Estes esforços podem resultar da conjugação de múltiplos factores: a própria história das actividades/das áreas de intervenção, a história e a dimensão da estrutura, as políticas públicas em vigor no momento do desenvolvimento do emprego, a influência das pessoas que têm responsabilidades, etc. (Dusset, Flahault e Loiseau, 2007: 41).

11.7.1.- Os recursos humanos da economia social

Começamos por responder, através do Quadro 152 à primeira pergunta da grelha - *Que “tipo” de recursos humanos encontramos na economia social?*

Quadro 152 - Principais “tipos” de recursos humanos encontrados na economia social

Categories de RH	Tipo de enquadramento	Tipos de contratos/Ligação
Trabalhadores assalariados/remunerados	Típico (jurídico-legal)	Diversidade de situações contratuais
Trabalhadores independentes	Jurídico-legal/prestação de serviços	“Recibos verdes”
Voluntários esporádicos	Relacionamento muito irregular com a organização	Enquadramento moral e solidário
Voluntários regulares	Relacionamento regular e organizado nas actividades da organização	Enquadramento moral e solidário
Voluntários estrangeiros	Relacionamento caracterizado por uma dimensão temporal variável e organizado nas actividades da organização	Enquadramento moral e solidário. A oportunidade de viver uma experiência nova, o gosto pela descoberta, o ser útil, a partilha, o desejo de aderir a um projecto ou a uma causa
Voluntários eleitos	Representação oficial das partes e responsabilidades na gestão	Enquadramento moral, solidário e responsabilidades em relação aos que os elegeram, à organização que dirigem e à própria sociedade
Pessoas em inserção	Programas públicos de apoio ao emprego	Diversidade de situações em função de cada medida específica
Estagiários	Fundamentalmente, associados a um percurso escolar e formativo e com uma duração variável	Enquadramento nas actividades da organização; oportunidade de aprendizagem; aquisição de uma experiência

Fonte: adaptado a partir de Davister, 2007.

A diversidade é, como repetidamente temos afirmado ao longo deste trabalho, uma das características da economia social e esta diversidade está bem presente nos seus recursos humanos. Os resultados apresentados no Quadro 152 suscitam-nos os seguintes comentários:

- os recursos humanos da economia social têm perfis, motivações e aspirações diversas, assim como necessidades específicas que podem influenciar as práticas de gestão e de gestão de recursos humanos. Neste último caso, a diversidade dos recursos humanos coloca questões importantes e aos mais diversos níveis. Alguns exemplos: ao nível do recrutamento e da selecção de novos trabalhadores (escolha dos perfis em função das necessidades da organização), da formação (política de formação diversificada em função do perfil dos trabalhadores) ou da avaliação de desempenho (definição de indicadores pertinentes para cada profissão) (Davister, 2007: 38);

- ao nível da componente social do nosso estudo é possível encontrar os quatro grupos de voluntários identificados, ainda que a representação de cada um seja bastante variável nas organizações estudadas. A presença mais significativa é a dos voluntários eleitos, sendo que em alguns casos (dois) é o único tipo de voluntariado presente. Segue-se o grupo dos voluntários regulares e depois, o grupo dos voluntários esporádicos. Daqui decorre que há aqui um potencial a explorar e que,

aliás, é confirmado pelas palavras de alguns responsáveis, ao abordarem o desejo de implantar um projecto de voluntariado nas respectivas organizações⁷⁶⁸;

- ao nível da componente cooperativa, no que diz respeito aos voluntários, encontramos unicamente o grupo dos voluntários eleitos. No entanto, é importante registar que, actualmente, algumas das cooperativas os passaram a compensar monetariamente, questionando a noção de voluntário/voluntariado.

Neste subcapítulo, apenas teceremos algumas considerações sobre os trabalhadores voluntários⁷⁶⁹ e sobre as pessoas em inserção, já que o capítulo anterior foi dedicado aos trabalhadores remunerados. O “voluntário é o indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora” (art. 3º, lei nº 71/98 de 3 de Novembro). Retomamos a leitura do Quadro 152 para desenvolver um pouco mais os recursos humanos voluntários das organizações da economia social estudadas.

Os **voluntários esporádicos** constituem o tipo de voluntariado não contínuo/não organizado/não planeado, se assim o podemos dizer. Estamos na presença de pessoas que, de quando em quando, visitam as iniciativas da economia social, no sentido de fazerem companhia, falar um pouco com os utentes, ajudar numa refeição, etc. São normalmente mulheres, com mais de 50 anos que constituem este grupo de voluntários. Dada a natureza deste tipo de voluntariado é muito difícil contabilizar o número de horas que representa em cada organização.

Contrariamente à situação anterior, os **voluntários regulares** representam o voluntariado organizado e integrado nas várias actividades das organizações da economia social; daí a sua natureza de uma maior continuidade e regularidade. A dimensão deste voluntariado é variável: nuns casos, este voluntariado resume-se a 1-3 pessoas e, noutros casos, é constituído por grupos que podem variar entre as 12⁷⁷⁰ e as 20 pessoas. Também, aqui, as mulheres dominam e é um grupo de voluntários que atinge escalões etários diversificados, apesar de existir uma presença importante de pessoas reformadas. As actividades que são promovidas por estes voluntários estão muito articuladas com os profissionais de animação sociocultural existentes em algumas destas organizações. É importante registar que a maior parte das situações de voluntariado, quer esporádico, quer regular, se desenvolve fundamentalmente nas respostas sociais vocacionadas para a terceira idade.

O grupo dos **voluntários estrangeiros** (que resulta de movimentos/projectos internacionais), presente em duas das organizações da economia social estudadas, tem uma presença descontínua. Este voluntariado é fundamentalmente constituído por jovens/estudantes e a sua duração é, em média, de um ano. Os responsáveis destas duas iniciativas destacam as vantagens deste tipo de voluntariado, nomeadamente a troca de experiências e o permitir ter uma visão mais aberta dos problemas. De um

⁷⁶⁸ No entanto, alguns deles não deixam de apontar as dificuldades de implementar um projecto desta natureza e de chamar a atenção para a importância das actividades de voluntariado serem feitas num quadro de regras bem definido. Para além destes dois aspectos, uma chamada de atenção adicional é igualmente feita para necessidades de formação específicas relacionadas com a prática de voluntariado.

⁷⁶⁹ O estudo coordenado por Almeida (2008) feito em Portugal faz referência ao pouco conhecimento que existe sobre esta realidade no nosso país.

⁷⁷⁰ Este grupo de doze é dividido em dois e a sua presença na organização em causa é rotativa.

modo geral, a integração destes voluntários tem decorrido sem problemas, quer ao nível da própria organização, quer ao nível do meio envolvente.

Os **voluntários eleitos**, grupo dominante entre os vários “tipos” de voluntários, chegaram à posição que ocupam através de um processo eleitoral, cujas regras obedecem às especificidades próprias da natureza jurídica das respectivas organizações. Entre as principais tarefas que desempenham, constam: a representação institucional; o acompanhamento do funcionamento das várias actividades, através de um contacto próximo com os responsáveis por essas mesmas actividades; a análise das várias solicitações com que são confrontados e respectivo encaminhamento; as tarefas administrativas/burocráticas e de gestão; a participação em reuniões, dentro e fora da organização; o apoio directo aos beneficiários; etc. Neste caso - dos voluntários eleitos -, são os homens que têm a situação dominante no que diz respeito ao principal cargo (voluntário) da organização.

A maior formalização da força de trabalho voluntária ocorre nos dois últimos grupos de voluntários, isto é, no grupo dos voluntários estrangeiros e no grupo de voluntários eleitos. No que diz respeito aos voluntários esporádicos e aos voluntários regulares, a informalidade está mais presente e não se pode afirmar que, na maior parte das situações, exista um *rigoroso processo de selecção* desta força de trabalho, até porque mais uma vez ressalta, a este nível, uma das características da economia social, isto é, a proximidade (as pessoas conhecem-se umas às outras, principalmente nos meios mais pequenos) e é, fundamentalmente, na base desta característica de proximidade, na confiança e no conhecimento mútuo que a entrada dos voluntários esporádicos e dos voluntários regulares se concretiza.

Alguns responsáveis entrevistados referem experiências de voluntariado que não foram muito positivas. Independentemente deste balanço, os responsáveis reconhecem a importância do voluntariado e alguns deles estavam, no momento da realização das entrevistas, empenhados na concretização de um projecto de voluntariado nas organizações onde têm responsabilidades.

Os resultados por nós alcançados permitem afirmar que o trabalho voluntário nas organizações estudadas é residual/pouco desenvolvido, com a excepção dos voluntários eleitos⁷⁷¹. Apesar do grupo dos voluntários regulares ser o segundo tipo de voluntariado com maior expressividade, em termos quantitativos ele não é muito significativo, pois é maioritariamente caracterizado pela presença de uma a três pessoas (cf. Quadro II.193, em anexo⁷⁷²). Também a este nível, a dimensão das organizações constitui uma variável explicativa, já que é precisamente nas organizações de maior dimensão que encontramos os maiores grupos de voluntários regulares (apenas uma excepção a esta leitura). Registam-se situações muito pontuais da passagem de um trabalhador voluntário à condição de trabalhador remunerado.

A avaliação dos responsáveis da economia social relativamente à relação entre os trabalhadores remunerados e os trabalhadores voluntários é positiva, opinião esta

⁷⁷¹ Esta foi também uma conclusão do estudo de Hespanha *et al.* (2000).

⁷⁷² Não é apresentado o quadro sobre a evolução dos trabalhadores voluntários ao nível da componente cooperativa uma vez que, apesar de cinco cooperativas (num total de nove) terem admitido a existência de voluntários, esta informação acabou por não ser transposta para o anexo N ou não nos foi devolvida.

corroborada pelos trabalhadores inquiridos (83,2% avaliou esta relação como boa; 12,6% bastante boa e 3,2% muitíssimo boa). Afirmámos anteriormente que o trabalho voluntário nestas organizações era residual/pouco desenvolvido. De facto, dos 323 trabalhadores inquiridos, apenas 35,7% afirma existirem voluntários nas organizações onde trabalham. Uma outra ideia que para nós é evidente, é que confrontados com a questão sobre a existência ou não de trabalhadores voluntários, muitos dos trabalhadores (provavelmente a maioria), ou por desconhecimento ou por não se lembrarem no momento, esquecem o grupo dos voluntários eleitos⁷⁷³. Consolidamos esta nossa posição quando analisamos às respostas à questão “a que tarefas se dedicam os voluntários?” Entre as principais respostas estão a realização de um conjunto diversificado de tarefas; algumas delas vocacionadas para determinados públicos, especialmente idosos (animação; arrumação; limpezas; apoio; vigilância; saúde; dar as refeições; higiene; trabalhos manuais, etc.); tarefas de acompanhamento dos utentes em diversas actividades e tarefas ao nível da direcção (estas referidas por um número muito reduzido de trabalhadores). Na opinião dos trabalhadores, os motivos que levam as pessoas à prática do voluntariado são diversos. Entre os principais: a “vontade de colaborar”; a “solidariedade para com o próximo”; uma “forma de ocupar o tempo” e uma “forma de adquirir experiência”⁷⁷⁴.

A existência de voluntários coloca alguns desafios organizacionais e complexifica a gestão⁷⁷⁵. Esta tem sido aliás uma questão abordada por vários autores. Lopes (2000: 59-62) aborda estes desafios a partir do trabalho desenvolvido por Margaret Harris⁷⁷⁶. Desta forma e seguindo o pensamento de Harris, são cinco os desafios que se colocam a propósito do recurso ao voluntariado. O primeiro está relacionado com a necessidade de ter em consideração as motivações individuais destes voluntários, pois se assim não for podem surgir algumas limitações ou problemas⁷⁷⁷. Um segundo desafio está relacionado com a definição de prioridades e a conciliação de posições divergentes no seio da organização. Um terceiro desafio diz respeito às limitações que o predomínio de voluntários pode colocar à direcção e à gestão. A conciliação entre voluntários e trabalhadores remunerados constitui o quarto desafio. O último desafio remete-nos para a necessidade destas organizações se inventarem e reinventarem continuamente de forma a garantirem a sua própria

⁷⁷³ Situação semelhante ocorreu com alguns responsáveis entrevistados e no preenchimento dos anexos H e N que visavam a caracterização dos recursos humanos das organizações.

⁷⁷⁴ Outras das motivações apresentadas: “oportunidade para obter emprego”; “fonte de prestígio social”; “espírito de ajuda”; “forma de estabelecer contactos” e “outras” motivações. Entre os significados atribuídos a estas outras motivações, constam: “forma de não estar só”; “para ajudar os outros”; “para passar umas férias diferentes”; “para se livrar da tropa”, “por paixão” e “sentimento de ser útil”.

⁷⁷⁵ Davister (2007: 82), por exemplo, apresenta algumas questões-chave que a gestão dos voluntários coloca: Que tarefas e funções assumem? Como atrair, recrutar e seleccionar? Como gerir o dia-a-dia de trabalho destes indivíduos ao nível da repartição de tarefas, da planificação de horários, etc.? Que formação devem ter? Como avaliam o seu trabalho? Que instrumentos utilizar para assegurar a motivação e a implicação no projecto? Como gerir a presença de voluntários em órgãos de decisão?

⁷⁷⁶ Harris, Margaret (1998), “Doing it their way: organizational challenges for voluntary organizations”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 27, nº 2, pp. 148-158.

⁷⁷⁷ Tais como: dificuldade em manter uma visão de longo prazo, principalmente se estes indivíduos estiverem mais interessados na concretização dos seus interesses pessoais; dificuldade em manter uma certa estabilidade, pois se não realizarem os seus objectivos pessoais, a tendência é para abandonar a organização; dificuldade no processo de tomada de decisão e uma acção muito baseada em laços afectivos e não na tarefa.

sobrevivência organizacional. Por sua vez, Sílvia Ferreira (2006a: 9) fala em dois tipos de tensões. Por um lado, *a tensão entre o voluntário e o profissional*, não apenas no que diz respeito à inserção do trabalho voluntário na organização mas, também, no que se refere à conciliação entre as culturas profissionais dos técnicos e a cultura dos dirigentes. Por outro lado, a tensão que resulta da articulação de espaços e tempos plurais no interior da organização, inserida no local, mas relacionando-se com o exterior, quer a nível nacional, quer além fronteiras, sendo portadora de um projecto de transformação social de médio e longo prazo, mas gerindo necessidades de sobrevivência imediatas.

O recurso a “modalidades de inserção”, onde se destacam, no nosso estudo, os programas ocupacionais⁷⁷⁸, é uma prática generalizada entre as organizações da componente social do nosso estudo⁷⁷⁹. O mesmo não se pode dizer das cooperativas, onde apenas nos é relatada uma situação (cujo balanço, aliás, não foi muito positivo). As vantagens/razões evocadas para a sua utilização são, por ordem de importância, as seguintes: a possibilidade destes públicos ficarem a trabalhar na organização; o assegurar das férias dos trabalhadores; a satisfação de necessidades organizacionais; a resposta às solicitações dos Centros de Emprego; o poupar dinheiro; a utilização de uma “estratégia de recrutamento” e uma forma de assumir, entre outras, a responsabilidade social. A grande maioria destes trabalhadores acabou por ficar a trabalhar nas organizações⁷⁸⁰. O testemunho que apresentamos seguidamente é elucidativo das boas perspectivas destes trabalhadores: *“Em primeiro lugar, nos primeiros seis meses de POC procuramos ver se as pessoas têm as competências necessárias; serve para fazer uma avaliação. Se a avaliação for positiva e corresponder às necessidades, o contrato de POC é renovado por mais seis meses e é praticamente uma garantia de continuidade. Há boas perspectivas para estes*

⁷⁷⁸ Os programas ocupacionais visavam, através do envolvimento dos desempregados em actividades de utilidade social, valorizar as suas competências, mitigar os efeitos sociais negativos do desemprego e aumentar as suas possibilidades de reinserção no mercado de trabalho. Estes programas conseguiram não só criar novas oportunidades de desenvolvimento do próprio programa através da satisfação de necessidades sociais mas, também, promover a empregabilidade dos beneficiários, quer através do desenvolvimento de uma componente de formação quer através do exercício de uma actividade ocupacional (Paixão e Simão, 2002: 152). No entanto, nem tudo correu bem com este programa. Existiram alguns desvios à filosofia original: suprimiram-se necessidades com mão-de-obra barata e foi limitado o impacto na melhoria da empregabilidade (Caleiras, 2008: 21).

⁷⁷⁹ Numa investigação realizada por Reis (2003), a autora identifica a formação profissional e as empresas de inserção como outras formas de inserção utilizadas pelas organizações da economia social. Sobre elas expressa a seguinte opinião (2003: 221): “como características globais destas iniciativas pode referir-se que têm como referência a participação na esfera económica, a qual é assumida como um dos principais vectores de integração social. São medidas que introduzem estatutos de trabalho posicionados entre o emprego e a assistência, já que todas manifestam uma ruptura com a norma de emprego assalariado de duração indeterminada e a tempo inteiro. Desta forma, o acesso a um trabalho durante um período determinado é considerado como positivo em si mesmo, implicando a par, um custo reduzido para o empregador através do financiamento público. Uma outra característica prende-se com o facto de estas serem medidas para públicos definidos, reservadas a categorias de pessoas que se encontram em situação de desfavorecimento constado, face ao mercado de trabalho. Os domínios de actividade das medidas nomeadamente as integradas no mercado social de emprego referem-se a tarefas de interesse colectivo não assumidas pela iniciativa privada ou mais afastadas da lógica mercantil”.

⁷⁸⁰ A investigação realizada por Reis (2003) chegou também a esta conclusão. Para a autora (2003: 225), “este apuramento constitui um argumento para salientar o reconhecimento do trabalho subsidiado, como prática não esvaziada e por isso um recurso importante, que atesta dignidade aos que o desenvolvem e essencialmente um mecanismo socializador que facilita o encontro de sucedâneos de emprego”.

trabalhadores. Se o trabalhador corresponde às expectativas e às necessidades, as expectativas são positivas” (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

11.7.2.- Os responsáveis da função gestão de recursos humanos na economia social

No que diz respeito à segunda pergunta - *Quem se ocupa da função GRH na economia social?* - apresentamos os resultados, na dupla perspectiva do nosso objecto de estudo: a componente social e a componente cooperativa (Quadro 153).

Quadro 153 - Os responsáveis pela função GRH na economia social

Componente Social	Componente Cooperativa
Não existe nenhuma pessoa que se dedique exclusivamente a esta função. No entanto, em algumas organizações é possível identificar alguns elementos que têm uma parte importante das suas tarefas ligadas a esta área da gestão. Uma gestão partilhada entre quem trata dos aspectos administrativos/burocráticos, os responsáveis pelas diferentes áreas/valências e as Direcções	Não existe nenhuma pessoa que se dedique exclusivamente a esta função, com a excepção da cooperativa pertencente ao ramo do crédito, onde a Caixa Central com o seu DRH se ocupa das principais práticas da GRH
A quase totalidade das pessoas que se ocupa desta função não tem formação específica na área (ainda que algumas delas tenham formação no âmbito da psicologia, sociologia, assistência social, gestão, ...)	A quase totalidade das pessoas que se ocupa desta função (ou melhor, dos “assuntos” que dizem respeito às pessoas) não tem formação específica na área, com a excepção da cooperativa pertencente ao ramo do crédito
De um modo geral, o nível de formalização das práticas de GRH é reduzido, ainda que este nível possa variar em função do tipo de prática. A antiguidade e a dimensão da organização parecem contribuir para uma maior formalização	De um modo geral, o nível de formalização das práticas de GRH é reduzido (numa ou noutra situação é praticamente inexistente), ainda que o nível de formalização possa variar em função do tipo de prática em causa

A leitura do Quadro anterior sugere-nos que estamos perante uma função onde existem ainda muitas lacunas. Estas lacunas são reconhecidas pelos próprios responsáveis, particularmente das organizações da componente social (é a este nível que encontramos as maiores empregadoras) ao afirmarem o seu desejo de ter na estrutura organizacional alguém que pudesse fazer um pouco mais nesta área da gestão. Este desejo ocorre particularmente nas organizações com maior número de trabalhadores, apesar de todos os responsáveis reconhecerem que a gestão dos recursos humanos é uma área onde há sempre muito a fazer e, como tal, uma área sempre “inacabada”.

11.7.3.- As práticas de gestão de recursos humanos desenvolvidas pelas organizações da economia social

O retrato das práticas da gestão de recursos humanos (Quadro 154) partiu do que se consideram ser as práticas mais “tradicionais” desta área da gestão⁷⁸¹:

⁷⁸¹ Partindo de um entendimento semelhante, Davister (2007: 55) tipifica, da seguinte forma, as tendências gerais no que diz respeito às funções da gestão de recursos humanos desenvolvidas na economia social (a autora não teve em consideração a dimensão, o sector de actividade ou os tipos de recursos humanos): 1) funções cruciais, mas delicadas, onde inclui a gestão da motivação e da implicação dos trabalhadores; a gestão da diversidade dos recursos humanos e o desenvolvimento e reforço da cultura de empresa; 2) funções geridas diferentemente (recrutamento e selecção; política salarial; condições e clima de trabalho; estilos de liderança; gestão do tempo de trabalho; gestão dos contratos e gestão das saídas) e 3) funções informais ou quase-inexistentes (planificação de recursos

Quadro 154 - Algumas práticas da GRH observadas nas organizações - componente social e componente cooperativa

	Componente social	Componente cooperativa
Descrição e Análise de Funções	Prática presente em praticamente todas as organizações estudadas e abrange, de um modo geral, a totalidade dos trabalhadores. A existência desta prática encontra a sua justificação em exigências de certificação e no esclarecimento que possibilita às pessoas sobre o que delas é esperado	Prática presente em cinco das cooperativas estudadas; nas restantes não existe. Acrescente-se que na maior parte das situações a existência desta prática se deve a determinado tipo de exigências e não a uma opção estratégica
Recrutamento, Selecção e Integração	Diversidade de fontes de recrutamento e a técnica de selecção privilegiada é a entrevista. A este nível, funciona muito a chamada "rede de contactos"	A prática mais estabelecida (o que não quer dizer que esteja formalizada). O processo de recrutamento e de selecção passa essencialmente pela divulgação de anúncios a nível local, selecção de currículos e pela realização de uma entrevista. O processo depende do tipo de função
Formação	A aposta é essencialmente na formação interna, ainda que a externa também exista (mais orientada para quadros médios e superiores). As áreas de formação são variadas. Em algumas organizações é feito o diagnóstico das necessidades de formação e respectiva avaliação	Apesar da importância generalizada que é reconhecida à formação, esta é gerida de uma forma muito informal e irregular (excepção para uma das cooperativas). Em duas das cooperativas, esta questão é praticamente inexistente
Avaliação de Desempenho	A avaliação de desempenho é feita em algumas das organizações estudadas e, na generalidade dos casos, é anual. No entanto, quem a faz reconhece que se trata de uma prática que precisa de ser melhorada. Nas organizações onde não é feita existe a vontade de a promover, mas os responsáveis alertam sempre para as dificuldades inerentes a uma prática de avaliação	Prática muito pouco presente ao nível das cooperativas. Das nove cooperativas estudadas, apenas em três delas é possível falar desta prática. Acrescente-se, ainda, que numa delas, a avaliação não abrange todos os RH e noutra, só ainda tinha sido feita uma vez
Sistemas de Recompensas	De um modo geral, seguem o contrato colectivo de trabalho em que se enquadram e o que é obrigatório legalmente e não existe, na maior parte dos casos, qualquer outro tipo de benefício. Um número reduzido de organizações afirma "pagar um bocadinho acima da média"	De um modo geral, seguem o contrato colectivo de trabalho em que se enquadram e o que é obrigatório legalmente e não existe, na maior parte dos casos, qualquer outro tipo de benefício
Desenvolvimento de Carreiras	Limitadas perspectivas de carreira (seguem o que está estabelecido ao nível das categorias) e de promoções. Justificação principal: a dimensão da estrutura organizacional e as dificuldades económico-financeiras	Limitadas perspectivas de carreira e de promoções. Justificação principal: a dimensão da estrutura organizacional e as dificuldades económico-financeiras

A leitura do Quadro anterior e a análise das respostas dos responsáveis da economia social entrevistados sugerem-nos as seguintes conclusões:

- a ausência quase sistemática de uma estratégia global em matéria de gestão de recursos humanos;
- uma função pouco estruturada e que é assegurada por diversos actores sociais, em função da dimensão da organização e das dificuldades de gestão;
- as diferentes práticas de gestão de recursos humanos raramente estão integradas entre elas;

humanos; descrição de perfis de funções/organigrama; avaliação da *performance*; políticas de formação; gestão de competências e gestão de carreiras).

- a gestão de recursos humanos é assegurada de forma informal (ainda que possam existir algumas diferenças consoante o tipo de práticas) num número importante de organizações;
- as decisões em matéria de recursos humanos são tomadas, muitas vezes, em função das oportunidades ou das dificuldades encontradas;
- a maior formalidade ocorre ao nível das questões jurídico-legais;
- não se poderá ainda falar, na generalidade dos casos, na existência de uma verdadeira gestão de recursos humanos, isto é, entendida como uma política de gestão traduzida em objectivos a cumprir e em “ferramentas” para aplicar;
- as organizações de maior dimensão apresentam um grau maior de formalização; contudo, nem todas as práticas têm o mesmo grau de formalização;
- algumas práticas estão estabelecidas, mas não estão formalizadas;
- maior formalização das práticas da gestão de recursos humanos na componente social do que na componente cooperativa;
- a repartição de responsabilidades e o tipo de actores implicados na gestão de recursos humanos varia um pouco de organização para organização, em função da sua dimensão, maturidade, tipo de recursos humanos que emprega e, ainda, das competências de quem tem responsabilidades por esta área da gestão;
- é possível observar no discurso destes responsáveis o esforço que têm feito no sentido de dar uma maior transparência, profissionalismo e rigor nas questões que dizem respeito às pessoas; “ ...mas ainda há um longo caminho a percorrer...”;
- uma “estratégia” de gestão de recursos humanos mais orientada pelas regras de sustentação económica do que pelas necessidades organizacionais;
- a economia social deverá melhorar as suas competências como empregadora;
- é preciso melhorar os sistemas de gestão/de estratégia⁷⁸², de planificação e de informação.

⁷⁸² Várias vantagens: clarifica o “caminho” a seguir; permite tomar decisões que podem ter importantes consequências no futuro da organização; ajuda a determinar os objectivos e a forma de os alcançar; melhora o processo de tomada de decisão; melhora a *performance*; ajuda a melhorar a capacidade de reacção face ao meio envolvente; favorece o trabalho de equipa e a troca de experiências; ajuda a melhorar a credibilidade; a imagem e legitimidade da organização; entre outras.

Vejam algumas das práticas da GRH nas organizações da economia social estudadas:

a) Descrição e análise de funções

Estamos na presença de uma prática da gestão de recursos humanos que é possível identificar nas organizações da economia social, ainda que seja mais generalizada nas organizações da componente social⁷⁸³. Muito mais do que uma opção, a existência desta prática é o resultado de imposições exteriores, nomeadamente ao nível das exigências de certificação de qualidade. O conhecimento que esta prática proporciona aos trabalhadores sobre o que deles se espera constitui a principal vantagem que lhe é atribuída pelos responsáveis entrevistados. Talvez por esta razão, na maior parte dos casos, a descrição e análise de funções é feita para todos os trabalhadores. Contudo, pode afirmar-se que é uma prática relativamente recente na maioria das organizações e que é elaborada conjuntamente pelos trabalhadores com responsabilidades em matéria de gestão de recursos humanos e responsáveis organizacionais de outras áreas ou apenas pelos responsáveis de cada área. A forma como executam esta prática é o resultado da observação directa do indivíduo no seu posto de trabalho, da troca de impressões com os trabalhadores e de algumas orientações/sugestões decorrentes dos processos de certificação.

b) Recrutamento, selecção e integração dos trabalhadores

Esta é muito provavelmente uma das práticas de gestão de recursos humanos que mais terá evoluído no âmbito da economia social ou, melhor dizendo, que começa a ter progressivamente alguma formalização⁷⁸⁴. E, sustentamos esta nossa posição na ideia generalizada que nos foi transmitida “... há alguns anos atrás, batia-se à porta da instituição e ficava-se funcionário ... as pessoas iam entrando”. Hoje, a situação é um pouco diferente: por um lado, as condições do mercado de trabalho e de emprego alteraram-se e, por outro lado, o grau de exigência é também muito maior. Exigência esta que é partilhada por vários actores sociais (entre eles, o Estado, os clientes/utentes, os trabalhadores e as próprias organizações da economia social). As respostas dos responsáveis da economia social dão-nos a conhecer esta evolução:

“Sou Presidente do Conselho de Administração há onze anos e funcionário há nove anos ... e ainda hoje se notam alguns problemas resultantes dos primeiros anos de funcionamento: inicialmente as pessoas não foram recrutadas com os devidos cuidados (neste caso, os trabalhadores mais velhos da instituição). Hoje, a admissão só é feita depois de algum tempo na instituição ... há uma espécie de período experimental. Só são admitidos se se perceber que a pessoa renderá na função laboral e humana. Existem hoje outros cuidados no processo de recrutamento e selecção, no sentido de averiguar o grau de envolvimento que as pessoas conseguem ou não estabelecer com a Fundação. No lar de idosos e acamados, esta falha inicial do recrutamento e selecção ainda hoje se nota, por algum feito/postura de alguns trabalhadores ...

⁷⁸³ Apesar desta generalização, alguns responsáveis reconhecem a necessidade de uma maior formalização da descrição e análise de funções.

⁷⁸⁴ Contudo, ainda ouvimos frases como esta: “Não fazemos anúncios. É na base da confiança de quem cá está que indica que tem alguém que poderia ocupar o cargo” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

o que nos dá mais trabalho ao nível orgânico e estrutura dos recursos humanos da Fundação” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social).

“Somos uma instituição com bastantes anos. A instituição tem crescido, o que obrigou a ter mais pessoas. Até há alguns anos atrás não havia preocupação na selecção das pessoas. De facto, entrava quem precisava e quem realmente se disponibilizava a vir ... efectivamente, pessoas que tinham dificuldades económicas, problemas sociais, com frustrações pessoais ... Agora, já há uma preocupação em sermos selectivos ... agora têm entrado pessoas com vocação. Se queremos ter qualidade, temos de ter pessoas à altura” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

Mas se existe a noção de que é preciso avançar na qualidade do processo de recrutamento e selecção e se têm feito esforços neste sentido, não podemos deixar de referir um dos casos com que nos confrontámos: “ ... desde que eu cá estou [há 8 anos] foi feita uma única entrevista de selecção. Em regra o que conta aqui é quem melhor cai nas graças da Direcção” (responsável de um centro social paroquial). Segundo esta responsável, têm sido feito esforços para começar a inverter a situação, mas não têm tido sucesso, como testemunham as suas palavras: “faz-se um parecer técnico sobre um aspecto do funcionamento do Centro. Por exemplo, sobre recrutamento e selecção. Esse parecer diz que só se devem seleccionar pessoas com formação. Entretanto, a Direcção coloca no Centro quem quer. A Direcção não valoriza muito os recursos humanos ... Vão entrando pessoas no Centro ou porque agradam mais à Directora ou aos elementos da Direcção; ou porque existem laços familiares e depois a qualidade do serviço pode ficar ameaçada”.

As organizações da economia social estudadas privilegiam a mão-de-obra local e, também, aquelas pessoas que, num determinado momento, por uma razão ou outra, já tivessem trabalhado na organização⁷⁸⁵. Quanto ao tipo de recrutamento privilegiado, a opção recai, sempre que possível, no recrutamento interno⁷⁸⁶. Esgotada esta primeira opção, o recrutamento externo é o “passo” que se segue. A este nível, são mobilizadas como principais fontes, as seguintes⁷⁸⁷: a consulta ao arquivo de inscrições de pessoas que espontaneamente se dirigiram à organização; a consulta a currículos recebidos; a divulgação de anúncios (jornais, rádios, revistas, missa, juntas de freguesia, universidades, estrangeiro) e os contactos com os Centros de Emprego (neste caso, em muita articulação com políticas públicas de emprego em vigor no momento).

Todo este feedback que nos foi proporcionado pelos responsáveis das organizações da economia social sobre o recrutamento, a selecção e a integração dos trabalhadores sai reforçado quando analisamos as respostas às perguntas nº 30; nº 31 e nº 32 do inquérito por questionário dirigido aos trabalhadores (cf. anexo A): de que forma é que os trabalhadores chegaram à economia social; se realizaram algum tipo de teste/prova/entrevista e, em caso afirmativo, identificá-los(as) e o grau de

⁷⁸⁵ Esta situação ocorre principalmente na componente cooperativa (com destaque para as cooperativas agrícolas), o que se compreende se pensarmos nos “picos” de sazonalidade de algumas delas.

⁷⁸⁶ Ocorre quando face a uma determinada vaga, a organização procura preenchê-la através dos seus próprios empregados, isto é, com alguém interno à organização. Esta situação pode resultar de uma promoção (movimentação vertical) ou de uma transferência (movimentação horizontal) ou, ainda, uma situação de transferência com promoção (movimentação diagonal).

⁷⁸⁷ A escolha de uma ou mais do que uma fonte é influenciada pelo tipo de função em causa.

importância de alguns aspectos no acesso a emprego actual. O Quadro 155 dá-nos a conhecer os resultados obtidos:

Quadro 155 - O recrutamento e a selecção dos trabalhadores na economia social

1- Como chegou até este emprego	
Contactos pessoais (amigos)	25,4
Conhecimentos de familiares	12,1
Inscrição no Centro de Emprego	22,6
Candidaturas a programas	0,9
Resposta a anúncios	3,1
Contacto directo com a organização/instituição	28,8
Candidatura espontânea	7,7
Outra ⁷⁸⁸	28,2
2- % de trabalhadores que realizou algum tipo de técnica de selecção	51,1
3- Importância dos seguintes aspectos no acesso a este emprego (média)⁷⁸⁹	
Nível de formação	2,78
Estágios realizados	2,03
Área de especialização	2,01
Classificação final do curso	1,59
Competências individuais (aptidões, personalidade, conhecimentos,...)	3,16
Experiência	2,31

A chegada dos trabalhadores à economia social fez-se de diferentes formas: “contacto directo com a organização/instituição”; “contactos pessoais (amigos)” e “inscrição no Centro de Emprego”, entre outras. Sobre os aspectos que, no entender destes trabalhadores foram importantes para conseguir o seu emprego, as “competências individuais (aptidões, personalidade, conhecimentos,...)” foram as mais valorizadas. Entre as várias alternativas de resposta a que merece menor importância é a “classificação final de curso” (Quadro 155). Estas respostas remetem-nos para o perfil “ideal” do trabalhador da economia social que nos foi retratado pelos responsáveis das organizações da economia social: “*capacidades de relacionamento, amabilidade, educação, respeito, partilha, aceitação ...*” (director de uma associação de solidariedade social).

A técnica de selecção privilegiada pelos responsáveis da economia social é a entrevista. Esta normalmente é feita por um elemento da Direcção e por um outro responsável (normalmente com responsabilidades de chefia sobre a área onde o candidato irá trabalhar)⁷⁹⁰. De acordo com os dados obtidos no inquérito por questionário, pouco mais de metade dos trabalhadores (51,1%) afirma ter passado por uma técnica de selecção e quem passou, fê-lo através de uma entrevista. Registe-se que algumas destas entrevistas (mas, poucas) foram completadas com a realização de testes psicotécnicos e um ou outro tipo de teste. No entanto, sobre a realização destas entrevistas, temos algumas dúvidas, se algumas delas foram “verdadeiras entrevistas de selecção” e não apenas uma conversa de “acerto de detalhes”. E

⁷⁸⁸ Sintetizando as principais respostas: “por convite”; “através da frequência de um curso” (muitos deles sob a alçada do Centro de Emprego); “através de estágios” (quer curriculares, quer profissionais); “por concurso”; “através de um programa ocupacional”; “através de um curso e de um estágio” e “através do contacto com um membro da Direcção”.

⁷⁸⁹ Escala utilizada na pergunta: 1 (nada importante); 2 (pouco importante); 3 (importante); 4 (bastante importante) e 5 (muitíssimo importante).

⁷⁹⁰ Esta é a situação mais frequente. No entanto, em situações pontuais, esta entrevista também é feita por dois responsáveis, sem a presença da Direcção ou, então, por um único responsável da Direcção.

afirmamos isto, porque, como já tivemos oportunidade de referir, o facto de termos sido nós a inquirir directamente os trabalhadores, nos permitiu uma maior aproximação a toda a realidade e o registo de alguns comentários. E no caso concreto da questão - “Realizou algum teste, prova, entrevista, antes de ser admitido?” - ouvimos este tipo de resposta: “*Sim, na altura vim cá e falei com o Sr. X ... sim, foi uma conversa ... mas na altura não se faziam essas coisas como hoje. Entrava-se ... porque era preciso*”.

Uma vez seleccionado o candidato, o acolhimento é a etapa que se segue. Não podemos dizer que esta etapa obedeça, entre as organizações estudadas, a algum “ritual”. Apenas um responsável refere a existência de um Manual de Acolhimento e foi reduzido o número de responsáveis que abordou directamente este procedimento. No entanto, quem o realiza, para além de uma apresentação institucional e da apresentação do funcionamento geral da organização, aproveita o momento para reforçar o quadro de valores que inspira e orienta a realização das várias actividades. Muito provavelmente, em virtude das características que animam as organizações da economia social, estas devem, no âmbito do seu processo de recrutamento e selecção, recrutar e seleccionar na base de um duplo compromisso: o de uma certa “militância” e o da competência.

c) Formação

A importância concedida à formação é unânime entre os responsáveis da economia social entrevistados⁷⁹¹, ainda que esta seja sensivelmente mais visível ao nível da componente social⁷⁹². Com isto não queremos dizer que, ao nível da componente cooperativa esta questão passe totalmente despercebida, mas na escala das prioridades acaba por ser menos valorizada, o que se traduz, também, na grande informalidade com que é gerida. Contudo, os responsáveis entrevistados não deixam de referir que muito há ainda a fazer nesta matéria, salientando, apesar de tudo, a evolução positiva registada ao longo dos últimos anos. Evolução esta que é o reflexo do aumento do nível de escolaridade da população em geral, do desenvolvimento de cursos (nos mais variados níveis de ensino) mais dirigidos para “profissões da economia social” (na área da saúde, educação, social, por exemplo)⁷⁹³, da presença de oferta formativa, das novas exigências da sociedade e da gestão destas organizações e da existência de programas públicos de apoio. A este propósito, tal como nos afirma um director de serviços de uma associação de solidariedade social:

⁷⁹¹ No estudo efectuado por Nunes, Reto e Carneiro (2001: 108), as várias personalidades entrevistadas identificaram a formação como um dos desafios mais significativos das organizações da economia social. Os autores interpretaram a recorrência ao tema da formação numa tripla perspectiva: i) como uma manifestação de retórica da importância dos recursos humanos que caracteriza muitos discursos; ii) como um reconhecimento das debilidades organizacionais e iii) a crença, ainda que possa ser implícita, de que a ênfase nos recursos humanos e na formação é inerente à natureza destas organizações.

⁷⁹² No caso das misericórdias, alguns responsáveis entrevistados destacam o papel que a União das Misericórdias tem tido a este nível. Uma outra chamada de atenção que é feita para reforçar a importância atribuída à formação baseia-se no facto de, particularmente, nas organizações da área social, os resultados serem solicitados de minuto a minuto, dada a relação de grande proximidade com os utentes.

⁷⁹³ Apesar do muito que se tem feito a nível do ensino da formação, continuam a faltar profissionais de qualificação intermédia para as estruturas organizacionais da economia social.

“(…) há também que reconhecer que têm aparecido programas de apoio e se as instituições estiverem atentas, podem recorrer a estes programas para dar formação aos seus profissionais e aos seus quadros. Nos dias de hoje, existe uma grande preocupação com a qualificação e a certificação destas organizações. É preciso que todos os agentes, dirigentes e funcionários possam estar atentos e disponíveis ... No futuro só conseguirá ter maior sucesso quem melhor preparado estiver. E a este nível têm sido dados passos bastante significativos ...”.

E, esta questão da formação é essencial, se atendermos ao facto do nível de habilitações das pessoas que trabalham na economia social ser considerado pelos seus responsáveis como um dos problemas da economia social⁷⁹⁴:

“A qualificação e a formação dos recursos humanos são um problema. Os recursos humanos têm frequentado formação em várias áreas do domínio social. O problema que temos a este nível está relacionado com as características dos nossos recursos humanos. (...). A maior parte são mulheres, numa faixa etária acima dos 40, com a 4ª classe (no ano passado algumas fizeram o 9º ano). Fazem-se cursos de formação, mas não conseguem pôr em prática o que aprenderam. Provavelmente, aprendem pouco, porque têm muitas dificuldades de aprendizagem” (responsável de um centro social paroquial).

“As Misericórdias têm um grave problema, mas que penso que, nos próximos anos, será ultrapassado e que é o seguinte: quando esta instituição começou a trabalhar, a maior parte dos trabalhadores tinha baixa escolaridade e penso que isto será um problema comum às outras misericórdias, principalmente os funcionários mais velhos (4ª classe e 6º ano). De há dez anos para cá, a situação tem vindo a alterar-se ... com maiores preocupações por parte das Direcções a integrarem pessoas, com o 9º ano, 12º ano e carta de condução (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

“Provavelmente, os recursos financeiros para os recursos humanos não o possibilitam ao nível do recrutamento. A maior parte destas cooperativas não tem esta perspectiva ... e isto é um problema. Têm um técnico de contas, um de planeamento, um de qualidade ... e basicamente têm um técnico comercial ... é essencial formar as pessoas dentro das novas exigências” (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Mas, o reconhecimento deste problema não abrange apenas a economia social, como comprova o testemunho que se segue:

“Eu tenho dúvidas que isto seja só um problema da economia social ... pode-se dizer é que a economia social investe menos do que os outros sectores da economia na qualificação ... E eu acho que sim (...). Tem relação com várias questões. Não são só questões financeiras, mas outras questões. Está fundamentalmente relacionado com a predisposição que os trabalhadores têm para aceitar essa própria qualificação. Sempre que existem cursos de formação na instituição, os principais obstáculos são os próprios trabalhadores. E, às vezes, apetece desistir e há quem desista ... mas a fraca qualificação é horizontal à economia nacional ... o que eu acho é que é mais fácil e mais rápido qualificar noutras áreas do que na área da economia social” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Independentemente da maior ou menor visibilidade que este problema possa ter nos diferentes sectores de actividade, as suas consequências não deixam de se fazer sentir no funcionamento das organizações. Vejamos apenas, um dos exemplos que nos foi retratado: *“Estamos a tentar certificar algumas valências e digo, apenas algumas, porque é um processo muito burocrático e difícil; nem sempre temos os funcionários preparados para enfrentar uma certificação e as exigências a nível de registo são elevadas. Estas dificuldades estão também associadas ao baixo nível de*

⁷⁹⁴ Vários estudos têm indicado este problema do baixo nível de habilitações e de formação (Melo, 2005; Hespanha, *et al.*, 2000; Nunes, Reto e Carneiro, 2001).

qualificação dos trabalhadores, pois a linguagem da certificação é difícil de ser compreendida” (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

Contudo, a identificação deste problema e das suas consequências não é por si só garantia da sua resolução. E, não tem sido fácil, na opinião dos responsáveis da economia social, ultrapassá-lo, sendo o principal obstáculo, em alguns casos, os próprios trabalhadores. Reconhecem que, por vezes, motivar e convencer os trabalhadores sobre os benefícios da formação é uma tarefa difícil, ainda que, em alguns casos (não muitos), tivessem feito referência à maior predisposição das gerações mais novas para frequentar acções de formação:

“Inicialmente, as trabalhadoras aderiram bem às propostas de formação, porque tinham um subsídio de alimentação. E 80 euros no fim do mês davam muito jeito a estas funcionárias. O meio é muito pobre. Quando isto acontecia chegávamos a ter vinte e uma pessoas em formação. Quando deixaram de ter subsídio, tudo passou a ser mais difícil. O que é certo é que a formação é obrigatória; mas hoje participam um bocado pressionadas” (responsável de um centro social paroquial).

Assim, quaisquer que sejam as maiores ou menores dificuldades que a gestão deste problema coloque às organizações da economia social, a formação será um caminho que cada vez mais irão ter de percorrer, quer pela visibilidade do seu papel na sociedade, quer porque será vital para a concretização dos objectivos, sejam eles quais forem. É certo que percorrer este caminho leva o seu tempo mas, como nos diz um assessor de uma santa casa da misericórdia, *“muito provavelmente, as empresas privadas lucrativas, motivadas por outro tipo de pressões, percorrem este caminho bem mais depressa”*. Na maior parte das organizações da economia social estudadas não é feito o diagnóstico das necessidades de formação. Consequentemente, esta é uma matéria que vai sendo “gerida um pouco ao sabor das circunstâncias”. Também são poucos os casos em que é feita a avaliação dos resultados da formação.

A evolução apontada pelos responsáveis das organizações da economia social sobre esta questão da formação reflecte-se nos resultados obtidos no inquérito por questionário: nos últimos cinco anos, 77,9% dos trabalhadores frequentou acções de formação, tendo a frequência dessa formação sido iniciativa da própria organização (a maioria das situações) e dos próprios trabalhadores. Relativamente às razões que motivaram a frequência das acções de formação, entre as três primeiras constam: o permitir adquirir novos conhecimentos e competências; o permitir um melhor desempenho individual e o permitir actualizar conhecimentos. Os dados também revelam que, em alguns casos, a participação foi obrigatória. As áreas de formação frequentadas, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer por iniciativa dos trabalhadores são muito diversificadas. Alguns exemplos: geriatria; primeiros socorros; higiene e segurança no trabalho; pedagogia; psicologia; vinhos; logística; marketing; atendimento ao público; qualidade; contabilidade; cozinha; legislação; novas tecnologias/informática; reabilitação; deficiência; gestão de recursos humanos; gestão de conflitos; infância; línguas; desporto; ensino especial; gestão; grupos em risco; animação; necessidades educativas especiais; formação de formadores; serviço

social; entre as principais. A formação tem decorrido quer dentro⁷⁹⁵ quer fora do local de trabalho⁷⁹⁶ e, de um modo geral, procura abranger a totalidade dos trabalhadores. Apesar de alguns responsáveis lamentarem a pouca disponibilidade/sensibilidade de alguns trabalhadores relativamente à necessidade e importância da formação, o que é certo é que os trabalhadores da economia social fazem uma avaliação positiva da formação, quer do ponto de vista do enriquecimento pessoal, quer do ponto de vista profissional: bastante importante (49,2%), importante (33,6%) e muitíssimo importante (16,8%). No entanto, existe um dado que nos merece uma referência: alguns trabalhadores afirmam como razão para a não frequência de acções de formação nunca terem sido informados sobre esta possibilidade. Para além desta razão, a incompatibilidade de horários, a falta de tempo e a desadequação dos cursos às suas necessidades são também alguns dos motivos evocados.

Apesar dos responsáveis considerarem que existem algumas lacunas ao nível da formação, nem sempre conseguem ultrapassá-las. Os motivos são variados. Para além da pouca disponibilidade/sensibilidade - já mencionada - de alguns trabalhadores em frequentar acções de formação, debatem-se com outros obstáculos: dificuldades económico-financeiras (algumas formações têm custos elevados e nem as organizações, nem os trabalhadores têm os meios necessários para os suportar); dificuldades em “libertar” os recursos humanos para as frequentar (uma vez que, se tal acontecesse, a organização ficaria sem capacidade de resposta a certas situações; esta situação é particularmente notória a nível de quadros técnicos e superiores); a própria repartição geográfica da oferta formativa; desajustamentos dos cursos às necessidades; repetição do mesmo tipo de cursos por parte da oferta formativa; duração dos cursos; pouco aprofundamento de alguns temas e dificuldades em encontrar formação em horário pós-laboral. Devido à conjugação de todos estes motivos, nem sempre a formação tem correspondido às verdadeiras necessidades. As principais lacunas ao nível de formação que são identificadas pelos responsáveis entrevistados (principalmente da componente social) abrangem temáticas como: relações interpessoais; relações com os utentes; gestão de conflitos; ética profissional; lidar com os familiares da população com deficiência; cuidados aos idosos; higiene; etc.

Como notas finais sobre a formação, duas reflexões. A primeira para referir que as organizações da economia social devem não só apostar na formação dos trabalhadores assalariados mas, também, estar atentas às necessidades de formação dos seus trabalhadores voluntários⁷⁹⁷. A segunda, para dar conta de uma realidade que caracterizou, particularmente, dois dos concelhos abrangidos pelo nosso estudo: o peso da indústria têxtil. Há alguns anos atrás, estas empresas encerraram - por motivos variados - que não importa aqui analisar - e com isto muitas mulheres ficaram desempregadas (trata-se de uma indústria, como é do conhecimento geral, em que a

⁷⁹⁵ Neste caso, os formadores tanto podem ser internos como externos. Sobre estes últimos, um responsável de uma associação de solidariedade social fez-nos o seguinte comentário: *“na maior parte das vezes optamos por formadores externos, pois as pessoas acabam por aceitar melhor o que é dito pelos outros, do que se for dito por um elemento da Associação”*.

⁷⁹⁶ Quer no caso da formação interna, quer no caso da formação externa, o tipo de formação ministrado é prioritariamente em sala.

⁷⁹⁷ Apenas uma das organizações estudadas realiza cursos de formação para os seus voluntários.

maior parte da mão-de-obra é feminina). Foi precisamente a economia social que absorveu estas trabalhadoras⁷⁹⁸, onde “elas” também dominam em termos de presença. Este facto foi-nos, aliás, reforçado quer pelo grupo de interlocutores privilegiados, quer por responsáveis da economia social:

“O Interior está a ficar desertificado, as empresas deslocalizam-se, as empresas tradicionais fecham ... A economia social consegue não só absorver esta mão-de-obra essencialmente feminina, como consegue reconverte-la. Por exemplo, os desempregados do sector têxtil com idades compreendidas entre os 40 e os 50 anos, com baixa escolaridade ... há programas do IEFP que não são adequados para estes grupos. Para a área social é possível reconverter ... as nossas auxiliares ... vêm do sector têxtil. É isto porque as actividades que aqui são desenvolvidas são: serviços de proximidade, tratar, cuidar, alimentar, fazer higiene, fazer companhia Na economia social há algum sucesso para reconverter este tipo de mão-de-obra” (director de uma associação de solidariedade social).

No entanto, há também quem faça uma chamada de atenção e que difere da opinião anterior: “... não é fácil reconverter pessoas que durante muitos anos trabalharam num determinado sector de actividade” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social)⁷⁹⁹.

Sobre esta relação entre economia social/mulheres/crise da indústria (neste caso concreto, da indústria têxtil), ocorre-nos partilhar a opinião de Araújo (2006: 19) quando faz a análise das consequências do encerramento de uma determinada empresa para os seus trabalhadores, ao afirmar por um lado que a *história industrial local* e as histórias pessoais se podem entrelaçar e, por outro, o modo como a fragilização territorial se pode traduzir na fragilização das condições de existência de determinados segmentos da população, anteriormente, perfeitamente produtivos e perfeitamente inseridos no mercado de trabalho. Como reforça o autor, “é precisamente aqui que o universo de oportunidades contidas no espaço onde o desemprego é vivido - a *geografia de possibilidades* - se cruza com as características sociais dos indivíduos e as suas trajectórias profissionais, agindo cumulativamente e interactivamente como desvantagens”.

d) Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho consiste na apreciação sistemática, periódica, estandardizada e qualificada, do valor demonstrado por um indivíduo, no seu posto de trabalho, do ponto de vista da organização onde trabalha. Trata-se de uma prática útil para a própria organização, para as chefias e para os trabalhadores.

⁷⁹⁸ Tivemos oportunidade de falar com algumas delas quando aplicámos os inquéritos por questionário. Trabalhadoras que tinham uma vida profissional toda feita no sector têxtil, com 15, 20 e 25 anos de antiguidade e que de um momento para o outro, se viram obrigadas a procurar outras alternativas. Se acrescentarmos ao facto de serem mulheres, a idade de algumas delas, o baixo nível de escolaridade, a interioridade e a ruralidade destes concelhos, o meio conservador/fechado, etc. deparamo-nos com o acumular de um conjunto de desvantagens por parte destas trabalhadoras face ao mercado de trabalho e de emprego. As palavras que nos transmitiram, de uma forma informal, suscitam a seguinte reflexão: ainda que lamentem a perda dos seus postos de trabalho e da importância que a indústria em causa tinha, valorizam o facto de ter conseguido um novo emprego (neste caso na economia social) e de estarem, de um modo geral, satisfeitas com a sua situação actual.

⁷⁹⁹ Estes dois últimos testemunhos pertencem a dois responsáveis do mesmo concelho.

Nas organizações da componente social do nosso estudo, a avaliação de desempenho está presente em 50% destas organizações. Esta avaliação é feita através de uma grelha elaborada para o efeito e, na maior parte dos casos, é anual e para a totalidade dos trabalhadores, mas nem sempre os resultados são discutidos. Como estamos na presença de uma prática ainda não muito desenvolvida, mesmo entre quem já a promove há alguns anos, o que se faz a partir dos seus resultados é muito redutor: ou não tem qualquer utilidade/consequência ou é feita no sentido de valorizar e explorar o potencial dos recursos humanos (o que também é um aspecto importante, mas por si só insuficiente perante o leque de vantagens que esta prática da gestão de recursos humanos pode proporcionar). Apenas um responsável nos refere que existem prémios que são repartidos em função dos resultados da avaliação de desempenho. Quatro organizações ainda não implementaram nenhum processo de avaliação de desempenho. No entanto, estão a desenvolver esforços no sentido de começar a desenvolver esta prática nas suas organizações e esperam poder reflectir os seus efeitos nos salários, na evolução da carreira e nas promoções. Também existem organizações, onde esta prática não existe⁸⁰⁰. Independentemente de as organizações que dirigem desenvolverem ou não a avaliação de desempenho, os responsáveis fazem questão de apontar alguns dos problemas desta prática: os próprios métodos utilizados para avaliar nem sempre são os mais adequados; a subjectividade; a dificuldade por parte dos trabalhadores em compreender a utilidade da avaliação de desempenho e a desactualização dos métodos utilizados.

Das nove cooperativas estudadas, só três (crédito, consumo e ensino) desenvolvem a avaliação de desempenho, ainda que seja ao nível da cooperativa pertencente ao ramo do crédito que este processo adquire uma maior formalidade. Neste caso concreto, a avaliação de desempenho passa por três etapas, que originam três relatórios: auto-avaliação; avaliação pelos colegas e avaliação pelo superior hierárquico. Os relatórios vão para a Direcção. Posteriormente, realizam-se entrevistas individuais e, com base nestes resultados, os seus efeitos podem situar-se a dois níveis: ou a nível financeiro ou a nível de carreira. Todas as pessoas são avaliadas e esta avaliação é feita duas vezes por ano. Nas outras duas cooperativas, numa delas, a avaliação não é feita para todos os trabalhadores e é anual e na outra, só tinha sido feita uma vez⁸⁰¹.

e) Sistema de recompensas

Nas entrevistas aos responsáveis das organizações estudadas e no contacto directo que tivemos com muitos dos trabalhadores, dois elementos surgem como evidentes: por um lado que o salário é o principal, senão mesmo, o único componente da política salarial (e poucos afirmaram pagar um pouco mais para além do que está estabelecido) e que esta respeita essencialmente os contratos colectivos respectivos e

⁸⁰⁰ Alguns responsáveis acabam por justificar a ausência desta prática referindo a dimensão da organização e o facto de as pessoas se conhecerem (“nós sabemos o que cada um vale”). Consequentemente, a avaliação de desempenho acaba por ser informal.

⁸⁰¹ Os responsáveis desta cooperativa esperam que os efeitos da avaliação de desempenho se possam repercutir na carreira, nas promoções e nos salários.

a tabela das IPSS e, por outro lado, que os salários são baixos. Este último elemento resulta ainda mais destacado, quando a comparação salarial, abordada, quer por responsáveis organizacionais, quer por trabalhadores, é feita tendo como comparação o sector público e o sector privado lucrativo. Assim sendo, a pirâmide de remunerações das organizações da economia social limita-se praticamente ao salário base, não havendo espaço para uma componente variável ou para grandes benefícios adicionais/vantagens sociais⁸⁰².

Estamos, pois, perante uma área da gestão de recursos humanos, onde as organizações da economia social têm ainda muito a fazer e deverão apostar na melhoria das condições de trabalho (por exemplo, as horas extra que, por vezes se fazem e não são remuneradas; apostar numa maior individualização da relação trabalhador-organização; desenvolver a remuneração variável e os benefícios sociais; entre outros aspectos).

f) Desenvolvimento de carreiras

As possibilidades de evolução na carreira nas organizações da economia social são muito limitadas, pois elas dependem maioritariamente, para não dizer mesmo totalmente, do que está definido. Recordamos apenas uma organização que nos relatou, por exemplo, um caso de uma promoção. As mudanças de categoria profissional acabam por estar muito relacionadas com a antiguidade. Consequentemente, é fraca a mobilidade em termos de progressão nas carreiras profissionais.

Não tendo como pretensão traçar um retrato exaustivo das práticas de gestão de recursos humanos na economia social, julgámos oportuno apresentar estes dados e reflexões, pois este domínio da gestão acaba por estar relacionado com as próprias questões do trabalho e do emprego e com a forma como as organizações da economia social vão assumindo e desenvolvendo a sua função empregadora. Os dados que obtivemos sobre a gestão de recursos humanos sugerem-nos que estamos, de facto, na presença de uma área, onde também as organizações da economia social se devem empenhar um pouco mais. Mas que factores explicam as especificidades das práticas da gestão de recursos humanos existentes na economia

⁸⁰² Os exemplos dados pelos responsáveis entrevistados revelam precisamente as escassas contrapartidas: o dar alguns dias especiais do ano (por exemplo, em quadras festivas); os dias de folga em troca de horas trabalhadas e a isenção de horário. Estudos realizados em outros contextos nacionais dão-nos igualmente conta desta realidade. O trabalho do Comité Sectoriel de Main-d'œuvre de l'Économie Sociale et de l'Action Communautaire (2006), partindo de uma análise a algumas investigações chegou à conclusão que uma minoria de empregadores da economia social oferece vantagens sociais aos trabalhadores. A dimensão das organizações, o sector de actividade, a taxa de sindicalização e a própria localização geográfica constituem as variáveis explicativas da presença ou não destas vantagens. As investigações indicavam também que existiam importantes diferenças no acesso a estas vantagens sociais em função da situação de cada um dos trabalhadores a nível de emprego. Por sua vez Harrisson e Gervais (2007: 14), referindo-se a uma investigação realizada em duzentas e sessenta e seis organizações não lucrativas, dão conta da existência de limitados planos de benefícios nestas organizações. Já McMullen e Schellenberg (2003) sobre a remuneração variável afirmam não ser uma prática muito frequente e isto pode estar associado a alguns problemas de gestão, profissionalização e dimensão das organizações. Existem algumas práticas avulsas, mas muito limitadas.

social? Davister (2007) apresenta dois tipos de factores explicativos: internos e externos (Quadro 156):

Quadro 156 - Factores explicativos das práticas da GRH na economia social

1) Factores Internos Dimensão Missão Características dos RH Importância do voluntariado Estrutura hierárquica
2) Factores Externos Fontes de financiamento Áreas de actividade Concorrência Mercado de trabalho Legislação Contexto cultural

Fonte: Davister, 2007: 109.

Se, de facto, a gestão de recursos humanos se exerce, muitas vezes, num palco de tensões, esta realidade é ainda mais visível quando consideramos as especificidades da economia social: a falta de meios financeiros; a falta de tempo; a falta de competências em gestão de recursos humanos; a resistência em aplicar instrumentos de gestão utilizados noutra sectores, pois são vistos como desnecessários ou como ameaçadores dos princípios básicos da organização; a resistência interna à mudança; as restrições orçamentais; as expectativas dos trabalhadores, dos utentes e da sociedade em geral; a falta de recursos de todo o tipo; etc. A dependência ao nível do financiamento que caracteriza muitas das organizações da economia social e a situação do contexto actual podem fragilizar estas organizações e impedi-las de terem os instrumentos que lhes permitam planificar o futuro, recrutar pessoal competente e obter fundos (Dow, 2001). Estes obstáculos/problemas podem impedir o desenvolvimento do próprio capital humano das organizações da economia social. De facto, a gestão de recursos humanos é difícil por várias razões: a diversidade de recursos humanos; a diversidade de profissões e de competências mobilizadas; a diversidade de estatutos; as dificuldades financeiras e económicas; as necessidades ao nível da formação e as dificuldades em colmatá-las; a dificuldade de desenvolver percursos profissionais em estruturas pequenas; a dificuldade em encontrar pessoas que correspondam às necessidades; etc.

Consequentemente, os grandes desafios da gestão de recursos humanos na economia social situam-se, de forma significativa, no quadro das suas especificidades. Desde logo, a feminização que caracteriza a sua força de trabalho. Homens e mulheres distinguem-se no que diz respeito aos valores e às aspirações que os animam no seu trabalho, daí que estas diferenças devam ser tidas em consideração pela gestão. Ainda sobre este traço da economia social, ouvimos um responsável dizer *“gerir pessoas não é difícil, gerir mulheres é que é”*. Mas se este “desabafo” é masculino, nos contactos informais que mantivemos com muitos dos trabalhadores e trabalhadoras, também elas nos “segredaram”: *“sabe ... trabalham aqui muitas mulheres e ... isto às vezes é complicado”*. Porque falamos numa das características da mão-de-obra da economia social, dois outros desafios estão associados com duas outras características: o baixo nível de qualificação e a idade dos trabalhadores. Daqui

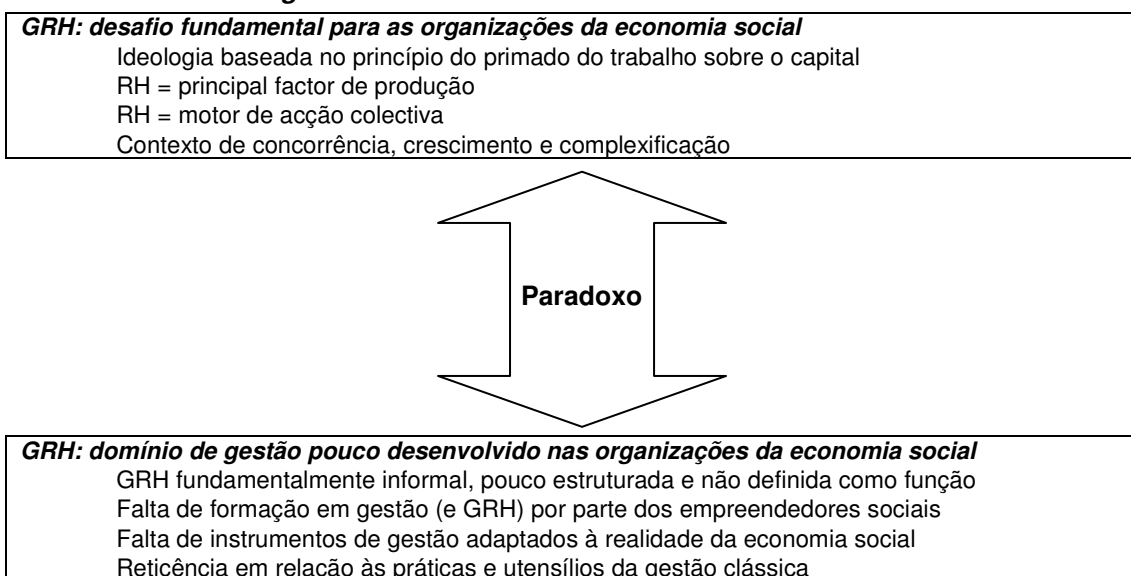
pode decorrer todo um outro conjunto de problemas que importa fazer face: a resistência à mudança; as fracas expectativas; a pouca disponibilidade para processos de aprendizagem; entre outros.

Gerir a diversidade dos recursos humanos e das actividades existentes não é tarefa fácil e, se acrescentarmos que as áreas da gestão carecem ainda de desenvolvimento e formalização em grande parte das organizações, as dificuldades tornam-se ainda maiores, com as inevitáveis consequências no funcionamento destas organizações. A falta de tempo e de recursos servem, muitas vezes, de pretexto para explicar estas carências. As questões comportamentais (o relacionamento interpessoal, a comunicação, a gestão de conflitos, a motivação, etc.), a própria natureza do trabalho e das actividades; o próprio meio envolvente; as condições de trabalho (em termos de remuneração, horários e acumulação de funções); a dimensão de algumas organizações; a falta e a inadequação dos quadros de pessoal; as fragilidades em termos de competências são alguns exemplos dos muitos desafios que são colocados à gestão de recursos humanos e que foram identificados por quem tem responsabilidades nestas organizações.

11.7.4.- O paradoxo da gestão de recursos humanos na economia social

A gestão de recursos humanos é importante em qualquer tipo de organização e, como tal, também o é nas organizações da economia social. Muito provavelmente, a este nível, merecendo até uma atenção redobrada, se considerarmos a moldura de valores que as caracteriza e “os convites” a ela dirigidos para o encontro de soluções de muitos dos problemas actuais. No entanto, de acordo com Davister (2006) observam-se algumas lacunas nesta matéria. Daí a autora falar no paradoxo da gestão de recursos humanos na economia social (Figura 18).

Figura 18 - Paradoxo da GRH em economia social



Fonte: Davister, 2007: 16.

Se é certo que, de um modo geral, há um consenso sobre a importância da função gestão de recursos humanos, independentemente da organização em causa é importante não esquecer que todo e qualquer processo de gestão é contingencial. E, esta importância da gestão de recursos humanos na economia social parece sair reforçada se pensarmos em algumas das suas características mais intrínsecas (Davister, 2007: 17-23):

a) as definições de economia social sublinham o princípio da primazia do factor “trabalho” comparativamente à repartição dos ganhos. Assim, para a economia social, os trabalhadores (remunerados e voluntários) estão no centro do processo de produção. Enquanto que o sector capitalista privilegia a remuneração do capital financeiro e o desenvolvimento do capital técnico, as organizações da economia social privilegiam o desenvolvimento do capital humano. Assim, são levadas a conduzir práticas de gestão que traduzem este valor da primazia do trabalho;

b) os recursos humanos constituem o principal factor de produção das organizações da economia social, porque os recursos financeiros e tecnológicos são limitados (recorde-se que algumas das actividades da economia social são intensivas em mão-de-obra);

c) num contexto de recursos limitados e onde a produção de benefícios não é um fim em si mesmo, mas um meio para realizar a finalidade social, uma organização da economia social funciona essencialmente sobre uma base de compromisso, da vontade e das competências dos trabalhadores. Isto é, para além de serem uma força de trabalho fundamental, os trabalhadores da economia social constituem o “motor” da acção colectiva;

d) a própria evolução da economia social - diversificação das fontes de financiamento; multiplicidade de actores; parcerias; públicos utilizadores; maior número de organizações; equipas de trabalho cada vez maiores; complexificação dos processos de produção/das modalidades de gestão internas; concorrência; necessidades crescentes; etc.).

É, pois, a partir destas constatações que a autora afirma que as observações do terreno mostram que este domínio da gestão é muito pouco desenvolvido na economia social e que raramente utiliza os “instrumentos clássicos” da gestão de recursos humanos⁸⁰³. Daí o paradoxo. Paradoxo este que também identificamos no discurso dos responsáveis entrevistados uma vez que, de um modo geral, todos reconhecem a sua importância, mas todos reconhecem igualmente que se trata de uma área onde “ainda há muito a fazer”.

⁸⁰³ A autora apresenta algumas justificações para este “comportamento”: i) os responsáveis pelas organizações da economia social têm, normalmente, uma formação; mas poucas competências em matéria de gestão e, particularmente, em gestão de recursos humanos. Vão gerindo através da experiência que vão acumulando e frequentando algumas formações para ultrapassar eventuais lacunas; ii) a economia social tem especificidades ao nível da gestão de recursos humanos e, que naturalmente, precisam de instrumentos de gestão adaptados. São raras as investigações científicas e os projectos de apoio à gestão em economia social, particularmente em questões ligadas à gestão de recursos humanos. Esta tarefa não será fácil, pois os dirigentes devem simultaneamente encontrar os instrumentos clássicos mais pertinentes, formarem-se, respeitando sempre as características intrínsecas da economia social e iii) o fraco desenvolvimento de instrumentos de gestão em economia social aponta para factores “objectivos” e “ideológicos”. O tipo de missão e o quadro de valores destas organizações dificultam a quantificação desta realidade.

11.8.- Economia social: alternativa ou complemento?

“Será a economia social um complemento ou uma alternativa?” foi uma das questões colocadas ao conjunto dos três grupos de entrevistados: interlocutores privilegiados; responsáveis das organizações da componente social e responsáveis das cooperativas. É importante registar que a maior parte das respostas a esta questão foi dada tendo como ponto de comparação o Estado. Assim, para a maior parte dos interlocutores privilegiados, a economia social é vista como um complemento à acção do Estado⁸⁰⁴:

“Espero que nunca sejam entendidas como alternativas, mas sim como um prolongamento do papel do Estado, mais no sentido do complemento ... apesar de existir a ideia de que o Estado tem de resolver tudo ... isto é uma ideia infeliz e cómoda ... as instituições têm de ser parceiros activos do Estado e este não se pode divorciar delas; mas as instituições não se podem divorciar das responsabilidades para as quais foram criadas ... devem estar atentas e ter alguma autonomia ... Não são alternativas, mas vias/caminhos para chegar ao terreno mais rapidamente” (vereador de uma autarquia).

“A economia social é complemento, pois o Estado não consegue fazer tudo sozinho” (responsável da área social de uma câmara municipal).

“Complemento ... alternativa, não... quem deve desenvolver algumas actividades, deve ser quem as consegue fazer melhor e com mais economia de custos ... quem consegue fazer uma gestão melhor dos custos ... a economia social é complementar.... Como alternativa, não ...” (governador civil de um dos distritos).

Para a maioria dos actores da economia social, quer da componente social, quer da componente cooperativa, ela é vista como alternativa. Eis alguns dos testemunhos dos responsáveis das organizações da componente social (Quadro 157):

Quadro 157 - A economia social vista como alternativa

“É quase exclusivamente, a única resposta que existe. O Estado tem estado a demitir-se nas suas respostas sociais. Basta ver o caso dos idosos em termos de equipamentos sociais, em termos de resposta em lar, centro de dia, serviço de apoio domiciliário ... não existem respostas públicas ... E, de facto nós temos casos na Unidade que precisavam de ser encaminhados para outro lado. Mas não existem respostas ...” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).
“Neste momento, são verdadeiramente alternativas. Se fechassem por qualquer motivo ... seria um colapso para a população a quem prestam assistência. Basta ver o nosso pequeno concelho, em que prestamos a nossa acção a cerca de 180 utentes e, sendo um meio rural e abandonado, é o único refúgio que as pessoas têm. O Estado não tem capacidade para fazer isto ... Conheço bem as necessidades locais. Só muito recentemente as câmaras municipais começaram a ter jardins-de-infância nas freguesias, isto ao nível das crianças. Ao nível da terceira idade, as câmaras municipais não têm intervenção nenhuma ...” (presidente de uma fundação de solidariedade social).
“A alternativa. No caso concreto desta resposta, a única resposta. A prova são os acordos com a Segurança Social. No CAO temos acordo para 15 utentes e temos a frequência de 20 e vamos alargar independentemente da Segurança Social alargar o acordo que entretanto já foi solicitado. Vamos alargar a lotação. O mesmo se passa com o lar residencial que tem capacidade para 10 utentes e têm em média 12 e não frequentam mais porque não há condições para tal” (director de uma associação de solidariedade social).
“O Estado não tem outra alternativa senão continuar a apoiar estas instituições; porque caso contrário fica sem respostas sociais para muitas pessoas. Na maior parte dos casos, estas instituições são a única alternativa, porque muitas vezes é o próprio Estado que bate à porta das instituições da economia social a pedir ajuda” (responsável de uma associação de solidariedade social).

⁸⁰⁴ O reconhecimento por parte do Estado do papel complementar atribuído às organizações não lucrativas é também referido por Hespanha *et al.* (2000: 145).

Quadro 157 - A economia social vista como alternativa (cont.)

“Acho que são alternativa. Ainda há pouco tempo estive numa cerimónia pública onde estive o Ministro da Solidariedade, em que o Ministro disse que o apoio a idosos em Portugal é feito 97% pelo sector social. Fazemos o papel do Estado. O Estado subcontrata o sector social para o fazer. O Estado tem na economia social um parceiro incontornável que presta e faz a esmagadora maioria dos serviços” (director de uma associação de solidariedade social).

“Alternativa. A economia social é um actor absolutamente incontornável. Porque se o Estado substituísse a economia social, o tamanho do Estado quadruplicaria. As IPSS empregam 200 mil pessoas. O Estado se o fizesse passaria para 600 mil pessoas (porque é menos eficiente) e faria um serviço que provavelmente não seria igual em termos de qualidade” (director de uma associação de solidariedade social).

“São mesmo a única alternativa para a população-alvo a que nos dirigimos (...). Nós por norma recebemos jovens que são encaminhados pela Escola e que por alguma razão, acham que não há possibilidades de lá continuarem. Os que vêm para a formação profissional, a mesma coisa ... são jovens para os quais, muitas vezes, as portas do Estado já se fecharam ... Quando chegam aqui, vamos dar o máximo pelos nossos utentes e tentamos inverter o rótulo que vem de trás: o jovem delinquente, o jovem incapaz ... todos os técnicos têm incutido esta ideia: ele é capaz, ele consegue. E a prová-lo estão os casos de sucesso que nós temos. A equipa de trabalho está empenhada. Conforme o período de permanência/de formação, o jovem que sai não é o mesmo que entrou ... tudo é trabalhado: não só o trabalho; mas a moral, a educação, o comportamento ... têm aqui a oportunidade que não é dada lá fora. Na escola existe uma turma de 30 e se há dois que não encaixam, dão primazia aos 28. Aqui tratamos estes dois. Para nós é uma mais valia trabalhar com estes jovens” (directora executiva de uma associação de solidariedade social).

Comentando com um responsável de uma associação de solidariedade o facto da maioria dos interlocutores privilegiados atribuírem um papel de complemento à economia social, este responsável responde da seguinte forma: *“O poder político vê a economia social como complemento, porque o poder/Estado assumiu que é o Estado que faz solidariedade, que é ele que presta os serviços de saúde, que trata das pessoas com deficiência ... quando isto nunca foi assim. Mas isto está relacionado com preconceitos políticos. A solidariedade de proximidade sempre foi aquilo que salvou as pessoas ... e isto ainda hoje acontece e, se calhar nos dias de hoje, cada vez mais. A solidariedade de proximidade sempre foi a grande almofada social. Mas, é claro que o Estado também faz coisas ...”*

E os responsáveis da componente cooperativa acentuam a natureza alternativa devido ao facto de serem a única resposta possível para os seus associados:

“Muitos dos produtores vivem disto. É a base da sua economia. Muitos deles só vivem da produção e dos resultados da venda; conseqüentemente, a cooperativa tem uma responsabilidade acrescida junto destes produtores ... estão a produzir um produto e confiam em nós ... confiam em nós e temos de vender ao melhor preço” (director-geral de uma cooperativa agrícola).

“Se não fosse a cooperativa, o que seria da maior parte dos agricultores que produzem vinho? O que seria deles? Não tinham a quem vender” (presidente de uma cooperativa agrícola).

“Ela deveria ser teoricamente um complemento do Estado. Todos estes órgãos [referindo-se aos componentes da economia social] de um modo abrangente deviam ser um complemento do Estado. Mas, na maior parte das vezes, ela é um substituto do Estado. Fala-se do apoio à terceira idade ... porque o Estado não tem resposta ... o Estado a este nível tem muito pouca resposta ou mesmo nenhuma. Grande parte dos jardins-de-infância são IPSS e algumas, actualmente, não têm capacidade de resposta. Existem listas de espera enormes ... No privado, podem existir vagas, porque aí as mensalidades são mais caras” (responsável de uma cooperativa de consumo).

Relativamente àquilo que é a nossa resposta a esta questão, ocorre-nos afirmar que o *boom* destas organizações, particularmente da componente social - *boom* este apoiado e incentivado pelo Estado - ocorreu no sentido de um complemento à acção do Estado (ainda que inicialmente muito marcado por uma

dimensão caritativa/assistencial). O que é certo é que muitas situações sociais e, tivemos oportunidade de comprovar isto no próprio terreno, não encontram outro tipo de resposta a não ser nas organizações da economia social, pelo que em alguns casos, elas são mesmo a única alternativa⁸⁰⁵. Contudo, este papel alternativo (que se poderá acentuar perante as novas questões sociais), só se efectuará plenamente, se estas organizações conseguirem ser mais independentes do Estado, no que diz respeito às fontes de financiamento, não esquecendo que, quando falamos de economia social, estamos a falar de um universo muito diversificado, pelo que generalizações são sempre prudentes. Mas a concretização deste papel não será apenas fruto da transferência das tarefas do Estado, mas também do amplo campo de oportunidades que se têm colocado a estas organizações e que exige também um repensar dos papéis dos vários actores sociais, a que não é alheio o desejo da economia social participar nas múltiplas esferas da sociedade. Como nos diz Almeida (2010: 147), “a delegação crescente das funções de provisão que o Estado tem confiado às organizações do terceiro sector, na área do bem-estar social, deve ser explicada não só pelas próprias transformações do Estado, como também, pelas próprias especificidades do terceiro sector, enquanto mecanismo singular de coordenação económica”.

Sobre esta questão também se pronuncia Licínio Lopes (2009: 265-266): “ ... existem inúmeras tarefas de inegável relevância colectiva cuja prossecução ou prestação directa aos cidadãos não cabe hoje ao Estado, e designadamente à forma de Estado Social, mas sim a um conjunto de entidades cuja criação é fortemente estimulada pelos poderes públicos, funcionando nuns casos como instituições que prestam serviços alternativos aos fornecidos pelo sistema públicos, noutros serão complementares dos serviços prestados pela Administração ou funcionando mesmo como entidades que se substituem ao Estado na prestação desses serviços, suprimindo ou colmatando as lacunas do sistema público, e noutros ainda, o que é cada vez mais frequente, como delegatárias de tarefas ou serviços que, por via contratual, em regra, lhes são confiados pela Administração (...) ... em certas áreas ou domínios estamos perante um fenómeno de terciarização do Estado Social, e que este se propôs concretizar, são hoje desenvolvidas, não directamente pela Administração, mas por entidades integradas no terceiro sector (...). À ideia original de mera complementariedade das organizações em relação aos serviços prestados directamente pela Administração, parece suceder, em certos domínios característicos do Estado Social, a ideia de substituição dos próprios poderes públicos”.

⁸⁰⁵ Para este papel alternativo, concorrem: a extensa omissão do Estado quanto à universalização de serviços assistenciais básicos, uma clara tendência de privatização (indiscriminada) ou a retirada do Estado da providência social directa, sem assegurar a garantia do direito de acesso e da responsabilidade de completar e suprir lacunas de provisão privada (Hespanha *et al.*, 2000: 172).

11.9.- Os contributos da economia social

Ao longo deste capítulo, sempre que possível e que se justifica, temos vindo a apresentar os resultados numa tripla perspectiva: interlocutores privilegiados; responsáveis das organizações da componente social e responsáveis cooperativos. O mesmo acontecerá nesta análise dos contributos, apesar de alguns deles terem merecido grande consenso. Como já tivemos igualmente oportunidade de referir, o discurso dos responsáveis cooperativos foi muito centrado no universo cooperativo, o que também se reflectiu na análise dos contributos.

Se existe contributo da economia social que merece unanimidade entre o nosso conjunto de entrevistados, esse contributo incide sobre a sua importância na **criação de emprego**⁸⁰⁶, destacando-se, neste potencial, a sua capacidade de absorção de mão-de-obra feminina. Este contributo encontra igualmente a sua confirmação na caracterização dos estudos de caso (número de trabalhadores), quer da componente social, quer da componente cooperativa (cf. Quadro 89 e Quadro 90 - capítulo 9 da Parte II) e no número de trabalhadores da economia social nos vinte e um concelhos (cf. Quadro 84 no capítulo 9 da Parte II). Importa, ainda, acrescentar que a maior parte das organizações da economia social (componente social) conheceu uma evolução no número dos seus trabalhadores ao longo dos últimos anos, estando esta dinâmica essencialmente associada ao crescimento das próprias organizações. No entanto, nuns casos, essa evolução foi mais significativa do que noutros (cf. Quadro II.26, em anexo). Quanto à perspectiva sobre a evolução do emprego, nove organizações perspectivam o aumento do número de trabalhadores e atribuem como causa principal para este aumento o desenvolvimento quer das actividades existentes, quer de novas actividades; cinco organizações apostam na manutenção dos seus recursos humanos; uma admite a possibilidade de diminuição; duas apostam na manutenção, ainda que não excluam totalmente a possibilidade de um aumento (ainda que pouco significativo) e uma organização faz depender a sua avaliação do que for a evolução da própria organização e do contexto actual. No que diz respeito às cooperativas, a leitura dos dados sugere-nos uma certa aposta na estabilidade (cf. Quadro II.27, em anexo). Quanto à perspectiva de evolução dos recursos humanos, os responsáveis cooperativos são mais cautelosos, não conseguindo, em alguns casos, antecipar uma resposta ou fazendo depender esta evolução, do contexto ou do que possam ser as opções estratégicas seguidas. Apenas uma cooperativa admite a possibilidade de aumentar o número de trabalhadores e uma outra admite precisamente a hipótese contrária, ou seja, a diminuição do número de trabalhadores.

A informação recolhida ao nível deste contributo - criação de emprego - é muito expressiva, pelo que não foi tarefa fácil seleccionar alguns testemunhos. Começemos

⁸⁰⁶ Na investigação realizada por Reis (2003: 225-226) é abordada a avaliação que as organizações do terceiro sector fazem sobre o seu papel na criação e estabilização do emprego. As principais respostas foram: “a capacidade de criação de emprego” e a “criação de emprego estável”. Outras respostas assinaladas: “contribuir para a diminuição do desemprego na área de abrangência”; “contributo para o emprego em áreas inovadoras” e “admissão de pessoas com menor qualificação”. Como aspectos menos valorizados, as organizações referiram “a criação de formas de trabalho não remunerado”.

por aqueles que olham “de fora” para a economia social, isto é, o grupo dos interlocutores privilegiados:

“ ... eu acho que a economia social está cada mais presente na economia global de qualquer concelho. O peso que a economia social tem no nosso concelho é muito grande. A segunda maior empregadora do concelho é a Santa Casa da Misericórdia, logo a seguir à Câmara Municipal ... e isto diz tudo ... todas estas instituições, das maiores às mais pequenas são um sustentáculo do nosso concelho ... A economia social é hoje decisiva no equilíbrio económico de qualquer comunidade ... o peso é cada vez maior ... a economia social por si só vai ganhando terreno e tendo cada vez mais importância” (vereador de uma autarquia).

“Têm uma grande importância a nível de emprego, nomeadamente porque no concelho não há uma grande tradição de indústria vocacionada para mão-de-obra feminina” (presidente de uma autarquia).

“A economia social ajudou a ultrapassar a crise dos têxteis pela qual o concelho passou ... as IPSS e o crescimento que entretanto tiveram foi motivado não só pelo envelhecimento que exigia uma resposta, mas também pela necessidade de criar outro tipo de oportunidades de emprego e de trabalho e ajudaram a combater o desemprego (...). Na altura da crise dos têxteis estas pessoas tinham 30 anos e baixas qualificações ... A economia social foi uma saída airosa para a crise do têxtil” (vereadora de uma autarquia).

“Em termos económicos, principalmente nas freguesias rurais tem um significado importantíssimo, porque é onde as pessoas têm menos possibilidades de trabalho ... então, aí, sobretudo as mulheres encontram o primeiro emprego e algumas senhoras já com alguma idade ... mas é a forma de encontrarem um trabalho e ficarem com um salário permanente e mensal ... neste aspecto, tem ajudado - eu não diria a fixar gente - tem ajudado a que saia menos gente das freguesias, daqueles que ainda têm possibilidades de trabalhar ... Nós temos uma cobertura muito razoável e muitas pessoas a trabalhar (...). A nível das IPSS, são instituições com um peso bastante grande a nível do trabalho em si ... mas que não é muito bem remunerado ... é um trabalho indiferenciado ... embora também, muitas das associações comecem a sentir a necessidade de ter técnicos superiores ... e começam a virar-se para esta exigência ... começa já a haver um entendimento diferente de como tratar os casos nesta área. Mas, não podemos nesta área falar só na parte dos idosos. Temos instituições que se dedicam à população com deficiência até aos jovens em risco ... tudo isto traz e tem um contributo muito importante” (governador civil de um dos distritos).

Quanto ao retrato que fazem do emprego criado pela economia social uma característica que lhe é apontada é a sua feminização. Para além desta característica, definem a mão-de-obra da economia social como uma mão-de-obra local, com baixas qualificações e que acaba, muitas vezes, por ser formada nas próprias instituições. Reconhecem, apesar de tudo, o empenhamento destas organizações na melhoria do nível de qualificação e de formação dos seus recursos humanos. De um modo geral, identificam, também, a estabilidade do vínculo contratual:

“Genericamente, penso que há estabilidade. Não se utilizam as pessoas para ocupar um determinado posto de trabalho ... para depois serem dispensadas ... Mesmo quando recorrem aos programas ocupacionais, ficam com estas pessoas ... tomáramos nós que este fosse o comportamento de outras instituições” (vereador de uma autarquia).

“Entram numa situação precária, mas com o tempo, os próprios dirigentes acabam por transformar esta situação numa situação de estabilidade” (responsável da área social de uma autarquia).

“Nenhuma instituição destas se pode governar com emprego instável ... os POC ajudam a minorar certas despesas ... a maior parte do emprego é estável” (representante da Igreja de um dos distritos).

“Um emprego cada vez mais estável, pois fazem protocolos com o Estado para prestar um conjunto de serviços e são instituições que começam a ter a obrigação de dar respostas de forma permanente ... e têm de estabilizar o seu quadro ... não podem existir instituições destas com um quadro móvel ... têm de ter um quadro estabilizado ... para que os cuidados sejam melhor

prestados ... Mulheres, jovens ... A maior parte frequentou cursos de formação ..." (governador civil de um dos distritos).

"Começam com os estágios profissionais, com os POC ... mas gradualmente vão dando alguma estabilidade às pessoas ... até porque se dão conta de que não vale a pena estar sempre a ensinar não leva a muito bons resultados ... de um modo geral ... têm uma base fixa de trabalhadores" (governador civil de um dos distritos).

Opiniões semelhantes sobre a capacidade empregadora são igualmente manifestadas pelos responsáveis das organizações da componente social:

"São importantes empregadoras e, no meio rural, ainda mais, pois os empregos escasseiam" (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

"No contexto socioeconómico em que nos encontramos, há uma característica e é uma *janela de oportunidades* que estamos a tentar perceber até onde podemos ir e que é o seguinte: a presença do sector primário e o envelhecimento da população levantam problemas na comunidade muito interessantes, mas também muito complicados ... Há períodos em que não há mão-de-obra e estamos a verificar que somos muito úteis na satisfação das falhas de mão-de-obra. Compensamos a falha de mão-de-obra. Temos empresas de inserção há 7 anos e nunca tivemos problemas de escassez de solicitações dos agricultores, para um grupo médio de 5 a 7 trabalhadores. [No momento da realização da entrevista, época de vindimas e colheita das maçãs, tiveram no terreno uma média de 22 trabalhadores]. Com isto, há um triplo ganho: na economia local que tem mão-de-obra e assegura a realização das várias tarefas agrícolas, pois há quem as possa assegurar (os agricultores ficam satisfeitos porque têm mão-de-obra disponível e com isto ganha o sector agrícola), a própria Associação financeiramente tem um retorno (algum financiamento para sustentação das actividades) e a dignificação dos deficientes, que são remunerados (valorização pessoal). Não sei se os outros sectores de actividade conseguem ganhar em tantas frentes quanto a economia social" (director de uma associação de solidariedade social).

A capacidade empregadora da economia social é também reconhecida pelos responsáveis cooperativos, como comprovam algumas das palavras que se seguem: i) "*Obviamente que funciona como uma entidade significativa de mão-de-obra - uma entidade empregadora importante - o que tem algum peso na economia local (...)*" (director de uma cooperativa de ensino) e ii) "*A capacidade empregadora - o que é significativo no Interior do país, onde há cada vez maiores dificuldades em empregar pessoas*" (director-geral de uma cooperativa agrícola). Inerente a esta capacidade criadora está também a sua capacidade na preservação de certos ofícios, profissões e tradições, ainda que a visibilidade desta última capacidade esteja muito relacionada com o ramo cooperativo a que pertence cada cooperativa.

Com um grau de reconhecimento semelhante ao contributo da criação de emprego, surge a capacidade que a economia social tem de **responder às necessidades locais**. "*O papel primeiro é a resposta aos problemas sentidos pela sociedade*" (director do Centro Distrital da Segurança Social de um dos distritos). Desta forma, este é também um dos contributos mais consensuais. Aliás, a sua importância sai reforçada se pensarmos, tal como vimos, que as necessidades do meio envolvente/locais constituem, muitas vezes, o mote destas iniciativas. Elas permitem ajudar a resolver alguns problemas dos concelhos onde estão localizadas e a dimensão vai crescendo à medida que crescem as necessidades da população. Frequentemente, constituem a única resposta existente e prestam serviços muito diversos.

As organizações da economia social são importantes dinamizadoras da **economia local** e contribuem para uma vivência mais rica do/no próprio meio:

“Na criação de riqueza, na dinamização do tecido local, na dinamização do comércio ... tudo o que mexe com a economia ... o emprego que cria, trás tudo o resto” (vereador de uma autarquia).

“Representam uma pequena economia” (técnica de serviço social de uma autarquia).

“Considero que as instituições da economia social são importantes para as localidades onde estão, não só devido ao serviço que prestam, mas também pela capacidade de emprego e pela pujança que têm. Se a instituição crescer mesmo com serviços de âmbito nacional, é evidente que a terra ganha; pois os postos de trabalho são criados aqui, a riqueza é criada aqui; as pessoas que cá vêm gastam aqui o seu dinheiro. Estas instituições são também um importante motor de desenvolvimento económico. Esta componente de desenvolvimento económico é também muito importante (director de uma associação de solidariedade social).

Toda a mobilização de recursos que é feita pela economia social ajuda a combater a desertificação de certos concelhos e funciona como uma espécie de pólo que tem um papel importante na **fixação das pessoas**: *“as cooperativas fazem parte da economia social e a cooperativa de artesanato do nosso concelho está sedeadada numa antiga escola primária e permitiu a fixação de um grupo de mulheres, que através do seu trabalho consegue o seu sustento (caso contrário, poderiam eventualmente ter saído do concelho para procurar trabalho) e contribuem para a não desvitalização de uma zona mais rural, mais de serra ...”* (responsável da área social de uma autarquia).

Tendo em conta a natureza dos contributos da economia social expostos, surge um outro que lhes anda associado e que diz respeito ao papel da economia social enquanto **motor de desenvolvimento local**:

“Vantagens em termos de produto: eu costumo dizer que quando bebemos um vinho de uma cooperativa, estamos a beber um vinho de uma região, de uma zona ... o que é uma garantia. No caso de uma empresa privada essa garantia poderá não existir, porque compram uvas fora. Aqui só recebemos uvas dos sócios” (gestor de uma cooperativa agrícola).

“Importante motor de desenvolvimento local” (director de uma cooperativa de ensino).

“Acredito que sim e penso que isso se irá intensificar. Acaba por ser uma instituição de crédito que está ao serviço da região onde está inserida e, portanto, a partir do momento em que existe toda esta canalização de investimento para dentro do concelho, directa ou indirectamente, está a desenvolver a área do concelho e da própria Caixa” (responsável de uma cooperativa do ramo crédito).

“É importantíssima ... por exemplo, nos concelhos mais afastados dos eixos viários estruturantes do distrito é a economia social a grande âncora de desenvolvimento e de empregabilidade. Na generalidade dos concelhos é cada vez mais importante e relevante” (governador civil de um dos distritos).

Este papel da economia social enquanto motor de desenvolvimento local concretiza-se de diferentes formas. Entre elas, destacamos: a relação estreita/próxima com o meio/o local; a forma particular como gere a dimensão económica e social das suas actividades; a mobilização de diferentes recursos e de actores sociais (neste caso, com forte aposta em todo o tipo de recursos endógenos) e a dinamização de actividades variadas no sentido de satisfazer as necessidades existentes.

Em resumo: a criação de emprego; a satisfação das necessidades locais; a dinamização da economia local; a fixação das pessoas e a promoção do desenvolvimento local constituem a matriz de referência de todo o conjunto de entrevistados relativamente aos contributos da economia social. Numa leitura mais “fina”, destacaríamos um contributo que foi particularmente referido pelos responsáveis cooperativos (com ênfase para o ramo agrícola) e que diz respeito à importância das cooperativas na defesa da agricultura e dos agricultores e do espaço/mundo rural:

“É a única forma que os agricultores têm ... um agricultor não tem de ser um empresário, não pode ser um empresário também ... o agricultor tem de ser cada vez mais profissional para conseguir responder às exigências de qualidade do produto ... isto parece-me fundamental ... ele não tem de saber vender maçã ... porque senão estamos a confundir tudo ... o agricultor não tem de saber normalizar produto ... tem de saber produzir um produto em consonância com o que exigimos e de acordo com o que o mercado exige. Nós temos um sector técnico que dá apoio nestas exigências e, portanto, há aspectos com os quais o agricultor não precisa de se preocupar. As cooperativas são uma forma de, e penso que esta é a lógica, caso contrário não faria sentido, dar apoio à pequena dimensão. Se nós temos uma agricultura, na maioria dos casos de pequena dimensão ... esta precisa de resposta” (responsável de uma cooperativa agrícola).

“O sector cooperativo é hoje a coisa mais necessária no Interior. Nós temos aqui uma cooperativa de vinho, de uvas e ao passar aqui vê muita vinha por todos os lados ... se tivéssemos aqui uma cooperativa de cereais, certamente que todos os terrenos estavam cultivados; como não temos, existem muitos terrenos abandonados. Quando apareceu o sector cooperativo foi para beneficiar os produtores” (presidente de uma cooperativa agrícola).

“O sector cooperativo tem sempre mais vantagem do que qualquer outro produtor. Um produtor com 5000 ou 10000 garrafas vendê-las num hipermercado? ... Difícil ... só se lá tiver um amigo” (presidente de uma cooperativa agrícola).

“A preservação do espaço rural ... porque também tem esta particularidade ... vamos fomentando os pomares existentes e o aumento de novos pomares. E, hoje, com as candidaturas que apresentamos ... vamos tentar aumentar a produção desta região, para mais 160 hectares, o que é significativo para se manter esta cooperativa. Porque esta cooperativa hoje, está preparada para trabalhar com 6000 toneladas e estamos a trabalhar com 3600-4000 toneladas. A maior parte dos nossos produtores está com idade avançada. Se houver aqui um esforço e um incentivo junto dos potenciais produtores para aumentar a área da produção, renovarem o pomar e fazerem novas plantações podemos manter-nos nos próximos anos (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Para além dos contributos já apresentados, outros são referidos, ainda que de uma forma não tão frequente. Vejamos alguns exemplos: a importância do conteúdo relacional dos serviços prestados, particularmente das organizações da componente social; a qualidade; o preencher as lacunas do Estado; a economia de recursos; a proximidade da intervenção; a coesão social e territorial; a produção de bens e serviços em diversas áreas (social, saúde, educação, cultura, ambiente, etc.); o domínio do combate à exclusão e à pobreza, através do desenvolvimento de acções e projectos; o estímulo à participação das populações e à sua capacidade empreendedora; a mobilização de capacidades endógenas; a transmissão de conhecimentos; entre os principais.

Desta forma, estes contributos sugerem ser possível afirmar que o que a economia social tem proporcionado tem sido significativo e que os seus contributos são mesmos plurais (cf. capítulo 8 da Parte I). No entanto, a economia social é “muitas vezes uma realidade semioculta, sequestrada ao conhecimento geral ou sepultada por abordagens que se demonstraram sempre insolventes. Os agentes da economia

social têm demonstrado com os seus feitos que os seus projectos funcionam, que são úteis às pessoas e à sociedade em que operam. Que o seu trabalho social e empresarial é modelo, comprometido e leal com os seus princípios. Mas, também, têm demonstrado que actuam sem causar danos colaterais, pensando nas pessoas e não exclusiva ou prioritariamente nos resultados económicos. Está a deixar claro que promove um desenvolvimento equitativo, humanizado, carente de agressividade” (Uralde, 2008a: 12-13). Mas, estes contributos precisam e devem ser conhecidos e potenciados.

11.10.- Os problemas da economia social

O Quadro 158 sintetiza aqueles que são, na opinião do conjunto dos nossos entrevistados, os principais problemas da economia social:

Quadro 158 - Os principais problemas da economia social

<p>1- Na perspectiva dos interlocutores privilegiados:</p> <ul style="list-style-type: none">- a qualificação dos recursos humanos- os constrangimentos económico-financeiros- a falta de uma cultura de parceria- a falta de formação de alguns dirigentes- a dependência face ao Estado (alguns interlocutores referiram, também, a dependência face à autarquia)- os problemas de gestão⁸⁰⁷
<p>2- Na perspectiva dos responsáveis das organizações da componente social:</p> <ul style="list-style-type: none">- o desejo do poder político colocar uma resposta social em “cada capelinha”- as ligações à política- a dependência face ao Estado- a dimensão de algumas iniciativas⁸⁰⁸- o funcionamento das Direcções com base no voluntariado/as dificuldades de renovação dos órgãos sociais/pouca dinâmica associativa- a dificuldade de conciliar, ao nível da gestão, a dimensão económica e social- a burocracia/o desfasamento das políticas em relação à realidade e as mudanças de políticas/a dispersão por vários ministérios- a qualificação e a formação dos recursos humanos- a falta de reconhecimento da economia social- a economia social está mal representada- a dependência de algumas organizações em relação a algumas respostas sociais⁸⁰⁹- a fragilidade financeira dos utentes⁸¹⁰

⁸⁰⁷ Vários interlocutores privilegiados abordam este problema da economia social, reafirmando igualmente que os seus contornos estão muito dependentes da dimensão das organizações: i) “A evolução foi levando a novas exigências ao nível da gestão ... recordo que há relativamente pouco tempo, um responsável de uma instituição do concelho me dizia que “já não conseguia dominar o monstro” (monstro, no bom sentido, é claro) e questionava a possibilidade de admitir um Director-Geral ...” (vereador de uma autarquia) e ii) “Ao nível da gestão destas organizações ainda há alguma coisa a fazer ... em alguns casos, pessoas com formação ... em muitos outros, são lideranças locais, que ainda não têm formação avançada em gestão ... ainda é preciso fazer um caminho longo ... mas, os funcionários são cada vez mais preparados e habilitados” (governador civil de um dos distritos).

⁸⁰⁸ Este problema pode ter duas interpretações principais: por um lado, organizações com uma dimensão muito pequena podem não ter capacidade para se dotar de todos os meios necessários para assegurar uma prestação com qualidade e, por outro lado, organizações muito grandes podem correr o risco de se descaracterizarem comparativamente ao quadro de valores que, à partida, deve pautar o funcionamento destas organizações.

⁸⁰⁹ Algumas organizações da economia social conheceram um crescimento muito significativo em torno de uma ou outra resposta social. A formação e as actividades de tempos livres foram algumas destas respostas. Como é sabido, nos anos mais recentes, o Estado tem vindo a intervir nesta matéria, passando a integrar estas respostas na rede pública. Perante esta situação, muitas organizações são hoje obrigadas a repensar e a redimensionar as suas respostas sociais.

Quadro 158 - Os principais problemas da economia social (cont.)

- 3- Na perspectiva dos responsáveis das organizações da componente cooperativa:**
- os problemas de gestão/a falta de uma visão profissional
 - o nível etário dos dirigentes e dos associados⁸¹¹
 - a alternância das direcções
 - os problemas económico-financeiros
 - as próprias cooperativas estão “de costas voltadas umas para as outras”
 - o código cooperativo
 - a mentalidade das pessoas/a falta de participação

A análise do Quadro anterior permite constatar que nesta leitura sobre os problemas da economia social existem alguns pontos comuns a todos estes responsáveis. No entanto, alguns destes problemas merecem-nos uma reflexão mais desenvolvida. Um deles é precisamente a falta de uma cultura de parceria apontada pelos interlocutores privilegiados:

“Com algumas instituições conseguimos a parceria ... mas são sempre as mesmas que estão em todo o lado ... agora tendo em conta todos os elementos da *Rede* e que são chamados a reuniões é uma desgraça ... ninguém aparece ... não estão para nos aturar O que se consegue fazer é muito à custa da boa vontade ... Todos querem ser parceiros, mas trabalhar ... os técnicos estão lá que trabalhem” (técnica de serviço social de uma autarquia).

“O português olha muito só para si ... isto é intrínseco ... as pessoas não estavam habituadas a trabalhar em rede ... em parceria ... isto é também um problema cultural ... que é preciso ultrapassar ... mas as pessoas começam a perceber que ninguém faz nada sozinho” (presidente de uma autarquia).

“Sozinho não se vai a lado nenhum ... é fazendo laços que nos ajudamos ou nos defendemos” (representante da Igreja de um dos distritos).

Este problema da falta de uma cultura de parceria não é dos mais assinalados pelos responsáveis das organizações da economia social, razão pela qual não surge identificado no Quadro 158. Este facto não deixa de causar alguma “surpresa”, se considerarmos o quadro de valores destas organizações. Referimo-nos concretamente aos traços de proximidade, de partilha, de colectivo, entre outros. Da parte das organizações da componente social, um ou outro responsável acabou por fazer referência ao facto de algumas organizações serem “muitas fechadas sobre si próprias e muito centradas no seu próprio umbigo”. Contudo, entre os responsáveis cooperativos, um deles faz o seguinte comentário:

“O trabalho em rede é hoje fundamental. E os nossos vizinhos dão-nos bons exemplos que devíamos acolher e implantar. Hoje, as cooperativas também desperdiçam muito dinheiro; efectivamente isto acontece. Penso que se existisse uma estratégia ou um plano que definisse o que cada um teria de fazer, concertadamente e de uma forma complementar, esta cooperativa podia ser complementar de uma de Viseu ou vice-versa ou outras da região; direccionar as cooperativas para uma determinada produção ou fomentar junto dos seus associados a produção de determinada fruta, para desta forma valorizar equipamentos, instalações e funcionários. Mas,

⁸¹⁰ Esta fragilidade está associada a vários factores: à situação económico-financeira actual; ao desemprego e à precariedade das relações laborais; à pobreza; à ruralidade; às baixas reformas; às dificuldades crescentes que são sentidas pelas famílias; etc.

⁸¹¹ No caso concreto das cooperativas agrícolas é feita referência ao nível etário dos agricultores e à fraca presença dos jovens na agricultura. “ ... a maior parte dos nossos associados estão de facto com uma idade avançada e muitos deles nos próximos anos vão desistir. Se, efectivamente, não existir aqui uma estratégia e uma política de ir ao encontro de novos produtores ou incentivar gente nova para esta área, vai ser difícil. Se não existir uma forma de cativar gente para produzir, as cooperativas não vão conseguir sobreviver (director-geral de uma cooperativa agrícola).

infelizmente, não há esta concertação ... e hoje, se calhar, assistimos a certos projectos que estão a ser submetidos à tutela, sem haver aqui um esforço de concertação ... correndo o risco de haver recursos e equipamentos duplicados” (director-geral de uma cooperativa agrícola).

Para alguns dos responsáveis das organizações da componente social, a ligação com a dimensão política desencadeia alguns problemas⁸¹². Um deles está precisamente relacionado com o desejo do poder político colocar uma resposta social em “cada capelinha”:

“Anteriormente defendia a perspectiva que muitas instituições seriam positivas e, de facto, a nível de concorrência, são; mas em termos financeiros não vejo viabilidade nisso. Abrir aqui mais um centro de dia, quando nós já temos a resposta e não é o que os utentes mais procuram não faz sentido ... Assim, como a nível do serviço domiciliário ... para quê criar um serviço noutra freguesia, se o nosso chega ... Não entendo como é que o Governo tem verba para construir e financiar mais um edifício, quando nós já temos a resposta. Por isto, não tem cabimento. Existem interesses pessoais e políticos, mas financeiramente não faz qualquer sentido. Se nós estamos num país que não tem verbas, o próprio país tem de rentabilizar e gerir os recursos ... se este projecto for para a frente, para mim, de facto, é uma aberração; pois pode pôr em causa o nosso serviço e nós desaparecemos” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).

“Tem de existir algum equilíbrio, pois o semear pode colocar em causa a qualidade do serviço, uma vez que é preciso ter uma estrutura técnica que só com alguma dimensão se consegue atingir. Instituições muito pequenas não conseguem ter recursos para ter uma estrutura técnica adequada. A nível do nosso distrito considero que a rede está estabilizada ... A aposta deverá passar por reforçar o que existe. As unidades não devem ser muito grandes para não perder humanidade; mas também não tão pequenas ao ponto de não terem uma resposta com qualidade. Tem de haver um equilíbrio. Mas o poder político pode, particularmente em época de eleições, ter conduzido a uma cobertura excessiva em alguns concelhos” (director de uma associação de solidariedade social).

“Tenho chamado a atenção, quer dos responsáveis autárquicos, quer dos responsáveis da Segurança Social, para a seguinte situação: a ideia dos políticos de colocar uma resposta em cada freguesia irá trazer problemas. Mal esteve o social, na década de 90, ao proliferar de forma tão anárquica ... O próximo problema do concelho não vão ser os têxteis, mas a área social. Existirão instituições que não conseguirão aguentar as suas portas abertas” (presidente do conselho de administração de uma fundação de solidariedade social).

No entanto, há quem faça a seguinte chamada de atenção relativamente a esta crítica que é dirigida ao poder político:

“Percebo essa crítica. Mas, muitas vezes, a alternativa a esses pequenos pólos é a existência de nada. Portanto, eu acho que é preferível qualquer coisa a nada. Sendo certo que a sociedade está em grande transformação, que se calhar hoje nós temos respostas em determinados sítios em que daqui a 20 anos, não teremos ninguém para dar resposta, onde não teremos crianças; aliás, o problema põe-se mais ao nível das crianças do que dos idosos, infelizmente; mas não deixa de ser verdade que estas instituições existem; e portanto há necessidade de dar resposta hoje. Depois é necessário adaptar e, eu penso que as santas casas têm demonstrado uma grande capacidade de adaptação às realidades do momento. Por exemplo, a *sopa dos pobres* que havia antigamente ... se calhar hoje há sítios, onde se volta a equacionar a sopa dos pobres e nós estamos a pensar nisso” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Para além desta ligação à esfera política uma outra é apontada e diz respeito ao facto de estas organizações servirem como trampolins para “voos” e fins políticos: i) *“Eu penso que, durante muitos anos, ser Provedor, dava estatuto social; actualmente dá dores de cabeça e muito trabalho. Mas ainda continuam a existir provedores que vão nessa perspectiva, por vaidade, para voos políticos ... Ser Provedor de uma*

⁸¹² Outros têm uma opinião diferente, pois consideram que a ligação à política possibilita o estabelecimento de uma importante rede de contactos.

instituição da dimensão da nossa, exige muita responsabilidade ... não é qualquer um que aceitaria este desafio ...” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia) e ii) “... por vezes, assumem-se as instituições porque elas podem dar votos e ser o trampolim para outros cargos. Tem maior significado ser Provedor do que ser presidente de uma IPSS ... Ser Associação é banal; ser Santa Casa da Misericórdia é mais chique, tem mais estatuto ...” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social)⁸¹³. Contudo, há quem esteja atento a estas situações:

“Quando algumas instituições têm dimensão maior que o próprio concelho ... que é o que acontece connosco e com muitas outras instituições ... estas instituições são um palco gigantesco para os políticos se aproveitarem para trampolins políticos e servem-se mesmo destas instituições ... mas nós temos sabido resistir, porque existe um quadro de valores e princípios estabelecidos, de que não nos devemos afastar ... Se temos como questão fundamental é que aqui não há política e que os dirigentes não fazem política, temos de manter esta independência. Agora, os poderes e forças políticas não entendem bem isto. Muitas vezes, alguns ao quererem mostrar o seu poder de influência e estatuto são entraves ao desenvolvimento de projectos, criando prejuízos ou, impedindo mesmo, o desenvolvimento de certas actividades” (director de uma associação de solidariedade social).

Em toda esta problemática há ainda um outro dado que é acrescentado a esta análise e que diz respeito ao interesse que o público-alvo das organizações da economia social suscita aos responsáveis políticos:

“Não deixa de ser verdade que o grau de intervenção, participação, colaboração com as instituições da economia social seja também função dos próprios ciclos eleitorais ... Muitas vezes sinto que, pelo facto de a associação trabalhar essencialmente com crianças e deficientes não é acolhida pelo poder político da mesma forma comparativamente a uma instituição que trabalha com idosos. Os idosos votam. Não é um grupo em que as campanhas eleitorais sintam vontade de investir” (director de uma associação de solidariedade social).

A razões políticas são também atribuídos os “chumbos” de algumas candidaturas e a desigual cobertura dos vários público-alvo.

Já anteriormente abordámos as relações da economia social com o Estado. Neste momento, focalizamos estas relações num âmbito mais específico e que diz respeito à questão da dependência⁸¹⁴ (principalmente económico-financeira) das organizações da economia social, com maior destaque para as organizações da componente social do nosso estudo (Quadro 159):

⁸¹³ Na continuidade desta linha de leitura, um conjunto de entrevistas realizado a técnicos de dois centros distritais da Segurança Social, Almeida (2010: 166) afirma “... o que parece sobressair, de uma forma muito clara, nas declarações dos entrevistados é a frequente indefinição de fronteiras entre o mundo político e o sector das IPSS e a mistura entre projectos pessoais e a oferta de solidariedade social”.

⁸¹⁴ Sobre a dependência da economia social em relação aos poderes públicos, o Parlamento Europeu (2000) identificou três tipos de problemas: o risco de produzir bens e serviços cuja utilidade seja marginal; a lentidão dos processos e os desajustamentos que isso pode provocar e poder ser “obrigada” a empregar pessoas que não lhe interessam.

Quadro 159 - A questão da dependência face ao Estado

<p>“Forte dependência em relação aos apoios do Estado. Os apoios do Estado são essenciais; sem eles as instituições não conseguiriam sobreviver. Mas, mesmo assim o que se recebe não é suficiente para todos os gastos” (responsável de um centro social paroquial).</p>
<p>“Esta instituição sem o financiamento estatal teria muitas dificuldades em manter as actividades e dificilmente conseguiria crescer. Apesar de termos uma certa margem de manobra, o que é certo é que a não teríamos, se não tivéssemos o financiamento estatal (este é o grosso da instituição). É evidente que começamos a pensar em projectos que permitam o auto-financiamento da instituição ... Se estas instituições não tiverem o apoio do Estado não têm pernas para andar sozinhas” (directora técnica de uma santa casa da misericórdia).</p>
<p>“O que recebemos da Segurança Social é uma verba importante; há uma certa dependência em relação ao Estado ... sem esta verba seria muito difícil ... seria difícil de acordo com as mensalidades que praticamos ... em termos de creche, jardim-de-infância, ATL e até mesmo no lar ... contam-se pelos dedos das mãos, o número de utentes que nos paga entre 500 e 600 euros. A nível de creche e de jardim-de-infância, o valor mínimo é de 80 euros e o valor máximo é de 130 euros. São valores muito baixos quando comparados, por exemplo, com as ofertas do sector privado dentro desta área” (directora de serviços uma santa casa da misericórdia).</p>

Mas se, de um modo geral, estes responsáveis abordam esta questão da dependência face ao Estado, outros têm uma leitura um pouco diferente. Por um lado, há quem não considere esta questão um problema, ainda que num futuro próximo admitam que possa vir a ser: *“Basta ver a questão dos ATL. Muitas instituições ficaram com edifícios, trabalhadores, tinham feito investimentos ... Porque o Estado é livre de dizer os acordos que vai estabelecer ... em vez de 85 só pagamos 70, porque temos problemas orçamentais ... Quem suporta o resto? Os idosos não podem ser mandados para casa ...”* (presidente de uma fundação de solidariedade social). E, por outro lado, há quem tenha uma posição bem diferente da maior parte dos responsáveis entrevistados:

“Vou dar um exemplo: quando o Estado subcontrata, um lar é financiado; mas quem é financiado é o utente. Logo, quem está a ser subsidiado é o utente e não a instituição. Mas há muito a cultura que estas instituições vivem dos subsídios do Estado. Não é verdade. O Estado subsidia os utentes ... O problema da dependência face ao Estado é um problema do país. Há muitas empresas que vivem também do Estado: fornecedores, escritórios de advogados, construção ... e tudo isto acontece porque o Estado em Portugal tem um peso excessivamente grande. A economia de mercado funciona mal em Portugal. O Estado domina tudo. O Estado tem um peso enorme em relação às IPSS, como tem em relação a qualquer outro actor. Não duvido ... O que aconteceria às Universidades? Ao ensino privado? O que eu digo é que o Estado se fechar a torneira, nós fechamos as actividades que prestam serviços aos utentes que o Estado subsidia, isto é, a CRP obriga a que o Estado crie e apoie os idosos que necessitam de lares. Ele subsidia os seus utentes. Esta questão da dependência ... muitas instituições ainda não se aperceberam disto ... nós não vivemos de subsídios do Estado ... muita gente não gosta que eu diga isto, porque na minha opinião o Estado subsidia os utentes (...). Recuso-me a pensar a economia social como sendo subsídio dependente” (director de uma associação de solidariedade social).

Contudo, alguns dos responsáveis apesar de admitirem este problema, reconhecem, também, a necessidade de se anteciparem a ele, pelo que uns aceitam a necessidade de procurar formas de financiamento alternativas⁸¹⁵ e outros já as procuraram/procuram e desenvolveram/desenvolvem⁸¹⁶:

⁸¹⁵ Alguns responsáveis chamam a atenção para o facto de algumas organizações ainda não estarem muito conscientes da necessidade de procurar outras formas de sustentabilidade e alertam para os perigos que a dependência da economia social face ao Estado pode originar, nomeadamente, ao nível da sua instrumentalização.

⁸¹⁶ Num estudo realizado por Hespanha *et al.* (2000: 312-313) verificou-se que a capacidade para gerar recursos próprios era muito reduzida e que a alternativa ao financiamento público consistia na comparticipação dos utilizadores. No caso da existência de outras fontes de financiamento, elas assumiam uma importância reduzida e eram do tipo: rendimentos de bens próprios (neste caso,

“A grande dependência continua a ser do Estado ... mas como temos consciência de que a participação do Estado, por várias razões, tem vindo a diminuir e continuará a diminuir; nós entendemos que devemos investir, para ter formas alternativas de financiamento, em actividades empresariais, com a determinação de que o lucro seja investido no social” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Confrontadas com o desenvolvimento de formas alternativas de financiamento⁸¹⁷, muitas delas resultantes de actividades lucrativas⁸¹⁸, questionámos os nossos interlocutores sobre eventuais riscos ou subversões desta situação. Na opinião destes responsáveis, estes eventuais riscos ou subversões estão bem afastados, na medida que entendem as actividades que são desenvolvidas como formas de realizar objectivos de desenvolvimento social que ultrapassam a simples lógica do mercado e que lhes permitem, em alguns casos, por exemplo, cobrar mensalidades mais baixas⁸¹⁹:

“Não considero que possa subverter. Nós pagamos salários, segurança social ... só estamos dispensados de pagar impostos; temos os nossos trabalhadores e num meio muito pequeno, a pagar o 14º mês ... e, às vezes, em férias, temos de colocar pessoal suplementar. Nós temos de pagar e o dinheiro tem de vir de algum lado ... Basta ver a questão do acordo [referindo-se ao desfazamento entre o número de utentes e os acordos] ... temos de ir buscar o resto. Se não fosse esta estratégia de ir buscar rendimentos alternativos, onde é que íamos buscar? ... E mais: é que estaríamos sempre a depender do Estado” (presidente de uma fundação de solidariedade social).

“Considero que desde que os princípios das actividades sejam claros não há perigo da subversão dos papéis da economia social. Até porque a própria lei define bem o que são actividades sociais e que não são. É preciso esclarecer o seguinte, porque às vezes existem ideias erradas: as IPSS só estão isentas de IRC se tiverem actividades dentro dos seus objectivos. Se decidirem desenvolver actividades no turismo ou comprar um centro comercial, isto é, um investimento financeiro, estas actividades não estão isentas de IRC. Agora não é mau que as instituições que tenham alguns excessos ou recursos façam alguns investimentos em áreas mais lucrativas de forma a terem um

encontram-se fundamentalmente as misericórdias e as fundações); rendimentos de actividades para o mercado (encontram-se todas as organizações que mantêm certas actividades lucrativas que permitam gerar os fundos necessários para cobrir orçamentos deficitários. Como chamam a atenção estes autores, esta estratégia não está isenta de riscos, pelo facto de as actividades de mercado poderem vir a perder dinheiro ou de o objectivo de fazer lucros poder vir a sobrepor-se aos objectivos principais da organização e terem consequências sobre o seu funcionamento ou, ainda, de terem efeitos negativos nas contribuições dos patrocinadores. No entanto, esta estratégia é, dentro de um determinado contexto, possível) ou produto de dádivas de terceiros (são organizações maiores que conseguem maiores campanhas e iniciativas de relações públicas, sem que as mais pequenas possam conseguir competir).

⁸¹⁷ E que podem ser o resultado de diferentes opções: o desejo de diminuir a dependência face ao Estado; a dimensão da organização (trabalhadores, actividades, ...); o aumento do nível de exigência; etc.

⁸¹⁸ Alguns exemplos que encontramos: aluguer de património; uma farmácia; um posto de combustível; um cabeleireiro; uma residencial; um restaurante; serviços a empresas; outros serviços (lavandaria, costura, limpeza das matas, jardinagem, etc.); etc. Mas a dinamização de actividades lucrativas (ainda que umas sejam mais do que outras) não constitui a única forma de diversificar as fontes de financiamento. Para um número reduzido de responsáveis, a participação em projectos, quer nacionais, quer internacionais, constitui uma outra forma de as diversificar, ainda que reconheçam que alguns responsáveis tenham muito dificuldade em compreender as vantagens destas participações. E as razões são várias: o comodismo, a mentalidade, a noção de investimento por parte dos dirigentes, o não desejo e a não autorização da participação dos trabalhadores, etc.

⁸¹⁹ A propósito das IPSS, Licínio Lopes (2009: 121-122) regista o seguinte: a ideia-chave é - o fim principal não pode ser lucrativo. O que não significa que elas não possam exercer actividades secundárias, acessórias ou instrumentais que tenham uma natureza lucrativa, desde que o seu exercício seja funcionalmente subordinado à prossecução do fim institucional caracterizador. Mas isto poderá ter um efeito perverso e não sancionado: “a conversão do fim supostamente não lucrativo em instrumento de obtenção de receitas. No caso específico das IPSS, “... tal facto pode contribuir, não só para um processo de conversão destas entidades em meras servidoras do Estado, contra a percepção de subvenções, mas sobretudo, e designadamente naquelas que se constituem para prestar serviços a terceiros, para a inversão do princípio legal de preferência”. Isto é: o princípio de preferência pelos mais desfavorecidos não pode ser trocado pela preferência ou prioridade ao cidadão pagante.

suporte financeiro que lhes permita desenvolver as suas actividades no social. Agora, o que eu tenho notado muito é que há cada vez mais a preocupação em criar nestas instituições, mecanismos de gestão e de controlo eficazes. Estas instituições estão a crescer muito; elas representam quase 5% do PIB. Tem que haver aqui um *know-how* da gestão. Não vejo que uma actividade lucrativa possa pôr em causa os seus princípios desde que a instituição tenha os seus objectivos e situações bem definidos. Estes investimentos colaterais serão sempre financeiros e não vistos como investimento estratégico. Desde que haja a noção dos objectivos, da missão e da política não considero que haja perigo ... agora se isso for feito de uma forma desgarrada, poderá existir algum risco” (director de uma associação de solidariedade social).

“De todo. A instituição tem, nesta matéria, alguma experiência. Nós somos proprietários de um hotel, de um complexo desportivo, de um edifício e de outros investimentos ... temos alguma experiência em investimentos fora da área social. Somos também proprietários de alguns bairros, uns sociais outros não ... todos estes investimentos têm como objectivo encontrar formas alternativas de financiamento para dedicar à acção social. Bom ... o facto de perceber que estas formas alternativas visam a acção social e o facto de ser uma misericórdia aumenta a sua consciência social também na forma como gere o funcionamento ... quando gere aumenta a sua responsabilidade social ... e eu sei que isto é assim aqui, porque quando a gestão do hotel era da nossa exclusiva responsabilidade, os problemas sociais estavam sempre na primeira linha das preocupações empresariais e de gestão” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

Do maior ou menor grau de dependência que estas organizações mantêm em relação ao Estado resulta o “estado de saúde” económico-financeiro destas organizações. E, claro está que estas organizações não estão a salvo de todas as transformações que ocorrem na sociedade. Deste modo, um número reduzido de entrevistados (quer do grupo dos interlocutores privilegiados, quer do grupo dos responsáveis da economia social) alertou para o facto de algumas organizações da economia social começarem apenas a aceitar quem mais lhes pode pagar⁸²⁰: “qualquer dia somos uma instituição de ricos”, afirmava um responsável de uma santa casa da misericórdia. Desta forma, o risco de “comportamentos desviantes” não está totalmente posto de lado. E isto por várias ordens de razões: a procura é muita, o que faz com que se possa “escolher”; as restrições económico-financeiras do Estado; a existência de interesses divergentes entre as partes; as crescentes solicitações; a subida dos preços; as opções dos responsáveis; a existência de um património que é preciso rentabilizar; etc. Esta questão foi também identificada em Hespanha *et al.* (2000). Situação semelhante ocorre ao nível das cooperativas:

“A componente exógena exige que se tenha esse comportamento. Porque o modelo de gestão das cooperativas está completamente desactualizado da realidade. Se o objectivo da sua constituição é um objectivo comum de um conjunto de pessoas que se associam, porque individualmente não conseguem - esse objectivo comum tem de ter um enquadramento no meio/mercado em que se insere - porque se não for lucrativo ou não gerar os meios suficientes, as pessoas acabam por se dissociarem da cooperativa. E, depois, o processo começa a ser o inverso. Ou começam eles próprios a gerar o seu próprio negócio ou deslocam a sua produção para empresas privadas e com outras normas de gestão” (responsável de uma cooperativa do ramo crédito).

“Lucro não ... compensações, resultantes dos serviços prestados às empresas (...). Um outro dado, que começa a ser importante é podermos rentabilizar as nossas instalações, os equipamentos e daí ir tirar dividendos para ir fazer face aos encargos que, como calcula, nesta fase, o dinheiro está caro ... funcionando nós com fundos comunitários ... em que temos de pagar primeiro e depois é que recebemos ... para isso temos de ir à banca ... e se vamos à banca pedir

⁸²⁰ “... a prioridade de atendimento dos utentes mais carenciados, um dos princípios mais importantes consagrados no estatuto das IPSS e reafirmado nos textos dos protocolos está não só condicionado pelas referidas estratégias económicas que as organizações pretendem desenvolver como, também, pelas características socioeconómicas da comunidade onde estão inseridas, pela maior ou menor permissividade (e controlo) dos serviços públicos e, claro está, pelos montantes das participações que vieram a ser transferidas pelo Estado” (Almeida, 2010: 187).

... temos de pagar juros ... para fazer a compensação dos encargos que temos - nós não tendo o lucro como objectivo, não querendo ganhar dinheiro - queremos as contas em dia e para isso temos de arranjar receitas para equilibrar as contas” (director de uma cooperativa de ensino).

Apesar do Estado considerar fundamental que as organizações da economia social procurem formas alternativas de financiamento, o discurso não deixa de conter algumas contradições. Vem-nos à memória o relato feito por um director de serviços de uma associação de solidariedade social que nos dava conta da passagem de um membro do governo pelo distrito que tinha afirmado, numa cerimónia de lançamento de um programa, o seguinte: “*por cada euro que o Estado dá, as instituições têm de angariar dois*”⁸²¹. Mas, na prática surgem as contradições. Um simples exemplo:

“Internamente existem produtos que sobram. Fizemos uma feira em que se venderam os produtos hortícolas aos funcionários. Fomos alvo de uma inspecção e fomos multados. Flores, carpintaria, bolos, produtos hortícolas ... servem para sustentar a própria produção. Deviam dar-nos mais possibilidades de nos abirmos ao exterior. Existem algumas contradições no discurso estatal” (directora técnica de uma associação de solidariedade social).

Esta questão da dependência conduz-nos a falar na autonomia das IPSS. Segundo Hespanha *et al.* (2000: 216-218), apesar das IPSS terem identidade jurídica própria e serem autónomas em relação ao Estado, em termos gerais, elas estão fortemente marcadas na sua configuração social e no funcionamento por esta relação indissociável com o Estado. No entanto, no estudo desenvolvido por estes autores, os responsáveis da Segurança Social entrevistados afirmaram que a autonomia das IPSS não é afectada pela acção tutelar do Estado, não só devido à própria incapacidade dos serviços públicos em acompanharem tudo mas, também, porque as disposições legais e os próprios estatutos lhes garantem alguma autonomia. Entendimento semelhante têm relativamente ao facto de esta autonomia não ter sido muito afectada pela maior ou menor dependência financeira, ainda que, a prazo, isto possa vir a ser um problema. Os entrevistados valorizaram, entre outros, os factores que têm contribuído para esta autonomia: os quadros legais favoráveis; a implantação local da organização e a lógica geral de rejeição da intervenção do Estado. É generalizada a percepção de uma grande vulnerabilidade económico-financeira, situação que as coloca numa forte dependência dos financiamentos públicos, ainda que a sua autonomia face ao Estado não tenha sido reduzida. No entanto, estes responsáveis estão conscientes de que esta vulnerabilidade reduzirá a autonomia das organizações. É certo que o Estado tem um papel importante no estabelecimento das “regras do jogo”. No entanto, este processo, em Portugal, muito do quadro regulador foi estabelecido através de negociações nas quais, a capacidade de pressão das confederações tem sido importante (Almeida, 2010: 140)⁸²².

O problema do funcionamento das Direcções, concretamente ao nível dos órgãos eleitos, identificado quer pelos responsáveis das organizações da componente social, quer pelos responsáveis cooperativos, diz respeito ao facto da maior parte

⁸²¹ Para este responsável, este objectivo do governo parecia-lhe de difícil concretização. E apresenta duas justificações principais: a situação económica nacional e as dificuldades destas organizações.

⁸²² Recorda o autor, que esta capacidade negocial foi particularmente forte na década de 90 do século passado, sendo hoje mais reduzida.

destas pessoas (muitas vezes, influentes e reconhecidas no meio) ter outras actividades/profissões e a gestão de tudo isto (vida pessoal, profissional e de voluntário) pode, em alguns casos, não ser devidamente coordenada, uma vez que se têm de dedicar a múltiplas tarefas. Acrescente-se, igualmente que, particularmente no caso das organizações que trabalham na área da deficiência, são, muitas vezes, os pais que constituem os órgãos sociais destas organizações. Se, por um lado, isto é positivo, por outro lado, pode fazer com que o desejo destes pais seja “apenas” o de que o seu familiar seja bem tratado. Daí que a aposta numa equipa de profissionais qualificados seja essencial para compensar as possíveis lacunas que possam existir por parte das Direcções; lacunas estas quer ao nível da disponibilidade/envolvimento, quer ao nível de conhecimentos.

É igualmente importante ter em consideração dois outros elementos a que os responsáveis da economia social fazem alusão - a falta de um certo espírito de voluntariado e à ameaça de alguns dos dirigentes actuais, mais tarde ou mais cedo, saírem “de cena”:

“Quando acabarem alguns carolas que ainda aí andam, mais dificuldades haverá em substituí-los (...). Falta um certo espírito de voluntariado ... Nenhum corpo social é remunerado, mas vai ser difícil manter esta natureza de voluntariado ao nível da Direcção, não ao nível da vila propriamente dita; mas nas aldeias começa a ser difícil arranjar órgãos sociais, porque não dá nada; só dá chatices ... Outra questão que veio dificultar o voluntariado foi o facto de as juntas de freguesia passarem a ser remuneradas; afastaram-se as pessoas que estavam à frente das instituições ou, então, assumem-nas, porque lhes podem dar alguns votos (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

Na sequência destes dois últimos elementos, surge um outro, particularmente citado pelos responsáveis cooperativos, e que diz precisamente respeito ao envelhecimento das Direcções e à formação/preparação destes dirigentes⁸²³:

“Obviamente que as cooperativas e a sua forma de organização têm condições para vingar no mercado, mas têm de se dotar de mão-de-obra qualificada, precisamente para qualificar ... para juntar a boa vontade com a capacidade técnica e, por vezes, o que acontece é que falta alguma qualificação técnica a quem está à frente das cooperativas e hoje em dia no mercado, não chega a boa vontade” (responsável de uma cooperativo do ramo crédito).

Uma outra ideia transmitida pelos responsáveis da economia social está relacionada com a seguinte imagem das Direcções das organizações da economia social: “são sempre os mesmos”. E, esta imagem está não só presente a nível interno, como no próprio meio em que estas organizações estão inseridas. Contudo, a explicação para “serem sempre os mesmos” não se esgota numa só razão: o protagonismo desejado por alguns; o “trampolim” para outros lugares (políticos, por exemplo); a falta de pessoas com disponibilidade e capacidade; o prestígio/estatuto, que muitas vezes está associado a estes cargos; o desejo de alargar ou reforçar o capital relacional; os limites do campo de “recrutamento”; etc. Alguns destes elementos ou a sua conjugação podem ter, entre outras, a seguinte consequência: a organização ficar nas mãos de uma pessoa ou de um grupo de pessoas.

⁸²³ Sobre esta questão, um responsável cooperativo chama ainda a atenção para outro dado: as pessoas que passam pelas direcções das cooperativas nunca são culpadas/responsabilizadas pelos seus actos.

Como nota final sobre as Direcções das organizações da economia social, alguns responsáveis chamam a atenção para o facto de nem sempre a duração de cada mandato ser ajustada aos projectos que se pretendem desenvolver, pelo que a rotação das Direcções nem sempre é desejável e positiva.

Todos os nossos entrevistados apontam às organizações da economia social problemas e fragilidades ao nível da gestão e a falta de gestores⁸²⁴. Estes problemas foram igualmente identificados noutros estudos (cf. Hespanha, *et al.*, 2000; Melo, 2005, por exemplo). Naturalmente que existem muitos factores que influenciam a natureza e a dimensão destes problemas: o meio envolvente, a dimensão das organizações, as Direcções, o nível de qualificação, os recursos humanos, etc.:

“A maior parte das cooperativas não tem uma visão de gestão e da importância da sua profissionalização. Esta por acaso teve ... a maior parte da gestão das cooperativas é muito amadora ... é a carolice ... (...). As cooperativas envolvem já muito dinheiro e para estarmos no mercado temos de ser competitivos e temos de ser bons e não pode ser por se pensar que se tem jeito para isto e ficamos à frente disto ...” (gestor de uma cooperativa agrícola).

Em alguns dos estudos de caso (particularmente em meios mais pequenos e em organizações de menor dimensão) constatámos a falta de dinamismo e voluntarismo de alguns dirigentes, a existência de Direcções autocráticas e sem profissionalismo e, por vezes, o desrespeito em relação ao trabalho dos técnicos. Assim, algumas destas organizações não estão muito interessadas nem motivadas a aderir a novos projectos e/ou a desenvolver novas respostas sociais, pois “se tudo funcionou assim até aqui, assim irá continuar a funcionar”. Vivem no seu “pequeno mundo” e dali não querem sair, revelando grande insensibilidade e colocando obstáculos a tudo o que signifique mudança. Mas das duas uma: ou estas organizações conseguem “dar o salto” ou estarão, a curto prazo, condenadas a desaparecer:

“ (...) Existem algumas instituições que se limitam a ter corpos sociais e alguns auxiliares de serviços gerais; em termos de corpo técnico, de pessoas com capacidade para intervir e resolver os problemas que surgem não têm muito. Têm um serviço básico: apoio domiciliário, serviço de refeições, etc.; mas faltam técnicos, pessoal especializado que lhes permita dar um acompanhamento diferente a um nível variado (psicologia, saúde ...) e isto só se consegue ter quando existe uma estrutura já com alguma dimensão que permita aproveitar os técnicos para as diversas actividades. Do conhecimento que tenho da realidade das instituições e, até mesmo do distrito, muitas delas ficam muito restringidas ao local/à freguesia, ao centro de dia; que pode ter a sua importância local, mas não sai dali. A falta de recursos humanos qualificados e uma gestão pouco profissional podem ser ameaças (...). Num passado relativamente recente, espalharam-se associações por todas as aldeias e esta dispersão é prejudicial para o nível de qualidade. É preferível ter uma, duas ou três instituições com maior capacidade, para ter dimensão, que consiga ter várias valências e um serviço de qualidade do que uma “capelinha” em cada junta de freguesia ... Inicialmente, a Associação tinha apoio domiciliário em todas as freguesias, mas fomos saindo à medida que foram surgindo instituições nas diversas freguesias. Hoje, assiste-se ao processo

⁸²⁴ Esta falta de gestores é, muitas vezes, atribuída aos fracos recursos destas organizações, que não lhes permitem dotar a sua estrutura de profissionais qualificados. Alguns responsáveis acrescentam, ainda, um ponto que merece reflexão: ao nível das organizações da componente social, nem sempre o meio acolhe com “bons olhos” a entrada de gestores neste tipo de organizações (porque as pessoas estão habituadas a que estas organizações sejam geridas por voluntários) e ao nível da componente cooperativa, verifica-se o mesmo com os associados: “Dou-lhe um exemplo: se colocasse um Director-geral a ganhar 2500 euros ou 4000 euros, o comentário imediato seria: *nós é que trabalhamos e eles estão lá a ganhar o dinheiro*. E tudo isto é uma situação difícil para as cooperativas. Isto é também um problema cultural” (presidente de uma cooperativa agrícola).

inverso: assiste-se à integração destas instituições na Associação, porque não conseguiram dar a resposta devida” (tesoureiro de uma associação de solidariedade social).

O grau de profissionalização da gestão que encontramos é, como afirmámos anteriormente, resultado de vários factores, pelo que se torna neste momento difícil retirar conclusões, dada a grande diversidade das organizações da economia social presentes no nosso estudo. No entanto, não deixaremos de tecer algumas considerações que nos parecem pertinentes.

Uma dessas considerações diz respeito à qualidade. De facto, esta é uma questão que está presente no discurso dos responsáveis que temos vindo a acompanhar. Contudo, também a este nível as situações são muito contrastantes. Se, por um lado, encontramos organizações certificadas e outras que têm os seus processos de certificação em curso⁸²⁵ (desta forma, esta preocupação com a qualidade está traduzida na existência formal de procedimentos ou em vias de que tal possa vir a acontecer), por outro lado, noutras organizações, esta questão não merece grande reflexão e formalização.

Assim, em algumas organizações persiste ainda um certo autodidactismo na criação e aplicação de instrumentos de gestão e de gestão de recursos humanos, apesar de ser possível reconhecer que algumas coisas têm sido feitas para ultrapassar este problema, mas que ele está longe de estar resolvido. Partilhamos, pois, a conclusão de Melo (2005) quando fala num défice de profissionalização de dirigentes, “gestores”⁸²⁶ e colaboradores⁸²⁷.

É possível ainda afirmar que algumas organizações têm uma gestão muito personalizada e até centralizada num dos seus principais responsáveis. Afirmamos isto com base, essencialmente, na nossa passagem pelas organizações. Não tivemos problemas na nossa entrada e permanência nas organizações. No entanto, em algumas delas não deixámos de sentir que os nossos passos “careciam de uma autorização prévia”, pelo que quando solicitado qualquer outro elemento adicional, éramos informadas que tal só seria possível com autorização superior. Tudo isto nos leva a admitir a existência, nestes casos, de um modelo organizacional centralizado, hierarquizado e em que os trabalhadores dispõem de pouca autonomia. No entanto, noutros casos, encontrámos um modelo organizacional mais descentralizado e em que os seus responsáveis procuram o envolvimento e a participação dos trabalhadores, bem como a sua maior autonomia.

⁸²⁵ Falamos essencialmente das organizações de maior dimensão, quer a nível de respostas sociais, quer a nível do número de trabalhadores.

⁸²⁶ Ao nível dos dirigentes e “gestores” foram identificadas as seguintes lacunas: sobre problemas sociais actuais; planeamento estratégico; concepção de projectos; gestão de recursos humanos; gestão e mediação de conflitos; auditoria social; acesso a incentivos, apoios e financiamentos; gestão organizacional, financeira e estratégica; gestão do tempo; marketing; qualidade; procura de novos mercados; escoamento de produtos/serviços; apoio administrativo e informática.

⁸²⁷ No que diz respeito aos colaboradores, as insuficiências abrangem áreas como: metodologia de projecto; competências relacionais; comunicação e relações interculturais; negociação e mediação; trabalho em equipa e em rede; adaptação à mudança e inovação; metodologias de diagnóstico de necessidades individuais ou para o desenvolvimento territorial; entre outras.

Em virtude dos muitos desafios que enfrentam estas organizações é essencial aperfeiçoar as suas estruturas, instrumentos e técnicas de gestão⁸²⁸. É importante que todos os órgãos tenham a formação adequada para vencer estes desafios. A gestão é, nos dias de hoje, cada vez mais complexa e é-o no sector público, no sector privado lucrativo e na economia social. Boa vontade, experiência e espírito de ajuda são importantes, mas podem não ser suficientes, pelo que é fundamental dotar a estrutura de recursos humanos qualificados. Não é porque os fins não são lucrativos que estas organizações não devem apostar numa boa gestão. Por isso, afirma Apolinário (2010: 31-32) “... estas instituições têm o dever ... de pautar a atribuição dos seus recursos por rigorosos critérios de eficiência e de eficácia, e não apenas em função de estimáveis propósitos de bem-fazer. Evidentemente, é sempre louvável «fazer o bem», mas melhor do que isso será «fazer bem o bem»”. Reforçando esta ideia anterior, Alves e Moreira (2004) *cit* in Andrade e Franco (2007: 41), afirmam: “sabemos bem que a missão destas organizações se situa quase sempre a longo prazo, mas tal não a dispensa de resultados. Toda a organização precisa de ser pensada a anos, mas tal não obsta a que a sua existência deva ser justificada todos os meses em função do serviço prestado”.

E um dos desafios essenciais da economia social é tentar conciliar a dimensão económica e social, o desenvolvimento da actividade com a dimensão ética e a eficácia com a solidariedade. Este desafio está bem presente nas palavras destes responsáveis:

“Quem está à frente da instituição tem uma grande pressão. Quem nos procura são essencialmente pessoas de baixos recursos ... quem tem recursos é relativamente fácil encontrar um lugar num lar (...). A maior parte dos nossos utentes tem 200 euros como reforma e cobrar 85% desse valor ... (a maior parte das mensalidades são de cento e poucos euros) ... quando o custo médio mensal de cada utente são 600 a 700 euros ... isto coloca dificuldades de sobrevivência às instituições ... mas estes utentes não podem ser abandonados e têm de ser acolhidos dentro da instituição. As instituições acabam por acolher estas pessoas, assumindo uma grande responsabilidade e fazendo uma grande ginástica (directora de serviços de uma santa casa da misericórdia).

“Mas em todo este processo nem sempre é fácil gerir a compatibilidade entre a produção e o prestar cuidados às pessoas. Não nos podemos só concentrar na produção, porque também existe o outro lado terapêutico e pedagógico que é preciso salvaguardar ... É difícil gerir a vertente económica e social destas instituições” (director de uma associação de solidariedade social).

Para além deste “dilema” são apontados outros factores que dificultam a gestão desta dupla vertente: a burocracia; o atraso nos apoios; o desfaseamento das políticas face à realidade das organizações; a falta de informação estatal quanto ao

⁸²⁸ Num estudo desenvolvido por Nunes, Reto e Carneiro (2001: 242-243), uma das conclusões sobre o modelo de gestão destas organizações foi a seguinte: a observação das práticas destas organizações revelou que estas estão longe de aplicar no seu dia-a-dia os seus princípios fundadores, encontrando-se em alguns casos uma quase total inversão. Os autores avançam com algumas explicações. Em primeiro lugar, a cultura portuguesa sempre foi pouco propícia à participação espontânea na vida empresarial ou cívica; em segundo lugar, o modo de exercício de liderança neste tipo de organizações (a enorme centralização do poder no líder ou na direcção) e, por último, a ênfase na qualidade e na orientação para o cliente, proclamada pela maioria das organizações não encontra na realidade um suporte institucionalizado. Acrescente-se, também, a ausência generalizada de formação contínua.

futuro; os cortes do Estado⁸²⁹; as candidaturas não aprovadas; a situação nacional; a lentidão dos processos de revisão dos acordos⁸³⁰; etc.

A falta de reconhecimento da economia social e a sua fraca representação nas instâncias públicas são dois problemas que estão interligados e que são referidos pelos responsáveis da componente social. A economia social tem uma representação desorganizada, donde resulta uma visibilidade reduzida. Como nos diz Sílvia Ferreira (2009b: s.p.), apesar de existirem em Portugal, um conjunto de organizações que facilmente pode ser classificado de economia social, quase não existe, senão na Constituição da República, e principalmente nos meios académicos, a ideia de um sector único. Falta quem fale em nome do sector, falta um interlocutor governamental, falta legislação geral, faltam estudos gerais que contabilizem e caracterizem esta realidade, falta o consenso acerca de um interesse comum ou uma identidade mínima comum, entre outras coisas.

Finalizamos este subcapítulo com algumas considerações sobre os problemas do universo cooperativo. Algumas cooperativas enfrentam graves dificuldades económico-financeiras, devendo aos associados⁸³¹ e às instituições financeiras. A mentalidade das pessoas, a falta de participação e o código cooperativo actual constituem alguns dos problemas amplamente mencionados:

“A nota final que deixo é que as pessoas ligadas ao sector cooperativo deixem de olhar só para o seu umbigo e olhem mais para o colectivo ... para o bem-estar social das pessoas que trabalham a terra, a vinha. Se as pessoas passarem a fazer isto e estiverem dispostas a perder o poder da sua capela, o sector cooperativo pode ainda ser importante na sociedade portuguesa. Falo no sector dos vinhos. Mas, penso que tudo isto também será comum ao sector cooperativo em geral. E a mensagem que deixo - é que o Estado como regulador - deve olhar para o código cooperativo, no sentido de ver o que alterar em algumas coisas” (presidente de uma cooperativa agrícola).

“(...) As pessoas hoje participam muito pouco ... é nas cooperativas, é nas associações ... em tudo. Só quando as coisas lhes dizem muito respeito ou lhes toca, é que as pessoas vão. Fora disso ... o aspecto da democracia participativa, da solidariedade ou da subsidiariedade ... estão em crise e tudo isto se reflecte também em nós (...) Quando fazemos Assembleias-gerais, normalmente duas por ano, uma para aprovação do orçamento e outra para a aprovação das contas, sentimo-nos mal, porque o número de pessoas que aparece é reduzidíssimo. Aparecem os corpos sociais e duas ou três pessoas ... pessoas que estão habituadas a vir e vêm por tradição, mas a maior parte das pessoas, não se interessa minimamente por isto (...). Nós os latinos, os mediterrânicos, participamos pouco nestas coisas; somos interessantes, mas depois não vamos ... para mim é o grande problema” (responsável de uma cooperativa de consumo).

No que diz respeito ao código cooperativo, várias vozes defendem a sua alteração⁸³². E um dos principais motivos que é evocado para tal alteração prende-se com a seguinte ideia:

⁸²⁹ Alguns responsáveis não deixam de chamar a atenção para as consequências destes cortes: o possível encerramento de algumas respostas sociais, o despedimento de trabalhadores e não dar resposta a quem efectivamente precisa.

⁸³⁰ Retomamos as palavras de uma assistente social de um centro social paroquial: “... no nosso caso concreto, há um ano que foi pedida a revisão do acordo com a Segurança Social; pois há 10 anos que não era revisto e a situação da instituição não é actualmente a mesma. A instituição tem muitas dificuldades porque as revisões dos acordos levam muito tempo a serem decididas. É a burocracia e lentidão do Estado”.

⁸³¹ Existem cooperativas a dever três e quatro campanhas. Esta situação é bastante negativa, pois pode ter várias consequências: a saída da cooperativa; a venda das melhores castas ao sector privado lucrativo e a entrega do produto de menor qualidade à cooperativa.

⁸³² Para um conhecimento de algumas das alterações do Código Cooperativo, veja-se Campos (2008).

“Veja o seguinte exemplo de uma cooperativa a que eu também estou ligado 80% dos seus associados entregam 20% das suas uvas na adega e 20% entregam 80%. No entanto, em termos de Assembleia-geral, cada um tem um voto e a gestão da adega até pode estar a ser muito correcta, mas por esta ou aquela razão, há um grupo que se une e leva a que a Direcção saia ... e o trabalho que até podia estar a ser profícuo, acaba por cair por terra e nada avançar. Infelizmente, é isto ... ” (presidente de uma cooperativa agrícola). Este responsável continua a sua argumentação: “Quando me fala do sector cooperativo, ou se altera o código cooperativo no sentido em que as adegas ou as cooperativas em geral, correspondam, mais ou menos, àquilo que são sociedades anónimas, isto é, em termos de cotação. Neste exemplo que dei: como é que pode 20% dos associados que representam 80% da produção terem o mesmo voto que os outros? Ao fim ao cabo, quem é que contribui mais para o bem-estar dos outros e para a melhoria? São 20% e não os 80%”.

11.11.- A análise SWOT da economia social

A análise do ambiente interno e externo é fundamental para todo e qualquer tipo de organização. De facto, só podemos intervir correctamente se tivermos conhecimento do que se passa dentro e fora da organização. A análise SWOT da economia social apresentada resulta fundamentalmente das entrevistas realizadas juntos dos responsáveis das organizações da economia social e das nossas reflexões sobre os resultados obtidos: o Quadro 160 apresenta os pontos fortes e os pontos fracos e o Quadro 161 apresenta as oportunidades e as ameaças. Como se poderá constatar ao longo da exposição, nem todos os elementos que fazem parte destes dois Quadros são alvo de uma apreciação particular, nomeadamente a análise dos pontos fortes e dos pontos fracos. Esta opção encontra a sua justificação no facto de algumas destas questões que agora sintetizamos já terem sido abordadas anteriormente.

Um dos mais significativos pontos fortes da economia social diz respeito à sua capacidade de, com qualidade, produzir e/ou prestar produtos/serviços nas mais diversificadas áreas e numa lógica de grande proximidade com os destinatários das suas acções. As suas próprias características, cultura e valores organizacionais permitem-lhes uma outra forma de estar e de fazer, marcando a diferença comparativamente a outras organizações de outros sectores.

A vontade de fazer mais e melhor, faz com que, algumas vezes, estas organizações arrisquem um pouco e adoptem uma atitude pró-activa (elas “desbravam” o terreno). O impulso que decorre da necessidade de encontrar respostas para as situações faz com que, em alguns casos, tomem a iniciativa, sem terem reunido todas as condições (concretamente económico-financeiras). É o desejo de as resolver que acaba por “falar mais alto”. A forma como lidam com as situações possibilita-lhes agilidade e flexibilidade na resposta, pois diariamente enfrentam grandes imprevistos que só um estilo de gestão participativo, o empenhamento dos dirigentes e uma estrutura pouco burocrática permitem que assim seja. Por outro lado, independentemente dos problemas que possam existir ao nível dos recursos humanos, têm sido as pessoas que têm permitido às organizações da economia social concretizar a sua missão. Mas se estes são alguns dos pontos fortes das organizações da economia social, a leitura do Quadro 160 permite-nos, também, identificar um conjunto de pontos fracos. Entre eles, alguns merecem-nos um

comentário adicional. De facto, as organizações da economia social revelam dificuldades no estabelecimento e concretização de parcerias e na mobilização dos seus próprios recursos humanos para essas mesmas parcerias. Consequentemente não é de admirar que não exista um mecanismo que permita a divulgação de boas práticas entre estas organizações. Esta situação permitiria criar um sistema comum de aprendizagem, consubstanciado numa relação aberta, dinâmica, criativa e inovadora.

Quadro 160 - Os principais pontos fortes e pontos fracos das organizações da economia social⁸³³

Pontos fortes	Pontos fracos
A agilidade/flexibilidade/rapidez na hora de responder	A insuficiência de contactos e parcerias com os seus pares/organizações muito centradas sobre elas próprias/não há uma difusão de boas práticas
A produção/prestação de um leque variado de produtos/serviços (a diversidade)	A diversidade de produtos e serviços centra-se num núcleo mais tradicional. Falta diversificação da oferta e dos públicos
A presença em todos os concelhos	As dificuldades em matéria de gestão
A capacidade de “ir em frente”, apesar de todas as dificuldades económicas e financeiras - capacidade de iniciativa e de tomada de decisão	A pouca utilização das novas tecnologias de informação e comunicação
A “estabilidade/resistência” perante as mudanças do meio envolvente	A falta de uma política de comunicação
A qualidade do(s) produto(s)/serviço(s)	A dimensão de algumas iniciativas da economia social
Os recursos humanos	A natureza assistencialista de algumas organizações
A mobilização dos dirigentes eleitos	A qualificação dos recursos humanos e algumas das suas características
A cultura e os valores organizacionais	A fraca presença de voluntários, com a excepção dos voluntários eleitos e a pouca participação dos associados/sócios
A proximidade da intervenção	A dependência de uma fonte de financiamento (mais sentida nas organizações da componente social)
O estilo de gestão (participado e pouco burocrático)	A situação económico-financeira precária
A situação económico-financeira tendencialmente favorável	A grande maioria dos trabalhadores não tem a noção que trabalha em organizações da economia social
A capacidade de combinar diferentes recursos	Os baixos salários e as limitadas oportunidades de promoção e de carreira
	A resistência à mudança

⁸³³ Como se pode verificar na leitura deste Quadro, a situação económico-financeira aparece referida quer nos pontos fortes, quer nos pontos fracos, uma vez que, em alguns casos, ela constituiu uma força das organizações e, noutros, tal não sucede.

As dificuldades em matéria de gestão traduzem-se em várias dimensões: na falta de uma perspectiva de médio e longo prazo (falta visão estratégica); na falta de conhecimentos e/ou experiência nas diversas áreas da gestão (recursos humanos, financeira, comercial, ...); na insuficiência de instrumentos de gestão; na dificuldade em combinar competências de gestão com uma missão social forte (um dos grandes desafios que se coloca à gestão das organizações da economia social é não esquecer os valores que orientam ou devem orientar a sua actuação, sob o perigo que este esquecimento coloque as questões económicas e financeiras em primeiro lugar); na centralização da gestão numa só pessoa (o protagonismo de alguns dirigentes); na ausência de sistemas de avaliação; na gestão da diversidade do que é produzido/prestado; na falta de todo o tipo de meios; na existência de alguma informalidade na forma como algumas áreas são geridas. Naturalmente que existem organizações da economia social em que estas dificuldades não estão tão presentes. O factor dimensão é, neste caso, um importante factor explicativo da existência ou não destas mesmas dificuldades.

Relativamente à falta de uma política de comunicação, nomeadamente com o exterior, uma ou outra excepção a este ponto fraco regista-se num número reduzido de organizações (normalmente mais estáveis, de maior dimensão e com maior longevidade) com as campanhas que, por vezes, lançam e, cujo objectivo principal é a angariação de fundos. Por outro lado, as organizações da economia social devem fazer um esforço no sentido de divulgar a sua imagem, bem como os seus produtos/serviços. As palavras marketing e publicidade não devem ser palavras sem aplicação na economia social. Anote-se que, a este nível, as cooperativas, apesar de ainda terem também um caminho a percorrer nesta matéria, estão melhor posicionadas que as organizações da componente social do nosso estudo.

Como já tivemos oportunidade de referir, algumas organizações da economia social têm uma dimensão reduzida (neste caso, falamos essencialmente do número de trabalhadores). Se este facto, por um lado, facilita a gestão, por outro lado, pode limitar a capacidade de resposta e impedir um produto/serviço com qualidade. Muitas vezes e, como facilmente se compreende, a gestão destas iniciativas acaba por estar muito centrada numa só pessoa, sendo esta situação potenciadora da natureza assistencialista de algumas destas organizações. Contudo, estes dois aspectos não são exclusivos das organizações de menor dimensão. A débil situação económico-financeira de algumas das organizações fica a dever-se, entre outros aspectos, a dois principais: a uma má gestão e à dependência em relação a uma ou outra fonte de financiamento. Este último factor (e porque os recursos são sempre considerados insuficientes) é, por vezes evocado, para justificar os baixos salários e as limitadas oportunidades de promoção e de carreira, bem como a falta de profissionais mais qualificados. O fraco nível de qualificação pode, em parte, justificar a resistência à mudança que nos foi apontada por vários responsáveis e o desconhecimento que estes trabalhadores têm sobre o facto de trabalharem em organizações que pertencem à economia social.

Quadro 161 - As principais oportunidades e ameaças da economia social

Oportunidades	Ameaças
A Europa/a União Europeia	A concorrência, particularmente da economia social e do sector privado lucrativo
O potencial de criação de emprego/fonte de emprego	A falta de serviços de apoio nas áreas mais diversas (marketing, gestão, jurídica, organização do trabalho, gestão de recursos humanos, etc.)
A conjugação de diferentes crises: económica, financeira, ecológica, política e social	A ausência de uma cultura de parceria
As tendências demográficas	A inexistência de formação estruturada e adequada às necessidades das organizações
O desenvolvimento do enquadramento legislativo	O tipo de relacionamento entre o Estado e as organizações da economia social
O potencial grupo de voluntários - reformados ou pessoas que se reformaram antecipadamente ⁸³⁴	A dependência do poder político
O contexto actual pressiona as respostas das organizações e o seu desenvolvimento	O uso partidário das organizações da economia social
A existência de necessidades/existência de amplas áreas de actuação	A falta de uma cultura de voluntariado ⁸³⁵
A utilização das novas tecnologias de informação e comunicação	A falta de reconhecimento da população em geral
As referências do poder político à economia social e à sua importância	Os actores da economia social não se conhecem bem entre eles próprios
A possibilidade de consolidar/sedimentar a presença e a visualização da imagem no meio envolvente	A inexistência ou o pouco apoio das estruturas representativas
	A situação económico-financeira do país

⁸³⁴ Em muitos casos, estas pessoas reúnem conhecimentos, experiência e contactos que poderiam ser muito úteis às organizações da economia social.

⁸³⁵ Num tempo de tantos desafios, parece-nos fundamental estimular cada vez mais o espírito de solidariedade, a noção de pertença a uma organização social e o compromisso moral. Esta questão é particularmente importante na questão da renovação dos órgãos sociais. Uma certa crise de valores pode ser impeditiva do envolvimento neste tipo de iniciativas.

As potencialidades e as oportunidades da economia social dependem basicamente da evolução das forças sociais, das necessidades insatisfeitas e das tensões socioeconómicas que afectam as sociedades num dado momento. Mas as situações não são todos iguais e, nesta matéria, não há determinismos. A própria realidade da economia social define potencialidades de auto-desenvolvimento e capacidade de aproveitamento das oportunidades que o meio oferece ou, pelo contrário, as debilidades e inércias (Carpi e Monzón Campos, 1998).

Como tivemos oportunidade de constatar na Parte I (cf. capítulo 5), a Europa/a União Europeia tem vindo a dar relevo à economia social, pelo que esta tem sido uma realidade cada vez mais mencionada na construção do projecto europeu. Existem projectos e fundos que estão direccionados para as organizações da economia social, pelo que será fundamental que estas organizações consigam “sair do seu cantinho” e aproveitar tudo aquilo que estes projectos/fundos possam proporcionar. E, este aproveitamento não deverá limitar-se à esfera económica. Neste caso, é essencial a troca de experiências no sentido de proporcionar uma aprendizagem transversal sobre o que é a realidade da economia social noutros contextos nacionais. Pensamos que uma das apostas deverá passar cada vez mais pela realização de projectos que abranjam vários países europeus, sendo também esta uma forma de diversificar as fontes de financiamento. Contudo, apesar das referências à economia social quer europeias, quer nacionais é imprescindível desenvolver a moldura legislativa das organizações da economia social. Neste caso e no que à Europa diz respeito, existem países mais avançados que outros nesta matéria.

O potencial de criação de emprego da economia social tem sido amplamente referido ao longo deste trabalho. Muito deste potencial está relacionado precisamente com a evolução do próprio meio envolvente. Desde logo, as questões demográficas e sociais, com particular destaque para o envelhecimento da população e para a presença das mulheres no mercado de trabalho. Estas duas tendências abrem importantes necessidades em áreas onde a economia social tem e pode continuar a ter um papel importante (por exemplo, em matéria de serviços sociais/relacionais, na área da saúde, etc.). Por outro lado, é comum ouvir-se que é em momentos de crise que surgem as grandes oportunidades. De facto, a situação que hoje vivemos abre um amplo leque de necessidades susceptíveis de serem preenchidas pela economia social. Mas se estas crises (económica, financeira, ecológica, política e social) proporcionam oportunidades importantes oferecem, igualmente, responsabilidades consideráveis. O contexto actual pressiona as organizações a responder e a desenvolverem-se.

Uma melhor e maior utilização das tecnologias de informação e comunicação no seio da economia social é desejável e possível, ainda que tal utilização exija um esforço de sensibilização e envolvimento dos recursos humanos no que diz respeito às vantagens e inconvenientes que daqui possam advir. De qualquer forma, a utilização das tecnologias de informação e de comunicação permitiria melhorar não só a comunicação interna, mas também a comunicação externa. Neste último caso, a vários níveis: com a própria economia social, com os outros sectores e com os potenciais clientes/utentes/utilizadores/sócios. Uma das formas, por exemplo, de

consolidar esta comunicação externa, passaria, entre outras, pela criação de *sites* e fóruns de debate. Estes funcionariam como mecanismos de consulta e de discussão, constituindo espaços privilegiados para a disseminação de informação e de conhecimento e até mesmo para a troca de experiências internacionais⁸³⁶. Uma nota final para o potencial das novas tecnologias de informação e de comunicação no desenvolvimento do trabalho em rede e das parcerias.

O nosso país vive uma situação difícil. Consequentemente, a economia social não “escapa” a este contexto e deverá ter presente que o Estado anunciou cortes em todas as áreas da governação⁸³⁷, o que mais uma vez irá exigir às organizações da economia social um grande esforço no sentido de resolver/atenuar esta contrariedade, num momento em que as solicitações que chegam até elas são cada vez maiores. Para além desta ameaça, uma outra diz respeito à concorrência (questão já abordada anteriormente), particularmente das organizações da economia social e do sector privado lucrativo. Como nos dizia um responsável de uma cooperativa de consumo: “... no caso das cooperativas, a situação depende do tipo de cooperativas. Uma das grandes ameaças às cooperativas do consumo é a concorrência das grandes superfícies. Algumas estão a encerrar. A economia capitalista, a devoradora, a trituradora da economia social”. Este é um exemplo de como a existência de serviços de apoio, um papel mais activo das estruturas representativas⁸³⁸ e o trabalho em parceria poderiam eventualmente ajudar a ultrapassar.

O tipo de relacionamento entre o Estado e as organizações da economia social tem conhecido algumas evoluções que resultam, entre outros aspectos, da importância crescente da economia social e dos seus contributos e das mudanças de governos e, respectivas políticas (alteração das condições de exercício da actividade, supressão e/ou novos apoios/programas). No entanto, esta evolução não tem sido, na opinião de alguns responsáveis da economia social, muito igualitária. Ou seja, ela é mais visível entre as organizações de maior dimensão (e, consequentemente com mais recursos) e as que têm uma determinada natureza jurídica. Desta forma, é fundamental melhorar o relacionamento com os vários organismos públicos, ainda que a antiguidade do relacionamento com alguns deles, funcione como um aspecto positivo. E, afirmamos vários porque, de facto, as organizações da economia social, em virtude das suas actividades, acabam por obrigatoriamente se ter de relacionar com diferentes organismos públicos. Isto acontece, porque falta, de facto, um organismo que centralize toda a economia social e um quadro político que lhe sirva de moldura. Com isto, evitar-se-ia a descoordenação, o desperdiçar de recursos e de tempo e um melhor ajustamento das políticas face à realidade das organizações da

⁸³⁶ A este propósito uma chamada de atenção para o perigo de importar experiências de outros países. É fundamental ter em consideração as especificidades nacionais.

⁸³⁷ Medidas anunciadas no segundo semestre de 2011.

⁸³⁸ É necessário melhorar a flexibilidade e a eficácia das estruturas de representação. Como vimos, os responsáveis da economia social não lhes reconhecem grande utilidade. É importante ultrapassar esta ameaça uma vez que isso contribuiria para dar uma maior visibilidade à economia social nas suas mais variadas vertentes, nomeadamente social, política e económica. A mensagem que importa passar é que é fundamental trabalhar para objectivos comuns.

economia social⁸³⁹. Assim sendo, é essencial agilizar o modelo de relações com o Estado, abrindo novas vias de comunicação e simplificando as questões administrativas e burocráticas, para evitar, por exemplo, o chumbo de candidaturas por pormenores, como nos alertaram alguns responsáveis.

A dependência em relação ao poder político, particularmente das organizações da componente social, é geradora de instabilidade e é considerada uma das grandes ameaças⁸⁴⁰:

“É a inexistência de verbas que pode atingir estas instituições para dar continuidade à acção social. Até porque, actualmente, as exigências por parte do Estado começam a ser cada vez maiores; nomeadamente, a questão da certificação ... Mas nós sabemos que a maior parte destas instituições não tem capacidade para implementar um sistema de qualidade ... é preciso fazer um grande investimento. A dimensão pode ser um obstáculo ... uma instituição pequena terá muitas dificuldades em sobreviver e assistimos, através da comunicação social, a notícias sobre o encerramento destas instituições” (assessor de uma santa casa da misericórdia).

“As ameaças são grandes e decorrem do facto de que estas instituições estão quase exclusivamente dependentes dos fundos comunitários ou dos orçamentos do Estado. Logo, isto é um enorme constrangimento” (director de uma cooperativa de ensino).

Nesta dependência, há ainda a registar o aumento do grau de exigência do Estado (nem sempre acompanhado das devidas contrapartidas) e o lapso de tempo entre a concessão de dinheiros e a sua recepção (disponibilidade do financiamento público), o que implica, por vezes, recorrer a terceiros, com os custos que isso acarreta.

Quanto à ameaça do uso partidário das organizações da economia social, já por nós abordada, tem subjacente uma certa instrumentalização, isto é, a economia social a servir como um meio para atingir um determinado fim. O desejo do poder político de “pulverizar” o território com organizações da economia social com vista a obter recompensas eleitorais tem os seus riscos: a criação de um conjunto de organizações dependentes, limitadas na sua dimensão e capacidade de resposta e “condenadas” a desaparecer no curto/médio prazo. Acrescente-se que, muitas vezes, esta “pulverização” é, ainda, acompanhada por aquilo que poderemos chamar de duplicação de respostas.

A falta de reconhecimento por parte da população diz respeito a dois tipos de situações principais: ou a população desconhece a existência das organizações da economia social ou se conhece a sua existência, não sabe o que fazem. Sendo a economia social uma realidade tão importante, o trabalho que desenvolvemos no terreno sugere-nos que esta importância não é proporcional ao conhecimento que se tem sobre ela. Quando falamos desta falta de conhecimento, referimo-nos aos

⁸³⁹ Sobre esta questão do ajustamento/desajustamento, um dos exemplos que com alguma frequência nos foi referido diz respeito à regra de que “X” utentes precisam de “X” trabalhadores. Na opinião de alguns responsáveis esta regra é bastante limitadora e nem sempre responde às necessidades organizacionais.

⁸⁴⁰ Para Carpi e Monzón Campos (1998: 59), esta situação coloca alguns problemas. Em primeiro lugar, tende a criar uma relação assimétrica que pode levar a um controlo político e tutelado, com as inevitáveis consequências ao nível da debilidade estrutural e défice de autonomia económica e de gestão; em segundo lugar, a excessiva dependência hipoteca a sua capacidade crítica e sua função de representação e de força activa na evolução da sociedade, o que prejudica o desenvolvimento da economia social. Por último, quando o Estado não cumpre os seus compromissos, a economia social torna-se mais instável e vulnerável.

próprios actores da economia social, aos seus trabalhadores e à sociedade em geral. Assim sendo, esta *décalage* pode ser simultaneamente uma oportunidade e uma ameaça. Uma oportunidade porque a economia social tem provas dadas e é importante que dê a conhecer o seu trabalho; uma ameaça, pois os eventuais consumidores da economia social só a ela poderão recorrer se souberem da sua existência e se conhecerem as actividades a que se dedicam.

Às organizações da economia social caberá a consolidação dos pontos fortes e o aproveitamento das oportunidades. No entanto, não podemos esquecer a diversidade que as caracteriza e o grau muito desigual de estruturação e de capacidade que possuem. A gestão destes dois elementos condicionará a forma como as organizações serão capazes de transformar os pontos fracos em pontos fortes e contornar as ameaças que o contexto lhes coloca.

Retomamos, nesta fase final do trabalho, algumas das questões de partida (cf. Introdução) e as hipóteses formuladas⁸⁴¹ (cf. subcapítulo 9.2 da Parte II) e sobre elas ocorre-nos afirmar o seguinte:

1) de facto o trabalho realizado pelas organizações da economia social têm uma tónica que lhe é muito característica: a sua utilidade social. Não é que as organizações dos outros sectores não tenham também esta característica; mas, a este nível, ela assume um destaque especial. Como tivemos oportunidade de comprovar a diversidade de áreas/actividades a que se dedicam estas organizações é grande. Aliás, a diversidade é mesmo uma das marcas da economia social, diversidade esta que também se reflecte nos múltiplos contributos que advém da sua actuação. E, um desses contributos principais e que no âmbito do nosso trabalho merece relevo é precisamente o seu papel na criação de emprego. Como tal, este é um contributo que não deve ser descurado (nomeadamente a nível local), principalmente se tivermos em consideração todo o contexto em que vivemos. Consequentemente, ao criar emprego, a economia social procura ser também uma resposta, entre outras, a um problema que atinge dimensões cada vez mais preocupantes. Os dados por nós obtidos - construção da base de dados, caracterização dos estudos de caso, entrevistas aos interlocutores privilegiados e entrevistas aos responsáveis da economia social - comprovam este importante contributo, perante muitas vezes, a ausência de qualquer outro tipo de alternativas de emprego.

Por outro lado, atendendo às dificuldades crescentes do Estado-providência, não esquecendo as especificidades do Estado-providência português e toda a situação que nos caracteriza, as organizações da economia social são cada vez mais “convidadas” a participar na resolução destas dificuldades e isto porque o Estado percebeu que as organizações da economia social são tão ou mais eficientes e eficazes como ele próprio. Por isso, a economia social tem respondido a este “convite” e responde, dentro do que lhe é possível, à crise do Estado-providência, ainda que

⁸⁴¹ Não teceremos nenhuma consideração particular sobre a hipótese 3 (cf. subcapítulo 9.2 da Parte II), uma vez que ela já foi sistematizada neste capítulo. A hipótese 4 será articulada com a hipótese 2.

seja uma resposta entre muitas outras respostas e todas elas, certamente, importantes.

Ao analisarmos o papel da economia social enquanto criadora de emprego registamos o seu importante papel enquanto primeira empregadora, isto é, referimo-nos àqueles trabalhadores cujo percurso laboral/profissional se iniciou na economia social. Obtivemos a confirmação deste papel, quer ao nível dos resultados do inquérito por questionário, quer ao nível das entrevistas realizadas aos trabalhadores da economia social. Por outro lado, como tivemos oportunidade de constatar, esta não foi a situação de todos os trabalhadores da economia social. Encontrámos pessoas cujo percurso laboral/profissional tinha sido marcado por outras experiências antes da chegada ao emprego actual. Verificámos que, nestes casos, o sector privado lucrativo tinha sido “rei” na trajectória destes trabalhadores, pelo que a sua chegada ao emprego actual se fez maioritariamente depois da passagem por este sector. São poucos os trabalhadores cujo percurso se desenvolveu ao nível da função pública. Uma análise aos motivos que estiveram por detrás das várias mudanças de emprego e uma análise às entrevistas realizadas juntos dos trabalhadores (e, mesmo o momento da aplicação do inquérito por questionário, ainda que mais informal) permitem-nos afirmar que eles são variados. Contudo, podem ser tipificados em dois grandes grupos: os que decorrem da iniciativa do próprio trabalhador e os que lhe são exteriores (não tão controláveis pelo próprio indivíduo). A maior parte destes motivos acaba por se situar no primeiro tipo. Consequentemente, a chegada ao emprego actual decorre da oportunidade que surgiu e não tanto do desejo de encontrar emprego neste ou naquele sector. Poderemos ainda mais reforçar este dado - apesar de a situação se referir a uma hipótese futura - com os resultados do inquérito por questionário em que os trabalhadores confrontados com a possibilidade de mudar emprego se mostram indiferentes perante o eventual “tipo” de empregador.

2) O emprego criado pelas organizações da economia social não é, na grande maioria das situações, emprego precário. Comprovam-no os dados do inquérito por questionário, as entrevistas dirigidas aos trabalhadores e a caracterização dos recursos humanos feita pelas organizações estudadas. Contudo, a não precariedade a nível de emprego não se reflecte no nível salarial. Como vimos através das várias fontes de informação utilizadas no nosso estudo existe um reconhecimento generalizado de que os salários na economia social são baixos e em todos os sete grupos de trabalhadores que denominámos de vulneráveis/em desvantagem – jovens; desempregados de longa duração; mulheres; trabalhadores de baixos rendimentos; trabalhadores com fracas qualificações; trabalhadores de meia-idade; trabalhadores em fim de carreira - a maior percentagem de respostas situa-se no escalão salarial compreendido entre os 400 e os 700 euros.

Um dos méritos “mais recentes”, se assim o podemos dizer, atribuído à economia social diz respeito ao seu papel enquanto vector de inserção e integração no mercado de trabalho de públicos vulneráveis/em desvantagem. E, este mérito, muitas vezes, associado ao que se denomina de nova economia social, assume particular acuidade no contexto actual. Num primeiro “olhar” sobre os nossos dados temos

presentes os sete grupos de trabalhadores ainda que, três deles assumam a predominância: as mulheres, os trabalhadores com fracas qualificações e os trabalhadores de meia-idade. Como afirmámos este “novo” mérito da economia social ou, melhor, a sua visibilidade é relativamente recente, pelo que ao verificarmos o nível de antiguidade destes grupos de trabalhadores, constatamos, com a excepção do grupo dos jovens, que a maior parte deles conta já “com uns bons anos de casa”. Assim sendo, os dados sugerem-nos que a entrada destes trabalhadores na economia social não terá tido como significado essencial esta noção de inserção e integração no mercado de trabalho. Naturalmente que podem existir excepções e que este sentido acaba sempre por estar presente (de uma forma mais ou menos directa). A partir deste entendimento questionamos que no caso concreto destes trabalhadores, as iniciativas da economia social tenham sido o reservatório de quem não tem lugar na economia de mercado. No entanto, não deixamos de admitir que em situações de admissões mais recentes e em futuras admissões por parte das organizações da economia social este possa ser um “perigo” em que podem incorrer. Naturalmente que o papel da economia social enquanto criadora de emprego e vector de inserção e de integração no mercado de trabalho e de emprego tem actualmente, uma outra atractividade, fruto dos condicionalismos contextuais. No entanto, o seu papel, como tivemos oportunidade de verificar ao longo deste trabalho, vai muito mais além destas duas funções. O seu potencial é, pois, significativo. Não só a nível de investimento como o crescimento económico que pode desencadear à sua volta. Não esqueçamos a este nível o forte enraizamento local destas iniciativas, sendo muitas vezes, o meio, o mote para o seu desenvolvimento. Mas, “nem tudo é um mar de rosas”. Estas organizações também se debatem com muitos problemas que dificultam ou impedem o desenvolvimento das várias actividades. É certo que as caracteriza uma certa autonomia em relação ao Estado no que à sua gestão diz respeito e existem, como para qualquer outro tipo de organizações, variáveis que são mais ou menos controláveis. Contudo, muitas delas, para não dizer mesmo a maioria, dependem fortemente da fonte de financiamento estatal (particularmente as organizações da componente social).

Conclusão final, recomendações e pistas de investigação futuras

1- Principais conclusões do estudo

As principais conclusões e reflexões que seguidamente apresentamos resultam da nossa opção em articular a análise quantitativa e a análise qualitativa e apresentamo-las, ainda que não de uma forma rígida, procurando respeitar esta dupla leitura, sem deixar, contudo, de tecer algumas ilações sobre: o âmbito geográfico do estudo, as organizações da economia social e o potencial empregador da economia social. Desde já, uma ideia central: a diversidade da economia social. Esta constatação constantemente referida na parte teórica foi confirmada pelo trabalho empírico. Esta diversidade não deve constituir uma barreira ao assumir da identidade da economia social, pelo que se devem desenvolver esforços para a sua credibilização, visibilidade e reconhecimento. Estamos na presença de uma realidade que combina uma dimensão económica e uma dimensão social, onde coabitam actividades mais tradicionais, actividades em renovação e novas actividades.

No subcapítulo 9.4 da Parte II, dedicado ao âmbito geográfico do estudo, tivemos oportunidade de verificar, quer a partir de vários indicadores estatísticos (área; população residente; taxa de actividade; taxa de desemprego; taxa de analfabetismo; etc.), quer através dos testemunhos dos interlocutores privilegiados, que estávamos na presença de um conjunto muito heterogéneo de concelhos. No entanto, esta falta de homogeneidade não nos impossibilitou a elaboração de uma análise aos pontos fortes e aos pontos fracos, bem como uma análise às oportunidades e às ameaças dos vinte e um concelhos. Retomamos, nesta fase conclusiva, esta análise para reforçar alguns pontos fortes que, de uma forma mais próxima, acabam por estar relacionados com a temática da economia social: a existência de instituições particulares de solidariedade social (e seu inerente papel na satisfação das necessidades) e a dinâmica associativa. Com isto não queremos dizer que os outros pontos fortes não possam de algum modo estar também associados à economia social. Veja-se, por exemplo, o caso da existência de produtos tradicionais de qualidade e que podem ter aqui um importante papel para as cooperativas (por exemplo, as do ramo agrícola). Por outro lado, a leitura dos pontos fracos sugere a existência de possíveis espaços de intervenção para as organizações da economia social, concretamente na resposta a alguns dos seguintes problemas que foram identificados: envelhecimento da população; problemas habitacionais; problemas sociais; desenvolvimento heterogéneo dos concelhos; entre outros. Uma última reflexão sobre um dos pontos fracos atribuído e que se reflecte também na economia social, isto é, a baixa qualificação dos recursos humanos. O leque das oportunidades antecipa também condições favoráveis susceptíveis de poderem ser aproveitadas pelas organizações da economia social e que, poderão, no curto-médio prazo, ajudar as organizações a quebrar alguma dependência que possam ter relativamente a uma ou outra resposta social ou actividade do núcleo-duro/tradicional de actuação. Ao lado das oportunidades também existem ameaças. Desde logo, o próprio contexto nacional

até às ameaças mais localizadas: a desertificação/interioridade de alguns concelhos; o declínio de algumas indústrias tradicionais (que tanto podem ser clientes ou fornecedoras da economia social); o risco de deslocalização de empresas e a provável saída de pessoas; o encerramento de serviços públicos; etc. No fundo, a ausência de um conjunto de mecanismos de alavanca capazes de atrair e fixar grupos da população, nomeadamente os mais jovens.

Um dos objectivos do nosso trabalho - identificar e caracterizar as organizações da economia social existentes no âmbito geográfico do estudo - foi conseguido através da base de dados que foi construída e que nos permitiu ter a delimitação da população universo do nosso estudo. Assim sendo, identificámos trezentas e vinte e nove organizações da economia social, sendo a grande maioria pertencente à componente social (duzentas e quarenta e seis) e as restantes à componente cooperativa. A estas trezentas e vinte e nove organizações, corresponde um total de seis mil, quinhentos e três trabalhadores, destacando-se mais uma vez a componente social, com cinco mil quinhentos e oitenta e cinco trabalhadores. Nas cooperativas trabalham novecentas e dezoito pessoas.

Atendendo à natureza jurídica das organizações da economia social pertencentes à componente social, é a forma jurídica associação de solidariedade social que sobressai, com mais de 50%; seguindo-se os centros sociais paroquiais (com uma percentagem a aproximar-se dos 25%) e em igualdade de circunstâncias as irmandades da misericórdia/santas casas da misericórdia e as fundações de solidariedade social. Estes dados não nos oferecem grandes surpresas. Como vimos ao longo da Parte I, as associações são um dos mais importantes componentes da economia social, pelo que os nossos resultados confirmam, mais uma vez, esta realidade. A presença de algum modo importante dos centros sociais paroquiais acaba por atestar uma das características da economia social: a proximidade da sua intervenção. Os centros sociais paroquiais acabam por estar presentes em praticamente todos os concelhos, ainda que, nalguns casos, a sua presença ultrapasse mais do que um centro por concelho. Sobre as dezanove santas casas que foram identificadas importa fazer alguns esclarecimentos: registe-se que em dois concelhos não encontrámos esta forma jurídica; num concelho, identificámos duas santas casas da misericórdia e noutra concelho, a santa casa da misericórdia estava desactivada, por se encontrar em obras de recuperação. Quanto às respostas sociais que são desenvolvidas por estas organizações, elas são muito diversificadas. Alguns exemplos: lar de idosos; centro de dia; serviço de apoio domiciliário; formação; centro de noite; centro de actividades ocupacionais; jardim-de-infância; creche; lar residencial; unidade de cuidados continuados; actividades de tempos livres; etc. (cf. subcapítulos 9.6 e 11.5.5 da Parte II).

Relativamente às cooperativas, os ramos cooperativos mais representados são por ordem de importância, os seguintes: agrícola, crédito e artesanato⁸⁴². Cada um destes ramos exemplifica o tipo de trabalho que é desenvolvido em cada cooperativa.

⁸⁴² Com uma menor representatividade, identificámos os seguintes ramos: serviços, consumo, cultura, ensino e habitação e construção.

Constatámos também que o número de organizações da economia social por concelho é muito variável. Este número vai desde quatro organizações a sessenta e duas organizações. A partir da distribuição do número de organizações da economia social atendendo ao número de trabalhadores, concluímos que estamos fundamentalmente na presença de micro, pequenas e médias empregadoras (cf. subcapítulo 9.5 da Parte II).

Sobre a economia social e o seu potencial empregador, o nosso estudo permitiu um conhecimento importante sobre um conjunto de organizações, ainda que com um enfoque geograficamente delimitado, facultando deste modo a identificação de um conjunto de pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças. Como verificámos, a economia social tem a capacidade de reunir dentro de si própria trabalhadores muito diversos (cf. subcapítulo 11.7 da Parte II) e é uma importante empregadora de mão-de-obra local. Estas iniciativas procuram dinamizar múltiplas solidariedades e esforçam-se por criar emprego, reforçar o elo social, desenvolver a cidadania e promover a democracia participativa. Trata-se de *démarches* colectivas, muitas das vezes, enraizadas num território específico ao qual procuram responder. Desta forma, assistimos a uma outra maneira de criar e distribuir riqueza. A economia social tem a possibilidade de participar na emergência de novas formas de desenvolvimento local, mais respeitadoras do meio ambiente e do uso mais racionalizado dos recursos. Globalmente, contribui para o desenvolvimento de uma economia criativa tanto do ponto de vista económico como social⁸⁴³.

A criação de emprego não constituiu o objectivo primeiro da quase totalidade das organizações estudadas. Ela foi sim um meio necessário para as fazer emergir e desenvolver, possibilitando o desenvolvimento de actividades diversas. Neste sentido, apostaram na criação de um “emprego clássico”, ao vincularem os seus trabalhadores a contratos permanentes. Para além desta função, a economia social revela um potencial importante para absorver determinados grupos, nomeadamente, os chamados grupos vulneráveis/em desvantagem. Os nossos dados também o confirmaram. Contudo, como justificámos no final do último capítulo deste trabalho, não nos parece que tenha sido a lógica de inserção e de integração que esteve na base da entrada destes trabalhadores na economia social (apesar de tudo, não esquecendo as constantes referências à feminização do emprego), ainda que se possa registar uma ou outra excepção a esta leitura mais geral, nomeadamente nas admissões mais recentes. No entanto, não deixamos de admitir a possibilidade bem real da centralidade da temática economia social se reduzir em boa parte à problemática da inserção das pessoas excluídas dos circuitos tradicionais de emprego, tornando-se assim o reservatório de quem não tem lugar nos outros sectores. É com um misto de expectativa e de preocupação que olhamos para a aprovação - na generalidade - feita pela Assembleia da República no passado dia 21 de Setembro de

⁸⁴³ E esta inovação/criatividade não diz apenas respeito aos bens e serviços produzidos/prestados. Ela inclui também a maneira de analisar os problemas, as parcerias desenvolvidas ou a promover para criar novas funções de produção, a responsabilização progressiva dos actores locais e o desenvolvimento de perspectivas de actuação a longo prazo, etc.

2011 do projecto de lei de bases da economia social (Projecto Lei nº68/XII)⁸⁴⁴. Expectativa, pois se tudo correr como o programado poderá ajudar a ultrapassar alguns dos problemas que identificámos, preocupação, por explicitamente ser feita referência “... à importância da economia social no emprego, particularmente pelo facto de garantir empregabilidade a pessoas em situação de maior fragilidade ...”⁸⁴⁵ (o sublinhado é nosso).

Este “convite” dirigido às organizações da economia social é um bom indicador do reconhecimento que lhes é atribuído, mas não deixa de colocar importantes desafios e difíceis opções. E, estes desafios e dificuldades, advêm entre outros aspectos, da necessidade e da capacidade de conseguir conciliar a dimensão económica e a dimensão social que deve pautar a actuação destas organizações. Caberá à economia social mostrar resistência na manutenção dos empregos independentemente das condições contextuais (salvaguardando, determinadas preocupações de sustentabilidade e de funcionamento, como é compreensível); não cair na tentação de ter uma função reparadora e de “vassoura”, no sentido de ir “limpando” os que não cabem nos outros sectores ou o que os outros sectores não querem e não funcionar apenas como executora e palco de experiências de políticas públicas sociais, concretamente em matéria de trabalho e de emprego. Ao fazermos esta alusão às políticas públicas é importante referir que as organizações da economia social (com maior ênfase para as que pertencem à componente social do nosso estudo) recorreram aos chamados programas ocupacionais e, na grande maioria dos casos, estes trabalhadores fazem hoje parte dos quadros destas organizações. Temos algumas dúvidas, se destino igual terão os futuros beneficiários de algumas políticas, uma vez que as organizações da economia social tendem também cada vez mais a acompanhar, para o bem e para o mal, algumas das tendências actuais em matéria de trabalho e de emprego.

Quanto a perspectivas de evolução sobre o trabalho e o emprego na economia social, o contexto actual exige alguma cautela e ponderação, ainda que generalizações sejam “perigosas”, pois as organizações da economia social não estão todas no mesmo “patamar”. As organizações da componente social do nosso estudo, em virtude da situação de emergência social que vivemos, antecipam boas possibilidades de desenvolvimento do emprego, uma vez que as necessidades para as quais estão vocacionadas não deixam, infelizmente, de crescer. No entanto, vai ser preciso ter em atenção o quadro em que o desenvolvimento deste emprego se irá fazer. No caso das cooperativas, tirando uma ou outra excepção, manter o nível de emprego que têm será já um bom resultado, se tivermos em consideração os muitos problemas que afectam algumas delas.

⁸⁴⁴ Este projecto é justificado pelos seus promotores devido à inexistência de um quadro jurídico próprio e identificador do sector da economia social, propiciador de um justo reconhecimento e visibilidade jurídicos. É destacado o papel de complemento das políticas públicas de desenvolvimento económico e social, assegurando-se mecanismos de colaboração, cooperação e supervisão. Encontra-se igualmente previsto um estatuto fiscal específico para o sector da economia social. A reforma legislativa será ainda completada com a revisão da legislação actualmente aplicável às diversas figuras jurídicas.

⁸⁴⁵http://www.portugal.gov.pt/pt/GC19/Governo/Ministerios/MSSS/Intervencoes/Pages/20110805_MSSS_I nt_PES.aspx

Resumindo, a economia social é uma fonte importante de criação e manutenção de postos de trabalho e de actividades socialmente úteis. Mas, o impacto da economia social não pode e não deve limitar-se unicamente ao emprego, sob o risco de estas iniciativas serem apenas vistas como formas de aliviar a pressão exercida pelos problemas do desemprego ou como criadoras de postos de trabalho de “nível inferior”. Assim, a economia social é mais um dos instrumentos disponível para ajudar a ultrapassar os problemas do desemprego e as suas consequências sociais e, por isso, os desafios actuais e futuros que se colocam à economia social nesta matéria são significativos.

Relativamente aos trabalhadores, ao trabalho e ao emprego na economia social concluímos:

a) a maior parte dos trabalhadores inquiridos trabalha em organizações pertencentes à componente social do nosso estudo e a idade média destes trabalhadores é de 39 anos. A entrada no emprego actual fez-se por volta dos 29 anos. A maior parte é casada e vive com(a) marido/esposa e com os filhos. 65,4% destes trabalhadores tem um rendimento médio mensal que não ultrapassa os 1500 euros, tendo como principal fonte de rendimento, os salários.

b) Os grupos socioprofissionais mais representados são: os profissionais não qualificados; os profissionais altamente qualificados e os profissionais semi-qualificados (especializados)⁸⁴⁶. Tivemos oportunidade de constatar o amplo leque de tarefas que são executadas pelos trabalhadores da economia social (algumas a merecerem maior “simpatia” do que outras). Da natureza destas tarefas resulta a sua maior ou menor rotina, ainda que a maior parte delas sejam realizadas diariamente e no próprio local de trabalho. Mais de 50% dos trabalhadores afirma trabalhar sozinho e em equipa e mais de 34% considera fazê-lo sempre em equipa. Não sendo uma situação particularmente grave nas organizações da economia social, o cumprimento de algumas tarefas incorre em alguns riscos: riscos para a saúde; riscos físicos; riscos decorrentes das tarefas inerentes ao cumprimento de determinada função e riscos psicológicos. A maior parte dos trabalhadores tem um horário fixo, ainda que o regime de turnos rotativos também possa ser identificado (14,3% dos inquiridos preferia ter um horário diferente do que tem). Em média, mais de metade dos trabalhadores trabalha entre 7 a 8 horas por dia. A quase totalidade dos trabalhadores considera por um lado que está profissionalmente preparado para realizar a sua função e, por outro lado, que o seu trabalho é adequado à sua formação e às suas competências profissionais. O balanço sobre as condições físicas em que desenvolvem o trabalho é francamente positivo.

c) A predominância das mulheres, isto é, a forte feminização do trabalho e do emprego na economia social (“um mundo cor-de-rosa”), o que comprova uma das hipóteses formuladas. No nosso entender, esta característica é muito mais o resultado

⁸⁴⁶ Relativamente aos grupos socioprofissionais, os dados obtidos permitem-nos afirmar que, de um modo geral, aqueles que estão “melhor” posicionados nesta hierarquia tendem a valorizar o conjunto de factores que lhes permitiram ter acesso ao emprego actual; estão mais satisfeitos com o seu emprego e com o seu trabalho; mais identificados/comprometidos com a economia social e mais positivos/optimistas em relação ao futuro. Leitura idêntica no que diz respeito à identificação dos valores/características da economia social.

do tipo de trabalho que é desenvolvido por estas organizações (uma certa segregação horizontal) do que do quadro de valores que *a priori* deve pautar a actuação destas empregadoras e que, à partida, seria mais próximo dos “parâmetros” femininos. Reforçamos ainda mais esta nossa posição com a indiferença manifestada pelas mulheres (41,7%) quando confrontadas com a hipótese de sair do emprego actual. Apenas 25,8% exprimiram o desejo de trabalhar numa organização semelhante àquela que constitui hoje o seu emprego actual. No que diz respeito à presença maioritária das mulheres, impõem-se duas considerações: a primeira para reforçar a capacidade de absorção de uma mão-de-obra que tradicionalmente beneficia de menos oportunidades, particularmente no sector privado lucrativo e a segunda que insiste na divisão sexual do trabalho.

d) O nível de habilitações dos trabalhadores da economia não é muito elevado⁸⁴⁷. Esta característica foi confirmada de várias formas: os resultados do inquérito por questionário, a caracterização dos recursos humanos feita pelas organizações estudadas e as informações que nos foram fornecidas pelos responsáveis entrevistados, bem como a percepção dos interlocutores privilegiados sobre esta questão. É também importante não esquecer que a caracterização dos concelhos que constituem o âmbito geográfico do estudo já nos havia chamado a atenção para os contornos deste indicador. Consequentemente, as características do território em matéria de escolaridade influenciam as características da mão-de-obra seleccionada por estas organizações.

e) As organizações da economia social recorrem quer a trabalho voluntário, quer a trabalho remunerado (neste último caso, estamos a falar da noção emprego), daí a diversidade dos seus recursos humanos⁸⁴⁸. No que diz respeito ao trabalho voluntário e de acordo com a tipologia seguida (cf. subcapítulo 11.7 da Parte II) identificámos quatro grupos de trabalhadores voluntários, ainda que a presença destes grupos seja muito desigual entre as organizações: voluntários esporádicos, voluntários regulares, voluntários estrangeiros e voluntários eleitos (este último grupo, o mais presente). Contudo, a forma de trabalho dominante é o trabalho assalariado e, a este nível, é possível afirmar que o vínculo contratual se caracteriza pela estabilidade, isto é, a presença maioritária de contratos sem termo (77%) e a tempo inteiro/completo. Esta aposta na estabilidade, desde que devidamente gerida, permite uma economia de custos nomeadamente a nível do recrutamento e da formação. A presença do trabalho a tempo parcial não é significativa⁸⁴⁹. Leitura semelhante para os recibos

⁸⁴⁷ Existe uma associação moderada e positiva entre o nível de habilitações e a quase generalidade das dimensões do trabalho e do emprego que apresentámos, com a excepção da política de promoções e de carreira.

⁸⁴⁸ Esta diversidade constitui um importante desafio para a gestão de recursos humanos, ainda que esta seja também uma matéria, como vimos, onde muito ainda há a fazer. Desde logo, a aposta numa maior formalização e articulação entre as várias práticas da gestão de recursos humanos.

⁸⁴⁹ O estudo realizado em França (Tchernonog, 2007: 90-91) sobre o universo associativo apresenta os seguintes resultados relativamente à situação contratual dos trabalhadores remunerados das associações: 53% tem um contrato de duração indeterminada; 26% um contrato de duração determinada e 21% estão inseridos “noutros estatutos”. A autora faz a seguinte comparação: 88% dos trabalhadores assalariados franceses tem um contrato de duração indeterminada e 6%, um contrato de duração determinada. A partir daqui, conclui que o trabalho assalariado nas associações é mais precário, quando o comparamos com o sector privado lucrativo. O estudo realizado por Parente (2011: 13) sobre a inserção

verdes. No entanto, 14% dos trabalhadores inquiridos tem um contrato a termo. Entre os grupos vulneráveis/em desvantagem considerados no nosso estudo, é no grupo dos jovens e dos trabalhadores que passaram por uma situação de desemprego de longa duração que esta situação mais se reflecte. Registe-se, também, que entre aqueles para quem o emprego actual é o primeiro emprego, 17,8% dos inquiridos também se encontra com um contrato a termo. As organizações da economia social também “lançam mão” do que podemos designar de “estatutos intermédios”/“modalidades de inserção” (por exemplo, estagiários, pessoas em inserção, etc.).

Perante estes dados e partindo também da caracterização dos recursos humanos feita pelas organizações da economia social, rejeitamos parte de uma das nossas hipóteses, ou seja, que a economia social sirva apenas como fonte de emprego precário. No entanto, apesar de não se poder falar de precariedade de emprego, existem alguns dados que nos permitem falar na existência de alguma precariedade do trabalho e para a qual as organizações da economia social devem voltar as suas atenções. Entre eles, destacamos: os postos de trabalho pouco ou nada qualificados; as funções pobres de conteúdo/rotineiras/pouco valorizadas; as limitadas oportunidades de desenvolvimento e de formação e os baixos salários.

f) Os resultados obtidos sobre a antiguidade comprovam que não chega a um quarto (21%), a percentagem de inquiridos cuja antiguidade não ultrapassa os três anos. Assim sendo, estes resultados não nos sugerem a existência uma taxa de rotação de trabalhadores significativa nas organizações da economia social (ainda que não tivéssemos abordado esta questão directamente) que até poderia existir se considerarmos algumas das condições em que os trabalhadores exercem o seu trabalho: salário, limitadas oportunidades de promoção e de carreira e limitadas oportunidades de desenvolvimento e de formação. Contudo, é importante não esquecer que o momento actual não é muito favorável, em virtude dos problemas que afectam o mercado de trabalho e de emprego. De qualquer forma, a questão do nível de rotação dos trabalhadores comporta vantagens e desvantagens⁸⁵⁰.

g) Não se pode dizer que os trabalhadores da economia social estejam particularmente satisfeitos quer com o seu trabalho, quer com o seu emprego, não se registando a este nível diferenças entre os trabalhadores das organizações da componente social e os trabalhadores das cooperativas⁸⁵¹. Não há nenhum aspecto do trabalho e do emprego com um nível elevado de satisfação (4 - muito satisfeito), ainda que uma ou outra dimensão se possa ter aproximado um pouco mais deste valor. Os aspectos com níveis de satisfação relativamente mais elevados são os seguintes: “sentimento de ser útil”; “relações com colegas, subordinados e superiores” e “autonomia, isto é, a possibilidade de decidir a maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa”. Os níveis mais elevados de insatisfação referem-se aos seguintes aspectos:

profissional de licenciados afirma que a “... segurança associada ao vínculo jurídico-laboral é, por ordem decrescente, maior no sector privado, a que se segue o terceiro sector e, finalmente, o sector público”.

⁸⁵⁰ No caso das primeiras, favorecendo a renovação, o dinamismo e a criatividade das organizações e, no caso das segundas, um efeito negativo, no caso de terem sido feitos investimentos em formação, na continuidade das práticas e na transmissão dos valores.

⁸⁵¹ No entanto, verificámos a existência de uma associação forte e positiva entre o grau de satisfação em relação ao trabalho e o grau de satisfação em relação ao emprego.

“remuneração”, “política de promoções e de carreiras” e “oportunidades de desenvolvimento e de formação”. É de notar que não encontramos diferenças significativas entre os trabalhadores das duas componentes do estudo. Contudo, registam-se duas exceções em que o grau de satisfação dos trabalhadores das organizações da componente social é maior comparativamente aos trabalhadores das cooperativas. São elas: “oportunidades de desenvolvimento e de formação” e “sentimento de ser útil”. Em virtude de, no topo da lista dos factores de insatisfação, encontrarmos o salário, facilmente compreendemos a opinião muito pouco favorável que os trabalhadores, quer da componente social, quer da componente cooperativa, têm relativamente à contrapartida que recebem pelo trabalho que executam.

h) Os salários são baixos (59,7% ganha entre 400 euros e 700 euros e 25,1% ganha entre 701 euros e 1000 euros) e existem diferenças entre homens e mulheres. Também entre os nossos inquiridos são eles que ganham mais, que estão mais presentes nos grupos socioprofissionais do topo, que estão mais satisfeitos e que têm um nível de habilitações superior. Estes dados confirmam uma das nossas hipóteses.

i) 13,9% dos inquiridos tem outro emprego para além do actual, sendo diversificado o leque de motivações relativamente a esta opção. 12,7% dos trabalhadores é sindicalizada e é bastante significativa a percentagem (89,5%) de trabalhadores que afirma conciliar facilmente a sua vida profissional e a vida pessoal/familiar.

j) Entre os grupos vulneráveis/em desvantagem considerados no nosso estudo, as mulheres constituem o grupo que está mais representado. Seguem-se os trabalhadores com fracas qualificações e os trabalhadores de meia-idade. Os restantes grupos, em termos de representatividade, estão, assim escalonados: trabalhadores em fim de carreira, jovens, desempregados de longa duração e trabalhadores de baixos rendimentos. A presença, ainda que desigual, destes grupos confirma a nossa hipótese de que a economia social é uma importante empregadora destes grupos de trabalhadores, a que se acrescentam os seus baixos salários. De facto, em todos os grupos, é no escalão salarial compreendido entre os 400 e os 700 euros que se situa a maior parte dos trabalhadores: trabalhadores com fracas qualificações (92,1%); trabalhadores em fim de carreira (84,0%); desempregados de longa duração (81,8%); trabalhadores de baixos rendimentos (81,8%); trabalhadores de meia-idade (73,6%), mulheres (66,4%) e jovens (59,1%).

É no grupo dos jovens que encontramos o grau de satisfação mais elevado, quer em relação ao trabalho, quer em relação ao emprego e é também neste grupo que encontramos a percentagem mais elevada no que diz respeito à posse de mais do que um emprego. Contudo, nenhum deste(s) emprego(s) é um negócio próprio. Entre os grupos vulneráveis/em desvantagem são os trabalhadores em fim de carreira que apresentam a maior percentagem de trabalhadores sindicalizados, contrastando com a ausência de trabalhadores sindicalizados no grupo dos jovens e no grupo de trabalhadores que viveu uma experiência de desemprego de longa duração. Acrescente-se, também, que este último grupo foi o que registou a percentagem mais elevada de trabalhadores que interromperam a sua actividade profissional. Por sua vez, os grupos de trabalhadores que ainda mantêm o seu negócio próprio são: os

trabalhadores de meia-idade, as mulheres e os trabalhadores com fracas qualificações. No que diz respeito à prática do trabalho voluntário, ela não existe em apenas dois dos grupos: trabalhadores que conheceram uma experiência de desemprego com duração superior a um ano e trabalhadores de baixos rendimentos.

A maior percentagem (72,7%) de trabalhadores solteiros e a maior percentagem de trabalhadores licenciados (36,4%) encontra-se no grupo dos jovens⁸⁵², seguindo-se, no que ao nível de habilitações diz respeito, o grupo das mulheres (27,3%)⁸⁵³. Registe-se que a maior percentagem (83,3%) de trabalhadores com o ensino básico primário se situa no grupo dos trabalhadores em fim de carreira e que o nível de habilitações do total dos trabalhadores de baixos rendimentos não ultrapassa o ensino básico 3º ciclo (9 anos ou antigo 5º ano do liceu). Estes dados merecem-nos algumas reflexões: por um lado, comprovam o esforço nacional em matéria de educação e em que são as gerações mais novas as mais beneficiadas e abrangidas e, por outro lado, a feminização do ensino superior e a proliferação de cursos, nomeadamente na área das ciências sociais.

A avaliação do número de empregos tidos permitiu constatar que a economia social é uma importante primeira empregadora, particularmente dos seguintes grupos: jovens, mulheres, trabalhadores de meia-idade e trabalhadores com fracas qualificações. Com a excepção do grupo dos jovens, em todos os outros grupos mais de metade dos trabalhadores tiveram pelo menos um emprego antes do actual. Independentemente dos *handicaps* subjacentes a estes grupos, todos fazem, de um modo geral, um balanço positivo do seu percurso laboral/profissional. No entanto, este percurso nem sempre foi isento de situações de desemprego. Estas atingiram particularmente, para além do grupo que definimos com base na duração do desemprego, os jovens e os trabalhadores com fracas qualificações.

Com a excepção do grupo dos jovens e dos trabalhadores que viveram uma situação de desemprego de longa duração, em todos os outros grupos predominam (sempre mais de 78%), os contratos sem termo. No caso dos jovens, mais de metade (54,5%) tem um contrato a termo e no caso dos desempregados de longa duração, a percentagem situa-se nos 31,2%.

Uma conclusão final sobre os grupos vulneráveis/em desvantagem: alguns deles acumulam mais do que uma desvantagem. Por exemplo, ser mulher, ter fracas qualificações e ser de meia-idade. Como explicámos no capítulo 10 da Parte II, foi criada uma nova variável com o objectivo de perceber até que ponto estes grupos acumulavam desvantagens e os resultados obtidos foram os seguintes: uma desvantagem (44,6%); duas desvantagens (23,2%); três desvantagens (14,6%) e quatro desvantagens (3,4%). Existe um grupo de trabalhadores que não acumula nenhuma desvantagem, ou seja, um grupo não desfavorecido (14,2%). Estes dados comprovam mais uma vez que a economia social é uma importante empregadora de grupos vulneráveis/em desvantagem.

⁸⁵² Entre os jovens, não existe nenhum trabalhador com o ensino básico primário (4 anos) e o ensino básico 2º ciclo (6 anos).

⁸⁵³ No entanto, uma percentagem ligeiramente superior a 45% não tem mais do que o ensino básico 3º ciclo (9 anos ou o antigo 5º ano do liceu).

l) Caracterizámos as origens/percurso familiar e geográfico dos trabalhadores da economia social. Das recordações de infância às dificuldades daqueles tempos, de tudo um pouco nos foi relatado. O “périplo” que aqui percorremos caracterizou-se por momentos constantes de comparação entre o “antigamente” e o “agora”, enfatizando as diferenças, positivas e negativas, decorrentes da evolução da sociedade. O modelo tradicional de família caracterizou e caracteriza a vivência destes trabalhadores. O balanço sobre o percurso escolar e formativo é positivo.

m) Sobre o percurso laboral/profissional dos trabalhadores da economia social, a maior parte dos inquiridos teve pelo menos um emprego antes de chegar ao emprego actual. Registaram-se importantes diferenças entre os empregos tidos (categoria profissional, tarefas e responsabilidades assumidas, entidade empregadora, condições de trabalho, área de actividade e público-alvo). No entanto, para 31,3%, o emprego actual representa o primeiro emprego⁸⁵⁴, o que vem confirmar parte de uma das nossas hipóteses (a economia social representa a primeira oportunidade para entrar no mercado de trabalho). Recordamos a segunda parte da nossa hipótese - o trabalho e o emprego nas iniciativas da economia social representam a oportunidade de reintegrar no mercado de trabalho após: a) várias passagens pelo sector público ou pelo sector privado lucrativo e b) várias tentativas para entrar no sector público ou no sector privado lucrativo. Antes de avançar para a confirmação ou não de parte desta hipótese importa lembrar que o percurso laboral/profissional de quem teve pelo menos um emprego antes do emprego actual não foi passado (com uma ou outra excepção), como vimos, nem na economia social, nem no sector público. Consequentemente, a chegada dos trabalhadores à economia social (emprego actual) fez-se após várias passagens pelo sector privado lucrativo, confirmando a nossa hipótese. A possibilidade da economia social representar a oportunidade de reintegrar no mercado de trabalho após várias tentativas para entrar no sector público ou no sector privado lucrativo é, por nós, rejeitada. Sustentamos esta nossa posição nos motivos que justificaram às várias mudanças de emprego (por exemplo, o facto de as pessoas abandonarem o anterior emprego, mas já na posse do emprego actual) e no facto de terem demonstrado, como tivemos oportunidade de referir, alguma indiferença relativamente ao “tipo” de entidade empregadora. O essencial para a maior parte dos trabalhadores é ter um emprego, seja ele em que sector for. A orientação destes trabalhadores perante o trabalho remunerado é marcadamente instrumental: “trabalho, porque preciso” (a ideia de necessidade), pelo que o significado do emprego actual seria semelhante a qualquer outro emprego possuído. O que é importante é ter um emprego e, consequentemente, um salário, independentemente da entidade empregadora.

Retomando uma análise global ao que foi o percurso laboral/profissional destes trabalhadores, é possível registar algumas melhorias no que diz respeito à situação contratual, às oportunidades de desenvolvimento e de formação, aos horários de trabalho, ao nível de satisfação em relação ao emprego e ao salário (apesar destes

⁸⁵⁴ Aqui encontramos trabalhadores distribuídos por todos os níveis de habilitações que considerámos no inquérito por questionário, com a excepção do doutoramento. Os três níveis mais representados são: licenciatura (33,7%), ensino secundário (12ºano) (19,8%) e ensino básico primário (4 anos) (12,9%).

continuarem a ser baixos). As mudanças de empregos foram provocadas por uma ou mais do que uma causa, ainda que, a este nível, as decisões pessoais (decorrentes da iniciativa do próprio trabalhador) tenham tido um papel importante, como foi referido. A avaliação do percurso laboral/profissional é positiva, bem como a importância atribuída a este percurso na obtenção do emprego actual. Em alguns casos, o percurso destes trabalhadores foi marcado pelas seguintes vivências: emigração, desemprego e criação do próprio negócio.

De acordo com a tipologia de percursos laborais/profissionais que apresentámos, a maior parte dos trabalhadores entrevistados enquadra-se no tipo de percurso estável de inserção sociolaboral. Em segundo lugar, encontramos o grupo de trabalhadores caracterizado por um percurso flexível de precariedade com expectativas de transição/inserção e, em igualdade de circunstâncias, dois outros tipos de percursos: percurso estável de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional e percurso flexível de inserção sociolaboral e de desenvolvimento profissional. Apenas um trabalhador, com um percurso flexível de inserção sociolaboral. O percurso pessoal e laboral/profissional resultou da combinação de factores favoráveis e desfavoráveis e, entre eles, encontrámos factores pessoais, factores familiares, factores económicos e factores contextuais/culturais/sociais (cf. subcapítulo 11.6.5 da Parte II).

n) O significado atribuído ao emprego actual é múltiplo e acaba por traduzir algumas das vulnerabilidades dos grupos em desvantagem que analisámos no nosso estudo (cf. subcapítulo 10.3.1 da Parte II)⁸⁵⁵. Representando a economia social para alguns trabalhadores o primeiro emprego é compreensível que este seja um dos significados com que foi conotado. Entendimento este particularmente importante para os jovens, para os trabalhadores que têm um contrato a termo e para as mulheres.

o) No contexto das profundas transformações que afectam hoje o mundo do trabalho e do emprego e se considerarmos a sociedade de consumo em que vivemos, compreende-se mais facilmente porque é que os aspectos instrumentais ou materialistas adquirem uma dimensão central para a maior parte das pessoas. Assim acontece também com os trabalhadores da economia social, dada a avaliação que fizeram sobre a importância do trabalho. No entanto, esta avaliação encontra diferenças entre os trabalhadores da componente social e os trabalhadores da componente cooperativa. Estas diferenças registam-se nas seguintes três afirmações: “o trabalho é um meio para subir na vida e ser socialmente considerado”; “o trabalho é um meio de ganhar dinheiro” e “o trabalho é um meio de ajudar os outros”. No que diz respeito às duas primeiras afirmações, o grau de concordância que merecem é superior entre os trabalhadores das cooperativas. Já o trabalho enquanto meio de ajudar os outros é mais valorizado entre os trabalhadores da componente social, o que se compreende dada a natureza do trabalho a que se dedicam.

p) A identificação/o comprometimento dos trabalhadores para com a sua entidade empregadora não é significativo e mesmo o orgulho que afirmaram ter em

⁸⁵⁵ Por exemplo, os trabalhadores que conheceram uma situação de desemprego de longa duração atribuem como significado principal “a possibilidade de encontrar emprego, após um período de desemprego de longa duração (mais de um ano)”.

trabalhar onde trabalham parece resultar muito mais do sentimento de utilidade subjacente ao trabalho que desenvolvem do que da existência de um sentimento de pertença (este sentimento de utilidade particularmente demonstrado nos trabalhadores da componente social, como referimos anteriormente). Aliás, perante uma alternativa de hipótese de saída do emprego actual, apenas 23,8% dos inquiridos manifesta a vontade de ir trabalhar para uma organização semelhante àquela em que trabalha actualmente. Sobre esta questão da identificação/comprometimento dos trabalhadores da economia social não se registaram diferenças entre os trabalhadores da componente social e os trabalhadores das cooperativas.

q) No que diz respeito à identificação dos valores/características da economia social não existem grandes diferenças entre os trabalhadores. Apenas duas excepções: a primeira diz respeito ao valor da solidariedade que está muito mais presente nos trabalhadores da componente social e a segunda, na questão da independência face ao Estado. Neste caso, uma característica mais presente entre os trabalhadores cooperativos.

r) Quanto a expectativas relativamente a um futuro próximo, os trabalhadores da economia social não antecipam grandes mudanças. Contudo, não deixam de estar um pouco apreensivos. O facto de trabalhar numa cooperativa ou numa instituição particular de solidariedade parece não influenciar muito o olhar destes trabalhadores face ao futuro, já que a única diferença que encontramos ocorre com a probabilidade de ficar desempregado nos próximos dois-três anos que é mais manifestada pelos trabalhadores cooperativos. De qualquer forma, à medida que aumenta o índice de satisfação global, tendem a ser mais positivas as expectativas em relação ao futuro (permanecer no emprego actual; frequentar acções de formação; continuar estudos e ter um futuro profissional promissor).

Sobre a noção, valores, políticas e funcionamento da economia social concluímos:

a) a economia social é uma realidade importante, mas é uma noção pouco conhecida e utilizada, indicando uma fraca identidade e afirmação. Esta é uma conclusão a que chegámos pelas informações recolhidas quer dos interlocutores privilegiados, quer dos responsáveis das organizações da economia social⁸⁵⁶. Contudo, parecem existir algumas condições susceptíveis de ultrapassar esta questão. Desde logo, a consciência do que distingue a economia social do sector público e do sector privado lucrativo. Depois, a identificação dos valores, a imagem que têm (as organizações da economia social têm credibilidade no meio e o meio confia nelas)⁸⁵⁷ e a forma como assumem a sua responsabilidade social constituem “trunfos” que importa utilizar. Mas se estas condições são favoráveis existem também alguns

⁸⁵⁶ Apesar de não termos abordado directamente esta questão junto dos trabalhadores, as informações obtidas nas entrevistas sugerem-nos que esta é uma conclusão que os poderá também abranger; não só porque os responsáveis da economia social reconheceram que, na maior parte dos casos, a percepção sobre realidade economia social não está muito presente entre os trabalhadores, mas também porque quando solicitámos uma definição da organização em que trabalham esta ausência de percepção foi visível.

⁸⁵⁷ Sobre esta questão existem ainda algumas lacunas que importa ultrapassar (cf. capítulo 11 da Parte II).

obstáculos, nomeadamente, a necessidade de um maior reconhecimento da economia social e de um avivar dos princípios cooperativos.

A importância da economia social reside, entre outros aspectos, nos múltiplos contributos que lhe estão subjacentes. Dentro destes contributos, o nosso estudo destacou: a criação de emprego; a satisfação das necessidades locais; a dinamização da economia local; a fixação das pessoas no meio e a promoção do desenvolvimento local. Consequentemente, as iniciativas promovidas pela economia social favorecem a recomposição do tecido social, com uma forte centralidade no tecido social local.

É evidente que as organizações da economia social estão, tal como o Estado ou as empresas privadas lucrativas, inseridas no meio envolvente e condicionam e são condicionadas por este mesmo meio, estabelecendo-se uma relação sistémica. Se assim é, o desenvolvimento de qualquer organização ocorre num palco de constantes tensões, existindo algumas variáveis que são mais facilmente controláveis do que outras. O grau de autonomia que foi reconhecido (e que efectivamente têm) às organizações da economia social permite-lhes *ser* e *fazer* muito mais do que aquilo que está acordado com o Estado. A título meramente exemplificativo, os acordos não cobrem, frequentemente, a totalidade dos utentes que existem numa determinada resposta social. No entanto, este *ser* e *fazer* “a mais” está cada vez mais condicionado. E, isto por dois motivos principais: as solicitações são cada vez maiores e as restrições económicas e financeiras do Estado. O grau de autonomia permite até certo ponto que as organizações da economia social controlem o seu próprio desenvolvimento. E, dizemos até certo ponto, pela natureza sistémica que há pouco referimos. No caso das organizações da componente social, a dependência registada face ao Estado pode ser limitadora⁸⁵⁸ (e restritiva do grau de autonomia), restringindo-as, em último caso, ao que está acordado. Muito mais do que uma lógica de subcontratação/contratação entre o Estado e a economia social, esta relação deveria existir na base da confiança e do reconhecimento de que o objectivo é o interesse comum⁸⁵⁹. Ao nível das cooperativas esta questão não está tão presente, porque as relações com o Estado são “iguais” às de qualquer outro agente económico, salvaguardadas as devidas especificidades.

O controlo do seu próprio desenvolvimento por parte das organizações da economia social estará sempre muito dependente daqueles que são os pontos fortes, da forma como conseguem aproveitar as oportunidades e contornar as ameaças do meio e da forma como conseguem resolver os seus problemas. Como salientámos, um dos problemas da economia social, nomeadamente das organizações da

⁸⁵⁸ Sobre a grande percentagem de fundos públicos, Gazier (2007: 495) identifica dois tipos de riscos decorrentes desta situação: por um lado, o risco de uma subcontratação dominada e de um certo clientelismo, dependendo as orientações e as escolhas do dia-a-dia da aprovação dos poderes públicos e, por outro lado, o risco de uma certa rotinização e burocracia, na medida em que recebem um determinado apoio independentemente da pertinência e da escala das suas actividades.

⁸⁵⁹ Esta “entrega” do Estado às organizações da economia social (especificamente às organizações da componente social) é feita não porque o Estado se tenha “esquecido” destas áreas, mas porque provavelmente percebeu que estas organizações fazem um trabalho bem feito (naturalmente que existem excepções): “fazem bem o bem” e, que muito provavelmente, o fazem de uma forma mais eficiente, mais eficaz e com menores custos. Como nos diz Parente (2011: 18), “... a externalização que o Estado faz das suas obrigações sociais parece estar baseada nos princípios da racionalidade económica capitalista ...”.

componente social do nosso estudo, diz respeito à dependência face ao Estado, ainda que um ou outro responsável não concordasse totalmente com esta leitura. Mas o que é certo é que estas organizações estão/são significativamente marcadas pelas relações que mantêm com o Estado, podendo existir algum risco de instrumentalização.

Para além desta questão da dependência face ao Estado, particularmente referida pelos interlocutores privilegiados e pelos responsáveis das organizações da componente social, outros problemas foram identificados à economia social. Neste momento, centramos a nossa atenção naqueles que foram identificados pelos responsáveis das organizações da economia social: a relação economia social *versus* política; a dimensão de algumas iniciativas; o funcionamento das Direcções com base no voluntariado/as dificuldades de renovação dos órgãos sociais/pouca dinâmica associativa; as dificuldades de gestão; a burocracia; a qualificação e a formação dos recursos humanos; a falta de reconhecimento da economia social e a sua “invisibilidade”; as dificuldades económicas e financeiras; o nível etário e de formação dos dirigentes; a falta de uma cultura de parceria; o código cooperativo; etc. (cf. subcapítulo 11.10 da Parte II).

As relações da economia social com o sector privado lucrativo exigem uma dupla leitura: se considerarmos as organizações da componente social, o sector privado lucrativo é visto essencialmente como um fornecedor e um real/potencial “patrocinador”. No caso das cooperativas, três papéis foram atribuídos: fornecedor, cliente e concorrente. Sendo estas as linhas caracterizadoras da relação das organizações da economia social com o sector privado lucrativo não se pode dizer que estejamos propriamente na presença de um “esquema” de subcontratação entre as organizações da economia social e o sector privado lucrativo⁸⁶⁰.

b) A relação das organizações da economia social com o meio envolvente e o posicionamento perante este meio é de grande proximidade, fazendo jus a um dos pilares que caracteriza a actuação destas organizações. Como constatámos, esta proximidade caracteriza-se principalmente por: grande atenção às necessidades e às realidades locais; desenvolvimento de várias actividades; rapidez de resposta e disponibilidade para resolver os problemas.

c) As organizações da economia social estabelecem diversas relações que são essenciais (umas mais do que outras) ao desenvolvimento das suas actividades. Sintetizámos estas relações em cinco grupos: com as estruturas representativas; com os pares; com o Estado e o poder local (autarquias); com o sector privado lucrativo e outras relações estabelecidas. Estas relações assumem contornos diferenciados, susceptíveis de serem melhorados. Apesar da riqueza do “mapa relacional” da economia social, apresenta, também, algumas fragilidades que importa ultrapassar. Por exemplo, nas relações quer com as estruturas representativas, quer com os pares.

⁸⁶⁰ Quanto ao maior ou menor interesse do sector privado lucrativo relativamente às áreas de actividade da economia social, todas elas são susceptíveis de causar algum interesse. Se pensarmos nos diferentes ramos cooperativos, o campo de possibilidades é imenso. Quanto às actividades que fazem parte das organizações da componente social têm surgido, um pouco por todo o país, algumas iniciativas, pelo que algumas delas acabam também por ser atractivas para o sector privado lucrativo. No entanto é importante não esquecer que tratando-se do sector privado lucrativo, o objectivo principal é o lucro. Consequentemente, estas iniciativas acabam por ser mais “selectivas” nos públicos que acolhem.

d) As origens das organizações da economia social comprovaram mais uma vez, não só a diversidade da economia social, mas também que estas iniciativas resultam do nível de participação (a mobilização de um grupo de pessoas); da liderança (a ideia do mentor de um projecto) e do contexto (a existência de necessidades para satisfazer).

A forma como se têm estruturado e têm sido geridas resulta quer de condicionalismos internos, quer de condicionalismos externos, nem sempre fáceis de contrariar, ainda que esta capacidade também esteja muito dependente do que é a realidade de cada organização. A gestão destas organizações é difícil e complexa, desde logo porque não deve deixar de articular uma “saudável” ligação entre a dimensão económica e a dimensão social. A aposta numa gestão profissional deve estar cada vez mais presente, sendo, à partida, uma garantia de uma gestão mais eficiente e eficaz dos recursos existentes, sejam eles de que natureza forem. A gestão destas organizações assenta, maioritariamente, num estilo democrático e participativo e são organizações pouco burocráticas ao nível do seu funcionamento.

Uma vez que estamos a abordar a questão da gestão, retomamos uma das nossas hipóteses - *os cargos de responsabilidade e postos directivos estão ocupados por homens*. Em virtude da forma como decorreu o trabalho empírico e de alguns “ajustamentos” que tivemos de fazer relativamente à confirmação ou não desta hipótese, optámos por fazer esta leitura tendo em conta se estávamos a falar de trabalhadores voluntários (eleitos) ou se estávamos a falar de trabalhadores remunerados, com responsabilidades sobre respostas sociais/áreas de actividades (cf. subcapítulo 11.5.3 da Parte II). Tomando em consideração também a distinção entre organizações da componente social e organizações da componente cooperativa, foi possível concluir o seguinte: no que diz respeito às primeiras e aos trabalhadores voluntários é esmagadora a presença masculina em cargos directivos. Apenas encontrámos duas mulheres nesta situação. No que diz respeito aos trabalhadores remunerados, os resultados invertem-se: é maioritária a presença feminina em cargos directivos. No caso das cooperativas, a realidade é para os dois “tipos” de trabalhadores (voluntários e remunerados) praticamente toda masculina. Entre os estudos de caso da componente cooperativa, apenas encontrámos uma mulher como presidente de uma cooperativa. Assim sendo e, voltando à nossa hipótese, é possível aferir a sua validade se considerarmos o grupo dos responsáveis eleitos (e reforçamos, mais uma vez, maioritariamente voluntários), quer das organizações da componente social, quer das organizações da componente cooperativa. Estes resultados sugerem-nos o seguinte comentário: apesar do quadro de valores da economia social, esta não têm conseguido contrariar tendências em matéria de questões de poder e de tomada de decisão. Quanto aos outros responsáveis, a situação difere um pouco. No caso das organizações da componente social, as mulheres estão em maioria e, no caso das cooperativas, são os elementos do sexo masculino⁸⁶¹. Relembre-se que é ao nível das cooperativas que a distribuição do

⁸⁶¹ Registe-se que na análise quantitativa não identificamos nenhuma mulher no grupo socioprofissional “quadros superiores”.

número de trabalhadoras e trabalhadores se encontra mais equilibrado, apesar da superioridade das mulheres se manter.

Os “ajustamentos” que tivemos de fazer e que referimos anteriormente impediram-nos de traçar o perfil dos responsáveis da economia social, isto, porque nos vimos a este nível confrontadas quer com trabalhadores remunerados, quer com trabalhadores voluntários. Desde logo, deixamos a sugestão da realização de um estudo comparativo que procure traçar o perfil dos responsáveis da economia social, tendo em conta esta dupla vertente: o trabalho voluntário e o trabalho remunerado.

e) As organizações da economia social têm os seus objectivos definidos e procuram através de vários mecanismos acompanhar a sua concretização. Naturalmente que existem, como vimos, factores favoráveis e desfavoráveis à sua concretização (cf. subcapítulo 11.5.4 da Parte II). Os objectivos reflectem a diversidade do trabalho que é desenvolvido por estas organizações, ainda que no âmbito da componente social se destaque um amplo leque de serviços sociais. Contudo, nem sempre estas organizações conseguem responder a todas as solicitações que chegam até si. Ao nível das cooperativas, o trabalho realizado reflecte a pertença do ramo em que se inserem. A concretização dos objectivos está também dependente do valor do orçamento, também este muito variável e muito associado à dimensão de cada organização. As fontes de financiamento da economia social são diversificadas, ainda que se registe, particularmente entre as organizações da componente social, uma dependência em relação às fontes de financiamento públicas. Para contrariar esta dependência será essencial (e algumas organizações já o fazem) encontrar outras alternativas de financiamento e rentabilizar melhor alguns recursos próprios.

f) Os responsáveis das organizações da economia social identificaram pontos fortes e pontos fracos nas suas organizações. A sobreposição de alguns destes pontos está relacionada com a realidade de cada organização (cf. subcapítulos 11.5.8 e 11.11 da Parte II). A forma como conseguirão reforçar os seus pontos fortes e atenuar os seus pontos fracos condicionará, certamente, o futuro destas organizações. A esperança existe, ainda que o caminho a percorrer não esteja isento de obstáculos e preocupações: o contexto actual; a complexidade crescente destas organizações; o papel do Estado; os desafios específicos de cada actividade; etc. E, este caminho passa, entre outros aspectos, por: apostar na formação; desenvolver novos projectos; diversificar actividades; elevar a qualidade; apostar na dimensão relacional e individual dos serviços prestados; promover o envolvimento e a participação da equipa de trabalho. As respostas das cooperativas estão muito dependentes do ramo a que pertencem.

2- Recomendações

O trabalho que desenvolvemos permitiu-nos realizar a análise *SWOT* da economia social - pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças (cf. subcapítulo 11.11 da Parte II). Aí tecemos os nossos comentários relativamente às

informações que considerámos mais pertinentes e apresentámos algumas sugestões sobre como reforçar os pontos fortes e aproveitar as oportunidades e como atenuar os pontos fracos e contornar as ameaças.

A economia social é uma realidade importante (não só para o país, mas também para uma região, ou mesmo, num sentido mais restrito, para um concelho) e apresenta um potencial de inovação, ainda não totalmente explorado. Mas falta-lhe reforçar a sua identidade. Este reforço será fundamental para o reconhecimento de uma base comum de características e de interesses e para o reconhecimento pelos próprios actores da economia social, poderes públicos, sector privado lucrativo e sociedade em geral. O trabalho que realiza credibiliza-a e destaca-lhe as suas especificidades. De facto, não existem grandes dúvidas de que a economia social é um bom espelho daqueles que são os temas centrais da sociedade de hoje.

Nesta etapa conclusiva apresentamos algumas recomendações/propostas face ao diagnóstico que realizámos e que sintetizamos no Quadro que se segue:

Quadro 162 - Recomendações/propostas face ao diagnóstico realizado

Diagnóstico/Problema	Recomendação/Propostas
<p>Falta de integração e de diálogo entre os próprios actores da economia social Pouco hábito de trabalhar em conjunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer espaços ou mesas de diálogo entre os vários actores da economia social - Promover uma reflexão conjunta e global sobre a realidade da economia social nacional
<p>O pouco conhecimento da economia social Informação escassa e/ou insuficiente ou mesmo inexistente A diversidade de expressões Uma realidade importante, mas mal conhecida</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Envolver vários actores no sentido de reunir esforços para a elaboração de uma linha de investigação sobre economia social - Criar Observatórios (por exemplo, de âmbito distrital e/ou regional. Ao concretizar-se esta solução, a CASES⁸⁶², poderia funcionar como a organização aglutinadora de toda a informação e trabalho realizado) - Fomentar a existência de um sistema de recolha de dados e informações - Criar uma plataforma que servisse para a produção, sistematização e divulgação do conhecimento - Envolver as estruturas de investigação - Dinamizar campanhas para dar a conhecer a realidade da economia social ao grande público/apostar na promoção da economia social - Avaliar o impacto das políticas públicas dirigidas à economia social (apostar numa maior coerência, visibilidade e interministerialidade. Visão global) - “Combater” uma certa “doença identitária” de que a economia social parece padecer - Promover encontros nacionais - Falar a uma só voz - Desenvolver uma imagem favorável junto do público e dos próprios trabalhadores - Elaborar um atlas da economia social
<p>Lacunas ao nível da formação Exigências de uma nova profissionalidade onde se alie uma formação integrada e multidisciplinar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aproveitar o potencial das novas tecnologias de informação e comunicação - Criar uma academia da economia social - Desenvolver programas de formação adequados - Elaborar o diagnóstico das necessidades de formação
<p>Não difusão das experiências de sucesso e das boas práticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estimular e apoiar o trabalho de parceria/a troca

⁸⁶² Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.

Quadro 162 - Recomendações/propostas face ao diagnóstico realizado (cont.)

A necessidade de um maior conhecimento das relações que a economia social mantém com os outros sectores	- Fomentar essas mesmas relações e torná-las mais visíveis e transparentes
A necessidade de uma boa gestão/a complexidade da gestão	- Ponderar: a clarificação de papéis; a duração dos mandatos; a definição das responsabilidades; a necessidade de simplificação; a responsabilização; os mecanismos de avaliação; a melhor organização do financiamento público; o estimular o financiamento privado; a política de comunicação; etc.
Voluntariado	- Renovar, acompanhar, formar e valorizar
Melhorar algumas condições (salários, horas de trabalho não remuneradas, limitadas vantagens sociais, etc.)	- Promover grupos de discussão interna e externa no sentido de discutir estas questões e encontrar soluções
A necessidade de assumir a função empregadora	- Criar <i>sites</i> de divulgação de ofertas de emprego - Tornar as condições de trabalho mais atractivas
A questão do financiamento	- Desenvolver um financiamento adequado, estável, suficiente e justo (apoiar quem merece). Gestão transparente. Difusão do que se faz
O papel de uma estrutura aglutinadora ⁸⁶³	- Promover meios de assistência e de apoio
O núcleo limitado de actividades/áreas	- Apostar na diversificação

⁸⁶³ A CASES poderá ter um papel importante a este nível.

Terminamos este conjunto de recomendações com uma “achega” final: é fundamental aperfeiçoar o aparelho estatístico. Face aos problemas com que nos defrontámos a este nível é essencial concentrar num organismo representativo da economia social os números sobre esta realidade. Pensamos que a recém criada CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social poderá ter nesta matéria um papel fundamental. Assim sendo, ganhar-se-ia em harmonização e uniformização de critérios estatísticos, bem como a actualização dos mesmos. Como estamos na presença de uma realidade dinâmica é fundamental o lançamento de inquéritos de periodicidade, pelo menos, anual. A este nível, será essencial desenvolver um esforço junto das organizações e dos seus responsáveis no sentido de sensibilizar para a importância de responder a estes inquéritos. Reforçamos esta posição, com as dificuldades que sentimos na obtenção de algumas informações. Os dados estatísticos são instrumentos fundamentais, não só para a investigação científica (essencial para o conhecimento da realidade), mas também para a definição de políticas públicas e respectiva monitorização. Pensamos essencial garantir a gratuidade destes dados e a sua rápida acessibilidade, hoje possível dadas as novas tecnologias de informação e comunicação.

3- Pistas de investigação futuras

Apesar da economia social não ser um fenómeno novo, não deixa de ser ainda imperfeitamente compreendida, quer devido à falta de metodologias, quer devido à falta de indicadores (Bouchard, dir., 2008). As pistas que seguidamente apresentamos estão precisamente articuladas com esta “imperfeita compreensão” e incidem fundamentalmente sobre as questões do trabalho e do emprego, uma vez que estamos na presença de uma realidade pouco conhecida, quer a nível qualitativo, quer a nível quantitativo. O papel da CASES que sugerimos anteriormente (cf. Quadro 162) poderá ser essencial nesta matéria, ainda que este papel exija um duplo esforço: por um lado, sensibilizar as organizações da economia social para a importância de dispor de informação sobre elas próprias (“só podemos actuar, se conhecermos”) e, por outro lado, familiarizá-las com a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação.

Pensamos, que uma grande linha de investigação, passaria por uma base comparativa, isto é, organizações da economia social empregadoras *versus* organizações da economia social não empregadoras. A partir daqui, seria, então, possível, salvaguardando as devidas especificidades:

- quantificar os componentes da economia social (número; repartição geográfica; etc.);
- traçar o perfil dos componentes da economia social (áreas de actividades/ramos cooperativos; número de trabalhadores; número de voluntários; orçamento; equipamentos; fontes de financiamento; relações estabelecidas; participação em estruturas representativas; recursos; público-alvo/clientes/utentes/sócios; natureza jurídica; enquadramento legislativo; data de

criação; utilização das novas tecnologias de informação e comunicação; práticas de gestão; mecanismos de avaliação e de controlo; ligação às políticas públicas; etc.);

- caracterizar os trabalhadores remunerados, um pouco na linha de continuidade do que fizemos neste trabalho;

- caracterizar os trabalhadores voluntários;

- conhecer a “governança” da economia social, ou seja, o perfil dos seus dirigentes (quer voluntários, quer remunerados).

Alcançados estes objectivos, será sempre mais fácil comparar a economia social com os outros sectores. Será igualmente pertinente estar atento e analisar as condições de emergência de novas organizações e/ou novas actividades. A concretização deste esforço contribuiria para: dar maior visibilidade à economia social; legitimar o seu papel; enfrentar novos desafios e assumir novos papéis.

Exposta à crise do Estado-providência, à concorrência do mercado e aos crescentes problemas sociais, a economia social tenta reafirmar a sua identidade, redefinir a sua especificidade e restaurar a dinâmica do seu papel na sociedade contemporânea. O desafio é ambicioso, mas há razões para estar optimista ... desde que se resistam a “tentações” e se evite o caminho do facilitismo.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. (Bernard Brunhes Consultants (ed.) (1994), *L'Europe de L'Emploi ou Comment Font Lés Autres*, Paris: Lés Éditions d'Organisation.

Alcolea-Bureth, Anne-Marie (2004), *Pratiques et Théories de l'Économie Sociale. Un essai de conceptualisation*, Paris: L' Harmattan.

Allen, J. e Henry, N. (1996), "Fragments of Industry and Employment", in Crompton, R; Gallie, D. e Purcell, K., *Changing Forms of Employment - Organisations, skills and gender*, London: Routledge, pp. 65-82.

Almeida, J. F. et al. (1994), *Exclusão Social. Factores e Tipos de Pobreza em Portugal*, Oeiras: Celta Editora.

Almeida, Maria dos Anjos (coord.) (2008), *Estudo sobre o Voluntariado*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Almeida, Vasco (2010), *Governança, Instituições e Terceiro Sector. As Instituições Particulares de Solidariedade Social*, Tese de Doutoramento na área científica de Economia, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Amaro, Rogério Roque (2006), "A Economia Social face às Políticas Públicas. Os dinamismos locais e comunitários e a criação de emprego", in Observatório do Emprego e Formação Profissional, Relatório Conferência Nacional *A Economia Social e a Promoção do Emprego*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, pp. 15-17.

Amaro, Rogério Roque (2009), "Desenvolvimento local", in Cattani, A. D. et al (coord.), *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coimbra: Almedina, CES, pp. 108-113.

Amintas, A.; Gouzien, A. e Perrot, P. (2005), "Introduction Générale", in Amintas, A.; Gouzien, A. e Perrot, P. (dir.), *Les chantiers de l'économie sociale et solidaire: actes du Colloque des 10 e 11 de avril de 2003* (Journées de l'économie Sociale et Solidaire, Rennes), Rennes: Presses Universitaire de Rennes, pp. 15-19.

Andion, Carolina e Malo, Marie-Claro (1998), La gestion des organisations de l'économie solidaire, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, nº ET9803.
<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9803.pdf>

Andrade, António M. e Franco, Raquel C. (2007), *Economia do Conhecimento e Organizações Sem Fins Lucrativos*, Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação.
http://www.porto.ucp.pt/feg/docentes/aandrade/publicacoes/livros/Manual_VIII.pdf

Anheier, Helmut e Mertens, Sybille (2003), "Perspectives internationales et européennes pour le secteur à but non lucratif: données, théorie et statistiques", in OCDE, *Le secteur à but non lucratif dans une économie en mutation*, Paris: OCDE, pp. 299-324.

Antunes, R. (1999), "Las metamorfosis y la centralidad del trabajo, hoy", in Castillo, J. J. (ed.), *El trabajo del futuro*, Madrid: Editorial Complutense, pp. 41-57.

Apolinário, J. M. Marques (2010), "Organizações sem fins lucrativos e gestão", *Revista Dirigir*, nº 23, pp. 28-32.

Araújo, Pedro (2006), Desemprego de meia-idade e mediadores de compensação: o Estado Social como último reduto, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 260, Outubro 2006.
<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/260/260.pdf>

Araújo, Sandra e Paiva, Júlio (coord.) (2004), *Economia social e terceiro sector em Portugal: delimitação, estudos e projectos*, Porto: REAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza.

Archambault, Edith (1998), "Le secteur sans but lucratif dans le monde", *Revue du MAUSS semestrielle* - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif, nº 11, pp. 84-98.

Archambault, Edith (1999), "Place des organisations sans but lucratif dans le *welfare-mix*", in Audier, F.; Gazier, B. e Outin, Jean-Luc (coord.), *L'économie sociale. Formes d'organisation et Institutions*, Journées de l'Association d'Économie Sociale, vol. 1, Paris: L'Harmattan, pp. 3-17.

Atkinson, A. B. (2007), "Repenser la solidarité au niveau européen", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 935-947.

Atkinson, J. (1984), "Manpower strategies for flexible organizations", *Personnel Management*, August, pp. 29-32.

Austrian Institute for SME Research (2007), *Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe. Country Fiches*.
http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/document.cfm?action=display&doc_id=3407&userservice_id=1&request.id=0

Autès, Michel (2006), "Les acteurs et les référentiels", in Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.) (2006), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte, pp. 81-113.

Avila, Rafael Chaves e Moreno, Antonia Sajardo (1999), "La inserción laboral a través de la economía social en el ámbito de las políticas activas de empleo", *Revista Valencia d'Estudis Autonòmics*, nº 26, pp. 57-81.

Azcoaga, Fernando F. (2001), *La gestión de organizaciones no lucrativas. Herramientas para la intervención social*, Madrid: Editorial CCS.

Baptista, J.; Kovács, I. e Antunes, Conceição L. (1985), *Uma gestão alternativa. Para uma Sociologia da Participação nas Organizações, a partir de uma experiência portuguesa*, Lisboa: Relógio de Água.

Barbier, Jean-Claude (2002), A Survey of the use of the term *precarité* in French economics and sociology, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, nº 19.
<http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/02doc19.pdf>

Barros, Carlos Pestana (1997), "O sector não-lucrativo: uma análise da literatura", in Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (eds.), *As instituições não-lucrativas e a acção social em Portugal*, Lisboa: Vulgata, pp. 13-29.

Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (coord.) (1998), *O mutualismo português - solidariedade e progresso social* (comunicações do Workshop organizado pelo CISEP, Associação Portuguesa de Segurança Social e União das Mutualidades Portuguesas), Col. Estudos e Pesquisas Multidisciplinares sobre o Sector Não-Lucrativo, 3, Lisboa: Vulgata.

Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (coord.) (1999), *Cooperativismo, emprego e economia social* (comunicações do Workshop organizado pelo CIEF, INSCOOP e IEPF), Col. Estudos e Pesquisas Multidisciplinares sobre o Sector Não-Lucrativo, 4, Lisboa: Vulgata.

Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (coord.) (2000), *As Fundações Portuguesas*, Lisboa: Editora Vulgata.

Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (2000), *As Misericórdias Portuguesas no início do Milénio*, Lisboa: Editora Vulgata.

Beck, U. (1992), *Risk Society*, London: Sage.

Beck, U. (2000), *Brave New World of Work*, Cambridge: Polity Press.

Beck, U.; Giddens, A, e Lash, S. (1994), *Reflexive Modernisation*, Cambridge: Polity Press.

Béji, K. (2003), "Recherche sur les nouvelles formes de précarité de l'emploi", in Fournier, G.; Bourassa, B. e Béji, K. (dir.), *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, Canada: Les Presses de l'Université Laval, pp. 23-38.

<http://books.google.fr/books?id=Do0p9mtlSA8C&printsec=frontcover#v=onepage&q=&f=false>

Bélanger, P. R.; Boucher, J. L. e Lévesque, B. (2007), "L'économie solidaire en Amérique du Nord: le cas du Québec", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 105-144.

Bell, Daniel (1977), *O advento da sociedade pós-industrial*, São Paulo: Cultrix.

Benarrosh, Yolande (2000), Le travail: norme et signification, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, n° 04. <http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/00doc04.pdf>

Benarrosh, Yolande (2006), Le travail vu du chômage. Une comparaison hommes/femmes, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, n° 62. http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/travail_chomage_comparaison_hommes_femmes_62.pdf

Bergeron, Gilles (2002), "Le développement local en question", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 293-297.

Bidet, Éric (1997), *L'économie sociale*, Paris: Le Monde-Éditions.

Bidet, Éric (2003), "L'insoutenable grand écart de l'économie sociale. Isomorphisme institutionnel et économie solidaire", *La Revue du MAUSS*, n° 21, pp. 162-178.

Billiard, Isabelle; Debordeaux, Danièle e Lurol, Martine (coord.) (2000), *Vivre la Précarité - Trajectoires et projets de vie*, Éditions de l'Áube.

Boissonat, Jean *et al.* (1994), *Le travail dans vingt ans*, Paris: Editions Odile Jacob.

Bonet, M. Antónia e Moreno, Antónia Sajardo (2004), "La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2004, n° 50, CIRIEC - España, pp. 77-103.

Borgetto, Michel (2006), "L'économie sociale et solidaire: quelque place pour le droit?", *in* Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, pp. 205-236.

Borzaga, C. e Defourny, J. (eds.) (2001), *The emergence of social enterprise*, London: Routledge.

Borzaga, C. e Santuari, Alceste (2003), "Nouvelles tendances du secteur à but non lucratif en Europe: l'émergence de l'entreprise sociale", *in* OCDE, *Le secteur à but non lucratif dans une économie en mutation*, Paris: OCDE, pp. 35-66.

Borzaga, C. e Tortia, Ermanno (2009), "Les organisations d'économie sociale dans la théorie de la firme", *in* Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica pp. 17-58.

Borzaga, C.; Gui, B. e Povinelli, F. (1998) "Le rôle des entreprises d'insertion sur le marché du travail", *in* Defourny, J.; Favreau, L. e Laville, J. (dir.) *Insertion et nouvelle économie sociale: un bilan international*, Paris: Desclée de Brouwer, pp. 267-291.

Bouchard, Marie (2006), L'économie sociale au Québec, au cœur de l'innovation et des transformations, *Cahier de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale*, Collection Conférence, n° C-2006-02.

<http://www.chaire.ecosoc.uqam.ca/Portals/ChaireEcoSoc/docs/pdf/cahiers/C-2006-02%20PDF.pdf>

Bouchard, Marie *et al.* (2000), L'évolution de l'économie sociale dans la perspective des nouvelles formes de régulation socio-économique de l'intérêt général, *Cahiers du Crises*, Collection Working Papers, n° 0013. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0013.pdf>

Bouchard, Marie *et al.* (2005), Les repères territoriaux de l'économie sociale et solidaire, *Cahier de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale*, Collection Recherche, n° R-2005-05. <http://www.chaire.ecosoc.uqam.ca/Portals/ChaireEcoSoc/docs/pdf/cahiers/R-2005-05.pdf>

Bouchard, Marie *et al.* (2008), Bases de données sur les organisations d'économie sociale, la classification des activités économiques, *Cahier de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale*, Collection Recherche, n° R-2008-01.

<http://www.chaire.ecosoc.uqam.ca/Portals/ChaireEcoSoc/docs/pdf/cahiers/R-2008-01.pdf>

Bouchard, Marie (dir.) (2008), Portrait statistique de l'économie sociale de la région administrative de Montréal, *Cahier de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale*, Collection Hors-série, no Hors série 2008-01.

<http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Developpement%20Economique/Portrait%20statistique%20economie%20sociale.pdf>

Bouchard, Marie; Ferraton, C. e Michaud, V. (2006), Base de données sur les organisations d'économie sociale, les critères de qualification des organisations, *Cahier de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale*, Collection Recherche, n° R-2006-02.

<http://www.chaire.ecosoc.uqam.ca/Portals/ChaireEcoSoc/docs/pdf/cahiers/R-2006-02.pdf>

Bouchard, Marie e Fontan, Jean-Marc (s.d.), *L'économie sociale à la loupe. Problématiques de l'évaluation des entreprises de l'économie sociale*.

<http://www.ond.uqam.ca/publications/telechargements/evaluation.pdf>

Boulianne, Manon e Comeau, Yvan (2001), L'intervention professionnelle en économie sociale: une approche politique, *Cahiers du Crises*, Collection Working Papers, n° 0112.

<https://depot.erudit.org/bitstream/001675dd/1/ET0112.pdf>

Boyer, Robert (1987a) "Convergences et spécificités nationales", in Boyer, Robert (dir.), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris: Éditions la Découverte, pp. 207-234.

Boyer, Robert (1987b) "Des flexibilités défensives ... ou offensives?", in Boyer, Robert (dir.), *La flexibilité du travail en Europe*, Paris: Éditions la Découverte, pp. 235-264.

Boyer, Robert (2000), "Reformas institucionais para o crescimento, emprego e coesão social. Elementos para uma agenda europeia e nacional", in Rodrigues, Maria João (coord.), *Para uma Europa da inovação e do conhecimento: emprego, reformas económicas e coesão social*, Oeiras: Celta Editora, pp. 127-180.

Boyer, Robert (2007), "Comment concilier solidarité sociale et efficacité économique à l'ère de la globalisation: une lecture régulationniste", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 887-914.

Boyer, Robert e Durand, Jean-Pierre (1993), *L'après-fordisme*, Syros, Paris.

Boyte, H. C. (1992), "Organisation communautaire et démocratie politique aux Etats-Unis: l'enjeu de la citoyenneté", *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol.5, n° 2, pp. 9-18.

Bresson, Yoland (1993), L'après salariat. *Une nouvelle approche de l'économie*, Paris: Economica, (2^a ed.).

Bridge, S.; Murtagh, B. e O'Neill, K. (2009), *Understanding the social economy and the third sector*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Brissy, Stephasne e Nicolas, Farvaqui, (2006), "L'implication du salarié dans son travail: économie sociale, droit sociale et utilité sociale", in Bourreau-Dubois, S. e Jeandidier, B. (eds.), *Économie sociale et droit*, XXVI^e Journées de l'AES, Tome 1, Paris: L'Harmattan. <http://www.idhe.ens-cachan.fr/AES2006NF.pdf>

Brown, D. e Kaleogonkar, M. (2002), "Support Organizations and the Evolution of the NGO Sector", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 31, n° 2, pp. 231-258.

Browne, Paul Leduc (1999), "La dialectique de l'économie sociale: travail, employabilité, solidarité", *Reflets*, vol.5, n°1, printemps, pp. 28-53.

Brun, François *et al* (2006), Trajectoire d'insertion ou gestion «sociale» d'un chômage de masse? L'insertion par l'activité économique dans deux bassins d'emploi, *Centre d'Études de l'Emploi*, Rapport de Recherche, n° 30.

Brunhes B. (1989), "La flexibilité du travail: Réflexions sur les modèles européens", *Droit Social*, n° 3, pp. 251-255.

Brunhes, B. (1999), *Eurothérapies de l'Emploi*, Paris: Presses de Sciences Politiques.

Bruto da Costa, Alfredo (2001), *Exclusões Sociais*, Lisboa: Gradiva.

Bucolo, E. (2007), "L'économie solidaire entre Sud e Nord: le commerce équitable", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 189-214.

Caillouette, J. *et al.* (2009), Étude de pratiques innovantes de développement des communautés dans les sept Centres de services de santé et de services sociaux de l'Estrie. Analyse transversale de sept études de cas, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0903. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0903.pdf>

Caleiras, Jorge (2004), "Globalização, Trabalho e Desemprego. Trajectórias de Exclusão e Estratégias de Enfrentamento", comunicação apresentada no *VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro*, Coimbra, 16 a 18 de Setembro.

Caleiras, Jorge (2008), *A articulação das estratégias de emprego e inclusão social: um overview português*, Porto: Projecto Bridges for Inclusion - REAPN.

Câmara Municipal de Aguiar da Beira (2005), *Diagnóstico Social do Concelho de Aguiar da Beira*.

Câmara Municipal de Carregal do Sal (2005), *Diagnóstico Social do Concelho de Carregal do Sal*.

Câmara Municipal de Carregal do Sal (2009), *Diagnóstico Social do Concelho de Carregal do Sal*.

Câmara Municipal de Carregal do Sal (s.d.), *Pré-diagnóstico do Concelho de Carregal do Sal*.

Câmara Municipal de Carregal do Sal (s.d.), *Pré-diagnóstico do Concelho de Carregal do Sal (Actualização)*.

Câmara Municipal de Castro Daire (2006), *Diagnóstico Social do Concelho de Castro Daire*.

Câmara Municipal de Castro Daire (s.d.), *Pré-diagnóstico Social do Concelho de Castro Daire*.

Câmara Municipal de Fornos de Algodres (2005), *Diagnóstico Social do Concelho de Fornos de Algodres*.

Câmara Municipal de Fornos de Algodres (2005), *Plano de Desenvolvimento Social de Fornos de Algodres*.

Câmara Municipal de Gouveia (2004), *Diagnóstico Social do Concelho de Gouveia*.

Câmara Municipal de Mangualde (2006), *Diagnóstico Social do Concelho de Mangualde*.

Câmara Municipal de Mangualde (2006), *Pré-diagnóstico do Concelho de Mangualde*.

Câmara Municipal de Mangualde (s.d.), *Guia de Recursos do Concelho de Mangualde*.

Câmara Municipal de Moimenta da Beira (2005), *Pré-diagnóstico do Concelho de Moimenta da Beira*.

Câmara Municipal de Moimenta da Beira (2006), *Diagnóstico Social do Concelho de Moimenta da Beira*.

Câmara Municipal de Nelas (2006), *Diagnóstico Social do Concelho de Nelas*.

Câmara Municipal de Nelas (2006), *Pré-diagnóstico do Concelho de Nelas*.

Câmara Municipal de Oliveira de Frades (s.d.), *Pré-diagnóstico Social do Concelho de Oliveira de Frades*.

Câmara Municipal de Penalva do Castelo (2005), *Diagnóstico Social do Concelho de Penalva do Castelo*.

Câmara Municipal de Penalva do Castelo (2005), *Pré-diagnóstico Social do Concelho de Penalva do Castelo*.

Câmara Municipal de Penedono (s.d.), *Diagnóstico Social do Concelho de Penedono*.

Câmara Municipal de Penedono (s.d.), *Pré-Diagnóstico Social do Concelho de Penedono*.

Câmara Municipal de Santa Comba Dão (2004), *Pré-diagnóstico Social do Concelho de Santa Comba Dão*.

Câmara Municipal de Santa Comba Dão (2006), *Diagnóstico Social do Concelho de Santa Comba Dão*.

Câmara Municipal de S. Pedro do Sul (2008), *Diagnóstico Social do Concelho de S. Pedro do Sul*.

- Câmara Municipal de Sátão (2006), *Pré-diagnóstico do Concelho do Sátão*.
- Câmara Municipal de Seia (2004), *Pré-diagnóstico do Concelho de Seia*.
- Câmara Municipal de Seia (2009), *Diagnóstico Social do Concelho de Seia*.
- Câmara Municipal de Sernancelhe (2003), *Pré-diagnóstico do Concelho de Sernancelhe*.
- Câmara Municipal de Sernancelhe (2004), *Diagnóstico Social do Concelho de Sernancelhe*.
- Câmara Municipal de Tarouca (s.d.), *Diagnóstico Social do Concelho de Tarouca*.
- Câmara Municipal de Tondela (2004), *Pré-diagnóstico do Concelho de Tondela*.
- Câmara Municipal de Tondela (2006), *Diagnóstico Social do Concelho de Tondela*.
- Câmara Municipal de Vila Nova de Paiva (2004), *Diagnóstico Social do Concelho de Vila Nova de Paiva*.
- Câmara Municipal de Vila Nova de Paiva (s.d.), *Pré-diagnóstico Social do Concelho de Vila Nova de Paiva*.
- Câmara Municipal de Viseu (2009), *Pré-diagnóstico Social do Concelho de Viseu*.
- Câmara Municipal de Vouzela (s.d.), *Diagnóstico Social do Concelho de Vouzela*.
- Câmara Municipal de Vouzela (s.d.), *Pré-diagnóstico do Concelho de Vouzela*.
- Campos, Manuel Canaveira de (2006), "A economia social e a criação de empregos - perspectivas de evolução", *in* Observatório do Emprego e Formação Profissional, Relatório Conferência Nacional *A Economia Social e a Promoção do Emprego*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, pp. 40-49.
- Campos, Manuel Canaveira de (2008), "O quadro legal das cooperativas em Portugal", *in* Uralde, José M^a Pérez (coord.), *La Economía Social en Iberoamérica. Enfoques de interés en España, Portugal y Uruguay*, Montevideo, Uruguay, Urbana Impresos, pp. 47-66.
- Capucha, Luís (1998), "Exclusão Social e Acesso ao Emprego: paralelas que podem convergir", *Sociedade e Trabalho*, Outubro/1998, nº 3, Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho, pp. 61- 69.
- Capucha, Luís (coord.) (1999), *Grupos desfavorecidos face ao emprego: tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*, Estudos e Análises, nº 8, Lisboa: OEFP.
- Capucha, Luís *et al.* (2002), "Vulnerabilidade à exclusão social", *in* Portugal 1995-2000. *Perspectivas de Evolução Social*, Colecção *Cogitum*, Oeiras: Celta Editora, pp. 215-251.

Cardona, Maria Celeste e Santos, J. C. Gomes (1997), "Apoio Fiscal do Estado às Instituições de Solidariedade Social", in Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (eds.), *As instituições não-lucrativas e a acção social em Portugal*, Lisboa: Vulgata, pp. 75-86.

Carneiro, Miguel (2006), "A economia social em Portugal", in Uralde, José M^a Pérez e Rubio, Mario Radrigán (coord.), *La Economía Social en Iberoamérica. Un acercamiento a su realidad*, vol. II, Madrid: Fundibes, pp. 233-255.

Carnoy, M. (2000), *Dans quel monde vivons-nous? Le travail, la famille et le lien social à l'ère de l'information*, Editions Fayard.

Carpi, Juan António T. e Monzón Campos, José L. (1998), *Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad Valenciana*, Espanha: CIRIEC.

Carvalho Ferreira, José Maria (2001), "Trabalho, precariedade do emprego e emergência histórica do terceiro sector", comunicação apresentada no Colóquio Internacional *O Modelo Latino de Protecção Social - Reflexões sobre o Estado Providência em Portugal, Espanha e Brasil*, ISEG, Lisboa, 20 e 21 de Setembro de 2001.

Carvalho Ferreira, José Maria (2002), "Trabalho e sindicalismo no contexto da globalização", in Carvalho Ferreira, José Maria e Scherer-Warren, Ilse (orgs.), *Transformações sociais e dilemas da globalização*, Oeiras: Celta Editora, pp. 201-230.

Carvalho Ferreira, José Maria (2006), "Potencialidades de desenvolvimento do terceiro sector nas sociedades contemporâneas", in Piccinini, Lorena et al. (org.), *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações*, Porto Alegre: UFRGS Editora, pp. 325-356.

Carvalho Ferreira, José Maria (2009), "Associativismo, Terceiro Sector e Desenvolvimento Local Sustentável", comunicação apresentada no *V Colóquio Ibérico de Cooperativismo e Economia Social*, Santarém, 10 e 11 de Julho de 2009.

Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Fayard.

Castel, Robert (2007), "Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarat", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 415-433.

Castells, Manuel (1997a), *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura, La sociedad red*, Vol. 1, Madrid: Aliança Ed.

Castells, Manuel (1997b), *The Power of Identity*, Oxford: Blackwell.

Castells, Manuel (1999a), "Uma polarização social inédita", *Economia Pura*, Novembro, s.p.

Castells, Manuel (1999b), *A sociedade em rede* (Série: A era da Informação: economia, sociedade e cultura, vol. 1), São Paulo: Paz e Terra.

Castells, Manuel (2000), "Préface. Le travail dans la société en réseaux", in Carnoy, M., *Dans quel monde vivons-nous? Le travail, la famille et le lien social à l'ère de l'information*, Editions Fayard, pp.7-11.

Castillo, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid: Editorial Tecnos.

Castillo, Juan José (1999), *El trabajo del Futuro*, Madrid: Editorial Complutense.

Castiñeira, Àngel (coord.), Vidal, Pau (dir.) et al. (s.d.), *Llibre blanc del tercer sector cívico-social*, Centre d'Estudis de Temes Contemporanis: Catalunya.

http://www.tercersector.net/pdf/publicacions/llibre_blanc.pdf

Catarino, Acácio F. (1998), "Mercado Social de Emprego: Esboço de introdução conceptual", *Sociedade e Trabalho*, nº 2, Março 1998, Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho, pp. 6-13.

Catarino, Acácio F. (2007), "Do voluntariado na acção social", *Sociedade e Trabalho*, nº 32, Outubro 2007, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, pp. 7-17.

Centeno, L.; Erskine, A. e Pedrosa, C. (2000), *Percursos Profissionais de Exclusão Social*, Estudos e Análises, nº 19, Lisboa: OEFP.

Centeno, Luís G. (coord.) (2000), *Os trabalhadores de meia-idade face às reestruturações e políticas de Gestão de Recursos Humanos*, Estudos e Análises, 30, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Cordeira, Maria da Conceição (coord.) (2000), *Novas Modalidades de Emprego*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Cordeira, Maria da Conceição (2004), *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*, Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho, nº 02, Lisboa: DGERT, Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Chaves, Rafael e Monzón, José Luis (2003), "Economía Social", in Ariño, A. (ed.), *Diccionario de la Solidariedad*, Valência: Tirant lo blanch, pp.187-197.

<http://www.uv.es/uidescoop/Economia%20social%20dicc.pdf>

Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.) (2006), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte.

CIRIEC - International Center of Research and Information on the Public and Cooperative Economy (2000), *As Empresas e Organizações do Terceiro Sector - um desafio estratégico para o emprego*, Lisboa: Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo.

CIRIEC - International Center of Research and Information on the Public and Cooperative Economy (2007), *La economía social en la Unión Europea*, CESE - Comité Económico y Social Europeo.

Clergeau, C. e Dusset, A. (2005), "Les associations comme employeurs: compromis, équilibres et tensions entre projet associatif et système d'emploi", in Amintas, A.; Gouzien, A. e Perrot, P. (dir.), *Les chantiers de l'économie sociale et solidaire: actes du Colloque des 10 e 11 de avril de 2003* (Journées de l'économie Sociale et Solidaire, Rennes), Rennes: Presses Universitaire de Rennes, pp. 31-45.

Clergeau, Cécile e Schieb-Bienfait, Nathalie (2007), "Les innovations de l'économie sociale en faveur de l'appui à la création d'entreprises", in Dusset, Annie e Lauzanas, Jean-Marc (dir.), *L'économie sociale entre informel et formel: paradoxes et innovations*, Collection «Économie et Société», Rennes: Presses Universitaires de Rennes, pp. 43-63.

Coelho, Lina (2004), Mulheres, família e mercado de trabalho: Que desafios à regulação das economias pós-industriais? *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 205, Março de 2004.
<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/205/205.pdf>

COLLECTIF MB² (2001), *Pour une économie alternative et solidaire*, Paris: L'Harmattan.

Collete, Christine e Pigé, Benoît (2008), *Économie sociale et solidaire*, Paris: Dunod.

Comeau, Yvan (2000), Grille de collecte et de catégorisation des données pour l'étude d'activités de l'économie sociale 2e édition, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET9605. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9605.pdf>

Comeau, Yvan (2003a), "La diversité du rapport salarial dans le troisième secteur", *Service Social*, vol. 50, pp. 199-230.

Comeau, Yvan (2003b), La diversité du rapport salarial dans le troisième secteur au Québec, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0305.
<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0305.pdf>

Comissão Europeia (1995), *Les initiatives locales de développement et d'emploi. Enquête dans l'Union Européenne*, Document de travail des services de la Commission, Bruxelles.

Comissão Europeia (2000), *Comunicación de la Comisión. Tendencias sociales: perspectivas y retos*, Bruxelas, COM (2000), 82 final, 1.3.2000.

Comissão Europeia (2001), *Relatório sobre as Políticas Sociais e de Emprego na EU 1999-2001*.

Comissão Europeia (2002), *Les nouveaux acteurs de l'emploi - Synthèse de l'Action pilote «Troisième Système et Emploi»*, Direcção Geral do Emprego e Assuntos Sociais.

Comissão Europeia (2003), *Los nuevos actores en materia de empleo - síntesis de la acción piloto «Tercer Sistema y Empleo» (1997-2000). Hacia un mejor conocimiento del empleo a nivel local*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Comissão Europeia (2004a), *European Seminar on Satellite Accounts for the Social Economy*.
<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/coop/conferences/doc/minutes-en.pdf>

Comissão Europeia (2004b), *Renforcer la dimension locale de la stratégie européenne pour l'emploi: étude de faisabilité sur les indicateurs destinés aux niveaux régional et local et l'économie sociale*, Direcção Geral do Emprego e Assuntos Sociais.

Comissão Europeia (2008), *La vie des femmes et des hommes en Europe - un portrait statistique*, Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.

Comissão Europeia (2009), *Employment in Europe 2009*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Statistical annex.

Comité Sectoriel de Main-d'œuvre de l'Économie Sociale et de l'Action Communautaire (2006), *Travailler Solidairement*, Document Préparatoire au Sommet de l'économie sociale et solidaire, Montréal.

http://www.csmoesac.qc.ca/uploads/documents/realisations_publications/csmo_travsoli_final.pdf

Conférence Européenne Permanente des Coopératives, Mutualités, Associations e Fondations (2002), *Charte de l'économie sociale*.

http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/2007_08_20_FR_charte-2.pdf

Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2004), *L'emploi dans les associations*, Dossier de Préparation Séminaire Interne.

<http://cpca.asso.fr/docs/CRsemiemploi230904.doc>

Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2007a), *L'économie sociale des associations*, Études et Documents 3.

http://cpca.asso.fr/IMG/pdf/Monographie_EcoSocialeAsso_CPCA_version_finale__17.04.2007.pdf

Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2007b), *LIVRE VERT. L'emploi dans les associations: un choix de société*.

http://cpca.asso.fr/IMG/pdf/Livre_Vert_FINAL.pdf

Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2008a), *Le financement (public) des associations: une nouvelle donne, des nouveaux besoins*, Études et Documents 6.

http://cpca.asso.fr/IMG/pdf/EnqueteCPCA_Financement_juillet2008.pdf

Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) (2008b), *Les secteurs associatifs et leurs relations avec l'État dans l'Europe des 27*, Études et Documents 4.

http://cpca.asso.fr/IMG/pdf/Etude_Europe_CPCA_mai_2008.pdf

Constituição da República Portuguesa - www.portugal.gov.pt

Cordeiro, João Pedro (2002), "Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 38, pp. 79-98.

Costa, António F. (1987), "A pesquisa de terreno em Sociologia", in Silva, A. S. e Pinto, J. M. (orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 129-148.

Costa, Fernando Ferreira da (1985), *As cooperativas e a economia social*, Col. Estudos Cooperativos, 6, Viseu: Centro de Estudos Cooperativos de Viseu.

Costa, Fernando Ferreira da (1986), *As cooperativas e a economia social*, Lisboa: Livros Horizonte.

Coutinho, Maria Manuela (2003). *Economia Social em Portugal: a emergência do terceiro sector na política social*, Lisboa: Centro Português de Investigação em História e Trabalho Social e Associação dos Profissionais de Serviço Social.

D'Amours, M. *et al.* (col.) (2002), Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez des travailleurs de plus de 45 ans, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0204.
<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0204.pdf>

Dalla Valle, C. *et al.* (2003), *Pour une Participation Citoyenne. L'insertion sociale et citoyenne: aspects organisationnelles et processus psychosociaux*, Rapport Final 2003, Université Catholique de Louvain: Centre de Recherche Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation Sociale. <http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/cris/documents/RapportCpasDet.pdf>

Davidman, K. *et al.* (s.d.), "Work in the Nonprofit Sector: The Knowledge Gap", *The Philanthropist*, vol. 14, n° 3, pp. 34-48.

Davister, C. (2004), "Le capital social dans l'économie sociale d'insertion", *Reflets et Perspectives*, XLIII, 2004/3, pp. 63-69.

Davister, C. (2005), "Mobilisation et production de capital social dans les entreprises sociales d'insertion: un modèle à construire", Actes du Colloque 9^{èmes} *Journées scientifiques du Réseau Entrepreneuriat de l'Agence Universitaire de la Francophonie. Entrepreneuriat, développement durable et mondialisation*, Cluj-Napoca, 1-4 juin.

Davister, C. (2006), La gestion des ressources humaines en économie sociale, *Cahiers de la Chaire Cera*, vol. 1, Centre d'Économie Sociale: Université de Liège.
http://www.ces-ulg.be/fileadmin/ces-files/pdfs/Publications/2006/Davister_C_2006__La_gestion_des_ressources_humaines_en_economie_sociale.pdf

Davister, C. (2007), La gestion des ressources humaines en économie sociale, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0706. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0706.pdf>

Davister, C.; Defourny, J. e Gregoire, O. (2003), Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne. Un aperçu général, *Working Papers Series*, n° 03/11, EMES European Research Network, Liege.
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_WP_03-11_Trans-FR.pdf

Davoine, Lucie (2006), Les déterminants de la satisfaction du travail en Europe: l'importance du contexte, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, n° 76.
http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/determinants_satisfaction_travail_europe_doc76.pdf

Davoine, Lucie e Erhel, C. (2007), La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, n° 86.
http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/qualite_emploi_europe_doc86.pdf

Davoine, Lucie e Meda, Dominique (2008), Place et sens du travail en Europe: une singularité française?, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, n° 96-1.

http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/travail_europe_96_vf.pdf

Defalvard, Hervé e Lambert, François (1999), "Acteurs et institutions de l'économie de l'insertion: bilan et perspectives", in Audier, F.; Gazier, B. e Outin, Jean-Luc (coord.), *L'économie sociale. Formes d'organisation et Institutions*, Journées de l'Association d'Économie Sociale, vol. 1, Paris: L'Harmattan, pp. 35-48.

Defourny, J. (1992a), "Le secteur de l'économie sociale en Belgique", in Defourny, J. e Monzón Campos, José L. (eds.), *Economie sociale: entre économie capitaliste et économie publique = The third sector: cooperative, mutual and nonprofit organizations*, Bruxelles: De Boeck; Ouvertures Economiques: Série Jalons, pp. 225-252.

Defourny, J. (1992b), "Origines, contours et fonctions d'un troisième grand secteur", in Defourny, J. e Monzón Campos, José L. (eds.), *Economie sociale: entre économie capitaliste et économie publique = The third sector: cooperative, mutual and nonprofit organizations*, Bruxelles: De Boeck; Ouvertures Economiques: Série Jalons, pp. 51-54.

Defourny, J. (1998), La longue marche du concept d'économie sociale, Centre d'Économie Sociale: Université de Liège.

Defourny, J. (2001), "From Third Sector to Social Enterprise", in Borzaga, C. and Defourny, J. (eds.), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge: London, pp. 1-28.

Defourny, J. (2004), "L'émergence du concept d'entreprise sociale", *Reflets et Perspectives*, XLIII, 3, pp. 9-23.

Defourny, J. (2005), "Entreprise sociale", in Laville, Jean-Louis e Cattani, Antonio David (dir.), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, pp. 279-286.

Defourny, J. e Develtere, P. (1997), *Jalons pour une clarification des débats sur l'économie sociale*, ADA Dialogue, n° 2.

<http://www.globenet.org/archives/web/2006/www.globenet.org/horizonlocal/ada/9721.html>

Defourny, J. e Develtere, P. (1999), "Origines et contours de l'économie sociale au Nord et au Sud", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 25-56.

Defourny, J. e Favreau, L. (1996), Économie sociale et solidaire: les défis de l'emploi, *Cahiers de la Chaire de recherche en développement communautaire*, Série Recherche 3.

<http://www.uqo.ca/observer/EconSoc/NotionsES/Notions/Defis.pdf>

Defourny, J. e Mertens, Sybille (1999), Le troisième secteur en Europe: un aperçu des efforts conceptuels e statistiques, Centre d'Économie Sociale: Université de Liège.

Defourny, J. e Monzón Campos, José L. (eds) (1992), *Economie sociale: entre économie capitaliste et économie publique = The third sector: cooperative, mutual and nonprofit organizations*, Bruxelles: De Boeck; Ouvertures Economiques: Série Jalons.

Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (1999), "Le fil conducteur de l'ouvrage: enjeux et chantiers de l'économie sociale", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 11-24.

Defourny, J.; Favreau, L. e Laville, Jean-Louis (1998), Insertion par le travail: Contribution à une économie pluriel, *Cahiers de la Chaire de recherche en développement communautaire*, Série Recherches 9. <http://www.uqo.ca/OBSERVER/OrganisationCommunautaire/Insertion/Pluriel.pdf>

Defourny, J.; Favreau, L. e Laville, Jean-Louis (dir.) (1998), *Insertion et nouvelle économie sociale : un bilan international*, Paris: Desclée de Brouwer.

Delors, J. (2005), "The European Union and the third sector", in Evers, A. e Laville, Jean-Louis (eds.), *The third sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 206-215.

Delors, J. e Gaudin (1979), "Pour la création d'un troisième secteur coexistant avec celui de l'économie de marché et celui des administrations", *Problèmes Économiques*, n°1616, p. 20-24.

Demoustier, D. (1999), "Le rôle des organisations privées d'économie sociale dans la régulation de l'offre de services et sur le marché du travail", in Audier, F.; Gazier, B. e Outin, Jean-Luc (coord.), *L'économie sociale. Formes d'organisation et Institutions*, Journées de l'Association d'Économie Sociale, vol. 1, Paris: L'Harmattan, pp. 49-66.

Demoustier, D. (2001), *L'économie sociale et solidaire: s'associer pour entreprendre autrement*, Paris: Syros.

Demoustier, D. (2004), L'économie sociale et solidaire face aux mutations du travail: l'expérience française, Chaire de Recherche du Canada en Développement des Collectivités, Série Comparaisons Internationales, n° 18.
<http://www.uqo.ca/CRDC-GERIS/crdc/publications/C118.pdf>

Demoustier, D. (2006), "L'économie sociale et solidaire et le développement local", in Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel, *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, pp. 115-132.

Demoustier, D. (dir.) (2002a), *La structuration de la fonction employeur dans les associations*, Rapport final pour la Délégation Interministérielle à l'Innovation Sociale et à l'Économie Sociale, Vol. 1: Analyses.
http://www.associations.gouv.fr/article.php3?id_article=287&var_recherche=Demoustier

Demoustier, D. (dir.) (2002b), *La structuration de la fonction employeur dans les associations*, Rapport final pour la Délégation Interministérielle à l'Innovation Sociale et à l'Économie Sociale, Vol. 2: Annexes.
http://www.associations.gouv.fr/article.php3?id_article=287&var_recherche=Demoustier

Demoustier, D. e Pezzini, E. (1999), "Économie sociale et création d'emplois dans les pays occidentaux", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 123-141.

Demoustier, D. e Rousseliere, D. (2004), "L'économie sociale dans la structuration des activités de service: vers un dépassement des contradictions de l'organisation capitaliste du travail?", comunicação apresentada nas Troisièmes Journées d'Études du Lame - *Les transformations do capitalismo contemporaine: faits et théories*, Université de Reims Champagne - Ardene, 31 de Março a 2 de Abril de 2004.

Demurger, Marie (2005), *Étude qualitative dans l'Économie Sociale en Lorraine*, Chambre Régionale de l'Économie Sociale de Lorraine.
<http://www.cres-lorraine.org/Etude%20emploi%20qualitative.pdf>

Desroche, Henri (1983), *Pour un traité d'économie sociale*, Collection Tiers-Secteur, Paris: CIEM.

Develtere, Robert e Laviolette (s.d), *Une économie sociale et solidaire à dimension internationale se dessine-t-elle?* <http://www.uqo.ca/ries2001/modele/Publications/develterre1.pdf>

Dias, Mário Caldeira (2005), "Economia Social e o Estado Providência", *Sociedade e Trabalho*, nº 25, Janeiro/Abril 2005, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, pp. 39-50.

DIESIS (2008), *Map of European and national social economy institutions and organisations*.
http://www.socialeconomy.eu.org/IMG/pdf/SEMAP_final1.pdf

Dow, Warren (2001), *Document d'information sur les ouvrages documentaires portant sur les ressources humaines (rémunérées) dans le secteur bénévole canadien*.
http://www.vsi-isbc.org/fr/hr/pdf/rod_sept26_lit_review.pdf

Draperi, Jean-François (2005), *L'économie sociale. Utopies, Pratiques, Principes*, Montreuil: Presses de l'Économie Sociale.

Draperi, Jean-François (2007), *Comprendre l'économie sociale. Fondements et enjeux*, Paris: Dunod.

Drèze, Benoît (1999), "L'Économie Sociale: hier et aujourd'hui", in *L'Économie Sociale. L'évolution historique. Les outils de professionnalisation*, Compendium des Interventions, Luxembourg: Institut de Formation Sociale, pp. 5-11. <http://www.ifs.lu/Media/managementsocial.pdf>

DTI (Department of Trade and Industry) (2002), *Social Enterprise: a strategy for success*.
http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/third_sector/assets/se_strategy_2002.pdf

Dussuet, Annie e Flahault, E. (2008), "Professionnalisation, qualification, reconnaissance: une articulation délicate dans le monde associatif", comunicação apresentada no Colloque International *Economie sociale et solidaire: nouvelles pratiques et dynamiques territoriales*, Institut d'Economie et de Management de Nantes - Université de Nantes, 29 e 30 de Setembro.

Dusset, Annie.; Flahault, E. e Loiseau, D. (2007), *Quelle gestion des ressources humaines dans l'économie sociale? Entre bénévole et professionnalisation: la place du travail dans les associations*, Rapport Final, DIIESSES.
http://eso-gregum.univ-lemans.fr/IMG/pdf/Rapport_GREGUM_-_31_octobre_2007_IMPR.pdf

ECOTEC Research and Consulting Limited (2001), *Évaluation de l'action pilote "Troisième Système et Emploi"*. Rapport Final. http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/final_fr_2_.pdf

Eme, B. (1990), "Développement local et pratiques d'insertion", *Revue Economie et Humanisme*, 315, pp. 28-37.

Eme, B. (1994), "Insertion et économie solidaire", in Eme, B. e Laville, Jean-Louis (eds.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris: Desclée de Brouwer, pp. 157-194.

Eme, B. (2006), "La question de l'autonomie de l'économie sociale et solidaire par rapport à la sphère publique", in Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, pp. 171-203.

Eme, B. e Laville, Jean-Louis (1995), *Apelo por uma economia solidária*. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/ICIEPA/UNPAN005468.pdf>

Eme, B. e Laville, Jean-Louis (1999), "Pour une approche pluraliste du tiers secteur", *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 12, n° 1, pp. 105-125.

Eme, B. e Laville, Jean-Louis (eds.) (1994), *Cohésion sociale et emploi*, Paris: Desclée de Brouwer.

Enjolras, Bernard (1995), *Le marché providence. Aide à domicile, politique sociale et création d'emploi*, Paris: Desclée de Brouwer.

Enjolras, Bernard (1998), "Crise de l'État-providence, lien social et associations: éléments pour une socio-économie critique", *Revue du MAUSS semestrielle - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif*, n° 11, pp. 223-236.

Enjolras, Bernard e Laville, Jean-Louis (2001), "Francia: Los servicios locales, asociativos y públicos enfrentados a reglas nacionales cambiantes", in Laville, Jean-Louis; Nyssens, M. e Moreno, A. S. (eds.), *Economía Social y Servicios Sociales. Los servicios sociales entre las asociaciones, el estado y el mercado: los servicios de ayuda a las personas mayores*, Valencia: CIRIEC - Espanha, pp. 35-60.

Esping-Andersen, G. (2000), "Um Estado-providência para o século XXI. Sociedades em envelhecimento, economias baseadas no conhecimento e sustentabilidade dos Estados-providência Europeus", in Rodrigues, Maria João (coord.), *Para uma Europa da inovação e do conhecimento: emprego, reformas económicas e coesão social*, Oeiras: Celta Editora, pp. 79-125.

Esping-Andersen, G. (2009 [1990]), *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris: Puf (tradução da obra editada em 1990: *The three worlds of welfare capitalism*).

Estêvão, João (1997), "Causas micro e macroeconómicas do crescimento do terceiro sector", in Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (eds.), *As instituições não-lucrativas e a acção social em Portugal*, Lisboa: Vulgata, pp. 31-58.

Estivill, J. (2008), *A articulação das estratégias de emprego e inclusão social: um casamento virtual ou virtuoso?*, Porto: Projecto Bridges for Inclusion, REAPN.

Estivill, J. e Aires, S. (2007), *De Lisboa 2000 a Lisboa 2007: regresso ao futuro*, Porto: REAPN.

Evers, A. (1998), "Sur l'étude John Hopkins. Un commentaire critique", *Revue du MAUSS semestrielle* - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif, n° 11, pp. 111-118.

Evers, A. e Laville, Jean-Louis (2005a), "Defining the third sector in Europe", in Evers, A. e Laville, Jean-Louis (eds.), *The third sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 11-42.

Evers, A. e Laville, Jean-Louis (2005b), "Introduction", in Evers, A. e Laville, Jean-Louis (eds.), *The third sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 1-7.

Falcão Casaca, Sara (2001), "As novas dinâmicas e a situação das mulheres: flexibilidade ou precariedade?", comunicação apresentada no Colóquio Internacional *O Modelo Latino de Protecção Social - Reflexões sobre o Estado Providência em Portugal, Espanha e Brasil*, ISEG, Lisboa, 20 e 21 de Setembro de 2001.

Falcão Casaca, Sara (2005a), *Flexibilidade de emprego, novas temporalidades de trabalho e relações de género: a reconfiguração da desigualdade dos novos sectores dos serviços*, Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, vol. I e II, Lisboa: ISEG-UTL.

Falcão Casaca, Sara (2005b), Flexibilidade, trabalho e emprego: - ensaio de conceptualização, SOCIUS Working Papers, n° 10/05. <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf>

Favreau, Louis (1996), Relancer l'emploi et l'économie des quartiers en difficulté de Buckingham, Gatineau et Hull par le développement économique pour le CRÉEOM, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 9507. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9507.pdf>

Favreau, Louis (1997), L'économie sociale mise en perspective: renouvellement au Nord et émergence au Sud, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 9707. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9707.pdf>

Favreau, Louis (1999), "Économie sociale et mondialisation: une perspective globale", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 241-256.

Favreau, Louis (2000a), "Le travail social au Québec (1960-2000): 40 ans de transformation d'une profession", *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 13, n° 1, pp. 27-47.

Favreau, Louis (2000b), Économie sociale, coopération internationale et développement des sociétés du Sud, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques n° ET0018. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0018.pdf>

Favreau, Louis (2002a), "Développement local, économie sociale et mondialisation", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 299-312.

Favreau, Louis (2002b), "Mouvements sociaux et démocratie local. Le renouvellement des stratégies de développement des communautés", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 85-102.

Favreau, Louis (2003), *L'économie sociale et solidaire: pôle éthique de la mondialisation?*, Paris: Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001319/131979f.pdf>

Favreau, Louis (2005a), Économie sociale et politiques publiques: la question du renouvellement de l'État social au Nord et sa construction au Sud, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0509. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0509.pdf>

Favreau, Louis (2005b), Qu'est-ce que l'économie sociale? Synthèse introductive, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0508. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0508.pdf>

Favreau, Louis (2008), Coopératives et développement durable et solidaire des territoires: éléments d'une problématique, *Cahiers de l'ARUC - Développement territorial et coopération*, Série Recherches, n°2. [http://aruc-dtc.uqar.qc.ca/images/stories/REC-02-2008\(1\).pdf](http://aruc-dtc.uqar.qc.ca/images/stories/REC-02-2008(1).pdf)

Favreau, Louis e Fréchette, Lucie (2000), Économie sociale, coopération Nor/Sud et développement, *Cahiers du Crises*, Collection Working Papers, n° 0002.
<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0002.pdf>

Favreau, Louis e Lévesque, B. (1995), Repenser le développement communautaire et l'économie sociale a la faveur de la crise de l'emploi et de la crise de l'Etat-Providence, *Cahiers du Crises*, Collection Économie Sociale, n° 9504. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9504.pdf>

Fernandes, Ana Paula Martinho (2002), *A economia social e o fomento da empregabilidade no contexto das redes regionais de empresa*, Tese de Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica, Lisboa: ISEG-UTL.

Fernandes, António Teixeira (2006), *Monotonia democrática e diluição das regulações sociais*, Porto: Edições Afrontamento.

Ferrão. J. (2000), "Economia social, comunidades locais e transferibilidade de informação", *Sociedade e Trabalho*, Janeiro/Junho 2000, n° 8/9, Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho, pp. 22-27.

Ferreira, Nathalie (2004), *Économie sociale et autogestion. Entre utopie et réalité*, Paris: L'Harmattan.

Ferreira, Sílvia (2000), *O papel das organizações do terceiro sector na reforma das políticas públicas de protecção social: uma abordagem teórico-histórica*, Tese de Mestrado em Sociologia, vol. 1, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Ferreira, Sílvia (2004), "O papel de movimento social das organizações do terceiro sector em Portugal", comunicação apresentada no *V Congresso Português de Sociologia*, Universidade do Minho, Braga, 12-15 de Maio.

Ferreira, Sílvia (2006a), "Empreendedorismo social, profissionalização e emprego", in Observatório do Emprego e Formação Profissional, Relatório Conferência Nacional *A Economia Social e a Promoção do Emprego*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, pp. 9-14.

Ferreira, Sílvia (2006b), "The South European and the Nordic welfare and third sector regimes - how far are we from each other?", in Matthies, Aila-Leena (ed.), *Nordic civic society organisations and the future of welfare services. A model for Europe?*, Copenhaga: Nordic Council of Ministers, pp. 299-323.

Ferreira, Sílvia (2008), "A questão social e as alternativas da sociedade civil no contexto das novas formas de governação", *Ciências Sociais Unisinos*, Janeiro-Abril, ano/vol. 44, nº 001, pp. 28-38.

Ferreira, Sílvia (2009a), "A invenção estratégica do terceiro sector como estrutura de observação mútua: uma abordagem histórico-conceptual", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 84, Março, pp. 169-192.

Ferreira, Sílvia (2009b), "As (re)construções estratégicas da ideia de uma economia social", *Le Monde Diplomatique*, Edição Portuguesa, II Série, nº 37.

http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/533_le%20monde.pdf

Ferreira, Virgínia (1987), "O inquérito por questionário na construção de dados sociológicos", in Silva, A. S. e Pinto, J. M. (orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 165-196.

Ferreira, Virgínia (s.d.), *As Mulheres em Portugal: Situações e Paradoxos*.

http://www.mulheres-ps20.ipp.pt/MP_Sit_Paradoxos.htm

Ferrera, M. (1999), "A reconstrução do Estado social na Europa meridional", *Análise Social*, vol. XXXIV (151-152), pp. 457-475.

Ferrera, M.; Hemerijck, A. e Rhodes, M. (2000), *O Futuro da Europa Social. Repensar o Trabalho e a Protecção Social na Nova Economia*, Oeiras: Celta Editora.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002), *L'accès à l'emploi des groupes vulnérables*, Cahier de la Fondation, nº 2.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2007), *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Fontan, Jean-Marc; Klein, Juan-Luis e Tremblay, Diane-Gabrielle (2002), "La mobilisation des ressources. L'enjeu du développement local", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy.

Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 103-124.

Fontan, Jean-Marc; Lévesque, Benoît e Klein, Juan-Luis (2003), Actes de colloque Rendez-vous Montréal 2002. Les initiatives de reconversion industrielle à partir de la société civile, *Cahiers de l'ARUC-ÉS*, n° T-02-2003. <http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/T-02-2003.pdf>

Fonteneau, B.; Nyssens, M. e Fall, Abdou S. (1999), "Le secteur informel: creuset de pratiques d'économie solidaire?", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 159-178.

Fourel, Christophe (2001), "Le goût des acteurs et le capital social: les enjeux de la nouvelle économie sociale", in Fourel, Christophe (dir.), *La nouvelle économie sociale. Efficacité, solidarité et démocratie*, Paris: Syros, pp. 11-25.

Fournier, G.; Bourassa, B. e Béji, K. (2003), "Avant-propos", in Fournier, G.; Bourassa, B. e Béji, K. (dir.), *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, Canada: Les Presses de l'Université Laval, pp. XV-XXXIII.

<http://books.google.fr/books?id=Do0p9mtlSA8C&pg=PA28&lpg=PA27&ots=B6ijlL4aPu&dq=exemples+de+travail+precaire#v=onepage&q=&f=false>

Fraisse, L. (2007), "La dimension politique de l'économie solidaire", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 215-244.

Fraisse, L. (s.d), "L'économie solidaire: à la recherche de nouvelles formes d'économies entre l'État et le marché", Intervention au *congrès mondial sur la coexistence humaine dans un monde responsable et solidaire à l'aube du III^{ème} millénaire*.

Franco, Raquel Campos (2004), "Controvérsia em torno de uma definição para o terceiro sector. A definição estrutural-operacional da Johns Hopkins vs a noção de economia social", comunicação apresentada no *VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro*, Coimbra, 16 a 18 de Setembro.

Franco, Raquel Campos (2005), Defining the Nonprofit Sector: Portugal, *Working Papers of the Johns Comparative Nonprofit Sector Project*, n° 43, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

http://www.adm-cf.com/jhu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP43_Portugal_2005.pdf

Franco, Raquel Campos *et al.* (2005), O sector não lucrativo português numa perspectiva comparada, Porto: Universidade Católica Portuguesa e Johns Hopkins University.

<http://www.bcsdportugal.org/files/544.pdf>

Freire, J. (1997), *Variações sobre o tema trabalho*, Porto: Edições Afrontamento.

Fridberg, T. e Ploug, N. (2000), "Public attitudes to Unemployment in Different European Welfare Regimes", in Gallie, D. e Paugam (eds.), S., *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press, pp. 334-348.

Gadrey, Jean (2006), "L'utilité sociale en question: à recherche de conventions, de critères et de méthodes d'évaluation", in Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, pp. 237-279.

Gallie, D. e Alm, Susanne (2000), "Unemployment, Gender, and attitudes to work", in Gallie, D. e Paugam, S. (eds.), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press, pp. 109-133.

Gallie, D. e Paugam, Serge (2002), *Social Precarity and Social Integration*, Report for the European Commission based on Eurobarometer 56.1, European Commission, October.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_162_en.pdf

Gardin, Laurent e Laville, Jean-Louis (2007), "L'économie solidaire en Europe: initiatives locales et services de proximité", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 77-104.

Garza Toledo, E. (1999), "Fin del trabajo o trabajo sin fin?", in Castillo, J. J. (ed.), *El trabajo del futuro*, Madrid: Editorial Complutense, pp. 13-39.

Gautié, J. (2003), Quelle troisième voie? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, n° 30.
<http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/03doc30.pdf>

Gazier, Bernard (2007), "Marchés transitionnels du travail, emploi durable et économie sociale", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 491-511.

Giddens, A. (1997), *Para além da esquerda e direita*, Oeiras: Celta Editora.

Gide, Charles (2001), *Coopération et économie sociale: 1886-1904*, présenté et annoté par Patrice Devillers, Paris: L'Harmattan - Comité pour l'Édition des Œuvres de Charles Gide.

Gide, Charles (2007), *Les institutions du progrès social*, présenté et annoté par Danièle Demoustier, Paris: L'Harmattan - Comité pour l'Édition des Œuvres de Charles Gide.

Girard, Marie-Chantal (1999), Le chômage chez les jeunes: analyse théorique des modes institutionnel, communautaire et informel d'accès à l'emploi, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 9907. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9907.pdf>

Gomel, Bernard (2004), L'emploi salarié dans le travail des associations: un dilemme entre la qualité de l'emploi et la réponse aux besoins?, *Centre d'Études de l'Emploi*, 04/01.
http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/gomel/salarie_associations.pdf

Gomel, Bernard (2006), "L'emploi salarié dans le travail des associations", in Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, La Découverte, Paris, pp. 133-169.

Gómez, Manuel Herrera (2001), "Política social y ciudadanía", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 30, pp. 35-54.

Gonzales, Vanna (2009), "Entreprises sociales, capacité institutionnelle et insertion sociale", in Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica, pp. 127-167.

González, Luis Ignacio Álvarez *et al.* (2002), *Estudio sobre el Tercer sistema de la Comarca de Avilés*, Universidad de Oviedo: Departamento de Administración de Empresa y Contabilidad.

Gorz, André (1980), *Adieux au prolétariat au-delà du socialisme*, Paris: Édition Galilée.

Gorz, André (1999), *Reclaiming work - Beyond the waged-based society*, Cambridge: Polity Press.

Gorz, André (s.d.), Le tiers secteur au-delà de la société salariale.
<http://www.globenet.org/transversales/generique/57/stesalariale.html>

Gouil, Hervé (1999), *Entreprendre en économie sociale: sens des affaires ou affaires de sens?*, Rueil-Malmaison: Éditions Lisaisons.

Granger, Benoît (2003), "Des outils financiers pour le secteur à but non lucratif en Europe", in OCDE, *Le secteur à but non lucratif dans une économie en mutation*, Paris: OCDE, pp. 191-208.

Grefe, Xavier (2003), "Innovation, valeur ajoutée et évaluation dans le troisième système: une perspective européenne ", in OCDE, *Le secteur à but non lucratif dans une économie en mutation*, Paris: OCDE, pp. 213-244.

Grefe, Xavier (2009), "Le rôle de l'économie sociale dans le développement local", in Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica pp. 95-125.

Groves, F. (1985), What is Cooperation? The Philosophy of Cooperation and It's Relationship to Cooperative Structure and Operations, UWCC Occasional Paper, n°6.
<http://www.uwcc.wisc.edu/info/ocpap/groves.html>

Grozelier, Anne-Marie (1998), *Pour en finir avec la fin du travail*, Paris: Éditions de l'Atelier.

Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa: Publicações Europa-América.

Guallier, X. (1994), "La société flexible", in Eme, B. e Laville, Jean-Louis (eds.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris: Desclée de Brouwer, s.p.

Guérin, I. (2003a), "Espaces de médiation et autonomie féminine", in Dacheux, Éric e Laville, Jean-Louis (coord.), *Économie solidaire et Démocratie*, Hermès: Cognition, Communication, Politique, 36, Paris: CNRS Éditions, pp.57-64.

Guérin, I. (2003b), *Femmes et économie solidaire*, Paris: La Découverte.

Guérin, I. (2007), "Économie solidaire et rapports de genre", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 245-276.

Guerin, Thomas e Szinetar, P. (2002), *La reconnaissance du secteur de l'économie sociale et solidaire par ses acteurs vers une dynamique de réseau en région Provence-Alpes-Côte d'Azur*, Marseille: Université de la Méditerranée.

Guide de la liberté associative dans le monde (2007).

http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Guide_2007_doc_fcaise.pdf

Guigue, Bruno (2001), *L'économie solidaire: alternative ou palliatif?*, Collection Économie et Innovation, Paris: L'Harmattan.

Guitart, Cécil (2007), *Tutoyer le savoir: une économie solidaire de la société de l'information et de la connaissance*, Grenoble: Éditions la Pensée Sauvage.

Hadzi-Miceva, K. e Bullain, N. (2009), "Un cadre de financement pour soutenir les organisations d'économie sociale", in Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica pp. 233-266.

Hage, Gerald e Powers, Charles H. (1992), *Post-Industrial Lives*, London: Sage.

Harrisson, Denis e Gervais, Anne-Marie (2007), La gestion de ressources humaines et les relations du travail dans le secteur de l'économie sociale, *Cahier du Crises*, Collection Études théoriques, n° ET0704. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0704.pdf>

Hechl, Eva (coord.) (2007), *Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe. Country Fiches*, Austrian Institute for SME Research

http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/document.cfm?action=display&doc_id=3407&userservice_id=1&request.id=0

Hély, Matthieu (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris: Presses Universitaires de France.

Heredia, Ester B. (2004), "Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2004, n° 50, CIRIEC - España, pp. 37-53.

Hersent, Madeleine (2004), "Initiatives économiques de femmes: potentialités, freins et obstacles", in Deléage, Jean-Paul (dir.), *L'économie solidaire, une écologie sociale*, Ecologie et Politique: Sciences, Cultures, Sociétés, 28, Paris: Éditions Syllepse, pp. 105-113.

Hespanha, P. (1999), "Os caminhos e os descaminhos do terceiro sector. A propósito da experiência portuguesa recente", comunicação apresentada ao *Seminário de Antropologia e Sociologia do Congresso Portugal-Brasil, Ano 2000, Recife*.

Hespanha, P. (2001), “Mal-estar e risco social num mundo globalizado: novos problemas e novos desafios para a teoria social”, in Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?*, Porto: Afrontamento, pp. 163-196.

Hespanha, P. (2002), “Algumas questões de fundo para uma avaliação das novas gerações de políticas sociais”, comunicação apresentada ao *VII Congresso Internacional CLAD sobre La Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lisboa.

Hespanha, P. (2008), “Políticas sociais: novas abordagens, novos desafios”, *Revista de Ciências Sociais*, Universidade Federal do Ceará, Brasil, 39, s.p.

Hespanha, P. et al., (2000), *Entre o Estado e o Mercado. As fragilidades das Instituições de Protecção Social em Portugal*, Colecção Labirintos, nº2, Coimbra: Editora Quarteto.

Hespanha, P. et al. (2002), “Globalização insidiosa e excludente. Da incapacidade de organizar respostas à escala local”, in Hespanha, P. e Carapinheiro, G. (org.), *Risco social e incerteza: pode o Estado social recuar mais?*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 25-54.

Hespanha, P. e Valadas, C. (2002), “Globalização dos problemas sociais, globalização das políticas. O caso da estratégia europeia para o emprego”, in Hespanha, P. e Carapinheiro, G. (org.), *Risco social e incerteza: pode o Estado social recuar mais?*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 123-175.

Hipszman, Marcel (2003), *La prise en compte de l'économie sociale française dans les institutions européennes*, Nanterre: Groupe Esfin-Ides.
<http://www.esfin-ides.com/esfin-anciensite/pages/publications/PriseEnCompteES.pdf>

Hoarau, Christian e Laville, Jean-Louis (dir.) (2008), *La gouvernance des associations. Économie, sociologie, gestion*, Toulouse: Éditions Érès.

Hoz, Paloma Fernández (2001), *Familles et exclusion sociale européenne. Subjects de débats, voies de convergence, questions pendantes*, Observatório Europeu da situação social, da demografia e da família. <http://www.iesf.es/fot/Social-exclusion-UE-fr-2001.pdf>

Instituto Nacional de Estatística (INE), (1999), *Anuário Estatístico da Região Centro 1998*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2001), *Anuário Estatístico da Região Norte 2000*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2002), *Estudo sobre o poder de compra concelhio 2000*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2009), *Anuário Estatístico da Região Centro 2008*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2009), *Anuário Estatístico da Região Norte 2008*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2009), *Estudo sobre o poder de compra concelhio 2007*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2010), *Anuário Estatístico da Região Centro 2009*.

Instituto Nacional de Estatística (INE), (2010), *Anuário Estatístico da Região Norte 2009*.

- Instituto Nacional de Estatística (INE), *Inquérito ao Emprego* (de 1998 a 2010).
- Instituto Nacional de Estatística (INE), *Recenseamento Geral da População*, 1981.
- Instituto Nacional de Estatística (INE), *Recenseamento Geral da População*, 1991.
- Instituto Nacional de Estatística (INE), *Recenseamento Geral da População*, 2001.
- Irecus, Denis Martel (2002), “Les fonds de capitaux de développement. Situation et utilité”, in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l’Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 167-180.
- Januário, Susana Paula Carvalho (2000), *Organizações de solidariedade social radicadas na comunidade. A diversidade no terceiro sector em Portugal. Estudos de caso*, Tese de Mestrado em Sociologia, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Jeantet, Thierry (2000), *La Economía Social Europea o la tentación de la democracia en toda as cosas*, Valencia: CIRIEC Espanha.
- Jeantet, Thierry, com a assistência de Gariazzo, Marie (2001), *L’économie sociale face au XXI^e siècle*, relatório à Secrétariat d’État à l’Économie Solidaire, Paris: Documentation Française.
- Jesus, Paulo e Tiriba, Lia (2009), “Cooperação”, in Cattani, A. D. et al (coord.), *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coimbra: Almedina, CES, pp. 80-85.
- Jiménez, Manuel García (2001), *Autoempleo y trabajo asociado. El trabajo en la economía social*, Córdoba: Servicio de publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Jornal Expresso, 29 de Janeiro de 2011.
- Jornal Oficial das Comunidades Europeias (2000), Avis du Comité Économique et Sociale sur le thème «Économie sociale et marché unique», (2000/C117/11), de 26.4.2000, pp. 52-58.
- Jornal Público, www.publico.pt (Maio de 2010).
- Jornal Público, www.publico.pt (9 de Agosto de 2010).
- Kearney, M. et al. (2004), Définir l’économie sociale au Québec: l’apport de Desroche, Vienney, Defourny e Lavelle, *Cahiers du Larepps*, Larepps: Université du Québec à Montréal, n^o 04-33. http://www.larepps.uqam.ca/Page/Document/pdf_transversal/cahier04_33.pdf
- Kovács, Ilona (1994a), “A participação no contexto da competitividade”, *Organizações e Trabalho*, n^o 12, pp. 11-29.
- Kovács, Ilona (1994b), “Novos modelos de produção: elementos de uma controvérsia”, comunicação apresentada no *VI Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho*, Lisboa, 29 e 30 de Novembro.

Kovács, Ilona (1996/97), “Novos modelos de produção: alguns resultados de um projecto de investigação”, *Organizações e Trabalho*, nº 16/17, pp. 33-51.

Kovács, Ilona (1999a), “Consequências da reorganização do emprego nas empresas”, *Organizações e Trabalho*, nº 22, pp. 9-25.

Kovács, Ilona (1999b), “Qualificações, formação e empregabilidade”, *Sociedade e Trabalho*, nº4, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, pp.7-17.

Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego - Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação*, Oeiras: Celta Editora.

Kovács, Ilona (2004) “Emprego flexível em Portugal”, *Sociologias*, nº 12 Julho/Dezembro, Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pp. 31-66.

Kovács, Ilona (2005), “Emprego flexível em Portugal. Alguns resultados de um projecto de investigação”, in Kovács, Ilona (org.), *Flexibilidade de Emprego. Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora, pp. 11-53.

Kovács, Ilona (s.d.), “Empresa, meio ambiente e mudança”, in *Textos de Apoio de Sociologia do Trabalho e da Empresa*, vol. I., Ano Lectivo 1998-99, texto nº 2, Lisboa: ISEG-UTL.

Kovács, Ilona e Castillo, Juan José (1998). *Novos modelos de produção: trabalho e pessoas*, Oeiras: Celta Editora.

Kovács, Ilona e Chagas Lopes (2009), “Alternativas à crise do emprego: desafios à educação/formação e novas formas de regulação”, *Reflexão Teórica Próximo Futuro*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Kovács, Ilona; Carvalho Ferreira, José M. e Santos, Maria J. (1994), *Mudança Tecnológica e Organizacional - Análise de Tendências na Indústria*, SOCIUS Working Papers, nº 2/94.

Kovács, Ilona *et al.*, (1992), *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*, Lisboa: CESO I&D/PEDIP/DGI.

Kovács, Ilona *et al.* (2006), *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias*, SOCIUS Working Papers, nº 8/06. <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200608.pdf>

Lanfranchi, J. e Narcy, M., (2008), “Différence de satisfaction dans l’emploi entre secteurs à but lucratif et à but non lucratif: le rôle joué par les caractéristiques d’emploi”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 79: 2, pp. 323-368.

Lanfranchi, J. e Narcy, M., (s.d), *Satisfaction dans l’emploi des salariés du secteur sans but lucratif en Europe*. <http://ermes.u-paris2.fr/trav0715.pdf>

Langlais, Jean-Louis (2008), *Pour un partenariat renouvelé entre l’Etat et les associations*. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000531/0000.pdf>

Laville, Jean-Louis (1998), "Associations, entreprises et politiques publiques: l'exemple des services de proximité", *Revue du MAUSS semestrielle* - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif, n° 11, pp. 178-208.

Laville, Jean-Louis (1999), *Une troisième voie pour le travail*, Paris: Desclée de Brouwer.

Laville, Jean-Louis (2000), *L'économie sociale et solidaire en Europe*. <http://www.karlpolanyi.org/>

Laville, Jean-Louis (2003), "Économie solidaire: les enjeux européens", in Dacheux, Éric e Laville, Jean-Louis (coord.), *Économie solidaire et Démocratie*, Hermès: Cognition, Communication, Politique, 36, Paris: CNRS Éditions, pp. 27-35.

Laville, Jean-Louis (2006), in *Meeting de l'économie solidaire, S'investir 10 propositions pour une économie solidaire*, Retranscription des Echanges, pp. 7-10.
http://www.sinvestir.fr/pdf/cr_meeting_debats.pdf

Laville, Jean-Louis (2007a), "Économie Solidaire: esquisse d'une problématique", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 11-76.

Laville, Jean-Louis (2007b), "Les enjeux de l'économie solidaire", in Laville, Jean-Louis (dir.), *L'économie solidaire - une perspective internationale* (Nouvelle édition revue et actualisée), Paris: Hachettes Littératures, pp. 277-304.

Laville, Jean-Louis (s.d.), *Du tiers secteur à l'économie sociale et solidaire. Débat théorique et réalité européenne*. <http://www-sciences-po.upmf-grenoble.fr/IMG/pdf/laville.pdf>

Laville, Jean-Louis e Cattani, Antonio David (2005), "L'autre économie. Enjeux pratiques et conceptuelles", in Laville, Jean-Louis e Cattani, Antonio David (dir.), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, pp. 13-25.

Laville, Jean-Louis e Cattani, Antonio David (dir.) (2005), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer.

Laville, Jean-Louis e Nyssens, Marthe (2001a), "Estados de Bienestar y servicios sociales", in Laville, Jean-Louis; Nyssens, M. e Moreno, A. S. (eds), *Economía Social y Servicios Sociales. Los servicios sociales entre las asociaciones, el estado y el mercado: los servicios de ayuda a las personas mayores*, Valencia: CIRIEC - Espanha, pp. 283-306.

Laville, Jean-Louis e Nyssens, Marthe (2001b), "Hacia la empresa social?", in Laville, Jean-Louis; Nyssens, M. e Moreno, A. S. (eds), *Economía Social y Servicios Sociales. Los servicios sociales entre las asociaciones, el estado y el mercado: los servicios de ayuda a las personas mayores*, Valencia: CIRIEC - Espanha, pp. 273-281.

Laville, Jean-Louis e Nyssens, Marthe (2001c), "Los Servicios Sociales entre las Asociaciones, el Estado y el Mercado", in Laville, Jean-Louis; Nyssens, M. e Moreno, A. S. (eds), *Economía Social y Servicios Sociales. Los servicios sociales entre las asociaciones, el estado y el mercado: los servicios de ayuda a las personas mayores*, Valencia: CIRIEC - Espanha, pp. 17-30.

Laville, Jean-Louis e Roustang, Guy (1999), "L'enjeux d'un partenariat entre état et société civile", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 217-238.

Laville, Jean-Louis; Lévesque, Benoît e Mendell, Marguerite (2005), L'économie sociale: diversité des trajectoires et des constructions théoriques en Europe et au Canada, *Cahiers de l'ARUC-ES*, n° C-12-2005, Canada. <http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/C-12-2005.pdf>

Laville, Jean-Louis; Lévesque, Benoît e Mendell, Marguerite (2009), "L'économie sociale: approches et pratiques diverses en Europe et au Canada", in Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica, pp. 169-205.

Layte, Richard *et al.* (2000), "Unemployment and Cumulative Disadvantage in the Labour Market", in Gallie, D. e Paugam, S. (eds.), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press, pp. 153-174.

Lazano, Nieves *et al.* (2004), "Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2004, n° 50, CIRIEC - España, pp. 55-75.

Le, Ewa e Jeliazkova, Maria (2009), "L'économie sociale du Centre et du Sud de l'Europe de l'Est", in Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica, pp.207-232.

Lebaron, Frédéric e Schultheis, Franz (2007), "Vers un État social européen? Les enseignements de la politique européenne de lutte contre le chômage des jeunes (1997-2001)", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 873-886.

Leite, João Salazar (1994), *Enquadramento histórico-social do movimento cooperativo*, Lisboa: INSCOOP.

Lemos, Manuel de (2010), "500 anos de soluções para os desafios de cada tempo", *Revista Dirigir*, n° 23, pp. 23-27.

Lévesque, B. (1989), *Présentation. L'autre économie. Une économie alternative*. http://classiques.uqac.ca/contemporains/levesque_benoit/autre_economie_presentation/presentation_autre_econo.pdf

Lévesque, B. (1995), Repenser l'économie pour contrer l'exclusion sociale: de l'utopie à la nécessité, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n°ET9502. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9502.pdf>

Lévesque, B. (1997), Démocratisation de l'économie et économie sociale: un scénario radical pour de nouveaux partages, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET9705. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9705.pdf>

Lévesque, B. (2001a), Économie sociale et solidaire dans un contexte de mondialisation: pour une démocratie plurielle, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 0115. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0115.pdf>

Lévesque, B. (2001b), Le développement régional et local avant et après la mondialisation, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 0116. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0116.pdf>

Lévesque, B. (2002a), "Développement local et économie sociale", in Tremblay, M.; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 41-68.

Lévesque, B. (2002b), Les entreprises d'économie sociale, plus porteuses d'innovations sociales que les autres?, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 0205. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0205.pdf>

Lévesque, B. (2003), De la economía social a la economía solidaria y plural, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° 0408. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0408.pdf>

Lévesque, B. (2004), Una Economía Social y Solidaria por una democracia plural en un contexto de globalización, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0409. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0409.pdf>

Lévesque, B. (2006a), *Le développement local et l'économie sociale: deux éléments devenus incontournable du nouvel environnement sociale*. <http://www.globenet.org/archives/web/2006/www.globenet.org/horizon-local/ciriec/leveque.html>

Lévesque, B. (2006b), Le potentiel d'innovation et de transformation de l'économie sociale: quelques éléments de problématique, *Cahiers du Crises*, Collection Études théoriques, n° ET0604. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0604.pdf>

Lévesque, B. (2007), Une gouvernance partagée et un partenariat institutionnalisé pour la prise en charge des services d'intérêt général, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET0701. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0701.pdf>

Lévesque, B. (2008), "Le potentiel d'innovation et de transformation de l'économie sociale: quelques éléments de problématique", *Interações*, vol. 9, n°2, pp. 191-216.

Lévesque, B. e Lajeunesse-François, F. (col.) (2005), Innovations et transformations sociales dans le développement économique et le développement social: approches théoriques et politiques publiques, *Cahiers du Crises*, Collection Études théoriques, n° ET0507. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0507.pdf>

Lévesque, B. e Mendell, Marguerite (1999), L'économie sociale au Québec: éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n° ET9908. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET9908.pdf>

Lévesque, B. e Mendell, Marguerite (2005), "L'économie sociale: diversité des définitions et des constructions théoriques", *Revue Interventions Économiques*, 32, s.p.

Lewis, Jane (2005), "The state and the third sector in modern welfare states: independence, instrumentality, partnership", in Evers, A. e Laville, Jean-Louis (eds.), *The third sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 169-187.

Lipietz, Alain (2000), *Rapport sur l'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale*. http://lipietz.club.fr/SOC/SOC_Aubryfinal_tome1.doc

Lipietz, Alain (2001a), "Du halo sociétal au tiers secteur: pour une loi-cadre sur les sociétés à vocation sociale", in Fourel, Christophe (dir.), *La nouvelle économie sociale. Efficacité, solidarité et démocratie*, Paris: Syros, pp. 27-42.

Lipietz, Alain (2001b), *Pour le tiers secteur: l'économie sociale et solidaire: pourquoi, comment*, Paris: La Documentation française: La Découverte.

Lloyd, Peter (2005), "The European Union and its programmes related to the third system", in Evers, A. e Laville, Jean-Louis (eds.), *The third sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 188-205.

Lopes, Alexandra Cristina Ramos da Silva (2000), *O terceiro sector nos sistemas de bem-estar: uma perspectiva comparativa das ONG's ligadas ao complexo VIH/SIDA*, Tese de Mestrado em Sociologia, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Lopes, Licínio (2009), *As Instituições Particulares de Solidariedade Social*, Coimbra: Almedina.

López, Alfonso Cano (2002), *Teoría Jurídica de la Economía Social. La Sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Colección Estudios, nº 132, Madrid: Consejo Económico y Social.

López, Luís Vila (2002), "Política social y inclusión social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 35, pp. 13-34.

Luís, A. Santos (1997), "Política de Acção Social em Portugal", in Barros, Carlos Pestana e Santos, J. C. Gomes (eds.), *As instituições não-lucrativas e a acção social em Portugal*, Lisboa: Vulgata, pp. 229-265.

Lurol, Marine (2001), *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, nº 07. <http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/01doc07.pdf>

Lyod, Peter (2009), "L'économie sociale dans le nouveaux contexte politique et économique", in Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Economica, pp. 59-93.

Lyon, David (1992), *A Sociedade da Informação*, Oeiras: Celta Editora.

- Malenfant, R. *et al.* (2002a), *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail*. <http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/actionConcerte/rapintegration.pdf>
- Malenfant, R. *et al.* (2002b), "Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale", *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 15, n° 1, pp. 111-130.
- Malo, Marie-Claire (2001), La coopération et l'économie sociale, *Cahiers du Crises*, Collection Working Papers, n° 0101. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0101.pdf>
- Marée, Michel (2002), "L'emploi salarié dans le secteur non marchand", *Revue Wallonie*, n° 73, Liège, Dec. 2002, pp. 51-62.
- Marée, Michel e Mertens, Sybille (2005), "Économie non marchand", in Laville, Jean-Louis e Cattani, Antonio David (dir.), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris: Desclée de Brouwer, pp. 191-198.
- Martínez, Inmaculada Buendía e Alonso, José Vidal Garcia (2003), *Cooperativismo y Desarrollo Local*, Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Maruani, Margaret (2007), "Repenser la solidarité ... sans faire l'économie du genre", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 397-414.
- Masuda, Yoneji (1984), *La Sociedade Informatizada como Sociedad Post-industrial*, Fundesco, Madrid: Editorial Tecnos.
- McMullen, Kathryn e Brisbois, Richard (2003), Coping with change: human resource management in Canada's non-profit sector, *CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector*, n° 4. http://www.cprn.org/documents/25445_en.pdf
- McMullen, Kathryn e Schellenberg, Grant (2002), Mapping the Non-profit Sector, *CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector*, n° 1. http://www.cprn.org/documents/16373_en.PDF
- McMullen, Kathryn e Schellenberg, Grant (2003), Job quality in non-profit organizations, *CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector*, n° 2. http://www.cprn.org/documents/16694_en.PDF
- Méda, Dominique (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris: Aubier.
- Melícias, V. (1989), "Prospectivar a Economia Social em Portugal. Que perspectivas para a Economia Social em Portugal?", *Centro de Estudos de Economia Pública e Social*, pp. 17-28.
- Melo, Alberto (2005), *Consolidação, Visibilidade e Reconhecimento - Para uma Economia Social organizada, eficaz e sustentável*, Lisboa: Gabinete de Gestão Equal.
- Mendell, Marguerite (2002), "Qu'est-ce que le développement", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et*

démocratie, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 69-83.

Mendes, Tiago Carrilho Ribeiro (2004), *Parcerias para a promoção local de emprego*, Tese de Doutoramento, Lisboa: ISCTE.

Merrien, François-Xavier (2007), "Les devenir de la solidarité sociale", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 839-854.

Merrien, François-Xavier (2009), "Estado social", in Cattani, A. D. et al (coord.), *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coimbra: Almedina, CES, pp. 198-202.

Mertens, Sybille (2001), "L'économie sociale, un troisième secteur à appréhender", *L'économie autrement*, n° 1, HEC Liège, Jun. 2001, s.p.

Mertens, Sybille (2002), "Rôles, atouts et limites du secteur privé, du secteur public et de l'économie sociale", comunicação apresentada no colóquio *Une économie sociale entreprenante et innovante: jeter des ponts avec secteur privé et les pouvoirs publics*, Libramont, Nov. 2002.

Mertens, Sybille (2007), Définir l'économie sociale, *Cahiers de la Chaire Cera*, vol. n° 2, Centre d'Économie Sociale: Université de Liège.

http://www.ces-ulg.be/fileadmin/ces-files/pdfs/Autres/Cahier_Cera_02_Definir_l_economie_sociale.pdf

Mertens, Sybille e Marée, Michel (2007), Les contours de l'économie sociale: clarification conceptuelle, *Cahiers de la Chaire Cera*, Centre d'Économie Sociale: Université de Liège.

Mishra, R. (1995), *O Estado-providência na sociedade capitalista. Estudo comparativo das políticas públicas na Europa, América do Norte e Austrália*, Oeiras: Celta Editora.

Monjardino, Carlos (2007), "Le rôle des institutions de la société civile dans la santé", in Jeantet, Thierry e Poulnot, Jean-Phillipe (coord.), *L'économie sociale, une alternative planétaire: mondialiser au profit de tous*, Paris: Editions Charles Léopold Mayer, pp. 241-249.

Monteiro, Alcides (2002), O trabalho no centro da integração social? Os contributos da economia social e solidária, *Working Paper*, n° 16, Centro de Estudos Sociais: Universidade da Beira Interior.

Monteiro, Alcides (2004), *Associativismo e novos laços sociais*, Coimbra: Quarteto.

Monzon Campos, José Luis (1992), "L'économie sociale: troisième secteur d'un système en mutation", in Defourny, Jacques e Monzon Campos, José L. (eds.), *Economie sociale: entre économie capitaliste et économie publique = The third sector: cooperative, mutual and nonprofit organizations*, Bruxelles: De Boeck; Ouvertures Economiques: Série Jalons, pp. 13-19.

Monzón, José Luís (2006), "Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2006, n° 56, CIRIEC - España, pp. 9-24.

Monzón Campos, José Luis (dir.) (2003), *El Tercer Sector no lucrativo en el Mediterráneo. La Economía Social de no mercado. España, Francia, Grecia, Italia y Portugal*, Valencia: CIRIEC - España.

Monzón, José Luis (coord.) (2009), *Informe para la elaboración de una ley de fomento de la economía social*, CIRIEC: Espanha.

Moreels, Réginald (1999), "Économie sociale et coopération internationale", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 257-263.

Moreno, Antonia Sajardo (1999), "Fundamentación económica del tercer sector", in Vittadini, Giorgio e Barea, Maite (dir.), *La economía del non profit. Libre expresión de la sociedad civil*, tradução de Il non profit dimezzato, Madrid: Ediciones Encuentro, pp. 167-196.

Moreno, Antonia Sajardo (2001), "Economía Social y Servicios Sociales", in Laville, Jean-Louis; Nyssens, M. e Moreno, A. S. (eds.), *Economía Social y Servicios Sociales. Los servicios sociales entre las asociaciones, el estado y el mercado: los servicios de ayuda a las personas mayores*, Valencia: CIRIEC - Espanha, pp. 11-16.

Moreno, Antonia Sajardo (2004), "Economía social y nuevo estado de bienestar. Los servicios asistenciales y la integración socio-laboral", *Mediterráneo Económico*, 6, pp. 139-159.

Moreno, Antonia Sajardo e Chaves, Rafael (2006), "Balance y tendencias en la investigación sobre Tercer Sector no lucrativo. Especial referencia al caso español", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2006, nº 56, CIRIEC - España, pp. 87-116.

Moreno, Luis (2006), "Le modèle de protection sociale des pays d'Europe du Sud. Permanence ou changement?", *RFAS*, nº 1, pp. 81-105.

Morissette, Sophie-Émilie (2010), Portrait des entreprises en économie sociale de la Mauricie: contributions actuelles au développement régional et identification de potentiels à venir, *Cahier du RQRP-ÉS*, Cahier No RQ-03-2010. <http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/RQ-03-2010.pdf>

Morris, S. (2000), Defining the non-profit sector: some lessons from history, *Civil Society Working Paper 3*, Centre for Civil Society, London: School of Economics.

Mosca, João (coord.) (2002), *Estudo Prospectivo das Necessidades de Consumo na Região de Viseu*, Viseu: Associação Empresarial da Região de Viseu.

Mouro, Helena (2001), *Solidariedade e Mutualismo: um espaço partilhado*, Coimbra: Quarteto Editora.

Mozzicafreddo, Juan (2002), *Estado-Providência e Cidadania em Portugal*, Oeiras: Celta Editora.

Naisbitt, John (1988), *Macrotendências*, Lisboa: Editorial Presença.

Namorado, Rui (1988), A economia social em questão, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, nº 5, Novembro de 1988. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/005/05.pdf>

Namorado, Rui (1993), *Da cooperação ao Direito Cooperativo*, Tese de Doutoramento em Economia, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Namorado, Rui (1999), Estrutura e Organização das Cooperativas, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 138, Março de 1999. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/138/138.pdf>

Namorado, Rui (2000), A ordem jurídico-constitucional do cooperativismo português, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 154, Outubro de 2000. <http://www4.fe.uc.pt/cec/oficinarn154.pdf>

Namorado, Rui (2001a), A identidade cooperativa na ordem jurídica portuguesa, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 157, Abril de 2001. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/157/157.pdf>

Namorado, Rui (2001b), Os Líderes Cooperativos Portugueses e os Princípios Cooperativos, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 156, Janeiro de 2001. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/156/156.pdf>

Namorado, Rui (2003), A Sociedade Cooperativa Europeia - problemas e perspectivas, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 189, Junho de 2003. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/189/189.pdf>

Namorado, Rui (2004), A economia social - Uma constelação de Esperanças, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 213, Setembro de 2004. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/213/213.pdf>

Namorado, Rui (2005), Cooperativismo - um horizonte possível, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 229, Maio de 2005. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/229/229.pdf>

Namorado, Rui (2006), Os quadros jurídicos da economia social – uma introdução ao caso português, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 251, Maio de 2006. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/251/251.pdf>

Namorado, Rui (2007), Cooperativismo - história e horizontes, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 278, Junho de 2007. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/278/278.pdf>

Namorado, Rui (2009), “Cooperativismo”, in Cattani, A. D. et al (coord.), *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coimbra: Almedina, CES, pp. 96-102.

Narcy, M.; Lanfranchi, J. e Meurs, D. (2009), Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif? Le cas de la France, Centre d'Études de l'Emploi, *Document de Travail*, nº 111-1. http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/111-1-femmes_public_associatif_france.pdf

Neamtan, Nancy (2002a), “Économie sociale et évaluation. État du dossier au Québec”, in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 217-235.

Neamtan, Nancy (200b), *in* Favreau, Louis; Lachapelle, René e Lemay, Jean-Frédéric (2002), *A economia social e solidária: uma perspectiva Norte-Sul*. Síntese e conclusões do II Encontro Internacional sobre Globalização da Solidariedade (9 a 12 de Outubro de 2001), Québec: Groupe d'économie solidaire du Québec.

http://www.lux09.lu/fileadmin/RIPESS/Quebec_Sintese_PT.pdf

Neamtan, Nancy (2002c), *L'économie solidaire comme radicalisation de la démocratie*, Séminaire sur l'économie solidaire, Porto Alegre. <http://hussonet.free.fr/paecosol.pdf>

Neyret, Guy (2006), "Mises en perspectives des recherches", *in* Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte, pp. 8-50.

Nicácio, José A. (1997), *Alianças estratégicas entre agroindústrias integradas em cooperativas*. <http://www.eps.ufsc.br/disserta97/nicacio/cap2.htm>

Ninacs, William A. (2002), "Le pouvoir dans la participation au développement local", *in* Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 15-40.

Noël, Alain (1996), "Vers un nouvel État-providence? Enjeux démocratique", *Politiques et Sociétés*, nº 30, s.p.

Noguès, Henry (2006), "De l'innovation économique à la transformation sociale", *in* Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte, pp. 51-79.

Noguès, Henry (2008), "Conférence introductive - mise en perspective du colloque", Colloque International *Economie sociale et solidaire: nouvelles pratiques et dynamiques territoriales*, Institut d'Economie et de Management de Nantes - Université de Nantes, 29 e 30 de Setembro.

Noya, Antonella e Clarence, Emma (dir.) (2009), *Pour une Économie Sociale. Créer de la richesse par l'intégration sociale*, Paris: Económica.

Nunes, Francisco G. (2004), *Organizações do Terceiro Sector: em busca de uma identidade*, Tese de Doutoramento, Lisboa: ISCTE.

Nunes, Francisco José Duarte (2004), *Dinâmica de Pobreza e Eficácia do Sistema de Solidariedade e Segurança Social - Uma Aplicação a Portugal*, Tese de Doutoramento em Economia, Lisboa: ISEG-UTL.

Nunes, Francisco; Reto, Luís e Carneiro, Miguel (2001). *O Terceiro Sector em Portugal: delimitação, caracterização e potencialidades*. Lisboa: Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo.

Observatório do Emprego e Formação Profissional (2006), *Relatório Conferência Nacional A Economia Social e a Promoção do Emprego*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Observatório do Emprego e Formação Profissional (2010), *Aspectos Estruturais do Mercado de Trabalho*, Lisboa.

Ochman, Marta (2000), “La economía social: una alternativa al problema del desempleo?”, *Revista Proyecciones*, ano 1, nº 6, junio-julio, s.p.

Ortega, R. Calvo (2008), “Prólogo”, in Rubio, Mario Radrigán (2008), *La Economía Social en Iberoamérica. Realidad y proyecciones. Una visión comparada*, vol. 3, Madrid: Fundibes, pp. 7-9.

Oulhaj, L. (2004), Les parties prenantes de la relation de service. Illustration à partir du secteur de l'aide à domicile, *Les cahiers du Cerisis*, nº 20, Université Catholique de Louvain.

http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/cris/documents/cahier_20.pdf

Pais, José Machado (2003), *Ganchos, Tachos e Biscates. Jovens, Trabalho e Futuro*, Porto: Âmbar.

Paiva, Flávio (2001), “Teses e dissertações Académicas sobre o Terceiro Sector - guia bibliográfico”, *Pensamento Cooperativo*, 2.

Paixão, Teresa e Simão, Antónia (2002), “As políticas activas de promoção da empregabilidade”, in *Portugal 1995-2000. Perspectivas de Evolução Social*, Colecção Cogitum, Oeiras: Celta Editora, pp. 139-154.

Parente, Cristina (2009), “A integração profissional na economia social: análise da dimensão interna das práticas de responsabilidade social”, comunicação apresentada no *V Colóquio Ibérico de Cooperativismo e Economia Social*, Santarém.

Parente, Cristina (2011), “Gestão do emprego qualificado no terceiro sector em Portugal”, comunicação apresentada no *XV Congresso Brasileiro de Sociologia*, Curitiba.

Parlamento Europeu (2000), *Les organisations du Troisième Secteur et leur rôle dans le développement de l'emploi*, Bruxelas.

Paugam, S. (1991), *La disqualification sociale: essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris: PUF.

Paugam, S. (1996). “Introduction. La constitution d'un paradigme”, in Paugam, S. (dir.), *L'exclusion - L'état des savoirs*, Paris: La Découverte, pp.7-19.

Paugam, S. (2000a), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes d'intégration professionnelle*, Paris: Puf.

Paugam, S. (2000b), “Le salarié de la précarité”, in Baron, C. e Nivolle, P. (coord.), *Actes du Séminaire - Travail, Citoyenneté et Intégration Sociale (année 2000)*, Centre d'Études de l'Emploi, Rapport de Recherche, nº 06. <http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/02rap06.pdf>

Paugam, S. (2003), “Les nouvelles précarités du travail”, in Fournier, G.; Bourassa, B. e Béji, K. (dir.), *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, Canada: Les Presses de l'Université Laval, pp. 3-21.

<http://books.google.fr/books?id=Do0p9mtlSA8C&printsec=frontcover#v=onepage&q=&f=false>

Paugam, S. (2007), “La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi”, in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 379-396.

Paugam, S. e Russel, H. (2000), “The Effects of Employment Precarity and Unemployment on Social Isolation”, in Gallie, D. e Paugam, S., *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press, pp. 243-264.

Pedroso, P. (coord.) (2005), *Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho. Formulação de políticas públicas no horizonte 2013*, Relatório Final, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Pereirinha, José António (2008a), *Política Social. Formas de Actuação no Contexto Europeu*, Lisboa: Universidade Aberta.

Pereirinha, José António (2008b), *Política Social. Fundamentos da Actuação das Políticas Públicas*, Lisboa: Universidade Aberta.

Pérez Giner, Francisco (2003), *La economía social: sus claves*, Valencia: CIRIEC - Espanha.

Perista, H. (2001), “Portugal: co-operatives for rehabilitation of people with disabilities”, in Borzaga, C. e Defourny, J. (eds.), *The emergence of social enterprise*, London: Routledge, pp. 192-202.

Perista, H. e Nogueira, S. (2002), National Profiles of Work Integration Social Enterprises in Portugal, *Working Papers Series*, nº 02/09, EMES European Research Network, Liege.
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/ELEXIES/ELEXIES_WP_02-09_P.pdf

Perista, H. e Nogueira, S. (2004), Work Integration Social Enterprises in Portugal, *Working Papers Series*, nº 04/06, EMES European Research Network, Liege.
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_WP_04-06_P.pdf

Perret, Bernard e Roustang, Guy (1996), *A economia contra a sociedade: afrontar a crise da integração social e cultural*, Lisboa: Instituto Piaget.

Pestana, Nuno N. (2008), “Inquérito às empresas sobre medidas activas de política de emprego”, in *Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho*, nº 07, Lisboa: DGERT, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, pp. 12-43.

Petrella, Francesca (2004), Le partenariat: avantages et limites dans le cas d'organisations de développement local, *Les cahiers du Cerisis*, nº 23, Université Catholique de Louvain.
http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/cris/documents/cahier_23.pdf

Petrella, Riccardo (1996) *Le bien commun. Éloge de la solidarité*, Collection Quartier Libre, Bruxelles: Éd. Labor.

Pitacas, José Alberto P. (2009), *Utilidade Social e Eficiência no Mutualismo*, Tese de Mestrado em Economia e Política Social, Lisboa: ISEG.

Piore, M. J. e Sabel, C. F. (1984), *The second industrial divide: possibility for prosperity*, New York: Basic Books, Inc. Publishers.

Portugal, Sílvia (2008), As mulheres e a produção de bem-estar em Portugal, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 319, Dezembro de 2008. <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/319/319.pdf>

Programa do XVII Governo Constitucional de Portugal (2005-2009), www.portugal.gov.pt

Programa do XVIII Governo Constitucional de Portugal (2009-2013), www.portugal.gov.pt

Proulx, Lux e Rouleau, Jocelyne (2003), L'emploi dans les entreprises d'économie du secteur du loisir et du tourisme sociale, *Cahiers de l'ARUC-ÉS*, Collection Transfert, nº T-07-2003. <http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/T-07-2003.pdf>

Quelhas, Ana Paula Santos (2001), *A refundação do papel do Estado nas políticas sociais. A alternativa do movimento mutualista*, Coimbra: Almedina.

Quintão, Carlota (2004a), "Empresas de inserção e renovação do terceiro sector - notas em torno das problemáticas e desafios no contexto da União Europeia", comunicação apresentada no *VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro*, Coimbra, 16 a 18 de Setembro.

Quintão, Carlota (2004b), "Terceiro sector - elementos para a referenciação teórica e conceptual", comunicação apresentada no *V Congresso Português de Sociologia*, Universidade do Minho, Braga, 12-15 de Maio.

Quivy, R. e Campenhoudt, L. V. (1992), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva.

Rebello, Glória (1999), *A (In)adaptação no Trabalho. Uma perspectiva sociorganizacional e jurídica*, Oeiras: Celta Editora.

Rebello, Glória (2001), *Emprego e formas de precariedade da actividade laboral: o caso português no contexto da UE*, Tese de Doutoramento, vol. I e II, Lisboa: ISEG.

Rebello, Glória (2002), *Trabalho e Igualdade: Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Oeiras: Celta Editora.

Rebello, Glória (2004), "Novas tecnologias, flexibilidade e emprego", in Almeida, Paulo P. e Rebello, Glória, *A Era da Competência. Um novo paradigma para a Gestão de Recursos Humanos*, Lisboa: Editora RH, pp. 23-47.

Rebello, M. João e Ventura, S. (coord.) (2006), *Mercado Social de Emprego: 10 anos a promover a Inclusão*, Lisboa: Comissão do Mercado Social de Emprego.

Rego, Arménio (2003), "Comprometimento organizacional e ausência psicológica - afinal quantas dimensões?", *Revista Administração de Empresas*, pp. 25-35.

Rêgo, Patrícia Pedro (2003), "Instituições de solidariedade social: participação cívica e reforço da coesão social e territorial", *Sociedade e Trabalho*, nº 19/20 Janeiro/Agosto 2003, Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho, pp. 91-104.

Reich, Robert (1993), *O Trabalho das Nações*, Lisboa: Quetzal Editora.

Reis, Maria Helena Gomes dos (2003), *A economia social face às questões do emprego: a função reguladora do terceiro sector no domínio da política económica e social*, Tese de Doutoramento em Economia, Lisboa: ISEG-UTL.

Revista Dirigir (2010), *Separata*, Janeiro, Fevereiro, Março.

Richez-Battesti, Nadine (2006), "L'économie sociale comme expression des transformations du mode de gouvernance de l'Etat social depuis 1945", comunicação apresentada no Colloque Etat social, Matisses, Paris 1, 11-13 Septembre.

Rifkin, Jeremy (1995), *The End of Work: The Decline of the global Labor force and the New Post-Market Era*, New York, J. P. Tacher; G.P. Putnam's Sons.

Rijpens, J. (2007), *Structure et GRH des ONG de Développement: quand mission et viabilité organisationnelle coexistent. Théorie et Pratique*, Mémoire présentée pour l'obtention du diplôme d'études approfondies en développement, environnement et sociétés.
http://www.ces-ulg.be/fileadmin/ces-files/pdfs/Chaire_Cera/Rijpens_-_Structure_et_GRH_des_ONGD.pdf

Rodrigues, Eduardo Vítor (2000), "O Estado-Providência e os processos de Exclusão Social: considerações teóricas e estatísticas em torno do caso português", *Sociologia*, n.º 10, Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, pp. 173-200.

Rodrigues, Eduardo Vítor *et al.* (s.d.), A pobreza e a exclusão social: teorias, conceitos e políticas sociais em Portugal. <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1468.pdf>

Rodrigues, Maria João (2004). *A Agenda Económica e Social da União Europeia - A Estratégia de Lisboa*, Lisboa: Publicações D. Quixote.

Rosa, Maria Teresa S. (coord.) (2003), *Trabalho Precário. Perspectivas de Superação*, Col. Estudos e Análises, nº 41, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Rosanvallon, Pierre (1981), *La crise de l'État-providence*, Paris: Seuil.

Rosanvallon, Pierre (1995), *La nouvelle question sociale - Repenser l'État-Providence*, Paris: Seuil.

Rosanvallon, Pierre (2006), *in Meeting de l'économie solidaire, S'investir 10 propositions pour une économie solidaire*, Retranscription des Echanges, pp. 43-47.
http://www.sinvestir.fr/pdf/cr_meeting_debats.pdf

Rosendo, Vasco (1996), *O Mutualismo em Portugal. Dois séculos de História e as suas Origens*, Lisboa: Montepio Geral.

Roustang, G. (1994), "Pour une économie politique", in Eme, B. e Laville, Jean-Louis (eds.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris: Desclée de Brouwer, s.p.

Roustang, G. (2003), "Mondialisation et économie solidaire", in Dacheux, Éric e Laville, Jean-Louis (coord.), *Économie solidaire et Démocratie*, Hermès: Cognition, Communication, Politique, 36, Paris: CNRS Éditions, pp. 175-182.

Rubery, J. (1996), "The labour market outlook and the outlook for market analysis", in Crompton, R; Gallie, D. e Purcell, K., *Changing Forms of Employment - Organisations, skills and gender*, London: Routledge, pp. 23-39.

Rubio Garcia, José A. (2007), El tercer sector frente a las transformaciones del Estado de Bienestar, *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 20, pp. 275-287.

Rubio, Mario Radrigán (coord.) (2008), *La Economía Social en Iberoamérica. Realidad y proyecciones. Una visión comparada*, vol. 3, Madrid: Fundibes.

Sá, Isabel dos Guimarães e Lopes, Maria Antónia (2008), *História breve das misericórdias portuguesas*, Coimbra: Imprensa da Universidade.

Sajardo, Antonia e Bakaikoa, Baleren (2004), "Introducción al monográfico Economía social y género", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2004, nº 50, CIRIEC - España, pp. 7-9.

Salamon, Lester e Anheier, Helmut (1992a), In Search of Nonprofit Sector I: The Questions of Definitions, *Working Papers of the Johns Comparative Nonprofit Sector Project*, nº2, Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP2_Definitions_1992.pdf

Salamon, Lester e Anheier, Helmut (1992b), Toward an Understanding of The Internacional Nonprofit Sector, *Working Papers of the Johns Comparative Nonprofit Sector Project*, nº1, Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP1_NPSector_1992.pdf

Salamon, Lester e Anheier, Helmut (1996a), Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally, *Working Papers of the Johns Comparative Nonprofit Sector Project*, nº 22, Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP22_Origins_1996.pdf

Salamon, Lester e Anheier, Helmut (1996b), The Nonprofit Sector: A New Global Force, *Working Papers of the Johns Comparative Nonprofit Sector Project*, nº 21, Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP21_GlobalForce_1996.pdf

Salamon, Lester e Anheier, Helmut (1997), *Defining the nonprofit sector - A cross-national analysis*, Manchester: Manchester University Press.

Salamon, Lester e Anheier, Helmut (1998), "Le secteur de la société civile, une nouvelle force sociale", *Revue du MAUSS semestrielle* - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif, nº 11, pp. 99-110.

Salamon, Lester *et al.* (1999), *Global Civil Society, Dimensions of the Nonprofit Sector*, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

Salamon, Lester; Hems, L. e Chinnock, K. (2000), The Nonprofit Sector: For What and for Whom?, *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, nº 37, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP37_ForWhat_2000.pdf

Salamon, Lester; Sokolowski, S. e Anheier, Helmut, (2000), Social Origins of Civil Society: An Overview, *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, nº 38, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP38_Social_Origins_2000.pdf

Salamon, Lester; Sokolowski, S. e List, R. (2003), *Global Civil Society - An Overview*, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

Santos, Boaventura Sousa (1993), "O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português", in Santos, B. S. (org.), *Portugal: um retrato singular*, Porto: Afrontamento, pp. 15-56.

Santos, Boaventura Sousa (1994), *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*, Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura Sousa (1999), A Reinvenção Solidária e Participativa do Estado, *Oficina do Centro de Estudos Sociais*, 134, Janeiro de 1999.
<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/134/134.pdf>

Santos, Boaventura Sousa (2001), "Os processos de globalização", in Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?*, Porto: Afrontamento, pp. 31-106.

Santos, Boaventura Sousa (2003), *Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista*, Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura Sousa e Hespanha, Pedro (1992), "O Estado, a Sociedade e as Políticas Sociais: o Caso das políticas de Saúde", in Santos, B. S., *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto: Afrontamento, pp. 193-257.

Santos, Boaventura Sousa e Ferreira, Sílvia (2002), "A reforma do Estado-providência entre globalizações conflituantes", in Hespanha, P. e Carapinheiro, G. (org.), *Risco social e incerteza: pode o Estado social recuar mais?*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 177-225.

Santos, Boaventura Sousa; Reis, José e Marques, Maria M. L. (1992), "O Estado e as Transformações Recentes da Relação Salarial", in Santos, B. S., *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto: Afrontamento, pp. 151-191.

Santos, José Hipólito (2009), *Maneiras Cooperativas de Pensar e Agir. Contributos para a História do Cooperativismo*, Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.

Santos, Maria João (coord.) (2006), *Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas*, Lisboa: RH Editora.

Sanyal, Bishwapriya (1999), "Potentiel et limites du développement «par le bas»", in Defourny, J.; Develtere, P. e Fonteneau, B. (eds.), *L'économie sociale au Nord et au Sud*, Paris: De Boeck Université, Ouvertures Économiques: Série Jalons, pp. 179-194.

Saraceno, Chiara (2007), "Activation, individualisation et défamilialisation dans les restructures de l'État-providence: tensions et ambivalences ", in Paugam, S. (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris: PUF, pp. 915-933.

Saucier, Carol (2002), "Développement et économie sociale. Dans la région du Bas", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 127-149.

Saunders, Ron (2003), Defining Vulnerability in the Labour Market, *Canadian Policy Research Networks*, Vulnerable Workers Series, n° 1. http://www.cprn.org/documents/25148_en.pdf.

Saunders, Ron (2004), Passion and Commitment Under Stress: Human Resource Issues in Canada's Non-profit Sector - A Synthesis Report, *CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector*, n°5. http://www.cprn.org/documents/25808_en.pdf

Sayer, A. e Walter, R. (1994), *La nueva economía social. Reelaboración de la división del trabajo*, Col. Economía y Sociología del Trabajo, 71, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Schieb-Bienfait, N. e Urbain, C. (2005), "Logiques d'action et projets associatifs: l'univers des services à domicile aux personnes âgées", in Amintas, A.; Gouzien, A. e Perrot, P. (dir.), *Les chantiers de l'économie sociale et solidaire: actes du Colloque des 10 e 11 de avril de 2003* (Journées de l'économie Sociale et Solidaire, Rennes), Rennes: Presses Universitaire de Rennes, pp. 47-61.

Schiochet, Walmor (2009), "Políticas públicas", in Cattani, A. D. et al (coord.), *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coimbra: Almedina, CES, pp. 268-272.

Semblat, Marie-Lise (2002), "D'«actrices actives» à actantes. Trajectoires et pratiques collectives des femmes rurales", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 193-214.

Sibille, Hugues (2001), "Quelle politique publique pour une économie sociale et solidaire?", in Fourel, Christophe (dir.), *La nouvelle économie sociale. Efficacité, solidarité et démocratie*, Paris: Syros, pp. 61-77.

Silva, Pedro Adão (2000), "O Estado providência português num contexto europeu: elementos para uma reflexão", *Revista Sociedade e Trabalho*, nº 8/9, pp. 50-62.

Silva, Pedro Adão (2002), "O modelo de *welfare* da Europa do Sul. Reflexões sobre a utilidade do conceito", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 38, pp. 25-59.

Simões, Alfredo *et al.* (2005), *A Região da Grande Área Metropolitana de Viseu no contexto da Globalização. Impacte e Estratégia para a Acção*, Viseu: Associação Empresarial da Região de Viseu.

Simonet, Maud (1998), "Le bénévole et le volunteer; ce que traduire veut dire", *Revue du MAUSS semestrielle - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif*, nº 11, pp. 57-64.

Sociedade Portuguesa de Inovação (2007), Programa Director de INOVAÇÃO, COMPETITIVIDADE E EMPREENDEDORISMO para a Grande Área Metropolitana de Viseu.

Sousa, Maria Teresa de (2007), "Economia social: alternativa ou Complemento", comunicação apresentada no *IV Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social - La Economía Social como polo de utilidad social*, Córdoba, 21 de Setembro de 2007.

Sousa, Maria Teresa de (2008), "L'économie sociale: un "nouvel" outil au service de la bataille pour l'emploi" - 6e Congrès du Réseau international du développement régional et local du travail - Université du Québec à Montréal (Canada), 13 de Junho de 2008.

Sousa, Maria Teresa de (2009a), "A Gestão de Recursos Humanos na Economia Social", *Workshop - Recursos Humanos e Qualidade nas Organizações da Economia Social*, S. Brás de Alportel, 11 de Dezembro de 2009.

Sousa, Maria Teresa de (2009b), "Economia Social e Actores Sociais Locais - partilhas e diferenças", comunicação apresentada no *V Colóquio Ibérico de Cooperativismo e Economia Social*, Santarém, 11 de Julho de 2009.

Spear, R. e Bidet, E. (2003), Le rôle des entreprises sociales dans les marchés européens de l'emploi, *Working Papers Series*, nº 04/01, EMES European Research Network, Liege.
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/ELEXIES/ELEXIES_WP_04-01_Transversal_FR.pdf

Stalder, Daniel (1999), "Fusion de la Gestion des Ressources Humaines dans le Secteur Sociale", in *L'Économie Sociale. L'évolution historique. Les outils de professionnalisation*, Compendium des Interventions, Luxembourg: Institut de Formation Sociale, pp. 43-57.
<http://www.ifs.lu/Media/managementsocial.pdf>

Sue, R. (1998), "Les associations, des partenaires sociaux", *Revue du MAUSS semestrielle - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif*, nº 11, pp. 175-177.

Sue, R. (s.d.), *Du tiers secteur à l'économie quaternaire*.
<http://www.globenet.org/transversales/generique/57/ecoquaternaire.html>

Supiot, Alain et al. (1999), *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris: Flammarion.

Szinetar, P. (1999), *Étude quantitative sur le poids de l'Économie Sociale en Région Paca*, Chambre Régionale de l'Économie Sociale.

Szinetar, P. e Andre, Marie Odile (2000), *Étude qualitative des acteurs économiques. Associations, Mutuelles, Coopératives*, Chambre Régional de l'Économie Sociale.

Tchernonog, V. (2007), *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*, Lyon e Paris: Éditions Juris Associations & Éditions Dalloz.

Tejeiro, José Barea e Monzón Campos, José Luis (dir.) (2006), *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas*, Espanha: CIRIEC.

Tezanos, José Félix (2002), "Desigualdad y exclusión social en las sociedades tecnológicas", *Revista Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 35, pp. 35-53.

Tiberghien, Frédéric (2006), "Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire, in Chopart, Jean-Noël; Neyret, Guy e Rault, Daniel (dir.), *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte, pp. 5-7.

Toffler, Alvin (1984), *A Terceira Vaga*, Lisboa: Livros do Brasil.

Tomás, Maria Isabel C. Rêgo Carvalho (2003), *Instituições particulares de solidariedade social: um parceiro social junto da comunidade local*, Tese de Mestrado em Sociologia, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Touraine, Alain (1970), *A sociedade post-industrial*, Lisboa: Moraes.

Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.) (2002), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, Pierre-André (2002), "Évaluer l'économie sociale. L'importance de s'interroger sur ses fondements", in Tremblay, Marielle; Tremblay, Pierre-André e Tremblay, Suzanne (dir.), *Développement local, économie sociale et démocratie*, Sainte-Foy. Presses de l'Université du Québec, Col. Pratiques et Politiques Sociales et Économiques, pp. 237-250.

Tremblay, Suzanne (2010), Les conditions d'émergence et l'ancrage territorial des entreprises d'économie sociale au Saguenay-Lac-Saint-Jean, *Cahier du RQRP-ÉS*, Cahier No RQ-02-2010. <http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/RQ-02-2010.pdf>

Uralde, José M^a Pérez (2008a), "Presentación", in Rubio, Mario Radrigán (coord.), *La Economía Social en Iberoamérica. Realidad y proyecciones. Una visión comparada*, vol. 3, Madrid: Fundibes, pp. 11-14.

Uralde, José M^a Pérez (2008b), "Reflexiones sobre cooperación al desarrollo y economía social", in Uralde, José M^a Pérez (coord.), *La Economía Social en Iberoamérica. Enfoques de interés en España, Portugal y Uruguay*, Montevideo, Uruguay, Urbana Impresos, pp. 9-22.

Uralde, José M^a Pérez (coord.) (2008), *La Economía Social en Iberoamérica. Enfoques de interés en España, Portugal y Uruguay*, Montevideo, Uruguay, Urbana Impresos.

Vaillancourt, Y. (2000), "Travailler le social: pour une redéfinition", *Nouvelles pratiques sociales*, Université du Québec à Montréal, vol.13, n^o1, pp. 1-4.

Vaillancourt, Y. e Laville, Jean-Louis (1998), "Les rapports entre associations et État: un enjeu politique", *Revue du MAUSS semestrielle - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif*, n^o 11, pp. 119-135.

Vaillancourt, Y. e Leclerc, P. (col.) (2007), Vers un État stratège partenaire de la société civile, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n^o ET0708.
<http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0708.pdf>

Vaillancourt, Y. e Leclerc, P. (col.) (2008), Note de recherche sur l'apport de l'économie sociale dans la coproduction et la coconstruction des politiques publiques, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, n^o ET0801. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0801.pdf>

Vaillancourt, Y. e Lévesque, Benoît (1996), "Économie sociale et reconfiguration de l'État-providence", *Nouvelles pratiques sociales*, Université du Québec à Montréal, vol.9, n^o1, pp. 1-13.

Vala, Jorge (1987), "A Análise de conteúdo", in Silva, A. S. e Pinto, J. M. (orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Edições Afrontamento, pp. 101-128.

Variz, Paulo Eurico (1998), *Fundamentos económicos e sociológicos das Instituições Particulares de Solidariedade Social*, Lisboa: Associação Portuguesa de Segurança.

Variz, Paulo Eurico (2000), "A singularidade analítica das Fundações de Solidariedade Social", in Barros, Carlos Pestana e Santos, José C. Gomes (coord.), *As Fundações Portuguesas*, Lisboa: Editora Vulgata, pp. 139-154.

Vienney, Claude (1994), *L'économie sociale*, Collection Repères, Paris: La Découverte.

Vincent, Gilbert (1998), "Les associations du travail social, acteurs politiques", *Revue du MAUSS semestrielle - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif*, n^o 11, pp. 295-308.

Vittadini, Giorgio (1999), "Conclusiones. Utilidad del sector sin ánimo de lucro: más sociedad, menos Estado", in Vittadini, Giorgio e Barea, Maite (dir.), *La economía del non profit. Libre expresión de la sociedad civil*, tradução de Il non profit dimezzato, Madrid: Ediciones Encuentro, pp. 213-248.

Vreyer, P. *et al.* (2000), "The Permanent Effects of Labour Market Entry in Times of high Unemployment", in Gallie, D. e Paugam (eds.), S., *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press, pp. 134-152.

Westall, Andrea (2007), *Policy and future sources of EU funding for the social economy*, <http://www.culturalshift.com/page10.html>

Yoldi, Inmaculada Serra (2004), "Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social e cooperativa", *Revista de Economía Pública, Social e Cooperativa*, Nov. 2004, nº 50, CIRIEC - España, pp. 105-122.

Youssofzai, Fahim (2000a), La gestion stratégique des organisations-non-productrices-de-profit "Nonprofit Organizations": une revue de la littérature théorique sur les NPO, *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, nº ET0005. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0005.pdf>

Youssofzai, Fahim (2000b), Revue critique de la littérature empirique sur la gestion stratégique des organisations-non-productrices-de-profit - ONP - (*Non profit Organizations - ONP*), *Cahiers du Crises*, Collection Études Théoriques, nº ET0009. <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0009.pdf>

Zamagni, Stefano (1999), "El non profit de la sociedad postfordista en búsqueda de una nueva identidad", in Vittadini, Giorgio e Barea, Maite (dir.), *La economía del non profit. Libre expresión de la sociedad civil*, tradução de Il non profit dimezzato, Madrid: Ediciones Encuentro, pp. 125-148.

Zoll, Rainer (1998), "Pour un revenu de citoyenneté légitimé par un service civil", *Revue du MAUSS semestrielle - Une solution, l'association? Socio-économie du fait associatif*, nº 11, pp. 209-218.

Legislação consultada

Anexo da Portaria nº 154/2010, de 11 de Março.
Decreto-lei nº 115/2006, de 14 de Junho
Decreto-Lei nº 119/83, de 25 de Fevereiro
Decreto-Lei nº 171/98, de 25 de Junho
Decreto-Lei nº 7/98, de 15 de Janeiro
Decreto-Lei nº 72/90, de 3 de Março
Decreto-lei nº 618/75, de 11 de Novembro
Despacho nº 17747/99, de 10 de Setembro
Despacho Normativo nº 12/88, de 12 de Março
Despacho Normativo nº 387/80, de 31 de Dezembro
Despacho Normativo nº 388/80, de 31 de Dezembro
Despacho Normativo nº 75/92 de 20 de Maio
Despacho Normativo nº 8/2002, de 12 de Fevereiro
Lei nº 101/97, de 13 de Setembro
Lei nº 51/96 de 7 de Setembro
Lei nº 71/98 de 3 de Novembro
Portaria nº 127/2009, de 30 de Janeiro
Portaria nº 52-A/99, de 22 de Janeiro
Portaria nº 985/2009, de 4 de Setembro
Resolução do Conselho de Ministros nº 197/97, de 18 de Novembro
Resolução do Conselho de Ministros nº 55/2010, de 4 de Agosto
Resolução do Conselho de Ministros nº 112/2009, de 26 de Novembro
Resolução do Conselho de Ministros nº 16/2010, de 4 de Março

Principais sites consultados

www.cm-aguardabeira.pt
www.cm-csal.pt

www-castrodaire.pt
www.cm-fornosdealgodres.pt
www.cm-gouveia.pt
www.cmmangualde.pt
www.cm-moimenta.pt
www.cm-nelas.pt
<http://www.cm-ofrades.com>
www.cm-penalvadocastelo.pt
www.cm-penedono.pt
www.cm-santacombadao.pt
www.cm-spsul.pt
www.cm-satao.pt
www.cm-seia.pt
www.cm-sernancelhe.pt
www.cm-tarouca.pt
www.cm-tondela.pt
www.cm-vnpaiva.pt
www.cm-viseu.pt
www.cm-vouzela.pt
<http://www4.fe.uc.pt/cec/>
<http://www.ces.uc.pt/>
<http://www.inscoop.pt/>
www-seg-social.pt
www.oefp.pt
www.iefp.pt
www.portugal.gov.pt
www.mtss.gov.pt
www.eapn.pt
www.creditoagricola.pt
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
www.gov-civil-viseu.pt
www.gov-civil-guarda.pt
http://ec.europa.eu/index_pt.htm
<http://www.animar-dl.pt/>
www.ciriec.es
<http://www.socialeconomy.eu.org>
www.cnis.pt
www.observatorioeconomiasocial.es
www.oibescoop.org
<http://www.crisis.uqam.ca/>
<http://www.consumo-pt.coop/coopconsumo/index.php>
<http://www.confagri.pt/Pages/WelcomePage.aspx>
<http://www.confecoop/main.html>
<http://www.fenacerci.pt/novo/>
<http://www.minhaterra.pt/>
<http://www.plataformaongd.pt/>
<http://www.ump.pt/ump/>
<http://www.socialgest.pt/home.shtml>
<http://www.ciriec.ulg.ac.be/>
<http://www.emes.net/index.php?id=60>
<http://www.istr.org/>
<http://www.redenuies.org/home.html>
<http://www.uv.es/cidec/c/eventos.shtml>
<http://www.fundibes.org/>
<http://www.ucm.es/info/revesco/>
<http://www.fundacionluisvives.org/rets/>
<http://www.observales.org/>
<http://www.usc.es/cecoop/>
<http://www.ica.coop/al-ica/>
<http://www.coopseurope.coop/>
<http://www.addes.asso.fr/>
www.mutualismo.com
www.cases.pt
<http://www.chaire.ecosoc.uqam.ca/>