

Experiências equalSET



equalSET



experiências equalSET

FERRAMENTAS PARA A INTEGRAÇÃO
LABORAL E ECONOMIA SOCIAL

2007

O conteúdo deste livro foi produzido
pela parceria transnacional “equalSET”.
A sua edição foi apoiada pelo Fundo
Social Europeu.

Editor responsável:
Ákos Pordán
Hand in Hand Foundation

ISBN 978-963-86581-9-7

Índice

Introdução	5
1. O que é a Equal?	6
2. O projecto transnacional: EqualSet e os seus parceiros.	8
3. Metodologia de trabalho do Projecto Transnacional	22
Itinerário Integrado para a Inclusão Social e Económica	25
4. Porquê este itinerário?	26
5. Grupos alvo	27
6. Processos envolvidos	29
7. Instrumentos necessários	31
8. Profissionais envolvidos	35
9. Metodologias de desenvolvimento e intervenção	37
Guia para a criação de Produtos de Economia Social	49
10. Porquê este guia?	50
11. Responsabilidade Social das Empresas	51
11.1 Uma definição comum de Responsabilidade Social das Empresas	51
11.2 O caso espanhol	51
11.3 O caso português	54
11.4 O caso húngaro	56
11.5 O caso italiano	59
12. Uma descrição da economia social em cada país	61
12.1 Uma definição comum de economia social	61
12.2 O caso espanhol	61
12.3 O caso português	67
12.4 O caso húngaro	71
12.5 O caso italiano	77

13. Boas práticas	82
13.1 Uma definição comum	82
13.2 Boas práticas em todos os países envolvidos.	84
13.2.1 Espanha.	84
13.2.1 Portugal.	88
13.2.3 Hungria.	94
13.2.4 Itália	98
14. Novas áreas de desenvolvimento para o futuro	
da economia social.	103
14.1 Novos serviços e modelos de Espanha	103
14.2 Novos serviços e modelos de Portugal	106
14.3 Novos serviços e modelos da Hungria	108
14.4 Novos serviços e modelos de Itália	110

Conclusões

Apêndice

Glossário

Bibliografia

Informação relevante

Notas de rodapé

Introdução



1. O que é a Equal?

“A Equal relaciona-se com a aprendizagem”

A iniciativa comunitária Equal é parte integrante da Estratégia Europeia de Emprego, criada para fazer face às crescentes taxas de desemprego, tendo sido criada pelo Fundo Social Europeu em 2001. Esta iniciativa visa a promoção de novas formas de combater todo o tipo de discriminação no trabalho através de cinco elementos chave:

- a. **Parcerias**, tendo como base a participação activa dos actores sociais;
- b. **Abordagem temática**, que centra as actividades em campos temáticos;
- c. **Definição de um fio condutor**, pela disseminação e aplicação dos resultados em políticas e práticas;
- d. **Transnacionalidade**, baseada na troca de experiências através de parcerias transnacionais. A cooperação transnacional confere um valor acrescentado único aos Estados-Membros, assim como ao desenho da política Europeia;
- e. **Inovação**, que significa novas abordagens e novos mecanismos de produção de políticas através de áreas temáticas, de acordo com a Estratégia Europeia de Emprego.

A Equal é implementada, fundamentalmente, através de projectos integrados apresentados por uma Parceria para o Desenvolvimento (PD). A PD é uma “parceria estratégica” que reúne os agentes adequados numa determinada área ou sector, tendo que se revelar estar interessada em experimentar soluções inovadoras para fazer frente aos problemas de discriminação e desigualdade no trabalho. A PD pode ser *geográfica* ou *sectorial*.

As Parcerias de Desenvolvimento Geográfico são constituídas por problemáticas localizadas numa determinada zona a fim de responder a situações de discriminação laboral, com base numa única área local geográfica.

As Parcerias de Desenvolvimento Sectorial são constituídas por problemáticas orientadas para um determinado sector económico ou área temática, independentemente dos factores geográficos.

Há quatro Áreas Temáticas na Estratégia Europeia de Emprego:

1. **Capacidade de Integração Laboral:** facilitar o acesso ao mercado de trabalho para aqueles que sofreram dificuldades na sua integração. Combater o racismo e a xenofobia no ambiente de trabalho;

2. **Promoção do empreendedorismo:** abrir processos de criação de empresas a todos os interessados, assim como identificar e desenvolver novas possibilidades de criação de emprego em zonas rurais e urbanas;

3. **Adaptabilidade:** apoiar a adaptação de empresas e trabalhadores às mudanças económicas estruturais e ao uso de Tecnologias de Comunicação e Informação, assim como de outras novas tecnologias;

4. **Igualdade de Oportunidades:** conciliar a vida familiar e profissional. Reintegrar os homens e as mulheres que abandonaram o mercado de trabalho através do desenvolvimento de uma organização laboral mais flexível e eficiente, assim como de serviços de apoio.

As actividades são implementadas num período temporal de dois ou três anos, tendo em conta as seguintes medidas:

- **Fase de aperfeiçoamento do projecto:** Estabelecimento de Parcerias de Desenvolvimento e cooperação transnacional.
- **Fase de implementação dos programas:** Implementação de programas de trabalho através das Parcerias de Desenvolvimento.
- **Ação 3:** Redes de trabalho temáticas e disseminação de boas práticas com impacto nas políticas nacionais

A Cooperação Transnacional refere-se a um processo dinâmico que envolve a parceria de diferentes países numa ou mais actividades:

- Visitas de estudo para se conhecerem a situação e o trabalho dos parceiros transnacionais;
- Troca de documentos, materiais e experiências, promovendo o *mains-treaming* e a adaptação de mecanismos ou metodologias usados noutros Estados Membros;
- Conduzir práticas comuns ou estágios de formação para as pessoas envolvidas na implementação de projectos, treino específico dos técnicos;
- Intercâmbio de estudantes ou trabalhadores em fase de formação;
- Desenvolvimento paralelo de abordagens inovadoras e posterior avaliação comparativa dos resultados;
- Desenvolvimento conjunto de materiais, metodologias e programas de formação;
- Desenvolvimento de redes de comunicação e informação, incluindo acções de promoção, tais como campanhas e dias de sensibilização;
- Estabelecimento de serviços de natureza transnacional, tais como redes comerciais.

2. O Projecto Transnacional: EqualSet e os seus parceiros

EqualSET é o nome do nosso projecto: *Equal* refere-se à iniciativa comunitária enquanto que *SET* significa Social Economy Team (Equipa da Economia Social).

A **equipa** é uma nova parceria que identificou propósitos partilhados, estabeleceu valores básicos e definiu uma estratégia directa comum. Os interesses comuns podem ser resumidos da seguinte forma:

- Integração profissional de grupos sociais em risco de exclusão;
- Serviços integrados de emprego;
- Colaboração de instituições públicas e privadas nos problemas específicos da exclusão social no mercado de trabalho;
- Promoção da cultura de criação *de empresas* como alternativa aos empregos estáveis;
- Procura das melhores condições para a integração no mercado de trabalho dos grupos em risco de exclusão social;
- Estar em harmonia com o ambiente;
- *Mainstreaming* dos resultados obtidos a nível privado /público.

PD Húngara: Aktív Mühely
Projecto ‘ Workshop Activo’

Principal objetivo

Desenvolvimento de um novo sistema no qual a decisão - quer a pessoa com deficiência mental esteja empregada num emprego apoiado, semi-apoiado ou no mercado de trabalho “aberto” - deverá ser tomada com base nos princípios profissionais e de reabilitação. A inovação central do projecto consiste no desenvolvimento dos *curricula* e da metodologia - incluindo a terapêutica, o desenvolvimento e os aspectos de formação - para a contratação de pessoas com deficiência mental. O emprego ocorre, geralmente, num local de trabalho apoiado, mas pode ser numa situação de mercado de trabalho “aberto”. Os parceiros do projecto estabeleceram um sistema complexo com a ajuda de peritos.

Actividades

1. Criação de um Centro de Conhecimento on-line.
 - Actividades laborais (industriais, agrícolas, sector da prestação de serviços, artesanato, actividades artísticas, processos, técnicas) disponíveis para pessoas com deficiências mentais, com especial atenção para a protecção do ambiente;
 - Conhecimentos e capacidades exigidos;
 - Condições pessoais e materiais exigidos;
 - Recomendações metodológicas e guias.

O site será interactivo. Peritos e profissionais terão a oportunidade de pôr dúvidas que serão respondidas pelo serviço de apoio do centro metodológico. O armazenamento de informação e as actividades serão feitos através de um inquérito nacional; todas as boas práticas e técnicas serão reunidas. A informação também estará disponível em CD's.

2. Alargamento e desenvolvimento de um perfil. Formação em parceria com as organizações parceiras:

- Definição dos grupos alvo - pessoas que participarão na formação e que serão empregadas; serão feitos planos pessoais de emprego. Avaliar as necessidades de formação individual, assim como as competências necessárias. Os parceiros escolhem as actividades e serviços para serem desenvolvidos ao longo do projecto.

Gradualmente, cada parceiro irá envolvendo, no programa, mais pessoas com deficiências mentais durante a duração do projecto. (Pessoas que tenham vivido com as suas famílias e que nunca tiveram qualquer tipo de emprego antes). Cada parceiro planeia novas actividades e serviços durante o projecto. Com base na avaliação, a formação em contexto de trabalho será feita pelos parceiros, que terão a responsabilidade de desenvolver as condições materiais e pessoais necessárias para o mesmo.

3. Desenvolvimento dos *curricula* de duas formações parciais;

4. Criação e acreditação dos *curricula* das formações para profissionais; criação do livro de curso. Acreditação e inclusão da formação da «organização do emprego»;

5. Actividade de *lobby*;

6. Trabalho em rede entre os parceiros e criação de centros metodológicos regionais que funcionarão como um modelo de emprego para pessoas com deficiências, sendo equipados com todos os recursos necessários (livro de curso, profissionais, etc.) Será também disponibilizada formação para os profissionais nesses mesmos centros;

7. Disseminação dos resultados - criação de folhetos informativos e outros documentos que assegurarão que a informação contida no site, nos CD's e nas formações, esteja acessível a todos. Haverá uma mesa redonda de discussão, com a presença dos respectivos ministérios e autoridades. O projecto terminará com uma conferência final onde serão apresentados os resultados a nível europeu.

Os membros da PD húngara

“Fundação Hand in Hand”, Budapeste (gestor da PD)

A Fundação Hand in Hand foi criada em 1993 com o objectivo de melhorar a situação de crianças e adultos com deficiência mental e outro tipo de de-

ficiência, das suas famílias e dos seus responsáveis, assim como especialistas e ONG's nacionais. Formadores específicos e especialistas de outras profissões relacionadas colaboram com a organização pela causa que essa defende.

Dependendo dos seus recursos e meios, a fundação tenta encontrar uma solução para os pedidos que lhe chegam de todo o país. A fundação procura dar ajuda individual, gerir os problemas mais comuns de forma compreensiva, e tenta encontrar soluções, quer a nível transnacional, quer a nível jurídico.

Principais objectivos:

1. Melhorar as condições de vida das crianças e pessoas com deficiência, promovendo o desenvolvimento dessas condições;

2. Ajudar os seus responsáveis e especialistas através da organização de formações;

3. Promover a inclusão de pessoas com deficiência múltipla e intelectual.

Principais áreas de trabalho: apoio legal, formação da opinião pública, assistência individual, gestão de um serviço informativo que alberga quase todos os serviços para pessoas com deficiência na Hungria.

“Associação For the Rainmen”, Tata

A associação disponibiliza lares, formação e possibilidades de formação para jovens que têm deficiências mentais e autismo.

Vivem dez jovens no lar “Santo Gregório”. A sua formação é-lhes igualmente garantida em casa: as suas competências sociais são desenvolvidas, recebendo ainda formação vocacional.

Estas pessoas estão empregadas na empresa criada pela associação, onde é oferecida também reabilitação laboral a pessoas com capacidades de trabalho competitivas.

“Associação Nigh-light Serving Community” Mezobereny

A associação foi fundada em 1999 para jovens e adultos socialmente desprivilegiados. O seu objectivo é ajudar os jovens que cresceram sob a tutela do estado e as pessoas com deficiência. A associação tenta apoiar a sua vida quotidiana, sendo a protecção dos seus interesses um dos seus principais objectivos.

A associação também dirige um lar para os que têm deficiência mental e que cresceram sob a tutela do Estado. Há igualmente um centro de dia disponível para as pessoas que vivem na cidade, onde as crianças com deficiência e as suas famílias são acolhidas. É ainda oferecida formação vocacional integrada, emprego terapêutico, assim como a procura de possibilidades alternativas de emprego.

Existe igualmente um Serviço de Apoio desenvolvido pela Associação,

através do qual as pessoas com deficiências e as suas famílias recebem ajuda domiciliária.

“Fundação Symbiosis”, Miskolc

A Fundação Symbiosis foi fundada em 1999. Os seus principais objectivos são o apoio à educação, formação, emprego e integração social de pessoas com deficiência múltipla e intelectual, assim como de autistas.

Actividades:

Serviço de Apoio – ajuda pessoal e serviço de transporte na cidade;

Programa de Apoio ao Emprego – um programa especial que promove a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

Outros programas – terapia com fantoches, musicoterapia, clubes de artesanato, programas individuais de estilo de vida, actividades desportivas, clube pais-filhos, clube de voluntariado;

Quinta de reabilitação – o objectivo principal é fornecer um local de trabalho apoiado para jovens com autismo e deficiência mental.

Centro de dia para pessoas com deficiência.

“Fundação Hold my Hand”, Pecs

A Fundação foi criada em 1991 com o claro objectivo de oferecer uma vasta gama de serviços para jovens com deficiência. Os seus principais serviços são:

Centro de dia (1991): serviço diário prestado a jovens com deficiência, localizado num edifício independente. Os seus serviços laborais abrangem quatro vertentes: uma oficina de carpintaria, uma modista, um artesão do papel e um workshop de criatividade.

Casa de acolhimento (1999)

Actividades de lazer

Emprego apoiado (2003): emprego de jovens com deficiências no mercado de trabalho da cidade

Outras actividades: publicação de um jornal por pessoas com deficiências

“Comunidade L’Arche”, Dunaharaszti

A Comunidade L’Arche foi uma das primeiras organizações na Hungria a oferecer alojamento de longa duração num lar destinado a jovens com deficiências. Começou o seu trabalho na Hungria em 1991.

Para além do alojamento, trabalham muitos outros jovens com deficiências nas oficinas da Fundação, o que permite uma política de reabilitação laboral e serviço de apoio durante o dia.

Os produtos dos jovens – que têm sido desenvolvidos com a ajuda de um

artista profissional desde 1999 – são vendidos em mercados de artesanato e exposições por todo o país.

PD Italiana : Teseo

Projecto Te.Se.O (Terceiro Sector Oligastra)

A **Parceria de Desenvolvimento Teseo (PD)** é constituída por instituições e organizações com competências especializadas no campo do planeamento e gestão de projectos transnacionais, assim como no campo da economia social.

Por exemplo, o MCG, um parceiro do Consórcio Zenith (coordenadora da PD da Teseo) já geriu diversos Programas Europeus, tais como o Youthstart IST et IInd Phase, o Leonardo da Vinci e muitos outros projectos de desenvolvimento local.

Durante a primeira fase do programa da Iniciativa Comunitária Equal, o MCG foi a responsável pelo projecto de duas PD's geográficas (entre os quais um projecto transnacional com a AFANIAS, um parceiro espanhol, que começou no âmbito das PD's geográficas).

É igualmente importante salientar a presença do *Philanthropy Centro Studi e Philanthropy Fondazione* na PD da Teseo, que pertence à Universidade de Bolonha – Economias não lucrativas; lidam com a economia social e a angariação de fundos.

Parceiros:

Zenith Società Consortile a r.l.o www.economiaesviluppo.it ; www.mcgitalia.com

É uma Associação Privada composta pelo *MCG Manager Consulting Group* e pela *Economia e Sviluppo s.r.l.*. A primeira trabalha no campo do financiamento das acções integradas de desenvolvimento local; a segunda começou como uma empresa de consultadoria para PME's, especializada na oferta de serviços para o desenvolvimento económico da Sardenha.

Philathropy Centro Studio www.philanthropy.it

É uma Associação Privada fundada e localizada na Faculdade de Economia em Forli, que pertence à Universidade de Bolonha. A sua área de trabalho é de consultadoria para empresas (lucrativas e sem fins lucrativos) e autoridades públicas; desenvolve inquéritos e pesquisas.

Legambiente Onlus www.legambiente.com

Associação Privada que, como associação ambiental, organiza e reúne a informação relacionada com as campanhas de defesa do ambiente.

Province of Ogliastra www.cmogliastra.it

Autoridade Local constituída por 23 freguesias da região de Nuoro. Incen-

tiva, colabora e coordena todas as iniciativas relacionadas com o desenvolvimento económico, social e cultural da região de Nuoro.

Philanthropy Fondazione www.philanthropy.it

Associação Privada cujo objectivo é fornecer apoio económico, graças às doações empresariais, a todas as associações que tenham que começar ou desenvolver actividades de “angariação de fundos”, através da reorganização das fontes de financiamento para o desenvolvimento de projectos específicos.

Contexto de Intervenção

A PD actua na *Província de Ogliastra*, constituída por 23 freguesias bastante isoladas. As pequenas e muito pequenas empresas existentes (4521) representam uma fraca capacidade de lucro e de ocupação laboral. Têm vindo a surgir algumas iniciativas interessantes no campo das empresas sociais, especialmente no domínio do desenvolvimento sustentável, gestão e reciclagem de lixo.

Objectivos

Eliminar todas as causas de discriminação no Terceiro Sector (TS) para os trabalhadores vítimas de exclusão e reforçar a economia social local.

A PD da Teseo tem como objectivos particulares:

- Promover o desenvolvimento no sector empresarial, assim como no campo ecológico;
- Aumentar o reconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência nos campos relacionados com a sustentabilidade ambiental.

Objectivos específicos para os trabalhadores do Terceiro sector:

- Fornecer-lhes capacidades de gestão, marketing e de processamento;
- Torná-los protagonistas do planeamento social dentro de uma rede que inclui a participação de outros intervenientes locais;
- Permitir a aquisição de técnicas de modo a que possam desenvolver as suas capacidades administrativas, de angariação de fundos, de negócio e de planeamento;
- Permitir a aquisição de capacidades de modo a construírem as suas empresas sociais no campo da eco-reciclagem.

Actividades

•Microanálise

O objectivo é adquirir conhecimento sobre a dinâmica da gestão de empresas sociais locais, sobre o profissionalismo dos seus trabalhadores, a qualidade dos serviços oferecidos e sobre os seus procedimentos.

Esta fase está dividida em três etapas:

- definição do esboço da pesquisa; construção das ferramentas necessárias;
- reunião de informação, de maneira a se conseguir uma mostra considerável;
- elaboração de informação e de um relatório final

- **Workshops informativos**

O objectivo é dar formação a gestores de topo, empresários e trabalhadores sociais. São esperados os seguintes workshops:

- workshops sobre os tópicos do projecto;
- workshops técnicos (gestão e estabilização dos recursos humanos, marketing não-lucrativo).

- **Estabelecimento do Sistema de Serviços de Aconselhamento**

O objectivo é implementar um sistema de aconselhamento dividido em três áreas principais:

- gestão de empresas sociais;
- aconselhamento específico sobre o campo ambiental e sobre a reciclagem ecológica em *Ogliastra*;
- aconselhamento específico sobre a criação e gestão inicial de empresas.

- **Laboratório de Comunicação**

Os seus objectivos específicos consistem em eliminar preconceitos sobre as empresas sem fins lucrativos e reforçar a ligação entre os domínios lucrativo e não-lucrativo o Estado.

As fases de implementação são as seguintes:

- identificação do objectivo do telemarketing e do mailing directo;
- construção de material promocional;
- actividades de comunicação;
- planeamento de uma actividade de angariação de fundos.

- **Fórum do Não-Lucrativo**

O objectivo é criar uma rede física, assim como uma virtual (um site) de maneira a que as necessidades pessoais e públicas se reúnam, contando com as seguintes actividades:

- realização de um Fórum;
- organização de encontros periódicos com os intervenientes locais;
- caracterização do Plano de Desenvolvimento para o Terceiro Sector em *Ogliastra*.

- **Coordenação**

- **Monitorização e Avaliação**

Ambas as actividades são transversais ao projecto.

Beneficiários das Actividades

Pesquisa: operadores do projecto, organizações de segundo e terceiro nível e população interessada;

Workshops de formação: dois workshops para parceiros do projecto e outros oito workshops para um número máximo de vinte participantes de empresas sociais;

Estabelecimento do Sistema de Serviços de Aconselhamento: para empresas futuras e já existentes, assim como para empresários sociais;

Fórum do Não-Lucrativo: para intervenientes no desenvolvimento social; actuais e futuros empresários do Terceiro sector e PD;

Coordenação: do conjunto da PD;

Orientação e Avaliação: do conjunto da PD.

Rendimentos /Produtos

Pesquisa: questionários e estudos, relatórios informativos, relatório final do mapa de pesquisa e dicionário das capacidades dos trabalhadores sociais;

Workshops de formação: manual com as actualizações para o Terceiro sector;

Estabelecimento do Sistema de Serviços de Aconselhamento: fornecimento de ferramentas para reconhecimento dos aconselhamentos. Relatório sobre o modelo experimental;

Laboratório de Comunicação: site

Orientação e Avaliação: relatório de avaliação periódica e final; relatório no final do projecto.

PD Portuguesa: Grândola em Rede para a Inserção

Nos últimos cinco anos, os parceiros da PD têm trabalhado no estabelecimento de uma rede social local. Contudo, somente com este projecto EQUAL é que a troca de experiências transnacionais e a reflexão conjunta sobre o trabalho com outros países europeus se tornou possível.

Este projecto pretende reforçar as relações entre o sector empresarial local e as instituições que trabalham em intervenção social. O trabalho será desenvolvido de acordo com os seguintes tópicos:

I) criar uma rede entre as empresas e as instituições de apoio ao desenvolvimento local, que apoiam a realização de algumas das actividades previstas no projecto;

II) promover o empreendedorismo individual através da implementação das condições necessárias para a criação do auto-emprego;

III) garantir condições para apelar à responsabilidade social das empresas (na criação de iniciativas económicas futuras e de próximas actividades transnacionais, onde planeámos criar um produto que trabalhe neste domínio)

IV) articular a componente formação/educação com as características do mercado de trabalho (procura e oferta de emprego). Para tal, a rede de empresas surge como a mais importante ligação para as actividades planeadas.

Adicionalmente, será criada uma rede de comunicação próxima e sistemática entre o sector económico e o público, assim como com o terceiro sector. Desta forma, será sempre possível avaliar a oferta e procura de trabalho assim como contribuir para uma maior sensibilização dos empresários para a situação das pessoas dos grupos em risco de exclusão.

Finalmente, o trabalho com as escolas não se destina só ao reforçar das relações com as empresas, mas também o sensibilizar os jovens para a valorização do seu lugar de residência, prevenindo o seu posterior abandono para áreas urbanas em busca de melhores condições de inserção no mercado de trabalho. Estamos igualmente esperançados que o projecto possa contribuir para a qualificação de técnicos a operarem nas empresas – instituições públicas e privadas sem fins lucrativos – e grupos alvo do projecto em três domínios básicos: inovação, empowerment e igualdade de oportunidades.

Parceria Nacional

O projecto português é constituído por cinco parceiros locais:

- Câmara Municipal de Grândola (coordenação) – O Município de Grândola é uma pessoa colectiva de direito público, constituída por órgãos representativos que visam responder às necessidades e interesses das respectivas populações
- Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano: A ADL é uma associação sem fins lucrativos, criada com o propósito de valorizar as potencialidades dos concelhos do Litoral Alentejano através da organização de encontros e mostras de produtos industriais, comerciais, agrícolas e florestais, entre outros; desenvolvimento de formação profissional; promoção e organização de conferências e seminários de interesse regional. Para poder alcançar isto, deve: promover operações inovadoras, quer públicas quer privadas, em todos os sectores de actividade; definir de estratégias e medidas inovadoras para o desenvolvimento da região, contando com a contribuição dos intervenientes locais; dar apoio a técnicos dos mais di-

versos campos; motivar e educar de modo a ter a participação activa das populações; procurar financiamentos e subsídios tendo em conta os seus fins e objectivos; contribuir para o desenvolvimento agrícola e diversificação das actividades económicas.

A ADL integra Autarquias Locais, associações de actividades económicas, entidades financeiras, organismos de administração pública local, as entidades culturais e sociais assim como as instituições de ensino.

Destacam-se as seguintes actividades: gestão do Programa Leader+ no Litoral Alentejano; Promoção de Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, apoio a empresários; promoção de um Espaço Internet (certificando as competências básicas nas TIC).

- Instituto de Estudos Superiores do Litoral Alentejano (INESLA) – O INESLA resulta de um protocolo entre a CMG e o ISCTE. De acordo com os seus estatutos, constituem atribuições do INESLA: promoção de projectos e iniciativas focadas no desenvolvimento social, cultural e económico do Litoral Alentejano.
- Escola Secundária António Inácio da Cruz (ESAIC) – A ESAIC é uma escola pública do Ministério da Educação que tem principalmente cursos do ensino secundário.
- Associação de Empresários do Alentejo Litoral (AEAL) – o objectivo da AEAL é não só promover o desenvolvimento de actividades económicas nas áreas técnica, económica, comercial e associativa, entre outras, mas sobretudo garantir que as os associados têm uma participação crescente nas decisões e programas relacionados com estas actividades. A Associação assegura igualmente a representação dos seus associados – empresários do Litoral Alentejano – em todos os organismos, atribuídos por lei ou por convite.

PD Espanhola: Iniciativas Socioeconómicas de Jarama (ISE Jarama)

A Parceria de Desenvolvimento promove o projecto “*Iniciativas Socioeconómicas del Jarama*” com base na Iniciativa Comunitária do EQUAL II. É constituída por um número de instituições que, durante a anterior fase da EQUAL, desenvolveram um projecto com o mesmo nome, *Parajes del Jarama*. Esta PD foi igualmente a promotora do projecto transnacional EQUA-Latino, envolvendo, na altura, tarefas de secretariado.

A PD “*Parajes de Jarama*” é constituída por instituições que pertencem a diferentes campos de acção, tendo todas elas experiência no desenvolvimento de Projectos Europeus. Há duas Autoridades de Governo Local: o município de *Paracuellos de Jarama* que, tendo participado como instituição promotora para o desenvolvimento de anteriores projectos EQUAL, tem ainda outros projectos no âmbito de outras Iniciativas Europeias; e o Conselho para

a Família e Assuntos Sociais do Governo Regional de Madrid, que é uma instituição que gere directamente os fundos europeus para a promoção de políticas para a integração laboral e social de pessoas pertencentes a grupos em risco de exclusão. Esta instituição tem um departamento específico que trabalha com os Programas Sociais Europeus.

A Fundação *Luis Vives* também é parte integrante da PD. A fundação gere os fundos europeus e dá o seu parecer em assuntos sociais. Duas associações, a AFANIAS e o Nuevo Amanecer, que trabalham com grupos em risco de exclusão, têm vindo a participar e a desenvolver várias Iniciativas Comunitárias. Duas associações económicas, a AEDE e a FEDEPE, têm participado em projectos distintos com o objectivo de integrar pessoas dos grupos em risco de exclusão social no mercado de trabalho. A AENA (empresa pública) participou anteriormente no projecto EQUAL promovido por esta PD.

Parceiros

AENA

A AENA é uma empresa pública que gere quarenta e sete aeroportos espanhóis (através dos seus cinco centros de controlo) e que participa igualmente na gestão de outros aeroportos fora de Espanha. A sua participação no projecto *ISE Jarama* é considerada prioritária dentro da sua estratégia. O novo aeroporto de Barajas, cujo terminal 4 abriu no início de 2006, representa um importante ímpeto económico e social para esta acção e é um ponto de referência para encorajar o desenvolvimento global dentro do contexto em que esta instituição opera.

Participar na PD representa um compromisso, um desafio e uma oportunidade para oferecer à sociedade o apoio e dedicação. Há um convencimento absoluto de que, graças ao trabalho de todos os parceiros, serão alcançados todos os objectivos delineados, aumentando as oportunidades para pessoas com deficiência, mulheres e pessoas de outros grupos de risco. Este deverá ser o ideal que guiará a empresa.

Conselho para a Família e Assuntos Sociais

O Conselho para a Família e Assuntos Sociais, através da Direcção Geral dos Serviços Sociais, desempenha diversos papéis, entre os quais a promoção do planeamento, implementação e desenvolvimento de políticas relacionadas com pessoas com deficiência; cuidados sociais para pessoas com doença mental crónica; melhoria da qualidade de vida da terceira idade; promoção do trabalho voluntário; cuidados prestados a menores e suas famílias e aconselhamento a adultos com deficiência residentes na Comunidade Autónoma de Madrid, assim como a coordenação de todas as medidas adoptadas para salvaguardar as famílias.

A Iniciativa Comunitária EQUAL reforça e complementa as políticas do Conselho, que são implementadas em diferentes Planos Sectoriais, tendo como

objectivo a promoção do emprego e integração laboral de grupos em risco, assim como a experimentação de novas medidas e abordagens para a integração, de modo a seguir as políticas activas do Conselho e da Região de Madrid.

A Direcção Geral dos Serviços Sociais participa como parceira nesta PD, cumprindo os seguintes papéis: membro co-fundador, sem expectativas de reembolso por parte do ESF; implementação do projecto com um financiamento de 25% aprovado pelo Conselho de Administração; membro do quadro da PD; membro do projecto transnacional; publicitação do projecto e provedor de boas práticas a serem seguidas.

Fundação Luis Vives

O Grupo Nacional de Fundações para a Promoção da Acção Social *Luis Vives* é uma instituição pública sem fins lucrativos com uma vocação pluralista, cuja missão é apoiar e reforçar a Acção Social no Terceiro sector, assim como a promoção da acção social em Espanha. Para poder cumprir os seus propósitos e fortalecer o profissionalismo das ONGs de Acção Social, são promovidas cinco tipos de actividades de forma combinada para servirem instituições e profissionais, de modo a poderem enfrentar os problemas que as ONGs poderão ter durante os seus processos de evolução.

Associação “Nuevo Amanecer”

É uma associação privada sem fins lucrativos que foi criada em 1980 para a reabilitação de consumidores de estupefacientes. Em Fevereiro de 1997, foi criado um grupo que apoia as mulheres vítimas de violência sexual, assim como as suas crianças.

Os seus objectivos gerais são:

1. Dar segurança às mulheres que vítimas de violência sexual;
2. Recuperação das perdas produzidas pela violência através de terapias psicológicas, sociais e médicas;
3. Preparar as mulheres para terem vidas autónomas através de ajuda legal e social;
4. Prevenir possíveis situações de risco para mulheres e para os seus filhos, graças a uma educação à base de valores não sexistas e não violentos.

AEDHE/ECPA

A E.C.P.A. é uma associação empresarial em Paracuellos de Jarama que visa enfrentar os problemas das actividades comerciais nesta região, defendendo os interesses dos seus membros. Encontra-se representada no Comité Executivo da AEDHE (Associação de Empresários da Região de Corredores del Henares). Esta é uma associação inter-sectorial que foi criada a 27 de Setembro de 1997 (com base no Decreto de Lei 19/1977 sobre o Direito da Re-

gulação de Associações Sindicais) e é uma instituição sem fins lucrativos. A organização empresarial é um marco nesta região económica e social graças à sua experiência, serviços prestados e membros. A AEDHE, a organização da região de *Corredores del Henares*, é o mais importante centro comercial na Comunidade Autónoma de Madrid, e uma das mais importantes de Espanha, onde operam 19000 empresas. Os objectivos da AEDHE são:

- Defesa e promoção das actividades empresariais, sendo independente de outras organizações, assim como da Administração Pública;
- Responsabilidade pela informação, formação e pesquisa necessárias para as empresas-membro;
- Contribuição para o desenvolvimento económico da região *Corredor del Henares*, promovendo as suas próprias iniciativas e cooperação com outras organizações.

Município de *Paracuellos de Jarama*

A natureza legal do Município de Paracuellos de Jarama, i. e. Administração Pública (Legal), permite a promoção, através do Conselho para as Mulheres e os Agentes de Desenvolvimento Local, de acções com os grupos em risco de exclusão graças a cursos de formação, entre outras iniciativas. O Município tem 96 empregados. Estando situado perto do Aeroporto de Barajas, prevê-se uma grande projecção no futuro.

Parajes Promocion a Insercion Laboral, S.L.

É uma pequena empresa resultante do projecto *Parajes de Jarama*, durante a primeira fase da Iniciativa Comunitária EQUAL. O seu objectivo social é o da integração laboral de pessoas em risco de exclusão, através da prestação de serviços às empresas (jardinagem, assistência domiciliária e todos os serviços que possam vir a ser precisos) de forma a conseguir atingir o sector primário do mercado de trabalho. Os grupos alvo são constituídos por pessoas com deficiência mental, mulheres vítimas de violência sexual e imigrantes, especialmente mulheres. Os serviços da empresa têm como base as seguintes áreas:

- Jardinagem e florestação
- Produção de plantas e estufas
- Serviços para empresas

AFANIAS

A Associação AFANIAS é uma instituição sem fins lucrativos que trabalha em prol do desenvolvimento integral de pessoas com deficiência mental, e que tem, entre os seus centros sociais; escolas de educação especial, centros de formação profissional, serviços de integração laboral, centros de emprego especial, lares, casas de abrigo, serviços de desporto e lazer.

Esta instituição sem fins lucrativos foi fundada em 1964, e foi declarada como sendo de utilidade pública em 1970. A AFANIAS tem demonstrado a sua excelência na gestão dos fundos públicos, tendo um total de 18 centros de serviços sociais na Comunidade Autónoma de Madrid, preocupando-se com as necessidades dos seus membros nos Centros Educacionais e nos Centros de Emprego Especial. Cada pessoa tem direito a um acompanhamento personalizado de maneira a conseguir atingir o melhor das suas capacidades de acordo com um processo de certificação e reabilitação. Para tal, a AFANIAS conta com uma equipa de 507 funcionários.

FEDEPE

É uma associação sem fins lucrativos criada em 1988 que junta mulheres empresárias e profissionais do sector do comércio e da administração local. Esta associação é membro da AMMDE “Associação das Mulheres Executivas e Empresárias de Madrid”, da ACDDE “Associação Catalã de Mulheres Executivas e Empresárias” e da AEMDPE “Associação Espanhola de Mulheres Executivas e Empresárias”. A missão da FEDEPE é criar a noção de grupo de mulheres empresárias, a fim de poder desenvolver actividades em distintos ambientes sociais e profissionais, assim como fazer a certificação das mulheres através da promoção do desenvolvimento dos seus membros.

Objectivos gerais do EqualSET:

O EqualSET pretende ser um projecto inovador que testará novos modelos e abordagens de desenvolvimento da economia social, tendo em conta os seguintes objectivos gerais:

1. Criar as melhores condições para o desenvolvimento e reforço de uma empresa de economia social, tendo em conta as realidades dos diferentes países, identificando novas fontes de emprego e analisando os aspectos estruturais e comerciais;
2. Identificar e/ou definir as melhores condições para a integração laboral de trabalhadores pertencentes a grupos em risco de exclusão e manutenção dos seus postos de trabalho em empresas de economia social;
3. Reflectir o modelo de financiamento no Sector Social, tendo em conta os grupos em risco de exclusão.

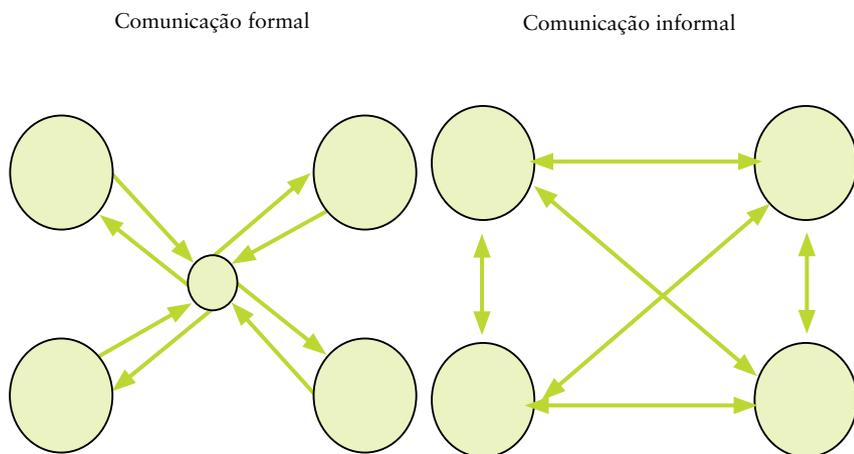
„Os resultados previstos são:

- *Guia da Economia Social*
- *Itinerário para a integração laboral*
- Site: www.equalset.org
- *Avaliação dos processos, procedimentos e resultados do Projecto.*

3. Metodologia de Trabalho do Projecto Transnacional

A nossa metodologia de trabalho, do projecto transnacional, responde à necessidade de promover uma comunicação multilateral perfeita, o que se revela a chave para garantir que chegamos aos objectivos delineados no nosso Projecto Transnacional.

Para tal, testámos uma série de métodos para efectivar a comunicação entre os parceiros da forma mais eficiente possível. Acordámos trabalhar numa rede de acordo com o modelo *Hub and Spoke*: todo o tipo de comunicação formal é emitida em direcção a um centro, que depois a distribui pelos parceiros; a comunicação informal é dirigida ao centro ou aos parceiros envolvidos. Este sistema assegura que a informação chegue a todos os parceiros.



Seguindo um modelo democrático, todos os parceiros deram o seu contributo de forma cooperativa, preparando os materiais e dando feedback útil de uma maneira democrática e activa. O parceiro espanhol serviu de moderador em todos os encontros, quer nos transnacionais, quer nos encontros virtuais.

Os encontros transnacionais e as visitas bilaterais, especificamente, foram conduzidas de maneira a debater os diferentes tópicos da economia social e a integração de grupos em risco de exclusão, para enriquecimento mútuo, comparando e criando novas ideias, trocando práticas, planeando actividades futuras e validando o trabalho feito nos encontros em rede.

Os parceiros reuniram ainda regularmente através do software online (skype), para assegurar que o modelo Hub and Spoke era aplicado. Como a comunicação informal decorreu quase diariamente e a formal uma vez por mês através dos encontros em rede, foi-nos dada a oportunidade de fortalecer a comunicação e de partilhar informação e ideias, como em qualquer outro encontro transnacional.

Tal como foi supracitado, o equalSET foi criado com uma clara vocação transnacional que visa pesquisar as possibilidades existentes para a criação de empresas de economia social nos diferentes países que compõem a PD (Espanha, Hungria, Itália e Portugal) e também para estudar e elaborar um itinerário para a integração dos grupos alvo no mercado de trabalho, i. e., todas as pessoas em risco de exclusão. Este itinerário deverá ser comum a todos os membros da PD de modo a que todos os problemas dos países envolvidos possam ser abrangidos. Esta tem sido uma oportunidade para os diferentes parceiros fazerem pesquisa conjunta em situações específicas, alertando-nos para temáticas complexas no sector, fazendo-nos partilhar as nossas realidades nacionais e a nossa experiência de forma a construirmos “conhecimento”.

O trabalho planeado no início das actividades transnacionais foi mais tarde desenvolvido durante os encontros transnacionais regulares, tendo sido acordado aquando da assinatura do TCA. Tudo o que estava relacionado com o que foi previamente mencionado, foi debatido durante estes encontros e foram alcançados acordos com base numa comunicação estabelecida por chamadas telefónicas e e-mails.

Durante o encontro transnacional em Budapeste em Setembro de 2005, foi decidido que, de forma a melhorar e tornar o trabalho transnacional mais eficiente (dado o peso que o trabalho transnacional pode implicar para algumas pessoas), poderiam ser usadas as novas tecnologias. Graças ao inovador software do Skype, os encontros transnacionais cresceram em número e regularidade assim como a eficácia do trabalho transnacional. Os encontros transnacionais virtuais permitem o contacto e o trabalho numa base diária. Contudo, os Encontros Transnacionais de campo, vitais para a obtenção de acordos e para uma comunicação mais directa entre parceiros, nunca deixaram de existir.

Os parceiros estão verdadeiramente convencidos de que os encontros transnacionais em rede permitiram que culturas tão distintas pudessem crescer na arte de comunicar e de continuar com o projecto de uma forma mais viva, realística e personalizada. A comunicação diária e o fácil acesso a este tipo de software permite que os parceiros se conheçam melhor, atribuindo um valor mais profundo ao conceito de transnacionalidade. Quase todos os dias os parceiros se podem questionar e ser desafiados em relação: ao Itinerário para

Integração no Mercado de Trabalho, ao desenho do Guia para a criação de empresas de Economia Social, à avaliação do trabalho feito e à elaboração de documentos que mais tarde estarão à disposição no site da PD transnacional: www.equalset.org

Todos os encontros (os de Skype incluídos) foram submetidos a Procedimentos de Orientação e Avaliação.

Sistema de Avaliação do equalSET

Objectivos	Grupos Alvo	Ferramentas	Repetição das Ferramentas (tendo em conta as diferentes actividades desenvolvidas)
<ul style="list-style-type: none"> . Verificar o envolvimento dos parceiros durante o projecto . Verificar a eficiência e a eficácia das actividades . Analisar a coerência dos objectivos <ul style="list-style-type: none"> – domínios financeiros e metodológicos . Analisar o valor adicional da parceria transnacional para cada projecto nacional . Verificar a disseminação e multiplicação dos resultados . Verificar o grau de satisfação dos beneficiários 	<ul style="list-style-type: none"> - Parceiros Transnacionais - políticos, profissionais, beneficiários da formação para o auto-emprego (específico do caso Português) 	<ul style="list-style-type: none"> - Questionários para a avaliação de cada uma das actividades proposta pelos parceiros transnacionais - Questionário para a avaliação final do projecto 	<ul style="list-style-type: none"> - Guia para o estabelecimento de produtos de economia social e Itinerário para Integração Laboral - Validação de peritos e avaliação final - Intercâmbio e visitas – no final de cada encontro transnacional - Encontros Virtuais – no final de cada encontro virtual

**Itinerário Integrado
para a Inclusão
Social e Económica**

4. Porquê este Itinerário?

No trabalho feito antes da elaboração do projecto transnacional, cada parceiro tentou identificar os interesses e necessidades comuns dentro do fio condutor da Iniciativa Comunitária Equal.

Foi-nos evidente que, de certa maneira, os projectos dos parceiros transnacionais se destinavam à promoção do acesso ao emprego por parte de grupos em risco de exclusão. Não era a primeira vez que as diferentes instituições lidavam com estes grupos específicos; pelo contrário, todos eles tinham uma vasta experiência que permitiu defender a nossa actividade na Iniciativa Comunitária.

Contudo, será possível encontrar questões comuns na proposta para um itinerário de integração laboral promovidos pelos diferentes projectos? E, sobretudo, poderemos nós promover um Itinerário para a Integração Laboral que seja comum a todos? O desafio resultou da tentativa de resposta a estas questões, o que nos levou a estabelecer os objectivos do Projecto.

5. Grupos Alvo

5.1. Principais Características

Grupos Alvo

- Pessoas com deficiência
- Imigrantes
- Mulheres
- Outros grupos em risco de exclusão

Situações comuns dos grupos alvo

- Sexo: especial atenção à situação das mulheres nos nossos grupos alvo
- Idade: larga extensão: dos 18 aos 55 anos
- Classe social e económica: média
- Nível de educação: fundamentalmente educação primária e formação profissional não definida
- Perfil profissional: perfis com baixa qualificação: gestão de bens, serviços gerais e serviços hoteleiros
- Experiência profissional: muito limitada ou específica. Sem história laboral ou não orientado para um perfil.
- VÁRIOS: As situações comuns dos grupos com que trabalhamos implicam a necessidade de especificar, tal como um perfil profissional específico:
- Formação de competências sociais e profissionais gerais
- Apoio na adaptação ao posto de trabalho e manutenção do mesmo

5.2. Necessidades, de acordo com as situações

De acordo com as características dos grupos alvo, definimos que as suas necessidades podem ser reflectidas nos seguintes tópicos:

1) Ter uma carreira profissional que combina e harmoniza os interesses e expectativas das pessoas com competências de formação e laborais.

2) Necessidade de conhecimento:

- Conhecimento profissional geral, para o desenvolvimento da carreira anteriormente mencionada;
- Conhecimento profissional específico, para poder desempenhar um posto específico, formalizado após um acordo de formação ou um contrato de trabalho;
- Conhecimento de questões sociais e laborais.

3) Conhecimento e orientação de uma pesquisa activa de emprego

4) Necessidade de apoio para a integração e manutenção do posto de trabalho. O apoio é definido e conduzido por cada pessoa de acordo com os seus/suas necessidades pessoais. Dependendo da intensidade de apoio necessário, pode incluir:

- Apoio à incorporação no local de trabalho. Baixa intensidade na definição das necessidades de apoio;
- Emprego apoiado. A intensificação do apoio é feita de acordo com as características da pessoa e do posto de trabalho, variando conforme as especificidades de um trabalho, das necessidades de formação social e profissional para o trabalho, resolução de conflitos, etc.

5) Necessidade de acompanhamento. Acreditamos que todas as dificuldades identificadas têm que ser conduzidas, quer a nível pessoal, quer a nível de grupo. O processo de acompanhamento deve-nos permitir garantir a integração e manutenção do posto de trabalho, detectando as situações críticas, tentando solucioná-las.

6. Processos envolvidos

6.1. Avaliação

É um procedimento que serve para avaliar as capacidades, competências e interesses profissionais das pessoas dos grupos alvo, através de um protocolo que permitirá um plano individual do Itinerário de Integração, com base no contexto social.

6.2. Orientação: definição de uma carreira laboral

Neste processo, é dado o feedback da avaliação de uma pessoa e feito um reajustamento das suas expectativas para com a realidade do mercado de trabalho, a fim de começar a ser delineado um plano de intervenção pessoal. Este processo deve ser implementado pelo profissional e pela pessoa orientada. É utilizado para definir se a pessoa é mais indicada para trabalhar por conta de outrem ou para criar o seu posto de trabalho (auto-emprego). Definimos a situação anterior da seguinte maneira:

Trabalhar por conta de outrem: processo de integração laboral através do qual se faz a adequação e adaptação da pessoa ao posto de trabalho ou a adequação e adaptação do posto de trabalho à pessoa.

- Formação Profissional Geral. Processo controlado de reconhecimento profissional com características gerais através das quais a pessoa pode ter acesso a um ou vários cursos profissionais de qualificação controlada, que lhe conferirão um diploma oficial;
- Desenvolvimento de competências sociais e laborais. Processos de qualificação específica não controlados, que estão relacionados com os trabalhadores alternativos, que têm que evoluir positivamente dentro do seu ambiente de trabalho. Este tipo de formação inclui frequentemente uma parte comum e geral para todos os perfis laborais, assim como uma formação específica de acordo com o perfil laboral específico;
- Formação para a procura activa de emprego. Processo de qualificação específica não controlado sobre as técnicas e estratégias que fazem parte de uma procura activa e autónoma de emprego.

Auto-Emprego: Processo que permite que uma pessoa crie a sua própria empresa ou posto de trabalho.

- Formação Empresarial Básica. Processo de formação não controlado que cobre todos os aspectos gerais e básicos que fazem parte da criação de uma empresa ou posto de trabalho;

- **Motivação para o Auto-Emprego.** Processo não controlado que lida especificamente com a promoção e aspectos positivos do auto-emprego em comparação com uma pessoa empregada.
- **Tutoria Empresarial.** Processo que permite que os profissionais, que estão especificamente envolvidos nesse tipo de trabalho, “acompanhem”, a vários níveis, a pessoa que está no processo de formação de uma empresa ou do seu posto de trabalho.

6.3. Integração

- Formação específica no posto de trabalho: emprego apoiado;
- Treino para incorporação no posto de trabalho.

Os procedimentos de acompanhamento para o grupo alvo, uma vez que o processo de Integração Laboral se completa, visam manter o resultado do processo supracitado e avaliar a sua eficácia. Destina-se a empregadores, beneficiários e a pessoas que querem criar o seu próprio emprego.

Existem diferentes técnicas que garantem que a intervenção no processo ocorra quando o trabalhador e o empresário assim precisem, ou para evitar o aparecimento de situações críticas.

6.4. Acompanhamento

Um processo de Acompanhamento num posto de trabalho (de uma pessoa) é efectuado regularmente. Para tal, reúne-se informação do máximo de agentes possíveis: os responsáveis pelas pessoas, colegas de trabalho e as pessoas encarregadas. A periodicidade deste tipo de acompanhamento varia de acordo com o momento em que o processo de integração se encontra. A periodicidade habitual deste processo é estabelecida com a regularidade de uma semana no início, passando posteriormente a mensal, até evoluir para uma periodicidade bimensal pelo tempo que for necessário.

Complementarmente, o acompanhamento é para todos os trabalhadores (grupos de apoio) que visam obter informações sobre o processo de integração, fornecido pelos utilizadores. Este tipo de acompanhamento é feito todos os dois meses.

As situações críticas podem ocorrer a qualquer altura, pondo em risco a continuidade da integração. Quando esta situação ocorre, deve ser reunida toda a informação disponível por parte de todos os intervenientes envolvidos. Serão analisadas as razões desta situação, a fim de posteriormente se estabelecer um plano de intervenção, no qual os utilizadores também se encontram envolvidos. Uma vez implementado o plano, os resultados são analisados. Se a situação crítica for resolvida, será estabelecida uma rotina de acompanhamento através de visitas à empresa ou aos grupos de apoio.

Caso seja necessário, as pessoas do contexto social e familiar poderão ser igualmente contactadas.

7. Instrumentos Necessários

7.1. Trabalhar por conta de outrem: Método de Perfil Lantegi Batuak

Analisámos vários instrumentos e considerámos o Método de Perfil Lantegi Batuak útil e eficiente. Tendo em conta que foi um método especificamente desenvolvido para pessoas com deficiência mental, pode ser adaptado a outros grupos.

O método de perfil é uma ferramenta que nos permite analisar o trabalhador em relação ao seu posto de trabalho; isto facilita a selecção pessoal, assim como determina se o perfil do trabalhador preenche todos os requisitos do posto de trabalho. Permite igualmente um acompanhamento do trabalhador, uma vez conseguida a integração laboral.

Este método oferece dois perfis: por um lado o perfil do trabalhador e por outro o perfil do posto de trabalho; é, então, possível analisar as qualidades da pessoa e as exigências da tarefa a cumprir.

Foram consideradas seis variáveis, sendo quatro delas comuns para ambos os perfis e duas que não têm qualquer tipo de correspondência.

As quatro variáveis estudadas para o perfil da pessoa e do posto de trabalho são:

- Autonomia
- Processamento de informação
- Comportamentos face ao trabalho
- Capacidades físicas

A variável estudada apenas para o perfil da pessoa tem que ver com aspectos como as condições de saúde, o auto-controlo emocional, a capacidade de reacção e de pedir ajuda.

Finalmente, a sexta variável, que tem que ver unicamente com o perfil do posto de trabalho, está relacionada com factores ambientais.

Perfil do Posto de Trabalho	Perfil da Pessoa
<p>Capacidades Específicas para cada profissão ou posto de trabalho</p>	<p>Visão Audição Fala Actividades motoras específicas Actividades motoras gerais Condições de saúde Auto-controlo emocional Capacidade de reacção Pedidos de ajuda</p>
<p>Autonomia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aparência e auto-ajuda • Mobilidade na comunidade 	<p>Autonomia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aparência e auto-ajuda • Mobilidade na comunidade
<p>Processamento de Informação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de visão • Semelhanças e Diferenças • Capacidades matemáticas • Aprendizagem de tarefas • Linguagem expressiva • Capacidades de escrita • Linguagem perceptível • Capacidades de leitura 	<p>Processamento de Informação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidade de visão <ul style="list-style-type: none"> . Memória Visual . Capacidade Discriminatória • Semelhanças e Diferenças • Capacidades matemáticas • Aprendizagem de tarefas • Linguagem expressiva • Capacidades de escrita • Linguagem perceptível • Capacidades de leitura
<p>Atitudes perante o posto de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade: <ul style="list-style-type: none"> . Autonomia laboral . Cumprimento de tarefas • Repetição • Atenção • Ritmo • Organização • Relações laborais • Segurança 	<p>Atitudes perante o posto de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade: <ul style="list-style-type: none"> . Autonomia laboral . Cumprimento de tarefas • Repetição • Atenção • Ritmo • Organização • Relações laborais • Segurança • Interesse
<p>Capacidades Físicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordenação dinâmica: <ul style="list-style-type: none"> . Exigências dinâmicas . Carga estática . Manuseamento e transporte de cargas . Acessibilidade do posto de trabalho • Capacidades de coordenação • Manuseamento de ferramentas 	<p>Capacidades Físicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordenação dinâmica: <ul style="list-style-type: none"> . Exigências dinâmicas . Carga estática . Manuseamento e transporte de cargas . Acessibilidade do posto de trabalho • Capacidades de coordenação
<p>Factores Ambientais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente térmico • Ambiente sonoro • Iluminação • Vibrações e outros • Higiene respiratória 	

A qualificação dos diversos tópicos corresponde a considerações estandarizadas que variam entre um e cinco. Este instrumento inclui alguns protocolos quantitativos para alguns dos tópicos e uma definição detalhada e clara das variáveis e padrões de cada um dos aspectos, o que torna a sua resolução bastante mais fácil.

Com a qualificação das exigências do posto de trabalho podemos delinear um plano, sendo que o mesmo se aplica às características individuais. A situação óptima no que diz respeito à selecção pessoal, é-nos dada pela sobreposição e pontos comuns de ambos os planos. Os aspectos em que os planos não coincidem, de acordo com um dado grau de não concordância, devem ser avaliados por um profissional. Isto implica que, por um lado, os riscos podem ser tidos em conta no sucesso do processo de integração, e por outro lado, servem como guia para o trabalho a ser realizado pela pessoa que se está a adaptar ao posto de trabalho.

Método de perfil lantegi batuk: características

- Ferramenta que permite analisar o trabalhador em relação ao local de trabalho;
- Simplificação da selecção do pessoal ao avaliar a adequação do trabalhador a um determinado posto de trabalho.

Variáveis estudadas para os trabalhadores

- Condições de saúde
- Auto-controlo
- Capacidade de reacção
- Pedidos de ajuda
- Autonomia pessoal
- Processamento de informação
- Atitude face ao trabalho
- Capacidades físicas

Variáveis estudadas no local de trabalho

- Autonomia pessoal
- Processamento de informação
- Atitude face ao trabalho
- Capacidades físicas
- Factores ambientais

Variáveis estudadas conjuntamente

- Autonomia pessoal
- Processamento de informação

- Atitude face ao trabalho
- Capacidades físicas

7.2. Auto-Emprego:

Consideramos que na área do auto-emprego, e graças às características necessárias para desenvolver estas iniciativas, é necessário ter em conta os aspectos previamente avaliados sobre o Método de Perfil Lantegi Batuak, embora uma avaliação qualitativa dos seguintes aspectos ainda tenha que ser feita:

Capacidades e perfil do empresário (gerais)

- Motivação para o negócio
- Visão estratégica de mercado
- Decisões conscientes
- Gestão de conhecimento/informação
- Capacidades de auto-aprendizagem

Capacidades Específicas

- Formação Contínua
- Capacidade de Auto-Avaliação e de Auto-Crítica
- Capacidade de enfrentar riscos
- Determinação e Autonomia
- Orientação de acordo com objectivos
- Motivação para o trabalho
- Capacidades: flexibilidade, multi-tarefas e inovação
- Orientação para o futuro
- Responsabilidade Social, igualdade de oportunidades e preocupações empresariais sociais como elementos predominantes na cultura organizacional

Capacidades sociais e relacionais

- Comunicação
- Contactos e relações interpessoais
- Trabalho de equipa
- Gestão de Conflitos, negociação
- Liderança, Delegação de Tarefas/ responsabilidades
- Concessão de poderes

8. Profissionais envolvidos

Profissionais

- Psicólogo
- Gestor laboral
- Prospector laboral
- Economista
- Tutor empresarial
- Assistente social

Competências do psicólogo

- Avaliação dos beneficiários
- Selecção dos beneficiários
- Participação na definição dos apoios
- Participação nos processos de acompanhamento

Competências do gestor laboral

- Participação no processo de selecção
- Participação na definição dos apoios
- Garantir a gestão laboral
- Encontrar apoios naturais
- Participação nos processos de acompanhamento

Competências do prospector laboral

- Prospecção e segmentação do mercado laboral.
- Negociação de contratos
- Análise dos postos de trabalho
- Participação na definição dos apoios necessários
- Acompanhamento junto das empresas

Competências do economista

- Estudo e análise dos apoios existentes na área do auto-emprego
- Identificação dos sectores da actividade empresarial com maior potencial
- Elaboração do estudo de viabilidade dos projectos empresariais
- Elaboração de um plano específico para estágios empresariais

Competências do tutor empresarial

- Acompanhamento do processo de criação de uma empresa, de acordo com o projecto aprovado e desenvolvido
- Acompanhamento do projecto de negócio
- **Competências do assistente social**
- Intervenção, em qualquer momento do processo, a pedido dos restantes membros da equipa de integração.

Ainda que nem sempre seja possível ter na equipa todos estes profissionais, temos que garantir que todas as competências acima referidas são asseguradas.

9. Metodologias de intervenção e desenvolvimento

9.1. Trabalhar por conta de outrem

No que toca ao desenvolvimento dos diferentes tópicos que constituem a definição consensual do “Itinerário para a Integração Laboral”, nunca nos podemos esquecer que estamos a desenvolver este itinerário para todos os grupos em risco de exclusão.

Este risco de exclusão é determinado por causas e aspectos distintos, dependendo do país em análise; contudo, não há dúvida que os grupos a que nos referimos precisam de “apoio” de forma a obterem e manterem um posto de trabalho, uma vez terminada a orientação vocacional.

Dependendo da intensidade do apoio, pode-se falar de “**apoio ao emprego**” definindo um nível mínimo de supervisão, mas aumentando as expectativas de empregabilidade de todas as pessoas dos grupos em risco de exclusão; ou então podemos falar de “**emprego apoiado**”, que define um nível máximo de supervisão e que consiste numa série de técnicas estruturais que permitem às pessoas dos grupos em risco de exclusão, que com menores possibilidades de integração laboral, aumentarem essas possibilidades de integração profissional.

Estas ações de apoio, de acordo com as necessidades de cada pessoa, têm que ser acordadas com o futuro trabalhador, com o empresário, e sempre bem planeadas de forma a não constituírem uma barreira na normalização do processo de integração laboral. Isto, porque se corre o risco de este apoio poder resultar na rejeição por parte dos colegas de trabalho sendo considerado como privilégio. Esta técnica tem que ser desenvolvida com profissionalismo de modo a ser um motor para a integração laboral, e nunca um travão.

O (acto de) apoio à integração laboral deve respeitar diferentes aspectos relacionados com questões internas e externas do posto de trabalho e deve ser orientado como um complemento da formação pessoal do indivíduo (um futuro trabalhador dos grupos em risco de exclusão), com um determinado posto de trabalho numa determinada empresa à qual o trabalhador já está ligado através de um contrato.

Nessa fase do desenvolvimento do itinerário, o momento chave encontra-se no processo de selecção, quando uma equipa multi-profissional tem em conta os interesses e expectativas da pessoa, assim como a sua formação, capacidades e competências laborais, determinando qual o tipo de apoio específico que a pessoa precisa para cumprir o seu trabalho de forma competente.

Uma vez que o processo de selecção está terminado, é a função do gestor

laboral que ganha relevância, pois é ele que se torna responsável pela materialização dos tipos de apoio determinados pela equipa multidisciplinar de integração, da qual o gestor faz igualmente parte.

O apoio inclui as seguintes actividades:

- Acompanhamento até ao termo da relação laboral;
- Formação e preparação das competências laborais exigidas pelo posto de trabalho;
- Formação e preparação das capacidades de trabalho exigidas pelo posto;
- Formação e preparação das capacidades sociais;
- Formação e preparação em questões de saúde e segurança exigidas pelo posto de trabalho;
- Medidas de conciliação da situação pessoal e da realidade laboral.

Esta não pretende ser uma lista completa da formação e apoio às necessidades dos beneficiários do projecto, nem é nossa intenção afirmar que todos os beneficiários precisam deste nível de apoio. O nosso objectivo é tentar exemplificar e propor algumas medidas, tendo em conta o apoio que tem que ser prestado de acordo com a realidade individual e única da pessoa. Tem, pois, que ir de encontro às necessidades do indivíduo para poder ser eficiente.

É agora importante identificar o apregoado “apoio natural”, que pode ser definido como qualquer tipo de assistência dado pelo empresário e/ou pelos colegas de trabalho à pessoa em risco de exclusão. Isto permite que a pessoa possa consolidar o seu processo de integração e manter o seu posto de trabalho.

9.2. Auto-Emprego

O Auto-Emprego para pessoas pertencentes a grupos em risco de exclusão social assume uma realidade e um desenvolvimento distinto para os diferentes parceiros. Por isso, acreditamos que é necessário identificar as características específicas de cada país.

ESPAÑA

De acordo com os programas deste projecto transnacional, o Auto-Emprego é uma das possibilidades de integração no mercado de trabalho para pessoas que pertencem a grupos em risco de exclusão social.

Os objectivos da metodologia empregue no auto-emprego são os seguintes:

- Identificar, encorajar e favorecer o desenvolvimento do perfil do empresário;
- Apoiar as ideias empresariais das pessoas que pertençam aos grupos em risco de exclusão social;
- Dar a essas pessoas formação suficiente para implementarem e manterem a sua empresa, com o objectivo de obter a prática empresarial adequada e transmitir uma visão do seu projecto a curto, médio e longo prazo.

Para tal, será necessário que o Projecto cumpra as seguintes tarefas:

1. Avaliação das competências pessoais e profissionais:

Quando é necessário avaliar as possibilidades de sucesso de um projecto empresarial, devemos ter em conta não só que as características socio-económicas terão algum impacto, mas também que as características pessoais do empresário serão vitais para o sucesso da empresa.

Estas características podem ser definidas da seguinte forma:

- Auto-eficácia empresarial: no que diz respeito à imagem que o/a empresário/a tem de si próprio/a e do futuro;
- Decisões arriscadas: esta variável considera até que ponto uma pessoa está disposta a assumir riscos, o que é algo que faz parte do dia-a-dia da gestão empresarial;
- Área de controlo interno: refere-se ao grau de percepção interna que uma pessoa tem para enfrentar o sucesso ou o insucesso
- Objectivos laborais
- Aspectos sociais

Com base na experiência de diferentes projectos para a promoção do auto-emprego, pode-se afirmar que este projecto pode ser dividido nos seguintes sub-processos:

A) Crescente Consciencialização

O módulo da Crescente Consciencialização tem de aumentar as expectativas das pessoas dos grupos em risco de exclusão em relação ao negócio de forma realista, tendo em conta os aspectos legais, culturais, sociológicos e económicos, entre outros.

B) Formação

Acreditamos que as características que o processo de formação deva ter nos grupos alvo são:

- Sendo que o ser humano, enquanto indivíduo, difere bastante dos outros seres humanos no que diz respeito à motivação, capacidades, etc, o processo de formação tem que incluir todas as características individuais;
- Busca de ensino cooperativo e alternativas de aprendizagem;
- Considerar os estudantes como construtores e protagonistas do seu próprio processo;
- Capacidade de relacionamento da teoria com situações concretas;
- Promoção da auto-eficácia do estudante;
- O currículo disponibilizado terá que ser aberto e flexível.

No final do processo de formação, o grupo alvo tem que ser capaz de:

- definir o conceito de organização e empresa; saber como se processa a gestão do conceito de organização e empresa; definir correctamente os recursos necessários para a implementação, desenvolvimento e gestão do negócio;
- conhecer os passos necessários e os requerimentos legais para a criação do próprio negócio;
- reconhecer a utilidade do Marketing enquanto ferramenta poderosa disponível para o negócio;
- elaborar uma estratégia de Marketing;
- conhecer a informação disponível para as Demonstrações Financeiras, analisar e avaliar o negócio;
- revelar-se sensível às possibilidades oferecidas pelos incentivos públicos e comunitários para o investimento e criação do próprio negócio;
- reconhecer os processos de prestação de serviços, venda ou produção, associados a cada um dos seus negócios;
- articular os conceitos de Inovação, Empowerment, Igualdade de Oportunidades e Cidadania Empresarial com o de Gestão Empresarial;
- revelar-se sensível à importância e utilidade das novas tecnologias da informação e comunicação na Gestão de Empresas;
- conhecer as regulações laborais sobre higiene e segurança;
- conhecer a Legislação Laboral e as suas implicações na Gestão Empresarial;
- expansão do seu projecto de Criação de Auto-Emprego.

2. Apoio para a criação de empresas:

Neste ponto, a ideia inicial do Plano de Negócio, que começou durante o processo de formação, deve ser desenvolvida. As Etapas do Plano de Negócio devem ser implementadas quando há interesse na criação de uma empresa. As Etapas consistem na avaliação da concretização de uma ideia de negócio, que terá que ser analisada e desenvolvida de acordo com os seguintes aspectos:

1. Descrição pormenorizada das principais vertentes da ideia de negócio;
2. Aspectos empresariais: estatuto legal, estrutura, localização;
3. Descrição do leque de produções e serviços oferecidos, assim como as suas características;
4. Descrição das características do sector económico no qual as potenciais empresas desejam participar;
5. Recursos Humanos;
6. Descrição dos recursos materiais e não-materiais para formar uma empresa e calcular os investimentos estimados;
7. Políticas de Marketing para promoção de um produto no mercado;
8. Previsões económicas e financeiras.

3. Apoio para a manutenção da actividade da empresa

De acordo com os tópicos acima mencionados, o projecto Equalset concluiu que o apoio individual, quer nos casos de formação de empresas, quer nos de manutenção das mesmas deverá durar pelo menos dois anos.

Este acompanhamento expressa-se de várias formas:

- Apoio à criação de um projecto de investimento;
- Apoio à escolha do sistema de incentivo mais adequado para cada situação;
- Apoio à candidatura para cada um desses sistemas de incentivo;
- Guia para cursos de formação especializados na área profissional onde se pretende desenvolver a ideia de negócio;
- Workshops com empresários – capacidade de partilha de experiências e, simultaneamente, descobrir oportunidades de mercado para o desenvolvimento de negócios;

PORTUGAL

Metodologias de intervenção e desenvolvimento: Auto-Emprego

Este é um exemplo da metodologia seguida no projecto “Grândola em Rede para a Inserção” – é um modelo que serve como contributo de orientação da nossa discussão.

A criação de empresas é um processo difícil que requer capacidades e perfis apropriados. O equilíbrio de competências constitui um instrumento importante na avaliação das capacidades pessoais, sociais, e/ou profissionais de cada potencial empresário.

A formação e a orientação de empresários com capacidades de criação de empresas constitui uma necessidade, e a sua falta acaba por ser a causa de muitos insucessos empresariais por parte dos grupos alvo, tais como homens e mulheres com baixos níveis de formação e escolaridade.

Temos consciência das limitações que nos apresenta uma visão centrada na promoção das capacidades empresariais através de acções de formação, como actividade exclusiva ou predominante. Por isso, é oferecido apoio em vários domínios. Existem alguns produtos e serviços de apoio: identificação das possibilidades de negócio, trabalho na ideia do projecto; assistência técnica e financeira ao projecto e acompanhamento após o lançamento do projecto, entre outros.

A metodologia de trabalho está centrada em quatro momentos básicos, nomeadamente:

1. Definição de perfis curriculares de pré-formação e formação para o auto-emprego

Com esta medida pretendemos responder à questão das competências necessárias para fomentar empresas entre as pessoas excluídas do mercado de trabalho ou qual a vontade de mudarem os seus projectos de vida? A fim de definir estes processos de formação, é importante identificar características locais que possam limitar ou facilitar iniciativas para a criação de empresas, assim como envolver formadores especializados na criação de auto-emprego.

2. Pré-Formação para a Selecção de pessoas com Perfil para o auto-emprego

Faz-se através de um curso de formação inicial – de curta duração (trinta e cinco horas) cujo objectivo é conhecer melhor o grupo alvo. Depois deste período de pré-formação, é possível fazer a selecção dos que têm perfil de empresário, o que nem sempre é visível na fase inicial do inquérito aos candidatos ao processo de formação-inserção. Os participantes seleccionados devem:

- Demonstrar interesse na criação do seu próprio emprego;
- Demonstrar capacidade de iniciativa, através de exemplos do seu passado em que demonstrem essa capacidade;
- Apresentar ideias para um ou mais projectos empresariais e razões para se candidatarem;
- Demonstrar sentido de responsabilidade, capacidades de organização e liderança que podem ser verificadas durante a apresentação de exemplos de experiências passadas

3. Formação para a Criação de Auto-Emprego

A forma de organização da formação escolhida foi feita através do lugar de residência e da Formação-acção, uma vez que as actividades pedagógicas estão centradas nas necessidades dos grupos alvo, elegendo como espaço central a aprendizagem dos seus próprios interesses e projectos.

No final do curso de formação, os grupos alvo terão de:

- definir o conceito de organização e empresa; saber como a gestão se relaciona com aqueles conceitos; definir correctamente os recursos necessários para a implementação, desenvolvimento e gestão do seu negócio;
- saber os passos necessários e os requerimentos legais para a criação dos negócios desejados;
- reconhecer a utilidade do Marketing como ferramenta poderosa de gestão à disposição do seu negócio;
- elaborar uma estratégia de Marketing;
- conhecer a informação disponível para a Demonstração Financeira a fim de analisar e avaliar o seu negócio;
- estar consciente das possibilidades oferecidas pelos incentivos públicos e comunitários adequados ao investimento e à criação de um negócio adequado;

- reconhecer os processos de prestação de serviços, venda ou produção associados a cada um dos seus negócios;
- articular os conceitos de Inovação; Igualdade de Oportunidades e de Cidadania Empresarial com o de Gestão Empresarial;
- revelar-se sensível à importância e utilidade das novas tecnologias da informação e comunicação na Gestão Empresarial;
- conhecer as regulações laborais sobre a higiene e segurança;
- conhecer a Legislação Laboral e as suas implicações na Gestão Empresarial;
- expansão do seu projecto de Criação de Auto-Emprego.

4. Apoio e acompanhamento dos projectos de investimento a ser criados pelos grupos alvo

A principal barreira na instalação das estruturas de apoio, que se ajustem correctamente ao público, consiste na importância dispensada ao investimento do projecto, centrado na elaboração de candidaturas aos sistemas de incentivos existentes. Uma vez que este acompanhamento é importante e vital para muitos dos indivíduos que pertencem a grupos desfavorecidos, o acompanhamento dos projectos dos beneficiários é uma realidade.

Este acompanhamento expressa-se de várias formas:

- Apoio à criação de um projecto de investimento;
- Apoio à escolha do sistema de incentivo mais adequado para cada situação;
- Apoio à candidatura a cada um desses sistemas de incentivo;
- Guia para cursos de formação especializados na área profissional onde se pretende desenvolver a ideia de negócio;
- Workshops com empresários – capacidade de partilhar experiências, e simultaneamente, descobrir oportunidades de mercado para o desenvolvimento de negócios;

ITÁLIA

Metodologia de Auto-Emprego

Nos últimos anos, a MCG tem vindo a desenvolver uma metodologia de auto-emprego baseada na introdução cuidadosa e acompanhamento durante o percurso do auto-emprego de pessoas desprivilegiadas. Este acompanhamento tem em conta aspectos estéticos relacionados com a atmosfera do local onde mulheres e homens desempregados se reúnem com consultores profissionais de forma a receberem feedback.

Esta metodologia tem sido posta em prática no Centro de Orientação Vo-

cacional (COV), localizado no interior da estrutura da MCG. Baseando-se na nova concepção de procura de emprego, demonstra aos utilizadores os problemas existentes assim como os recursos à sua disposição, servindo igualmente como um espaço informal de resposta a questões, ajudando a motivar os desempregados para o trabalho que envolve a procura de emprego.

O COV põe material à disposição do utilizador assim que ele entra no espaço. É igualmente facilitado um lugar com um computador e uma impressora, assim como um quadro de anúncios ao dispor de todas as pessoas. O quadro de anúncios é actualizado semanalmente, a não ser que a equipa se veja a braços com problemas de tempo.

O material posto à disposição de todos os utilizadores inclui:

- Brochuras com *ofertas de trabalho* disponíveis nos sites de empregos e divididas por contextos regionais.
- Brochuras com anúncios, Jornais Oficiais, Jornais Regionais e concursos.
- Brochuras sobre o mercado de trabalho, divididas em duas partes; a primeira fazendo referência à regulamentação e onde está sublinhada a existência da *Riforma Biagi* (nova regulação que mudou o conceito de trabalho e os contratos laborais em Itália); e a segunda parte onde se encontram formulários e a explicação da *Riforma Biagi*.
- Brochuras sobre o Empresariado e especialmente sobre a Criação de Negócios, regulamentações, regras, garantias, aspectos burocráticos, passos a dar desde a ideia de criação de uma empresa até à sua concretização. Também podem ser encontrados Formulários sobre o Auto-Emprego, franchising, etc.,

Os diferentes passos que podem ser identificados dentro do percurso do Auto-Emprego no COV são:

Primeiro Passo (Fase de Acolhimento):

Esta etapa começa quando o utilizador chega ao COV e se apresenta. Durante a entrevista com o consultor é feita uma análise que visa identificar as necessidades e expectativas do utilizador. O objectivo da entrevista é definir as capacidades, competências e expectativas profissionais do utilizador, que tem que preencher um formulário para se registar. Há ainda o *Diário de Bordo* que é outro dos instrumentos utilizados para registar o utilizador no COV, tendo que o assinar sempre que regressa.

Passo da Implementação:

Os utilizadores podem chegar ao COV com ideias mais ou menos definidas sobre o sector em que esperam trabalhar ou montar uma empresa.

No *primeiro caso*, o consultor preenche um Formulário específico para testar a coerência da ideia; caso seja coerente, as Fases do Plano de Negócio serão desenvolvidas caso o utilizador esteja interessado em montar uma empresa. O objectivo de percorrer as Fases do Plano de Negócio é o de avaliar a validade da ideia de negócio, que terá que ser analisada e desenvolvida de acordo com os seguintes aspectos:

9. Descrição rigorosa dos principais aspectos da ideia de negócio;
10. Aspectos empresariais: estatuto legal, estrutura, localização;
11. Descrição do leque de produtos e serviços oferecidos, assim como as suas características;
12. Descrição das características do sector económico no qual as potenciais empresas desejam participar;
13. Recursos Humanos;
14. Descrição dos recursos materiais e não-materiais para formar uma empresa e calcular os investimentos estimados;
15. Políticas de Marketing que visam a promoção de um produto no mercado;
16. Previsões económicas e financeiras.

Em qualquer caso, todos os utilizadores serão apoiados no delinear do seu CV, da carta de apresentação, assim como em métodos para uma procura activa de emprego.

Se o utilizador tiver *ideias difusas*, haverá uma Entrevista de Orientação de maneira a estruturar o percurso de vida e carreira profissional, usando quatro passos: motivação, expectativas, competências e experiências anteriores. Estes passos ajudarão o consultor a identificar as qualidades necessárias para desenvolver um determinado tipo de emprego.

Podem ser usados formulários específicos, criados como instrumentos de apoio para a avaliação dos aspectos supracitados, e preenchidos pelo utilizador ou pelo consultor com informação fornecida pelo utilizador.

O processo de acompanhamento acontece durante o percurso para o Auto-Emprego e não termina no COV. O utilizador terá que fazer o seu “*trabalho de casa*”, sendo que ele/ela terá que procurar material, ofertas de emprego ou visitar algumas organizações (por exemplo: a Universidade, a fim de se inscrever nalgum curso, etc).

Cada passo terá a duração de quinze dias de forma a dar tempo suficiente ao utilizador para compreender e reflectir sobre os diversos passos.

Quando todos os passos estiverem completos, é feita uma nova Entrevista de Orientação, semelhante à anterior, seguindo o processo descrito no caso de “ideias definidas”.

Consulta e apoio individual por pedido do Passo de emprego

- Explicação das instruções sobre como enfrentar uma entrevista de trabalho
- consulta sobre o mercado de trabalho, formas de contrato, *Riforma Biagia*
 - consulta sobre a criação de negócio.

Estes serviços podem ser requisitados enquanto parte integrante do processo (logo após o Passo anterior) ou como um simples pedido.

Último Passo (Fase da Conclusão do Processo):

Todos os serviços dependem deste passo, onde o utilizador expressa se os/as seus/suas necessidades foram satisfeitas, através do preenchimento do formulário do Serviço de Satisfação do Cliente. Tópicos como o da localização, ambiente, comportamento e qualidade dos consultores podem ser avaliados anonimamente; os formulários são vistos cada dois meses, procedendo-se ao seu posterior tratamento estatístico.

Passo de Consulta e Disseminação:

Organização de seminários para pequenos grupos em Escolas Secundárias, de forma a promover a cultura do trabalho. É igualmente disponibilizada informação sobre o mercado de trabalho e técnicas – CV e carta de apresentação, *Riforma Biagi*, como encarar uma entrevista de emprego, criação de negócio, ofertas de emprego, cursos, etc.

O site é ainda um instrumento útil para a procura de emprego e de colocação de CVs na Base de Dados.

As empresas locais vão, por vezes, ao COV e ao posto de informação da empresa ou às ofertas de emprego. É importante examiná-los de forma a saber quais as suas necessidades laborais, fazendo-as corresponder com as dos utilizadores do COV.

Passo de Orientação:

Será desenvolvido um *Relatório de Orientação* pelos consultores a fim de verificar o número de utilizadores, a qualidade dos serviços oferecidos, o nível de satisfação dos utilizadores, etc.

HUNGRIA

Auto-emprego de pessoas com deficiências mentais na Hungria

Não há uma prática definida nos serviços de auto-emprego para as pessoas com deficiência mental na Hungria, por duas razões principais:

- As pessoas com deficiências mentais têm bastantes dificuldades em tomarem decisões autónomas, assim como fazer a sua auto-gestão: apresentam problemas na tomada de decisões claras sobre o seu pró-

prio funcionamento e gestão temporal, assim como no planeamento actividades a longo prazo. Todas estas razões dificultam bastante o seu processo de auto-emprego;

- Simultaneamente, a legislação húngara em vigor define dois tipos de protecção para as pessoas com deficiência mental:
- tutoria que limita a prática dos seus direitos
- tutoria que previne que pratiquem os seus direitos

Esta é razão, de um ponto de vista legal, pela qual eles não estão disponíveis a trabalhar em auto-emprego.

A forma mais simples de auto-emprego na Hungria é a empresa pessoal. Para se poder trabalhar, enquanto empresário individual e de acordo com a legislação húngara, é preciso:

- ter número de contribuinte
- contabilidade
- capital inicial de cerca de 3 milhões de HUF (cerca de 11000€)

Como consequência do facto de eles serem pessoas com deficiência mental e que muitos têm uma capacidade legal bastante reduzida, muitos deles não podem possuir um número de contribuinte e não são capazes de gerir os assuntos de contabilidade.

Revelam grandes dificuldades em tomar decisões sobre grandes quantidades de capital próprio. Como geralmente precisam de ajuda para resolver este tipo de situações, já não se trataria de uma iniciativa empresarial pessoal.

- Resumindo as ideias supracitadas, pode-se afirmar que a prática de apoiar as pessoas com deficiência mental a tornarem-se empresário/as, ainda não existe na Hungria. Mas é igualmente verdade que a constante evolução dos serviços sociais significa que estamos permanentemente a procurar novas oportunidades, de modo a explorar ao máximo as capacidades dos nossos utilizadores.



Guia para a criação de Produtos da Economia Social



10. Porquê este guia?

Numa altura em que a sociedade permanece envolvida num processo de constante transformação e mudança, a sua capacidade de dar resposta às necessidades sociais deverá atrair cada vez mais a nossa atenção, visto que todos estamos interessados, ainda que por razões diversas, na acção das empresas sociais. Estas últimas, já estabelecidas numa posição distinta em cada país, permanecem como um conceito pouco clarificado dado o seu polimorfismo.

Deste ponto de vista, sentimos a necessidade de aprofundar a situação socio-económica, dando uma visão do que acontece em cada um dos países de cada uma das PD, de modo a explicar a sua crescente importância nos últimos anos.

Partindo da definição Equal de Economia Social Equal: “o termo Economia Social representa, essencialmente, organizações (cooperativas, associações, fundações, etc) cuja orientação está direccionada para o princípio da economia de mercado, ao mesmo tempo que são definidos objectivos sociais (combate à exclusão, etc.)” (<http://europa.eu.int>), procurámos encontrar uma definição comum válida para cada Parceiro, espelhando a situação generalista de cada país.

Deste modo, no Equalset trabalhámos na recolha de informação sobre economia social, na partilha e comparação de cada realidade nos diferentes países, considerando os diferentes pressupostos, mas transferindo novas ideias de País para País, de área para área...

11. Responsabilidade Social das Empresas

11.1. Uma definição comum de Responsabilidade Social das Empresas

Consideramos que, hoje em dia, este é um dos principais aspectos das empresas e das ONGs. Mas há sobretudo um aspecto fulcral para o futuro de ambos os tipos de organizações: A definição comum que temos aceite é a disposta pelo Fundo Social Europeu:

“Responsabilidade Social das Empresas é um conceito que se reflecte essencialmente no facto das empresas decidirem contribuir voluntariamente para uma sociedade e ambiente melhores.

A maior parte das definições de Responsabilidade Social das Empresas descreve-a como sendo um conceito que diz respeito às empresas que integram as preocupações ambientais e sociais nas suas operações financeiras e na sua interação com os accionistas de forma voluntária.

Ser socialmente responsável significa não só preencher as expectativas legais, mas também ir além da condescendência e investir “mais” no capital humano, no ambiente e nas relações com os accionistas. A experiência de investimento em tecnologias ecologicamente responsáveis e práticas negociais sugere que passar além da condescendência legal pode contribuir para a competitividade da empresa.

Ir para além das obrigações legais básicas na área social (por exemplo: formação, condições de trabalho, relações patrões-empregados) também pode ter um impacto directo na produtividade, uma vez que abre caminho para uma gestão evolutiva e para o desenvolvimento da reconciliação social com maior competitividade. Contudo, a responsabilidade social colectiva das empresas não deve ser vista como um substituto para a regulação ou legislação em relação aos direitos sociais ou ambientais habituais, incluindo o desenvolvimento de uma nova legislação mais apropriada. Nos países onde essas regulações não existem, os esforços devem concentrar-se no ajustamento da regulação ou legislação, de forma a se poder definir um nível onde as práticas socialmente responsáveis podem ser desenvolvidas.

11.2. O caso espanhol

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) é entendida como a totalidade das empresas que assumem valores éticos que respeitem as leis e a protecção

da dignidade da pessoa, assim como as que tenham em conta as necessidades da sociedade. É uma tarefa proactiva geral e constitui um fim em si mesma.

Os fundos físicos já não são o único recurso crítico. O capital humano cresceu de importância, assim como o facto de se ter uma boa rede de fornecedores ou parceiros comerciais quando se partilha tecnologia. Os trabalhadores já não são autómatos responsáveis pela gestão de fundos valiosos, mas antes fundos eles próprios (*Rajas y Zingales, 1998, 2000*).

O conceito de Responsabilidade Social Colectiva das Empresas está definido no Papel Verde sobre a Responsabilidade Social nas Empresas, publicado pela Comissão Europeia como «*a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais nas suas operações comerciais e as suas relações com outras contrapartidas*», uma vez que as empresas estão cada vez mais conscientes de que o comportamento responsável gera um sucesso comercial sustentável. Contudo, a responsabilidade social também consiste na gestão de mudanças dentro da empresa de uma forma socialmente responsável. Isto acontece quando uma empresa tenta conciliar os interesses e as necessidades dos diferentes accionistas de forma aceitável para todos. Uma gestão socialmente responsável das mudanças terá um impacto positivo nas empresas a nível macroeconómico.

A Responsabilidade Social das Empresas pretende atingir a meta estratégica definida no Encontro de Lisboa em Março de 2000, que visava tornar a União Europeia «*a economia mais competitiva e dinâmica no mundo, capaz de crescer economicamente de forma sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social*» em 2010, podendo igualmente contribuir para a Estratégia Europeia para o Desenvolvimento Sustentável.

A RSC é um conceito que, de acordo com a sua definição, leva as empresas a acolherem as preocupações sociais e ambientais no seio da sua actividade de mercado e das suas relações com os associados. A principal função de uma empresa é criar riqueza e produzir bens e serviços que vão ao encontro das necessidades de consumo da sociedade, gerando, desta forma, lucros para os seus donos e associados, assim como bem-estar para a sociedade em geral, especialmente através da criação de emprego. Contudo, as novas exigências sociais e de mercado têm vindo a transformar progressivamente os valores e as perspectivas da actividade económica e de negócio.

Hoje em dia, os empresários têm cada vez mais a noção que o sucesso de mercado e o lucro contínuo para os associados não se alcançam somente pela maximização do lucro rápido, mas sobretudo pela influência de comportamentos de mercado de forma responsável. Assim, as empresas têm consciência de que devem contribuir para um desenvolvimento sustentável. Através da orientação das suas operações de forma a que se possa alcançar o crescimento económico e a competitividade, ao mesmo tempo que são garantidas

a protecção ambiental e a responsabilidade social, nunca descurando os interesses dos consumidores.

Neste contexto, um número crescente de empresas está a adoptar uma política de responsabilidade social. Embora existam diversas abordagens relacionadas com a RSC, há um quadro conceptual consensual das suas principais características:

- a responsabilidade social consiste na adopção de comportamentos e políticas voluntárias, por parte de empresas, que vão além das obrigações legais, considerando que esta atitude terá um impacto nos seus interesses a longo prazo;
- a responsabilidade social está estreitamente ligada ao conceito de desenvolvimento sustentável: as empresas têm em consideração as consequências económicas, sociais e ambientais das suas acções;
- a RSC não é algo que possa ser “adicionado” como mais uma opção dentro das actividades da empresa. É algo que tem um impacto na própria forma de gerir a empresa.

Na Europa existe uma longa tradição de iniciativas empresariais (que são) socialmente responsáveis. Contudo, a diferença entre o conceito actual e o anterior é que, hoje, está-se a passar por uma tentativa de gerir a responsabilidade social de forma estratégica, com os meios apropriados e as ferramentas necessárias. É uma abordagem comercial que dá novas expectativas aos associados, tais como o princípio da perfeição e constante inovação no seio da estratégia empresarial.

O conteúdo da responsabilidade social depende da situação específica de cada empresa e do contexto específico em que a empresa opera, quer seja na Europa, quer seja noutros lugares no mundo.

Maior reconhecimento da responsabilidade social nas empresas

As empresas, os directores e os restantes accionistas reconhecem a responsabilidade social enquanto um elemento importante nas novas formas de administração, podendo-os ajudar a responder às seguintes mudanças:

- a globalização oferece novas oportunidades às empresas, pese embora tenha tornado os sistemas organizacionais mais complexos e a expansão internacional lhes tenha feito ganhar mais responsabilidades globais, com especial ênfase nos países em desenvolvimento;
- aspectos como a imagem e o prestígio assumem hoje um papel cada vez mais importante na competitividade do mundo dos negócios, pois, quer as ONGs, quer os consumidores, exigem maior informação sobre as condições de produção dos bens e de serviços, assim como os seus impactos na sustentabilidade. Nesse sentido, os consumidores tendem a premiar, com o seu comportamento, as empresas que são social e ambientalmente responsáveis;

- como consequência mais ou menos directa destes factores, os accionistas exigem informações que possam ser divulgadas (outras que não os tradicionais relatórios financeiros), de modo a que eles possam identificar melhor os factores de risco e de sucesso da empresa, assim como responder perante a opinião pública;
- como o conhecimento e a inovação são aspectos cada vez mais relevantes para a competitividade, os interesses das empresas em terem uma força de trabalho com maior qualidade e mais qualificada também aumenta.

11.3. O caso português

Tentativa de desenvolvimento do conceito de Responsabilidade Social

Têm sido promovidas uma série de actividades que visam a promoção da coesão social, qualidade no emprego e da vida dos trabalhadores. São acções que promovem a igualdade de oportunidades das pessoas em risco de exclusão. Foi igualmente desenvolvido um conjunto de acções a fim de apoiar as dinâmicas locais e regionais de desenvolvimento económico sustentável.

A responsabilidade social não pode ser confundida com as obrigações legais que as empresas devam ter em relação aos seus trabalhadores, assim como não pode ser limitada a intervenções isoladas de filantropia social.

Podem igualmente ter que ver com a protecção ambiental ou as intervenções comunitárias, mais concretamente com instituições locais.

Podemos resumir a RSC através da política dos três P's¹:

- Profits (lucros) – a empresa tem que produzir riqueza e tem que ser financeiramente viável;
- People (pessoas) – preocupações sociais com o capital humano e com as comunidades;
- Planet (planeta) – preocupações ambientais de forma a promover um desenvolvimento sustentável.

Responsabilidade Social das Empresas em Portugal

“A empresa socialmente responsável deverá ser a que consiga ajustar a sua prática de mercado à nova realidade das sociedades modernas sem prejudicar o respeito pelos direitos e dignidade humanas no mercado de trabalho, o que é um elemento indispensável na manutenção de todas as redes complexas onde as sociedades modernas se encontram estruturadas” (Santos et al, 2005:34)

“A responsabilidade social nas organizações é expressa pela integração voluntária de preocupações sociais e ambientais nas suas operações e interacção com outras pessoas interessadas”. (Hermano Correia)²

O reconhecimento da relação intrínseca entre a responsabilidade social das empresas e o desenvolvimento dos princípios do desenvolvimento sustentado têm aumentado de dia para dia. O Livro Verde da Comissão Europeia para a Responsabilidade Social das Empresas também enfatiza a ligação da dimensão social e ambiental com a estratégia das empresas.

A responsabilidade social das empresas não é um conceito que estimule a participação imediata da empresa. Deve, sim, ser interpretado como um elemento estratégico, sendo integrado nos objectivos fundamentais de qualquer empresa.

De acordo com o RSE Portugal, as empresas socialmente responsáveis devem “assumir três tipos de preocupações, que são conhecidas como “A Tripla Linha de Apoio”: preocupações financeiras (criação de riqueza), preocupações sociais (capital humano) e preocupações ambientais (redução dos impactos nocivos)”. Alguns dos exemplos de responsabilidade social nas empresas podem ser:

- Informação ao consumidor;
- Relatório do impacto social da empresa;
- Trabalho de parceria;
- Investimento responsável;
- Integração de pessoas desfavorecidas;
- Atracção e contratação dos melhores trabalhadores.

Consideramos importante distinguir o Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE). Esta associação assume o papel prático da disseminação das empresas socialmente responsáveis. Em 2004, e em colaboração com a ETHOS, foi desenvolvido um guia das empresas de responsabilidade social, onde foram frisadas uma série de características que definem as empresas socialmente responsáveis:

- Respeito pelo indivíduo (exemplo: diversidade e igualdade de oportunidades);
- Respeito pelo trabalhador (exemplo: desenvolvimento profissional; formação e educação; reconhecimento e recompensas; saúde, segurança e bem-estar);
- Conciliação entre família e trabalho;
- Redução de resíduos;
- Prevenção da poluição;
- Uso eficiente de energia e água.

É a norma SA 8000 que confere a certificação de empresas socialmente responsáveis. De acordo com a APCER (entidade reguladora), esta norma é “dirigida ao aumento da capacidade competitiva da organização, garantindo voluntariamente a componente ética do seu processo e ciclo produtivo,

antevendo a adequação da legislação nacional e o cumprimento de 9 requisitos”, nomeadamente:

- Proibição do Trabalho Infantil;
- Proibição dos incentivos ao trabalho forçado;
- Garantia das condições de segurança e saúde no local de trabalho;
- Liberdade de Associação e Direito de Negociação Colectiva;
- Proibição da discriminação (sexo, raça, religião, nacionalidade, deficiência);
- Proibição de castigos físicos ou psicológicos, assim como de qualquer outro tipo de coerção;
- Cumprimento de um horário laboral de quarenta horas com um máximo diário de doze horas de trabalho;
- Garantir o ordenado Mínimo Nacional;
- Análise do Sistema de Gestão;

De acordo com esta entidade, em 2005 foram certificadas 655 entidades de quarenta e quatro países e de cinquenta sectores de actividade distintos de todo o mundo. Este ano, apenas uma entidade foi certificada a este nível, se bem que muitas estivessem a tratar dos seus processos de certificação. Os estudos europeus levados a cabo em 2000, em relação a Portugal, sobre as atitudes dos consumidores face à responsabilidade social das empresas, concluiu que³:

- 2/3 dos portugueses pensam que as empresas têm que prestar mais atenção à responsabilidade social (média europeia: 58%);
- 1/5 dos portugueses recomendaria a um amigo uma empresa socialmente responsável (1/4 em toda a Europa);
- 70% dos portugueses assumem que a sua decisão na compra poderia ser influenciada pelo comportamento social de uma empresa;
- 28% dos portugueses estaria disposto a pagar mais por um produto social e ambientalmente responsável (média europeia: 44%);
- Apenas 3% dos portugueses admitem serem activistas da Responsabilidade Social (média europeia: 26%)⁴.

Este assunto tem bastantes pontos de interesse, seja do ponto de vista das empresas, seja do consumidor.

11.4. O caso húngaro

RSE – o que é que significa?

A organização de São Francisco, Negócio para a Responsabilidade Social, define a responsabilidade social empresarial como:

“... alcançar o sucesso comercial honrando os valores éticos e respeitando as pessoas, as comunidades e a natureza... A RSE significa a gestão das expectativas legais, éticas, comerciais e outras que a sociedade tem em relação ao negócio e a tomada de decisões que contrabalancem os desejos de todos os accionistas chave.”

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) tem ainda que ser definida como uma abordagem para o bom comportamento negocial – o que inclui áreas como a gestão do impacto ambiental, administração empresarial ou a maneira como uma organização responde às necessidades de uma comunidade alargada.

A principal barreira para a adopção de princípios de responsabilidade social corporativa consiste na falta de incentivos fiscais. Os gestores estão igualmente preocupados com o custo de implementação dos princípios.

A importância do reforço da RSE é, num sentido mais alargado, vital para os empregados. Ou seja, que os aspectos sociais, as necessidades e interesses dos consumidores e os de outras franjas da sociedade, sejam integrados nas políticas das empresas.

É igualmente importante mencionar que a adopção acrítica da “responsabilidade social” nas éticas negociais pode causar muitos desentendimentos teóricos e práticos dentro do contexto europeu.

A situação húngara

As privatizações que ocorreram na Hungria não visavam converter as empresas possuídas pelo estado em corporações públicas de grande dimensão e com estruturas de posse dispersas.

Tal como na economia europeia, a maioria das empresas húngaras são empresas de pequena e média dimensão, que operam geralmente em grupos com estruturas de posse cruzada complexas. Estas estruturas causam bastantes problemas às agências, e desde que a gestão destas firmas está dependente do accionista maioritário, têm que agir de acordo com as suas decisões e propostas a longo prazo, que nem sempre são tão claras como deviam ser.

Por causa da estrutura piramidal das organizações económicas, elas não conseguem, regra geral, funcionar como intervenientes económicos individuais, o que é a razão pela qual as suas responsabilidades, contabilidades e políticas de negócio em relação aos accionistas, nem sempre são facilmente identificadas.

Após a adesão da Hungria à UE, a legislação em relação à categorização das pequenas e médias empresas já foi alterada por duas vezes. De acordo com essas alterações, 99% das empresas húngaras pertencem à categoria de pequenas e médias empresas. 50% do total dos empregados na Hungria trabalha nessas empresas.

Quando se fala da RSE, temos que ter em conta estes factos e características únicos.

É importante constatar que a maior parte dessas empresas “lutam pela sobrevivência”. Algumas estão-se a desenvolver-se de forma bastante positiva, mas a maioria delas estão a estagnar.

Em vilas e cidades mais pequenas, os directores das pequenas e médias empresas demonstram maior preocupação em relação à RSC e aos seus empregados, do que as que estão sedeadas nas grandes cidades. Encontram-se muito mais dispostas a manter os seus empregados, mesmo que eles tenham problemas com o funcionamento da empresa. Muito mais facilmente apoiam as iniciativas desportivas e culturais.

O *primeiro inquérito* sobre este assunto foi realizado com o apoio do *Ministério da Economia* em 2000. De acordo com os resultados obtidos no inquérito, a responsabilidade social das empresas é geralmente determinada pela vontade dos donos e os valores dos seus membros fundadores. Apesar do facto de muitos gestores estarem conscientes da importância da RSC, o número de empresas que tinham a RSC prevista nos seus documentos de criação era mínima.

Os resultados de um *outro inquérito realizado em 2003*, demonstram que 44% das pessoas entrevistadas não têm confiança nas grandes empresas nacionais e que 54% não consegue confiar nas empresas internacionais a funcionar actualmente na Hungria. De acordo com a opinião de 83% dos entrevistados, as empresas não respeitam a RSC e ainda mais pessoas acreditam que o funcionamento das empresas não é suficientemente claro.

Um grande problema identificado por este inquérito é o de que as actividades da RSC são tidas como uma parte do marketing-comunicação da maioria das empresas, sendo essa a razão pela qual as actividades por elas promovidas não têm qualquer valor real.

Sintetizando os resultados deste inquérito, pode-se dizer que a RSE ainda tem um lugar definido na estrutura corporativa de uma empresa e que o diálogo entre as empresas e a sociedade ainda precisa de melhorar bastante.

O *terceiro inquérito* foi realizado pelo Tarki (um instituto de pesquisa húngaro) em 2005, que é não só o mais recente, como o mais detalhado nesta área. 150 das 500 empresas húngaras mais importantes foram escolhidas, e o resultado apresenta uma imagem bastante clara do estado actual da RSE.

É um dado adquirido que há um número crescente de empresas que gostariam de agir de acordo com as expectativas da RSE. A maior parte delas tenta produzir um relatório não só sobre as suas actividades financeiras, mas também sobre as suas actividades sociais e ambientais, através do qual tentam comunicar com a sociedade. Gostariam igualmente de reorganizar a sua relação com as comunidades locais, os consumidores, os abastecedores, etc.

Contudo, e em comparação com outros países da Europa Central e de Leste, as iniciativas e os programas das empresas húngaras ainda são pobres, os gestores são pouco auto-suficientes e precisam de uma intervenção regulativa e de apoio do estado neste campo, bastante mais do que noutros países. Uma das piores conclusões deste inquérito é que os gestores húngaros pensam que a RSE não se refere a uma nova relação entre os membros da sociedade e as empresas ou a actividades negociais mais responsáveis, mas que se refere apenas às leis e regulamentos que têm que respeitar. 80% dos gestores entrevistados pensam que a RSE seria mais comum se os impostos fossem mais baixos.

11.5. O caso italiano

A responsabilidade das empresas sociais

Por *accountability* entendemos a aceitação da responsabilidade, mas sobretudo a aceitação de um sistema transparente de regras e critérios que garantam a confiança dos utilizadores (V. Meladri):

O conceito de *accountability*, quando integrado num contexto sem fins lucrativos, é bastante complexo na sua aplicação nas empresas, uma vez que as actividades das empresas sem fins lucrativos são maioritariamente influenciadas por uma missão específica e por valores éticos. As missões e os valores dão uma dimensão ética à *accountability*, sublinhando as motivações pessoais dos intervenientes, assim como a sua capacidade de resposta perante acções e resultados.

O conceito de *accountability* inclui a responsabilidade social, definida enquanto sistema de regras através das quais uma empresa actua no mercado, tendo em conta os interesses de um largo grupo de associados, trabalhadores, parceiros empresariais, comunidade e ambiente.

A nível Europeu, a Responsabilidade Social das Empresas, RSE, é definida no Livro Verde de 2001 como “a integração voluntária de preocupações sociais e ecológicas por parte de empresas no seio das suas relações e diversos interesses,”

A urgência da adopção de políticas de responsabilidade social está relacionada com a importância da reputação da empresa e com o acordo necessário entre as organizações e os seus associados. Estas políticas têm vindo a ganhar importância, quer ao nível da escolha do consumidor/utilizador, quer ao nível da escolha de parceiros comerciais e da rede alargada de distribuição, onde a reputação da empresa assume uma grande importância dependendo do respeito que demonstra pelos valores humanos e sociais.

O campo do não lucrativo tem estado sempre relacionado com as necessidades das populações, famílias e comunidades. O uso do princípio da responsabilidade social nas empresas está implícito, se bem que ainda que hoje as empresas apresentem constituições poucos usuais. Na maioria dos casos, a rigidez empresarial ainda não se encontra adaptada, de forma a incluir a representação das necessidades sociais. Esta constituição decorre da complexidade da sociedade actual e do seu ritmo acelerado, assim como da dificuldade das empresas sem fins lucrativos em interpretar e antecipar as dinâmicas sociais e as políticas actuais de forma a implementar as adaptações necessárias.

O futuro das empresas está orientado para a consciência da responsabilidade social, o que se torna uma condição essencial à sobrevivência da própria empresa.

A Responsabilidade Social torna-se, desta forma, um lugar onde o mundo lucrativo e o mundo não lucrativo se encontram. A ligação entre o lucrativo e o não lucrativo é o principal conceito de uma empresa social: por um lado, as empresas lucrativas podem expressar a sua sociabilidade e por outro lado, as empresas sem fins lucrativos podem relacionar-se com as empresas que procuram o lucro. De acordo com Giorgio Fiorentini (universidade de Bocconi): “não podemos separar as pessoas boas das pessoas más, lucro de não lucro; neste sistema o lucro e o não lucro são dois intervenientes semelhantes; deste modo, as pessoas que trabalham em áreas sem fins lucrativos deveriam ser remuneradas graças aos resultados alcançados. Não podemos perpetuar esta ambiguidade”.

A ferramenta mais adequada para demonstrar estas questões e aceder à informação, garantindo a transparência necessária é o Balanço Social. O Balanço Social é uma publicação, um documento autónomo, universal e público, que visa a disseminação de informação relacionada com a empresa. O Balanço Social representa o ideal de missão para empresas sem fins lucrativos; neste campo, o problema está relacionado com a dificuldade em medir os resultados obtidos. O Código Ético é o outro lado do Balanço Social e pode ser definido como: uma Carta Constitucional da empresa, uma carta dos direitos e deveres que definem a responsabilidade ética e social de cada um dos membros de uma organização empresarial.

12. Uma descrição de economia social em cada país

12.1. Uma definição de economia social em cada país

Com base nas diferentes definições relacionadas com economia social providenciadas por cada parceiro, todos concordaram com a seguinte definição de economia social:

Qualquer actividade económica que tenha como base a parceria entre pessoas que partilham interesses comuns, levada a cabo em corpos democráticos e participativos, nos quais as contribuições do trabalho pessoal são tidas como **valorização de capital**. A Economia Social favorece a criação de postos de trabalho assim como diferentes formas de empresas e de emprego que proporcionem resposta à **integração laboral de pessoas** com dificuldades especiais nesse domínio.

12.2. O caso espanhol

As Empresas de economia social integram os seguintes valores:

- Tanto as pessoas como os objectos sociais são considerados uma valorização de capital;
- A organização e cultura da empresa reflectem a integração participativa e a gestão democrática;
- Coincidência entre o interesse comum e o interesse dos membros da empresa;
- Defesa e aplicação dos princípios de Solidariedade e Responsabilidade;
- Auto-gestão e independência em relação às autoridades públicas;
- Aplicação da maior parte das mais valias na prossecução de objectivos que visem o interesse geral, os interesses dos membros da empresa e o desenvolvimento sustentável.

A selecção de todos estes valores implica quer o background quer a forma como as Organizações de Economia Social materializam a Responsabilidade Social:

- Ter como base os princípios da solidariedade e do compromisso das pessoas para com uma cidadania activa, assim como o envolvimento da comunidade;
- Criação de uma melhor qualidade de emprego e de melhores padrões de vida, proporcionando redes de tecidos empresariais inovadoras que incluem novos tipos de empresas e de empregos;

- Desempenham um papel vital no desenvolvimento local e na coesão social;
- São agentes da democracia e da criação de capital social;
- Contribuem para a estabilidade e pluralismo dos mercados económicos.

A Economia Social é uma forma específica de criar empresas que possui caminhos dinâmicos de comportamento, bem como uma presença inquestionável na sociedade.

Modalidades:

Tipos de empresas que são denominadas Empresas de Economia Social em Espanha:

- Cooperativas;
- Empresas em nome individual;
- Instituições Mutualistas;
- Fundações e Associações;
- Centros de Emprego Específicos;
- Empresas de Integração Laboral.

Cooperativas

Uma cooperativa é uma organização empresarial com base em estruturas e procedimentos democráticos.

As suas actividades são desenvolvidas de acordo com princípios cooperativos que são aceites e regulamentados a nível regional, nacional e internacional:

- Adesão aberta e voluntária de parceiros;
- Gestão democrática;
- Participação económica dos parceiros;
- Interesse para a comunidade.

As cooperativas podem ser classificadas de acordo com diferentes critérios:

- Cooperativas de 1º Nível: agrupam pelo menos três parceiros ligados por interesses e compromissos socioeconómicos comuns;
- Cooperativas de 2º Nível: têm pelo menos duas outras cooperativas como parceiros, a fim de reforçar a sua actividade económica; denominam-se “*cooperativas de cooperativas*”.

Do ponto de vista das actividades desenvolvidas, existem vários tipos de cooperativas: cooperativas de trabalho associado; Consumidores e Utilizadores; Serviços; Trabalho Associados; Actividades Agrícolas; Exploração Comum de Terras; Meios de Transporte; Actividades Marítimas; Ensino; Hotelaria; Saúde; Seguros; Crédito; Iniciativas Sociais.

Legislação em vigor no plano nacional

- Decreto Real 136/2002 de 1 de Fevereiro que aprova o registo de Empresas Cooperativas;
- Acto 27/1999 de 16 de Julho sobre Cooperativas,
- Acto 20/1990 de 19 de Dezembro sobre o sistema de impostos das Cooperativas;
- Ordem ECO/280/2003 de 3 de Outubro que estabelece as contribuições dos Depósitos de Fundos de Garantias no crédito cooperativo
- Ordem ECO/3614/2003 de 16 de Dezembro que define os modelos de contabilidade a partir dos quais as cooperativas são criadas.

Este tipo de empresa de economia social é igualmente regulado pela legislação regional em vigor.

Empresas Propriedade dos Trabalhadores

As empresas propriedade dos trabalhadores são empresas onde pelo menos 51% do capital associado pertence aos trabalhadores que prestam os serviços directamente por um período de tempo indefinido.

As características da propriedade dos trabalhadores incluem:

- Uma maioria do capital pertencente a trabalhadores que têm contratos por tempo indeterminado;
- Garantia do capital associado. Nenhum associado pode deter mais de 33.33% do capital, com excepção de entidades públicas e organizações sem fins lucrativos que podem deter uma participação não superior a 50%. É necessário haver consenso entre associados e trabalhadores para a tomada de decisões estratégicas;
- Limite de horas de trabalho. O total de horas de trabalho de cada trabalhador com contrato a tempo indeterminado não pode exceder 15% do total de horas realizadas pelos associados e trabalhadores. No caso de haver menos de 25 empregados, a percentagem sobe para 25%;
- As empresas podem ser limitadas privadas ou limitadas públicas. Para as empresas limitadas privadas, o capital mínimo exigido é de 3,000 €, sendo que para as empresas limitadas públicas o capital é de 60,101 €;
- A preferência na transferência de partilhas/participações realiza-se da seguinte forma: contrato de trabalho a longo prazo, parceiros laborais, detentores de capital, a empresa e por último uma terceira entidade exterior. Estas operações são sempre previamente marcadas.

Legislação em vigor no plano nacional

A preferência na transferência de partilhas/participações é dada, em primeiro lugar, a trabalhadores com contrato de trabalho a tempo indetermi-

nado, parceiros laborais, detentores de capital, empresas e por último a uma terceira entidade exterior. Estas operações são sempre previamente marcadas, obedecendo ainda a uma série de pressupostos legais:

- Acto 4/1997 de 24 de Março para Empresas propriedade dos trabalhadores. De forma a colmatar algumas das questões que podem surgir no reforço deste acto, é possível referir o texto revisto do Acto das Cooperativas de 28 de Dezembro, assim como o Acto 2/1995 de 23 de Março sobre as Companhias Empresas Limitadas;
- Decreto Real 2114 de 2 de Dezembro de 1998, que regula o Registo Administrativos das Empresas propriedade dos trabalhadores.

Este tipo de empresa de economia social é igualmente regulado pela legislação regional em vigor.

Instituições Mutualistas

As Instituições Mutualistas são empresas sem fins lucrativos, com uma estrutura e gestão democráticas, que levam a cabo actividades de seguros de forma voluntária e solidária, de forma complementar ao sistema público de Segurança Social. É uma maneira democrática de gestão, na qual o decisor político se encontra com a plataforma seguradora, resultando em prémios garantidos por todos os seguradores. Neste caso, há uma relação estatutária em vez de uma contratual.

Outras características das instituições mutualistas são:

- Participação democrática de todos os seus associados nos corpos que administram a mutualidade;
- Direitos e deveres iguais dos associados, sem discriminação do prémio ou taxa paga pelo seguro, assim como pelo sistema de segurança social;
- distribuição das mais valias de ordem económica de acordo com dois objectivos: a criação de propriedades negociais mutualistas próprias para serem usadas enquanto garantia face aos compromissos assumidos e a distribuição dos lucros obtidos entre todos os associados;
- Competência exclusiva das Comunidades Autónomas.

Este tipo de empresa de economia social é igualmente regulada pela legislação regional em vigor.

Fundações e Associações

- As Associações são grupos de pessoas que se reúnem para alcançar um objectivo específico.

Legislação Nacional

- Decreto Real 1740/2003 de 19 de Dezembro, sobre os procedimentos relacionados com as associações de utilidade pública;
- Decreto Real 1497/2003 de 28 de Novembro, no qual são definidas as Regras do Registo Nacional de Associações, assim como as suas relações com os registos de outras associações
- Lei Orgânica 1/2002 de 22 de Fevereiro, que regula o Direito de Associação.

Este tipo de instituição também é regulada pela legislação regional em vigor.

- A **Fundação** é uma pessoa legal, i.e., um ser ou entidade com direitos e deveres, dedicada à caridade, ensino, etc, que segue as directrizes da pessoa que a criou. Em alguns países costuma ser o veículo preferencial para ir de encontro aos objectivos que não se distinguem daqueles que as associações defendem noutros países. Contudo, de um ponto de vista legal, as fundações formam um grupo bastante mais homogéneo do que as associações: a sua principal diferença reside na sua vocação tendencialmente privada. Nas fundações laborais, a responsabilidade social é sempre um fim em si próprio, o que acaba por caracterizar a Economia Social, por oposição ao que acontece nas empresas convencionais. O diálogo social e a co-responsabilidade entre empresários e trabalhadores, tendo como base o compromisso, acaba por ser a forma de encontrar soluções que respeitem os interesses de cada grupo e o balanço entre economia e aspectos sociais.

Legislação em vigor efectiva a nível nacional

- Acto 50/2002 de 26 de Dezembro sobre as Fundações;
- Acto 49/2002 de 23 de Dezembro, relacionado com o sistema de impostos das organizações sem fins lucrativos e incentivos fiscais para o patrocínio;
- Decreto Real 776/1998 de 30 de Abril, através do qual o Plano de Responsabilidade Geral e os padrões de divulgação do orçamento das Organizações sem fins lucrativos foram criados;
- Decreto Real 284/1996, através do qual foi criado a nível estatal o Registo de Fundações

Centros de Emprego Especiais

Empresas cujo principal objectivo consiste na promoção de emprego para trabalhadores com deficiências. Tentam dar possibilidades económicas e de participação no mercado de trabalho a pessoas com deficiências, através do seu compromisso para com os grupos que têm menos oportunidades.

Há actualmente duas possibilidades de integração para pessoas com deficiências: Integração directa no mercado de trabalho comum e a integração

num mercado protegido através dos centros de emprego especiais. Quer as empresas públicas, quer as privadas, que são constituídas pelo menos por 50 pessoas devem integrar pessoas com deficiência em percentagem não inferior a 2% do número total de trabalhadores . que sejam pessoas com deficiências. A Administração Pública deve reservar 5% nas suas vagas para funcionários públicos e pessoal. Dado o baixo impacto da percentagem estipulada em 2000, surgiu a possibilidade de medidas alternativas, tais como a possibilidade da contratação de bens e pessoas dos centros de emprego especiais.

O seu pessoal é constituído pelo número máximo de pessoas com deficiências de acordo com a sua capacidade de produção; Este número nunca pode ser inferior a 70% do número total de trabalhadores.

Para além de facilitar postos de trabalho remunerados para estas pessoas, os Centros de Emprego Especiais asseguram formação e apoio constante às suas vidas pessoais e sociais, assim como a promoção da sua transição para empresas normais.

Para a criação dos Centros de Emprego Especiais é necessário um estudo de viabilidade económica a fim de verificar se o projecto é viável, embora seja preciso ter em conta outros pré-requisitos:

- Ter trabalhadores que certifiquem um grau de deficiência igual ou superior a 33%, ou que prestarão serviços na organização do centro, elaborando uma declaração em que fique expresso que o centro conta com aqueles trabalhadores;
- Certificar que o empresário pode dirigir um centro;
- Compromisso expresso de formação de trabalhadores com deficiências;
- Registar o Centro na Direcção Geral para o Registo de Relações de Emprego e Trabalho.

Legislação em vigor a nível nacional

- Decreto Real 209/2004 de 20 de Fevereiro, pelo qual os problemas laborais são regulados, como uma medida de promoção do emprego de pessoas com deficiência;
- Acto 13/1982 de 7 de Abril, sobre a integração social de pessoas com deficiência;
- Decreto Real 27/2000 de 14 de Janeiro, pelo qual foram criadas medidas alternativas de natureza excepcional, de forma cumprir-se a taxa de 2% reservada a trabalhadores com deficiência em empresas com mais de 50 funcionários.
- Ordem de 24 de Julho, através da qual foi criado o procedimento administrativo que define as medidas alternativas excepcionais que complementam a quota de 2% de trabalhadores com deficiências nas empresas que empreguem pelo menos 50 pessoas, regulamentado posteriormente pelo Decreto Real 27/2000;

- Decreto Real 2273/1985 de 4 de Dezembro, que regula os Centros de Emprego Especiais para pessoas com deficiência;
- Decreto Real 1368/1985 de 17 de Julho, que regulamenta as relações laborais de pessoas com deficiência que trabalhem em centros de emprego especiais;

Este tipo de instituição é igualmente regulado pela legislação regional.

Empresas de Integração Laboral

As empresas de integração laboral definem-se enquanto estruturas de aprendizagem, de formato comercial, cujo objectivo é criar condições de acesso ao emprego para os grupos mais desfavorecidos. Isto concretiza-se através do desenvolvimento de actividades produtivas, pelos processos de integração definidos, que estabeleçam relações laborais convencionais. Além de enaltecer os lucros económicos, é importante destacar a existência de lucros sociais, uma vez que os beneficiários tendem a ser sujeitos passivos e pessoas dependentes, passando a oferecer à sociedade tudo o que anteriormente lhes era negado.

Têm, geralmente, de ser atravessadas diferentes fases dno caminho da integração laboral:

1. Serviço de recepção e aconselhamento: a situação da pessoa é diagnosticada;
2. Plano de trabalho personalizado;
3. Workshops preparatórios do trabalho que visam relembrar os requisitos necessários;
4. Workshops de especialização laboral: aperfeiçoamento de conhecimentos e competências;
5. Empresas de integração laboral: onde as pessoas põem em prática os conhecimentos adquiridos nas fases anteriores;
6. Acesso ao mercado de trabalho normal.

Legislação em vigor a nível nacional

Disposição Adicional n. 9 do Acto 12/2001 de 9 de Julho, sobre as medidas urgentes das Reformas do Mercado Laboral para uma Melhor Qualidade de Emprego.

Este tipo de instituição é igualmente regulado pela legislação regional em vigor.

12.3. O caso português

Não existe um consenso sobre o conceito de economia social. Sendo um conceito recente, tem-se revelado difícil e complexo tomar medidas. Não

havendo consenso em relação ao conceito de economia social, são levantadas dificuldades quando temos que considerar todas as variáveis envolvidas.

Este texto não pretende fazer uma abordagem intensiva sobre o assunto, constituindo apenas uma breve análise do conceito de análise social e da dimensão que ele assume em Portugal.

A economia social refere-se à produção de bens e/ou serviços sem o objectivo primário de fazer lucro. Em parte do sector da economia social não há uma apropriação privada dos lucros, uma vez que eles são reinvestidos de forma a cumprir a missão da organização. A eficácia económica não está orientada para a obtenção máxima de lucro, mas para atingir metas sociais e a mobilização de oportunidades sociais.

A sua formação está frequentemente associada aos interesses comuns que levam à junção de um grupo de cidadãos organizados de forma informal.

A economia social pode associar os recursos do mercado com o financiamento público, assim como com recursos não monetários que provêm da sociedade civil.

Podemos classificar as empresas de economia social no todo das organizações onde a produção é distinta da economia pública e da economia de lucro privada.

Têm igualmente uma gestão participada e democrática. Quando nos referimos a este tipo de gestão, significa que cada um dos seus membros tem direito a voto. O processo de votação não está associado ao capital investido por cada um dos parceiros. Algumas das empresas sociais podem igualmente garantir a prestação de serviços aos parceiros, através de uma remuneração limitada e uma redistribuição dos lucros.

Embora estas organizações surjam de iniciativas privadas, as suas actividades são dirigidas à esfera pública.

É possível encontrar empresas que actualmente não apresentem interesses sociais, apesar de os terem apresentado aquando da sua criação (como é o caso de empresas criadas por pessoas desempregadas). Contudo, ainda é possível encontrar resposta para a integração de pessoas com dificuldades de entrada no mercado de trabalho no contexto da economia social.

Podemos igualmente encontrar algumas empresas que apresentem propósitos sociais e cuja responsabilidade social também possa ser incluída na área da economia social.

Todas estas variáveis tornam o conceito bastante complexo e difícil de definir.

É importante afirmar que é bastante difícil encontrar empresas de economia social que reúnam todas as características mencionadas. Estas são apenas algumas das características que podemos encontrar em algumas empresas. O problema reside na falta de indicadores oficiais que nos permitam avaliar a dimensão real da economia social de forma eficaz.

Podemos encontrar outros conceitos que se referem a economia social – terceiro sector; sector sem fins lucrativos; economia solidária – embora estes conceitos também possam estar sujeitos a muito debate.

Em Portugal, não existem as tipologias jurídicas específicas, onde podemos incluir o sector da economia social. Contudo, podemos fazer uma abordagem (de) onde há uma maior probabilidade de encontrar instituições de economia social. Mais do que as características jurídicas, assumimos que é bastante mais importante centrarmo-nos no objecto social das instituições, se bem que não tenhamos qualquer tipo de instrumentos para avaliar esta dimensão!

Só há um tipo de instituições, que é correcto afirmar, que fazem parte da economia social. São as IPSS's (*Instituições Particulares de Solidariedade Social*). Estas instituições têm objectivos sociais e são reconhecidas pela sua utilidade pública. O seu trabalho encontra-se principalmente vocacionado para a prestação de serviços aos grupos em risco de exclusão ou para alguns grupos vulneráveis – crianças, idosos, pessoas com deficiências ou doenças mentais, etc. As instituições mais importantes que podemos incluir neste grupo são as “Misericórdias”, representadas pela “União das Misericórdias”. Encontram-se um pouco por todo o país, sendo que a maior parte delas foram criadas pela Igreja Católica. Há cerca de 400 Misericórdias, empregando aproximadamente 40,000 pessoas.

No sector sem fins lucrativos, podemos igualmente encontrar outros tipos de instituições que podem ser incluídas no sector da economia social. Referimo-nos a elas em geral como **associações**, mas devemos destacar que nem todas elas devem ser incluídas nesse sector⁵.

As associações são criadas voluntariamente pela sociedade civil. Algumas continuam a funcionar de forma voluntária através de financiamentos que lhes são assegurados pelos associados ou pelo financiamento municipal específico para o associativismo. Durante as últimas duas décadas tem-se verificado um crescimento no desenvolvimento das associações locais. Encontram-se agora profissionalizadas e fazem a sua intervenção em áreas geográficas específicas ou em grupos em risco de exclusão. Dependem de financiamentos nacionais e europeus. Neste contexto podemos igualmente incluir as associações de cultura e lazer, assim como algumas associações preocupadas com áreas específicas como o ambiente, os direitos civis, etc.

Há ainda outros tipos de associações que podem ser incluídas na economia social, como são os casos das mutualidades e dos sindicatos. As mutualidades também partilham um espírito de solidariedade entre os associados, ao passo que os sindicatos prestam apoio aos trabalhadores e podem ser vitais no assegurar da responsabilidade das empresas, assim como no garantir da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Algumas **cooperativas** também podem ser incluídas neste sector, embora não se deva generalizar. As cooperativas são criadas pelos interesses comuns

dos cooperadores e os resultados financeiros das suas actividades são distribuídos por todos os seus cooperantes. Embora haja algumas cooperativas – como por exemplo as cooperativas de educação, que apoiam pessoas com deficiências (CERCIs) – que possam ser incluídas no sector da economia social, há outras cujos objectivos sociais se aproximam bastante das das empresas normais. Em 2004 havia 3,144 cooperativas⁶ em Portugal.

Há igualmente algumas **medidas públicas** que podem ser incluídas no sector da economia social, como é o caso da “ILEs – Iniciativas Locais de Emprego” e as “Empresas de Inserção”. São ambas suportadas pelo “IEFP” – “Instituto do Emprego e Formação Profissional”. Estas duas medidas aplicam-se a 2% dos desempregados em Portugal.

As ILEs são projectos que promovem as economias locais e que são desenvolvidos por pessoas desempregadas. De Janeiro a Novembro de 2005 houve 3,261 beneficiários⁷.

As Empresas de Inserção foram criadas para combater a pobreza e a exclusão social através da integração profissional dessas pessoas. Contudo, os beneficiários apenas podem pertencer às empresas durante vinte e quatro meses, tal como é previamente acordado no contracto de trabalho. Esta é a razão pela qual não há consenso na inclusão destas pessoas na economia social. O que é que acontece aos beneficiários após o período contratual? Esta é apenas uma das muitas questões que se levantam com esta medida. De Janeiro a Novembro de 2005 houve 5,787 beneficiários das Empresas de Integração⁸.

Uma parte importante da economia social não pode ser incluída em instituições específicas, uma vez que pertence ao sector do voluntariado não organizado. Por se desconhecer o seu impacto real, não o podemos incluir aqui.

Tal como foi previamente mencionado, toda esta análise depende dos objectivos sociais das instituições ou empresas, uma vez que é possível encontrar empresas que tenham lucros e que seja esse o seu objectivo, mas que tenham igualmente importantes responsabilidades sociais, não podendo, portanto, ser excluídas da economia social.

Os números: um ponto de vista estatístico

Embora não estejamos capazes de compreender a dimensão real da economia social, somos capazes de fazer algumas abordagens com base em informação recente.

Um estudo recente sobre o sector não lucrativo demonstra que a sociedade civil representa em Portugal⁹:

- 5,2€ centenas de milhões de despesa;
- 4,2% do PIB
- Há 227,292 trabalhadores a tempo inteiro dos quais:
- 159,950 são trabalhadores remunerados;

- 67,342 são voluntários a tempo inteiro;
- Representam 4,2% da população economicamente activa.

A força de trabalho da sociedade civil representa oito vezes mais do que a da maior empresa portuguesa (SONAE), e emprega mais do que a totalidade do sector dos transportes. Os serviços sociais representam quase 50% da totalidade das organizações, sendo que os voluntários representam 29% da força de trabalho deste sector.

As realidades dos países que fizeram parte deste estudo eram bastante distintas. Contudo Espanha, Portugal e Itália apresentam algumas semelhanças, como por exemplo os números da força de trabalho deste sector (a rondar os 4%), ao passo que a Hungria tem apenas 1,1% da sua força de trabalho na sociedade civil.

Embora os dados sobre o sector não-lucrativo não demonstrem a realidade total do sector da economia social, pensamos que este é apenas o início da compreensão da sua importância.

12.4. O caso húngaro

Principais características da economia social

As organizações sem fins lucrativos que lidam com as questões laborais têm muito mais sensibilidade do que os intervenientes normais; eles são, por conseguinte, capazes resumir de uma forma muito mais eficaz todas as necessidades dos empregados, assim como as ofertas dos empregadores.

Os principais grupos alvo são:

- desempregados de longa duração;
- mulheres que regressam ao trabalho depois do parto ou de cuidados com outros parentes;
- jovens que entram no mercado de trabalho;
- ciganos;
- pessoas com deficiência;

O objectivo da economia social é ajudar os grupos alvo a (re)entrarem no mercado de trabalho com sucesso.

Muitas das pessoas desempregadas pertencem a grupos desprivilegiados. Uma das maneiras de os ajudar pode ser através do apoio às iniciativas de emprego promovidas pelas organizações sem fins lucrativos, conseguindo assim criar postos de trabalho fora do mercado de trabalho normal.

As instituições de economia social são importantes enquanto ferramentas para a comunicação da inclusão social. Uma das razões é a da criação de

oportunidades de emprego para grupos desprivilegiados. A outra razão consiste na utilidade social, uma vez que oferecem serviços gratuitos às classes sociais mais baixas. Estas são as razões pelas quais constituem ferramentas importantes para a integração social.

A essência da economia social reside na organização de casas de apoio e serviços para serem utilizados por indivíduos que fazem parte de um mercado de trabalho onde se espera a criação de 3 milhões de postos de trabalho (Comissão Europeia, 1994).

Uma definição clássica descreve a economia social como uma ligação entre os serviços pessoais disponíveis para o uso das casas de apoio e dos indivíduos, as necessidades não satisfeitas da sociedade e os recursos humanos não utilizados. Em muitos países da UE, nos quais se inclui a Hungria, a economia social é igualmente descrita como terceiro sector ou sector não lucrativo.

O sector não lucrativo aparece entre os empresários, os accionistas individuais e os serviços sociais, trabalhando nestas mesmas áreas. Estes serviços têm que se adaptar às evidentes mudanças de mercado.

É importante analisar os pontos que se seguem de forma a podermos compreender os programas de emprego desenvolvidos pelas ONG's que funcionam no mercado de trabalho primário:

- A capacidade de poupar dinheiro;
- A existência de um mercado estável;
- A existência do período de tempo necessário para adquirir experiência e conhecimento necessários;
- Dar continuidade ao desenvolvimento e crescimento até a um nível lucrativo.

Considerando tudo isto, existem, até ao momento, poucas organizações na Hungria com capacidade de operarem constantemente e de forma estável na economia social. Contudo, a situação deverá mudar no futuro, visto que a economia social irá, seguramente, melhorar e enaltecendo o trabalho das empresas.

O facto é que, na Hungria, existe uma enorme necessidade deste tipo de iniciativas de emprego que vão ao encontro das necessidades não satisfeitas da sociedade e dos recursos humanos não utilizados a nível local. Apenas as empresas sem fins lucrativos concordam e conseguem preencher os espaços vazios do mercado de trabalho, através da criação de empregos para desempregados de longa duração e pessoas desprotegidas. Os intervenientes habituais não podem sequer pensar em obter lucro para apoiar outras pessoas. Esta atitude seria considerada como um desperdício do seu dinheiro. Podem existir diferentes métodos, mas apenas um objectivo comum: aumentar as

baixas taxas de emprego na Hungria. Aplicar o princípio de “trabalho em vez de auxílios” pode ser fácil para a maioria das pessoas que se encontram fora do sistema primário de apoios sociais. Mas isto acontece apenas de um forma: nos programas de emprego apoiados por organizações sem fins lucrativos. Mas para que isto se concretize são consideradas diferentes variáveis: nível de educação baixo, fracas habilitações laborais, ausência de motivação do desempregado e ser, aparentemente, um membro inactivo da sociedade. O mercado de trabalho não está, geralmente, à procura deste tipo de recurso humano. A integração destas pessoas no mercado de trabalho deverá ser feita com um emprego a tempo inteiro, se bem que as estruturas organizacionais e as condições de emprego devam ser melhoradas.

Economia Social na Hungria

1.) O sector sem fins lucrativos como empregador

Desde 1993 o número de pessoas empregadas nesta área tem vindo a aumentar. Em 1993 apenas 50,000 pessoas trabalhavam no sector sem fins lucrativos. Em 1998 este número aumentara para perto de 80,000 pessoas. Este aumento mostra um desempenho fantástico quando comparado com as médias negativas do mercado de trabalho. Isto, mesmo que 80,000 pessoas representem apenas 2,1% de toda a população activa.

2.) As empresas sem fins lucrativos instaladas no mercado de trabalho

Existem 4 organizações de suporte na Hungria que são especialistas em projectos direccionados para o mercado de trabalho, desempenhando ainda um papel fundamental na criação de ONG's. Estas organizações são: A Fundação Nacional de Emprego, a Fundação do Serviço de Apoio Social, a Fundação “ Para Empresas Sem Fins Lucrativos nas Esferas do Apoio Social” e a “Fundação da Autonomia”. A FNE trabalha na obtenção de capital, a Fundação “ Para Empresas Sem Fins Lucrativos nas Esferas do Apoio Social” desenvolve essencialmente trabalho em rede, sendo que a “Fundação da Autonomia” trabalha com vista ao desenvolvimento das comunidades locais.

A FNE

A FNE tem como objectivo criar postos de trabalho e garantias de sobrevivência a todos os desempregados que não têm quaisquer possibilidades de competir no mercado de trabalho (primário), através do apoio a projectos direccionados para o emprego por parte de ONGs.

Entre os anos 1992 e 1999, a FNE gastou 2250 milhões HUF no apoio a estes projectos. Este valor representa 30% do orçamento total da FNE.

A grande conclusão que se retira do projecto de empregos desenvolvidos pela FNE é que: existem na Hungria ONG's que, caso recebam os necessários apoios financeiros e profissionais, estão dispostas a levar a cabo a difícil e complexa tarefa de (re)integrar as pessoas desempregadas mais desprivilegiadas no mercado de trabalho. E afirmamos que a maioria da ONG's fá-lo com sucesso!

A Fundação do Serviço de Apoio Social

O número de trabalhadores na fundação ronda os 450 – 500, sendo esse o número de pessoas que a fundação ajuda directamente. Além destas, existem entre 800 a 1000 pessoas que a fundação apoia através de outras organizações e instituições.

Através da experiência, os peritos da fundação aprenderam que só é possível criar emprego de longa duração (de acordo com os princípios organizacionais sem fins lucrativos), se for respeitado um número restrito de condições.

Por outro lado, existem áreas definidas pela legislação e instituições alternativas onde as organizações podem encontrar formas de trabalhar permanentemente.

A Fundação “ Para Empresas Sem Fins Lucrativos nas Esferas do Apoio Social”

A fundação foi criada em 1992 com o objectivo de apoiar o máximo possível de associações de apoio aos desempregados possível, de modo a que estas alcancem os seus objectivos e sejam bem sucedidas, utilizando os seus próprios meios na luta contra o desemprego.

A principal ideia desta fundação consiste na convicção que, no momento actual, o combate ao desemprego deve ser feito no seio do mercado de trabalho e não através de uma economia exterior a ele. Por exemplo: as camadas mais pobres e necessitadas da sociedade deveriam ser apoiadas na concessão de serviços de baixo custo que geralmente não podem pagar. A fundação tentou pôr em prática esta ideia criando oportunidades de emprego para desempregados e alcoólicos. Ambos os grupos envolveram pessoas com altos níveis de qualificação das mais diversas profissões.

Fundação da Autonomia

A actividade da Fundação da Autonomia pode ser dividida em 4 áreas principais, de acordo com a presente situação:

1. Programa para Pobres e Ciganos;
2. Manutenção de Programas de Desenvolvimento;
3. Programa da Sociedade Civil;
4. Outros Programas;

Os programas da fundação apoiam os grupos organizados e registados de ciganos, assim como outros grupos étnicos, a fim de promover o crescimento da sua autonomia na sociedade. O apoio só é dado a organizações locais já existentes com vista à criação de oportunidades de trabalho (que não é o mesmo que criar postos de trabalho).

Até agora, estão inscritos cerca de 5000 participantes nestes programas da fundação.

Economia social na região central e leste da Hungria - Inquérito¹⁰

Organizações que participaram no inquérito

O número de organizações preocupadas com a economia social pode ser calculado através da informação das listas parciais. Número esse que deve andar entre as 250 e as 500 organizações.

Foram examinadas um total de 301 organizações, sendo que todas elas trabalham no campo do emprego.

O sector sem fins lucrativos como empregador

O número de pessoas empregadas no sector sem fins lucrativos rondava as 50000 pessoas em 1993, sendo que em 2003 já tinha atingido as 87000.

Este número representa 2.2% de todos os empregados no país (na UE esta taxa é bastante mais elevada: 9-10%).

Entre 1993 e 2003 houve um crescimento de 2/3 no número de empregados a tempo inteiro. Durante este período, o mercado de trabalho primário sofreu um decréscimo nas taxas de emprego.

Actividade e serviços na economia social

A União Europeia publicou uma lista com as actividades em que pretendia um aumento na criação dos postos de trabalho, sendo eles:

- grupos de actividades;
- serviços pessoais;
- organização de programas de lazer e cultura;
- protecção ambiental, serviços/manutenção, reorganização das estruturas de transportes.

Serviços examinados no inquérito

*a) Serviços Pessoais**

- assistência domiciliária a idosos (o que abrangia 13.3% das organizações analisadas) e para pessoas com deficiência mental (15%);
- actividades domésticas: cozinhar, lavagem da roupa, passagem a ferro, limpeza;

- apoio às crianças;
- aulas de apoio a crianças com dificuldades de aprendizagem (22% já tinham este projecto em prática e 80% pensam que é importante);
- organização de actividades de lazer e desporto para jovens problemáticos (40% já tinham este projecto em prática, 10% pensam que é importante e 30% recusaram-se a adoptá-lo);
- casas de segurança, vigilância nocturna (1.3% já o tinham posto em prática e 80% recusaram-se terminantemente);
- trabalho em lojas em áreas rurais e em áreas afastadas dos centros urbanos;
- entrega ao domicílio de produtos e bens alimentares.

b) *Serviços audio-visuais, introduzindo as novas tecnologias da informação e comunicação* (15%)

c) *Organização de programas de lazer e cultura, manutenção das tradições* (63%)

d) *Protecção ambiental*

- reconstrução de edifícios antigos (9,6%);
- reorganização da rede de transportes locais;
- reciclagem;
- protecção de reservas ecológicas (12.3%);
- limpeza de esgotos públicos;
- monitorização da manutenção dos padrões de qualidade.

A situação laboral na Hungria

A crescente evolução económica que se tem vindo a verificar desde 1997 não envolveu a expansão do emprego e a criação de novos postos de trabalho (o crescimento do PIB foi de 4-5%, ao passo que o crescimento do número de empregados foi de 1-2%).

A taxa de ocupação na Hungria é baixa: 56,6% quando comparada com a média dos 15: 64,3%, sendo que nos dez novos países que aderiram em 2004 é de 55,9%.

A taxa de desemprego é baixa, mesmo tendo em conta o alto número de pessoas inactivas.

O ideal deveria ser uma solução de emprego que abrangesse entre 600 a 700 mil pessoas, a maioria das quais desprivilegiadas. Estes números envolvem os seguintes grupos:

- pessoas com deficiência;
- minorias étnicas;
- jovens;
- mães com crianças pequenas;
- pessoas idosas com idades acima dos 55;

- pessoas com baixas qualificações educativas ou sem educação;
- pessoas residentes nas regiões menos desenvolvidas.

Conclusão

Ainda hoje a economia social é uma actividade em evolução, se bem que diversas organizações se inibam de criar novas actividades. Mesmo que considerem alguns dos serviços essenciais, ainda não sentem a necessidade de os organizar e implementar.

O estatuto da economia social varia de acordo com as diferentes regiões da Hungria.

12.5. O caso italiano

Uma definição de economia social

As empresas sem fins lucrativos são empresas privadas de distribuição e/ou produção que visam a satisfação de necessidades sociais importantes, tendo propósitos tendencialmente caritativos, culturais, recreativos, desportivos, etc.

O alargamento do campo de acção constitui um propósito instrumental secundário ao propósito social, o que por vezes permite a conquista de autonomia económica.

As empresas sem fins lucrativos têm as seguintes características:

- São sujeitos económicos privados;
- São constituídos por uma acção formal;
- Têm como base o princípio da auto-gestão;
- São caracterizadas pela ausência da distribuição dos lucros;
- São financiadas por benfeitores que nada esperam receber em relação aos investimentos feitos;
- Baseiam-se numa relação de confiança para com a comunidade, quer pelos serviços oferecidos, quer pelos fundos recebidos.

As empresas sem fins lucrativos possuem as mesmas características das empresas normais: unidade, autonomia, durabilidade e dinamismo. Combinam uma vocação social com uma natureza empresarial em contextos como o actual, que se caracteriza por uma crise do financiamento público, um crescimento do tempo livre e a existência de novas situações de desconforto num mercado onde o protagonista é a constante mudança entre empresas de lucro e empresas sem fins lucrativos.

Por último, as empresas sem fins lucrativos distinguem-se:

- das *empresas de lucro*, uma vez que o seu objectivo primário não são os ganhos económicos;
- das *empresas públicas*, uma vez que não são agências públicas;
- das *famílias*, pois não são institutos naturais.

Diferentes topologias de economia social: (um) ponto de vista jurídico

Em Itália, o campo das empresas sem fins lucrativos é altamente heterogéneo e a lei dificilmente se aplica a todas as tipologias: o mundo sem fins lucrativos é geralmente caracterizado pelos seus objectivos e só depois pela sua organização.

Através do Código Civil, é possível delinear 4 categorias de empresas sem fins lucrativos:

1. Associações reconhecidas;
2. Fundações reconhecidas;
3. Associações e fundações não reconhecidas;
4. Comités.

As **associações reconhecidas** possuem um alvará aprovado pela autoridade governamental que regula os direitos e deveres das associações, os objectivos sociais e as regras administrativas.

As **fundações reconhecidas** são organizações privadas que visam produzir bens específicos ou serviços públicos; estão fundadas sobre um património e um alvará, possuem auto-gestão e não têm distribuição de lucros.

A privatização dos bancos públicos criou algumas fundações que se transformaram em novas sociedades com desígnios públicos, mas que não podem exercer actividades bancárias de forma directa.

As **associações e fundações não reconhecidas** não possuem personalidade independente e legal; a autoridade governamental não as reconhece; os seus representantes encontram-se bastante limitados em relação ao assumir de compromissos ou a danos no seu património.

Os **Comités** são caracterizados pelo factor temporal e pela sua variabilidade, sendo frequentemente usados para encontros ocasionais com objectivos científicos, culturais, de congressos, etc.

Há mais organizações sem fins lucrativos, tais como:

- Organizações de serviços voluntários;
- Cooperativas sociais;
- Organizações não-governamentais;
- Associações de promoção social;

- Agências eclesíásticas católicas e agências religiosas de outras confissões religiosas;
- Agências de apoio;
- Outras tipologias especiais.

Detalhadamente:

As **organizações de serviços voluntários** são sujeitos colectivos que usam de forma vantajosa o compromisso pessoal, espontâneo e voluntário dos seus associados. As organizações reúnem os seus recursos através do contributo dos associados, do Estado, de organismos internacionais, doações, etc.

As **cooperativas sociais** são associações de pessoas independentes, que se juntaram de forma a satisfazer as suas necessidades económicas, sociais e culturais com base em valores como a auto-suficiência, auto-responsabilidade, democracia, igualdade, justiça e solidariedade.

Há três tipos de cooperativas:

- cooperativas sociais (A), com uma missão caritativa;
- cooperativas de produção e de postos de trabalho (B), que promovem a inserção de pessoas desprivilegiadas . Realizam actividades nos campos do comércio, indústria, agricultura, artesanato... encorajando os processos de integração das pessoas em desvantagem.
- cooperativas sociais mistas, com uma mistura das características das duas anteriores.

As **Organizações não-governamentais** têm o objectivo de promover actividades sem fins lucrativos em cooperação com países subdesenvolvidos.

As **associações de promoção social** incluem grupos, movimentos, associações e federações que desenvolvem actividades sociais, que visam beneficiar os seus associados ou outros, sem quaisquer fins lucrativos.

As **instituições de cuidado público** podem ser reconhecidas por lei ou decreto presidencial.

As **agências de apoio** pertencem a sindicatos e ao mundo laboral; o seu trabalho é gratuito e consiste na informação, cuidado e protecção dos trabalhadores e dos reformados, alertando para os deveres dos empregados, promovendo iniciativas de formação, condições de saúde e segurança no trabalho...

As outras tipologias incluem as agências de apoio e integração social para pessoas com deficiências, toxicodependentes, etc. Inclui igualmente agências em campos de acção tão distintos como a animação, programas, formação profissional, adopção de crianças estrangeiras, protecção civil, saúde e muito mais.

Perspectiva social

O campo das empresas sem fins lucrativos tem, em Itália, uma dimensão limitada, estando contudo em franco crescimento. Pese embora sejamos um país com uma segurança social fraca e onde a administração pública se descarta cada vez mais de prestar serviços sociais.

No total, o número de organizações activas é quase metade do das empresas de lucro que trabalham no mesmo ramo; emprega 4 milhões de pessoas, o que representa 17% da população activa e 10% da população em idade laboral.

O campo do sector não lucrativo representa uma ocupação social; apresenta-se ainda dividido entre *grandes organizações* que geram emprego, e um número elevado de *agências de pequena dimensão*, que têm falta de empregados e que defendem valores como a participação voluntária, a solidariedade e a democracia.

As 200,000 empresas sem fins lucrativos podem ser divididas em cinco grupos, tendo cada qual as suas próprias características:

1. O *Serviço Voluntário e sem fins lucrativos* representa aproximadamente 6% do total em Itália;

2. As *Associações de promoção social* trabalham nos campos da cultura, desporto, lazer e político; é o grupo mais numeroso e são apoiados por fundos privados, oriundos maioritariamente de associações;

3. As *Empresas de serviços profissionais sem fins lucrativos*, com poucos voluntários, representam um grupo altamente profissional;

4. As *Empresas de bem-estar territorial sem fins lucrativos* é o grupo onde o financiamento público é mais evidente e operam principalmente nos serviços sanitários, protecção civil, ambiente, segurança social e formação profissional.

O financiamento público incide especialmente na prestação de serviços a pessoas em situações de desvantagem, ao passo que as organizações mais independentes oferecem serviços a pessoas que vivem em situações normais.

A Itália é o país com o maior número de financiamento privado, mas mostra a mais baixa relação entre as doações e o rendimento no campo (3,3% contra uma média de 12,5%). Os campos relacionados com as doações têm que ver principalmente com os da pesquisa médica e saúde, logo seguidos pelas actividades religiosas e iniciativas de caridade para com os países sub-desenvolvidos.

As doações estão relacionadas com alguns factores pessoais e sociais, tais como:

- ser mulher;
- ser empregado;

- pertencer a uma classe média e ter um emprego independente;
- ter um nível alto de educação;
- viver em zonas territorialmente ricas.

Os números: um ponto de vista estatístico

Algumas estatísticas podem ser úteis para a compreensão da dimensão do fenómeno não lucrativo e a sua divisão em termos de actividades promovidas e serviços.

Em 2001, o ISTAT (Instituto Nacional de Estatísticas) levou a cabo um censo das associações não reconhecidas: existiam 140,746 no campo social, o que representa 63,6% do total, sendo que havia 356,000 trabalhadores remunerados.

As associações reconhecidas eram 31,313, o que equivale a 27,7% do sector não lucro, com 291,484 trabalhadores remunerados, o que representa 28,9% neste campo.

Em 1999, e de acordo com o ISTAT, havia 3,008 fundações, o que representava 1,4% do total, com especial concentração no Norte. Embora estejam em crescimento, as fundações são um fenómeno relativamente novo: 70% das fundações surgiram durante os anos 80. Entre os campos de intervenção estão o da cultura, desporto e recreação (27,5%); a área da caridade (25,5%); a educação e a pesquisa (23,5%).

Havia 3,883 comités, que equivaliam a 1,7% do total, ao passo que havia 4,250 cooperativas sociais, empregando 250,000 trabalhadores, dos quais 100,000 eram remunerados, 11,000 voluntários e 127,500 associados.

Um estudo de 2004 do ISFOL (Instituto para a formação dos trabalhadores) torna claro que:

- Há mais mulheres empregadas do que homens nas empresas sociais (64,6%);
- O pessoal empregado tem tendencialmente um nível educacional médio-alto ou alto (45,9% tem o 12º ano, ao passo que 27,8% são licenciados);
- Entre os contrastes mais evidentes, o de “coordenação e colaboração contínua” é o mais frequente.
- Na pesquisa de pessoal e de recrutamento, os canais preferenciais são os informais, privilegiando-se o conhecimento directo dos candidatos e o uso de instrumentos subjectivos de selecção;
- Os aspectos laborais que mais agradam aos trabalhadores são as relações com colegas e superiores, a flexibilidade do trabalho em termos horários e consequente compatibilidade com outros compromissos. A qualidade das relações é a verdadeira base da empresa, ao contrário das diferenças de tratamento por razões económicas, complexo de inferioridade nas empresas lucrativas e entre os trabalhadores da administração pública.

13. Boas Práticas

13.1. Uma definição comum

São acções positivas que devem:

- Ter *sucesso*
- Ser *inovadoras*
- Ter a possibilidade de um *efeito multiplicador* ou de *transferência* para outras áreas
- Ser *sustentável*
- *Uma acção consiste na* fórmula, mecanismo, metodologia;
- Ter *sucesso* significa que são alcançados resultados positivos para objectivos específicos;
- Ser *inovadora* significa que algo novo ou diferente foi implementado. Inovação significa encontrar novas e/ou diferentes soluções das já existentes no território, sector ou grupo. As soluções podem ser completamente novas ou transferidas de outros contextos. A inovação pode ser encontrada no **processo** (medidas, conteúdos, métodos, abordagens, ferramentas), no **objecto** (novas áreas de interesse, novos grupos sociais), ou no **contexto** (adaptação ou improvisação das condições actuais, iniciar redes de trabalho).
- Ter a possibilidade de um *efeito multiplicador* ou de *transferência* para outras áreas ou realidades significa que o processo ou é **horizontal**, e logo visível, comunicável, partilhável (disseminação), e/ou **vertical**, ou seja, que se encontra integrado, sendo aplicável a sistemas e regulamentações.
- Ser *sustentável* significa:
 - ter criado uma necessidade;
 - assumir-se como serviço;
 - e/ou ser capaz de produzir melhorias na sociedade;
 - ser auto-suficiente.

Metodologia para a escolha de boas práticas

Inicialmente, para a selecção de boas práticas – BP's –, cada uma das equipas nacionais teve em consideração os quatro princípios que as caracterizam, conforme mencionado anteriormente: sucesso, inovação, efeito multiplicador e sustentabilidade. A equipa acordou que as BP's poderiam basear-se em projectos desenvolvidos pelos parceiros ou por outras organizações nacionais. Por outro lado, foi

dada especial atenção ao papel da mulher e considerou-se igualmente o facto das BP's deverem demonstrar a capacidade de integração de pessoas no mercado de trabalho. Foram consideradas diferentes áreas para cada BP paralelamente:

1. Orientação quer a trabalhadores, quer a empresários;
2. Orientação a trabalhadores como auto-empregadores;
3. Formação de formadores, trabalhadores, conselheiros, etc.;
4. Aconselhamento;
5. Medidas de conciliação do trabalho e da família na vida da mulher;
6. Acompanhamento;
7. Avaliação

As BP desenvolvem-se, pelo menos, numa das seguintes temáticas:

- Empregabilidade: (re) integração no mercado de trabalho, parcerias empresariais, promoção da carreira profissional e desenvolvimento;
- Formação: aprendizagem ao longo da vida, formação de combate aos estereótipos sexistas;
- Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) para mulheres, redes de trabalho gerais;
- (Re) Conciliação da vida familiar e profissional.

Foi igualmente acordado que o projecto escolhido por cada parceiro nacional já tenha sido concluído, ou que tenha um período de duração de pelo menos 3 anos.

Boas Práticas	País	Campo de Acção	Tema
EMPRESA DE INTEGRAÇÃO “PARAJES PROMOCION E INSERCIÓN S. L.”	Espanha	Orientação de trabalhadores para empresários; Formação de formadores, trabalhadores, conselheiros, etc; Aconselhamento; Medidas de conciliação do trabalho e da família na vida da mulher; Acompanhamento	Empregabilidade: (Re) integração no mercado de trabalho de mulheres que são vítimas de violência doméstica, pessoas com deficiências mental e imigrantes que precisam de apoio; Formação: formação profissional, desenvolvimento de estágios; Conciliação da vida familiar e profissional

Boas Práticas	País	Campo de Acção	Tema
CHAPITÔ – DA ANIMAÇÃO CIRCENSE A UM PROJECTO DE INSERÇÃO SOCIAL	Portugal	Orientação de trabalhadores para empresários; Formação de formadores, trabalhadores, conselheiros, etc; Aconselhamento; . Medidas de conciliação do trabalho e da família na vida da mulher;	Empregabilidade: (Re) Integração no mercado de trabalho, empreendedorismo, promoção e desenvolvimento de carreiras profissionais; Formação: formação profissional; Conciliação da vida familiar e profissional
CLIENT – SISTEMA DE SERVIÇOS CENTRAIS PARA ADULTOS COM AUTISMO E DEFICIENCIA MENTAL	Hungria	Orientação de trabalhadores para empresários; Formação de formadores, trabalhadores, conselheiro, etc; Acompanhamento	Empregabilidade: (Re) Integração no mercado de trabalho, empreendedorismo, promoção e desenvolvimento de carreiras profissionais; Formação: aprendizagem ao longo da vida, formação no combate aos estereótipos sexistas;
MODELO DE ORIENTAÇÃO NA SICILIA	Itália	Orientação de trabalhadores para empresários; Aconselhamento; . Medidas de conciliação do trabalho e da família na vida da mulher; acompanhamento; Avaliação.	Empregabilidade: (Re) Integração no mercado de trabalho, empreendedorismo, promoção e desenvolvimento de carreiras profissionais;

13.2. Boas Práticas em cada país

13.2.1. Espanha

Código SP-01

Título - empresa de integração “parajes promoción e inserción s. L.”

Tema:

- Empregabilidade: integração no mercado de trabalho de mulheres que são vítimas de violência doméstica, pessoas com deficiência mental e imigrantes que precisam de apoio;
- Formação: formação profissional, desenvolvimento de estágios.
- Conciliação da vida familiar e profissional

Representante da PD – Parajes de Jarama

Contacto:

AFANIAS

Parajes Promoción e Inserción

Resumo da BP

A experiência que apresentamos resulta de um dos produtos do Projecto Equal de “Parajes de Jarama”. Este projecto consiste na criação de uma empresa de gestão co-participada que os parceiros da PD consideram ser apropriada. Esta empresa emprega os beneficiários do projecto, convenientemente formados de acordo com os seus perfis laborais, em conjunto com as condições ambientais. Esta é a actividade empresarial em que se foca a empresa.

Conceitos chave:

- 1.Elevadas necessidades de apoio;
- 2.Exclusão Social;
- 3.Conciliação Familiar;
- 4.Projecto de vida;
- 5.Ambiente;
- 6.Formação.

Descrição:

1/ Contexto

A Boa Prática começou por iniciativa da Parajes de Jarama PD e foi desenvolvida na área do aeroporto de Madrid.

2/ Objectivos:

2.1 Providenciar trabalho a pessoas qualificadas de forma a alcançarem a sua integração social, mas tendo sempre presente as dificuldades especiais, as condições pessoais, sociais, étnicas ou outras.

2.2 Conciliar as diferentes situações pessoais e sociais com o desenvolvimento de um papel de trabalhador activo.

2.3 Promover a formação e a capacitação laboral, tendo em conta todas as necessidades do perfil de emprego.

3/ Instituições envolvidas (públicas e privadas. Dimensão Territorial: local, regional e nacional) e associadas:

- AFANIAS;
- *Parajes de Jarama DP*,
- Assembleia de *Paracuellos de Jarama*
- Fundação *Luis Vives*
- AENA.

4/ Grupos Alvo:

Mulheres que são vítimas de violência doméstica, pessoas com deficiência mental e imigrantes.

Inovação:

Geralmente, as alternativas de emprego para pessoas com deficiência mental são: emprego protegido através do Centro de Emprego Especial. Esta nova modalidade de integração apoia os valores fundamentais para a normalização laboral do grupo alvo, assim como a de outros grupos em risco de exclusão. Por outro lado, o modelo empresarial permite prever e ter em consideração as medidas necessárias para se alcançar um desenvolvimento eficiente nas carreiras profissionais de trabalhadores em risco de exclusão.

Metodologia de desenvolvimento:

Passo 1: Análise da situação no seio da rede de trabalho desenvolvida na primeira fase do projecto Igual: *Parajes de Jarama*.

Passo 2: Conclusão desta análise: foi possível o desenvolvimento de pessoas em grupos em risco de exclusão, havendo correspondência com os seus interesses, expectativas e capacidades, uma vez que foi definido o apoio necessário.

Passo 3: Definição e desenvolvimento das necessidades de apoio: A) Apoio Social: 1) Medidas de conciliação: flexibilidade no horário de trabalho. Serviço Au-Pair e serviços de cuidados diários adaptados às realidades laborais, lares de idosos. B) Apoio Laboral: 1) realização de formação no local de trabalho; 2) flexibilidade do horário de trabalho; 3) estabilidade laboral; 4) normalização do papel do trabalhador.

Passo 4: Criação de uma Empresa de Inserção, com base no modelo de Economia Social, co-participada por diversas agências sociais: *Parajes Promoción e Inserción*.

Passo 5: Desenvolvimento empresarial, respeitando os critérios anteriormente mencionados, que constituem a imagem de marca e identidade da empresa.

Metodologia da implementação e disseminação

1/ Resultados: dez trabalhadores, oito pessoas com deficiência mental e duas mulheres vítimas de violência doméstica encontram-se presentemente a trabalhar na “Parajess Promoción e Inserción, desenvolvendo diferentes perfis profissionais, relacionados com o contexto.

Todos celebraram contratos a longo prazo e o seu horário de trabalho foi definido de acordo com as suas características pessoais e sociais.

2/ Dificuldades encontrada no processo: as dificuldades estão relacionadas com o facto de se tratar de uma empresa que tem de sobreviver no mercado dando uma resposta competitiva e de qualidade aos consumidores, tendo, ao mesmo tempo, em consideração as realidades individuais dos seus trabalhadores. É importante referir a necessidade de criar novas áreas de negócio, uma acção necessária à diversificação e extensão das possibilidades de integração dos trabalhadores pertencentes aos grupos alvo.

Critérios de avaliação a considerar numa boa prática:

- Número de contratos assinados em relação ao número de pesquisas de emprego;
- Diversidade de adaptação às necessidades, na conciliação da oferta;
- Número de contratos que se tornam definitivos (a longo prazo) em relação ao número de contrato assinados;
- Proporção ajustada entre trabalhadores pertencentes aos diferentes grupos em risco de exclusão;
- Estabilidade do contrato de trabalho;
- Número de acidentes de trabalho;
- Nível de satisfação dos trabalhadores;
- Lealdade dos consumidores;
- Nível de satisfação dos consumidores.

Transferência

1/ Factores chave para aplicação da BP

1.1O tecido empresarial deve dar resposta às necessidades, expectativas e capacidades dos trabalhadores de grupos de exclusão.

1.2Envolvimento de diferentes agentes sociais: empresas, administração pública e ONG's

1.3Apoio público no desenvolvimento da empresa: diversificação entre os aspectos produtivos e os aspectos laborais e sociais

1.4 Definição personalizada de medidas de conciliação;

1.5 Definição personalizada dos apoios laborais.

2/ Recomendações para aplicar a BP noutros contextos:

2.1 Envolver de diferentes agentes sociais: empresas, administração pública e ONG's

2.2 Relacionar qualificação profissional com desenvolvimento empresarial.

2.3 Promover uma boa rede de trabalho social e laboral

2.4 Diversificar a oferta local.

13.2.2. Portugal

Código PO-01:

Título: Chapitô – Da animação circense a um projecto de inserção social

Tema:

- **Empregabilidade:** Integração no mercado de trabalho, empreendedorismo, promoção e desenvolvimento de uma carreira profissional
- **Formação:** formação profissional qualificante
- **Conciliação** entre a vida familiar e profissional

PD Representante: Grândola em Rede para a Inserção (Portugal)

Contacto:

Colectividade Cultural e Recreativa de Santa Catarina

Costa do Castelo, nº1 e 7

1149-049 Lisboa

Portugal

Email: mail@chapito.org

Resumo da Boa Prática

O Chapitô é uma instituição nacionalmente reconhecida, com uma vasta experiência na área das artes circenses. A exposição da sua experiência enquanto boa prática na área da economia social procura dar conta da sua vertente solidária de intervenção, nem sempre conhecida ou sublinhada. Está localizado numa zona do centro de Lisboa.

Para além de promover intervenção na qualificação de futuros artistas de

circo e do espectáculo, complementa a actuação com a componente de animação que visa a reinserção social de jovens em situação de risco ou de exclusão social. No entanto, a acção social que desenvolve não se cinge à componente de animação, mas também de criação de respostas sociais concretas com vista a esse processo de inclusão. Tem uma actuação bem sedimentada na área cultural que lhe permite parte do financiamento na área da intervenção social.

De modo sintético podem indicar-se três áreas estratégicas de intervenção da instituição: acção social, formação e educação, dinamização cultural. São actuações que se complementam e que demonstram a capacidade de inovação nos processos de intervenção social.

Palavras-chave/ Conceitos-chave (máximo 10):

1. Circo;
2. Intervenção Social;
3. Formação profissional;
4. Cultura; Inserção Social;
5. Integração Profissional;
6. Jovens em risco;
7. Exclusão Social.

Descrição:

1/ Contexto

O Chapitô nasceu em 1981, por vontade da sua fundadora e Presidente da Direcção, Teresa Ricou. O trabalho desta instituição iniciou-se com a animação circense junto de jovens sob a tutela do Ministério da Justiça. O projecto foi crescendo e, para além desse trabalho inicial, desenvolveu-se a actuação nas áreas da formação profissional, da intervenção social e do desenvolvimento sócio-cultural. Os projectos que desenvolvem com fins lucrativos apoiam o financiamento da actuação ao nível social.

2/ Objectivos

De modo sintético podemos sistematizar os seus objectivos do seguinte modo:

- Promover a actividade circense;
- Dinamizar formação profissional a jovens sobre as artes circenses;
- Criar espaços de lazer e de convívio passíveis de apropriação pela comunidade envolvente;
- Promover a inclusão social de jovens em risco.

O mote da sua intervenção pode ser traduzido numa frase da sua Presidente: “incluir para formar; formar para profissionalizar; profissionalizar para activar a sociedade civil com as artes”.

3/ Instituições envolvidas (públicas, privadas, dimensão territorial – local, regional, nacional)

Dada a sua intervenção sobre jovens em risco, há um conjunto diversificado de entidades públicas que trabalham em parceria com a instituição, a saber: Ministério da Educação, Ministério da Cultura, Instituto Português das Artes do Espectáculo, Ministério da Justiça (Instituto de Reinserção Social), Ministério do Trabalho e da Solidariedade (Centro Distrital de Segurança Social), Secretaria de Estado da Juventude (Instituto Português da Juventude).

Destacam-se ainda outros parceiros privados nacionais: Associação Nacional das Escolas Profissionais, Centro de Estudos Judiciários, Equipamentos dos Bairros Históricos de Lisboa, Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Instituto Superior de Serviço Social, Associação Moinho da Juventude, Plataforma Nacional das ONGD, Rede de Centros Culturais Portugueses e Associação Portuguesa de Programadores Culturais.

Têm ainda um conjunto grande de parceiros internacionais dos quais se destaca a “European Federation of the Children of the Occupational Travellers” (Bruxelas, Bélgica) e a “Fédération Européenne dès Écoles de Cirque” (Montpellier, França).

4/ Target group: type and number

O seu trabalho é centrado em crianças e jovens em situação de risco ou de exclusão social. Em função das suas diferentes valências contam com diferentes grupos de jovens. Na altura de inquirição estavam a trabalhar com: 74 jovens internados nos Centros Educativos do Instituto de Reinserção Social, 20 a 30 jovens ao nível do apoio psico-social, 4 jovens no Lar, 13 crianças em Creche, 110 jovens em formação, 100 jovens em cursos de fim de tarde, e com 40 jovens (número médio) em Actividades de Tempos Livres.

Inovação:

É uma casa vanguardista, pois é a única a nível nacional que trabalha as artes circenses e o “novo circo” (que se relaciona com toda a expressão artística). Também há muito poucas organizações destas em toda a Europa. A dimensão central de inovação no projecto centra-se na relação que é estabelecida entre as artes circenses e a intervenção social. Outra dimensão inovadora relaciona-se com a articulação com o meio universitário – procurando validar modelos de intervenção com base na sua larga experiência de inserção social de jovens.

Metodologia de desenvolvimento ¹¹:

A actuação do Chapitô é centrada em três domínios fundamentais, donde se enquadram diferentes projectos, valências e actividades.

üAcção Social

1. Existe um protocolo com o Ministério da Justiça, através do qual foi criada uma equipa de intervenção nos Centros Educativos do Instituto de

Reinserção Social. Inclui-se a participação de animadores que trabalham com os jovens em ateliers de magia, circo, artes plásticas, música, capoeira e apoio escolar.

2. De modo a evitar que esses jovens em risco – geralmente pouco escolarizados – retornem ao seu quotidiano inicial, foi criado um Lar de transição (para 4 jovens) com o objectivo de possibilitar aos jovens condições de auto-sustentação. Os jovens (17/18 anos) são seguidos por uma equipa técnica de acompanhamento e mantêm o contacto com a sua família. No lar há um coordenador responsável que assegura o desenvolvimento de actividades junto desses jovens, que lhes presta orientação e que apoia na criação de rotinas quotidianas.

3. Como forma de apoiar à empregabilidade dos jovens, foi criada uma UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa) que desenvolve uma rede para integrar os jovens nas empresas.

4. Possuem um ATL (Actividades de Tempos Livres) que assegura ocupação aos jovens dos 14 aos 27 anos.

5. Existe ainda o Centro de Acolhimento João dos Santos que funciona como creche (dos 8 meses aos 7 anos), actualmente com capacidade para 13 crianças. É a própria instituição que mantém este projecto, como solução para os trabalhadores ligados ao Circo.

Formação e Educação

1. Promovem cursos profissionais que atribuem uma qualificação de nível 3 (ensino secundário completo). Tal é feito através da Escola Profissional de Artes e Ofícios do Espectáculo. Aí são promovidos dois cursos: i) Curso de Artes e Animação Circense; ii) Curso de Ofícios do Espectáculo. É preciso referir que esta escola surge em 1991, ou seja, passados uns anos da intervenção inicial de animação circense junto de jovens tutelados pelo Ministério da Justiça. É dessa experiência que se geram projectos de qualificação, embrionários da actual escola existente.

2. Em paralelo, desenvolvem “Cursos de Fim de Tarde” também nos mesmos domínios de formação referenciados.

Dinamização Cultural

A este nível existem diferentes projectos, nomeadamente:

1. Companhia do Chapitô: Produção e apresentação de espectáculos circenses numa perspectiva ampla que engloba a interacção com o público e música ao vivo;

2. Tenda Mariano Franco: recinto de espectáculos;

3. Sector de Audiovisuais e Multimedia: dá suporte interno às várias actividades do Chapitô, mas também presta serviços externos. Produz animações

audiovisuais e de multimédia e garante o arquivo de vídeo e de fotografia da instituição;

4. Biblioteca e Centro de Documentação Luísa Neto Jorge: para além de dispor de um arquivo bibliográfico na área do espectáculo, também se constituiu como espaço de tertúlias, debates e encontros;

5. Cyber Circus: Cyber Café com múltiplos pontos de acesso à Internet;

6. Produções Chapatô: criação, produção e apresentação de animações e espectáculos para eventos internos ou externos ao Chapatô. Também presta serviços a empresas que assim o solicitem.

De referir que as receitas que são geradas ao nível cultural servem de suporte ao financiamento de toda a área social. Os fundos gerados com este sector e com os “Cursos de Fim de Tarde” garantem 40% do financiamento de toda a actividade da instituição.

Metodologia de implementação e disseminação:

1/ Resultados/ outputs

É responsável pela formação e inserção no mercado de trabalho de centenas de jovens artistas no domínio das artes e ofícios do espectáculo. Com visto anteriormente, a instituição lida com uma média superior a 300 jovens/mês. Tem cerca de 140 colaboradores, nos quais se insere o conjunto de 40 professores e formadores. Todo o trabalho desenvolvido tem sido reconhecido publicamente. Assim, o Chapatô tem os títulos de: i) Actividade de Manifesto Interesse Cultural; ii) Actividade de Superior Interesse Social; iii) Instituição Particular de Solidariedade Social; iv) Organização Não Governamental para o Desenvolvimento.

2/ Continuidade

Sendo uma instituição reconhecida a nível nacional e com carácter único ao nível europeu, a sua prestação de serviços na área da performance circense e de artes do espectáculo, assim como as suas produções multimédia, apresentam-se como uma área em continuidade. As formas de garante de sustentabilidade continuam a ser estruturadas. Assim, está em projecto o “Chapatô Rio” que se traduz numa sala de espectáculo com exploração de um bar de apoio. Este é um projecto que está a ser desenvolvido pelo grupo musical “Xutos e Pontapés” (uma banda sobejamente conhecida ao nível nacional), visando angariar patrocínios para a continuidade da intervenção social em curso.

3/ Dificuldades na implementação

Toda a intervenção com públicos excluídos tem uma dificuldade central que se associa aos meios de financiamento. Apesar da instituição ser inovadora nas diferentes actividades que promove com vista a assegurar a sustentabilidade da acção, ainda há uma dependência face a fundos nacionais e comunitários. No entanto, também nos apercebemos que há uma vontade em continuar a explorar novas modalidades de auto-financiamento que devem ser sublinhadas.

Transferência:

1/ Factores de sucesso na implementação da boa prática

R.1.1. Inserção social pela via da animação sócio-cultural na área da performance circense e das artes do espectáculo;

R.1.2. Procura de respostas sociais integradas com vista a uma intervenção continuada e estruturante sobre o indivíduo: animação, formação, empregabilidade

R.1.3. Dinamização de projectos culturais com fins lucrativos com a finalidade de garante da sustentabilidade da intervenção social

2/ Recomendações para a aplicação da boa prática noutros contextos

R.2.1. A intervenção para a inserção social de grupos em situação de risco ou de exclusão deve orientar-se através de metodologias de acompanhamento individual, que devem ser estruturadas e continuadas no tempo;

R.2.2. Em jovens cujas situações de vida se revelam problemáticas, a intervenção a partir da animação sócio-cultural surge como um factor a ser potenciado;

R.2.3. Na intervenção social podem ser pensadas formas complementares de actuação – potenciando as competências institucionais em presença – que permitam o seu financiamento e, conseqüentemente, da sua sustentabilidade.

Crítérios de avaliação a considerar numa boa prática:

Foram vários os critérios que estiveram na base da selecção desta experiência enquanto boa prática na área da economia social, a saber:

- Intervenção social de base sustentável: uma experiência que complementasse a inserção de grupos em situação de exclusão com modalidades de auto-financiamento da intervenção;

- Reconhecimento nacional da experiência: um exemplo que servisse de referência ao nível nacional, reconhecendo que este é um campo ainda por desbravar no contexto nacional;

- Clareza no conceito de economia social preconizado: tornava-se fundamental que a experiência a seleccionar fosse consensual ao nível do seu enquadramento na área da economia social.¹²

Princípios equal presentes no contexto da BP:

- Empreendedorismo: qualificação dos indivíduos em situação de risco ou de exclusão social com vista à sua autonomização e consequente processo de inclusão social;
- Inovação: que se mede pela articulação das diferentes intervenções que promove (acção social, formação, cultura) assim como pela procura de auto-financiamento dos projectos de reinserção social;
- Envolvimento de empresas: como forma de procurar a empregabilidade dos jovens é assegurada a mediação com as empresas através de uma UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa);
- Inserção de grupos excluídos: este é o elemento central na filosofia de intervenção da instituição. Foi o seu ponto de partida e continua a ser o seu mote;
- Igualdade de Oportunidades: para aqueles que trabalham no circo é dado o garante da guarda das crianças através de um equipamento de creche existente na instituição.

Informação Adicional: www.chapito.org

13.2.3. Hungria

Código HU-01:

Título – Serviços de apoio para adultos com autismo e deficiências mentais

Tema:

- Empregabilidade: (re) integração no mercado de trabalho, parcerias empresariais, promoção na carreira profissional e desenvolvimento;
- Formação: aprendizagem ao longo da vida, formação no combate aos estereótipos sexistas;

Representante DP: H – E/11, Active Workshop (Hungria)

Contacto:

Hand in Hand Foundation
Rua Lonyay n 19
1093 Budapeste
HUNGRIA

Tlf.: +36-1-215-52-13
Fax: +36-1-217-81-15
e-mail: kezenfogva@kezenfogva.hu

A organização que apresenta esta BP denomina-se “A associação para os Rainmen”, e tem sede em Tata na Hungria. A Associação foi fundada em 1999 e é única na Hungria no sentido em que apoia adultos com autismo e deficiência mental, actividade sem grande tradição na Hungria. Os seus lares de apoio tiveram início em 2000 e 2001, e o emprego protegido foi estabelecido em 2001. O seu trabalho consiste no apoio a pessoas com deficiência mental e autismo, nas seguintes áreas:

- Assegurar alojamento em lares de apoio;
- Organizar estágios para o desenvolvimento de competências básicas e profissionais;
- Promover emprego no próprio espaço de emprego protegido.

A BP apresentada é uma síntese da experiência da associação. E é também inovadora no sentido em que contém elementos que representam novas formas de pensamento na área do apoio a adultos com deficiência mental e autismo.

Conceitos chave:

1. Qualidade de vida
2. Adaptação ao indivíduo;
3. Aprendizagem ao longo da vida;
4. Competitividade de mercado

Descrição:

1/Contexto

O programa foi desenvolvido para pessoas adultas com autismo e deficiência mental. Todos foram alojados nos lares de apoio da associação. Esta BP também é adaptável a outras realidades e circunstâncias sociais. A criação das competências básicas e sociais é feita dentro destas circunstâncias, sendo que a formação pode ser complementada com estágios vocacionais.

Principais elementos do modelo:

- . desenvolvimento generalizado de competências sociais básicas;
- . estágios vocacionais (que devem ser divididos entre actividades parciais e totais).

2/objectivos

- Promover uma qualidade de vida adequada aos jovens que vivem nos lares de apoio numa base de longa duração,

- Procurar reunir as condições necessárias às circunstâncias pessoais e materiais, através das quais eles podem participar activamente no processo de criação de mais valia nos seus locais de trabalho;
- Fazer corresponder os serviços de reabilitação no local de trabalho com as necessidades do indivíduo.

3/ Instituições Envolvidas

- Ajuda para os Rainmen – empresa pública sem fins lucrativos;
- Cento Regional de Aconselhamento Profissional;
- Serviços de promoção de estágios vocacionais.

4/ Grupo Alvo

- pessoas com autismo e deficiência mental;
- número: 10 pessoas;
- Grupo etário: 18-30

Inovação

- centrado no utente;
- dá resposta às necessidades básicas (alojamento, formação, emprego);
- a relação com o grupo alvo é inovadora em si mesma uma vez que não há tradição deste tipo de trabalho na Hungria.

Metodologia desenvolvida

Passo 1: Formação

- análise dos mercados;
- definição das competências do indivíduo;
- formação direccionada para a capacitação ao nível das necessidades básicas;
- formação individual e “orientação para o sucesso”

Passo 2: Emprego

- competências necessárias para o desenvolvimento das actividades a (se-rem) definidas;
- formação direccionada para a capacitação ao nível das competências acima referidas;
- é importante definir qual a necessidade de actividades suplementares que cada indivíduo pode ter. Estas actividades devem ser definidas no plano individual de desenvolvimento (ex: ginástica especial, etc.)
- criação de planos de carreira;
- criação de oportunidades de emprego;

Implementação e disseminação da metodologia

1/resultados/outputs

- manter 10 pessoas “activas” (a trabalhar) continuamente e, deste modo, procurar evitar o seu desemprego;
- transformar-se numa instituição de formação para adultos;
- aplicar um sistema de qualidade standard para todas as actividades.

2/ Continuidade

- manter o contacto com todas as ONG's da região (geográfica) mas também com outras localizadas noutras regiões no país,
- promover regularmente discussões entre as organizações parceiras;
- fazer troca de experiências: é muito importante poder receber a experiência de outros;
- disseminar os resultados (apresentações, publicações, etc.);
- organizar formação nesta matéria.

3/ Dificuldades encontradas

Critérios de avaliação para ser boa prática

Princípios equal presentes no contexto da bp

- igualdade de oportunidades;
- aprendizagem ao longo da vida;
- direccionada para o utente

Tranferência

1/ Factores chave para o sucesso desta BP

R.1.1.: é muito importante conhecer as necessidades do mercado mas também as competências das pessoas;

R.1.2.: é necessário envolver o indivíduo no processo de tomada de decisão

R.1.3.: é necessário enfatizar o desenvolvimento das competências básicas e o conhecimento do processo e do local de trabalho

R.1.4.: os estágios vocacionais devem ser organizados nesta base;

R.1.5.: é muito importante manter o contacto com os empregadores,

R.1.6.: acompanhar os participantes,

R.1.7.: organizar um sistema permeável: uma pessoa pode ser deslocada de um local de trabalho para outro.

2/Recomendações para aplicação da BP noutro contexto

R.2.1.: é sempre fundamental adaptar a duração e o conteúdo da formação às necessidades do indivíduo;

R.2.2.: o programa de formação depende dos resultados da análise de mercado e na definição das competências pessoais.

Informação adicional: www.esotata.hu

13.2.4. Itália

Código IT-01:

Título: modelo de orientação na sicília

Tema:

- Empregabilidade: (re) integração no mercado de trabalho, parcerias empresariais, promoção na carreira profissional e desenvolvimento;
- Formação: aprendizagem ao longo da vida, formação no combate aos estereótipos sexistas;
- Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) para mulheres, redes de trabalho gerais;
- (Re) Conciliação da vida familiar e profissional.

Representante PD: Donn@ (ITÁLIA)

MCG Manager Consulting Group Soc. Coop. a.r.l.

MCG Grupo de Gestão e Consultadoria Soc. Coop. a r. l.

Via C. Scobar, 22

90145 Palermo (Itália)

e-mail: mcgequal@mcgcarl.it

Conceitos chave:

1. desemprego juvenil,
2. integração no mercado de trabalho;
3. orientação vocacional;
4. confiança nas instituições,
5. trabalho em rede

Descrição:

1/ Contexto

A área de Madonie (que integra 21 Municípios) está situada no sul da Itá-

lia (Sicília). Este território tem um enorme potencial de recursos mas também uma injustificável desvantagem devido à sua elevada taxa de desemprego. Os jovens que se encontram nesta situação culpam as instituições e a sociedade em geral. Os jovens não procuram emprego com base nas suas capacidades, procurando, sim, um emprego fixo através da recomendação de alguém, não se preocupando em percorrer o caminho da formação vocacional.

2/ Objectivos

Principal objectivo

Evitar a situação de exclusão social que advém do desemprego de mulheres e homens que vivem neste território, através da sua integração no mercado de trabalho

Objectivos específicos

2.1 Reconciliar a procura e a oferta na área;

2.2 Conhecer as necessidades dos empresários da região;

2.3 Mostrar o mercado e oferecer uma oportunidade de carreira profissional a mulheres e homens, tendo em conta a oferta e a procura do mercado de trabalho, assim como as capacidades individuais de cada um;

2.4 Mostrar e oferecer, a mulheres e homens desempregados, apoio na procura de emprego e no envio bem sucedido de candidaturas a emprego.

3/ Instituições envolvidas

Ministério do Trabalho (pública de âmbito nacional)

Regione Sicilia (Governo da Sicília – pública de âmbito regional)

Sviluppo Itàlia Sicillia (privada de âmbito regional)

Centro de Emprego de *Cefalú* (pública de âmbito nacional)

Ente Parco delle Madonie (pública de âmbito local - faz a gestão de 21 municípios)

Conselho de *Cefalú* (pública de âmbito local)

So. Svi.Ma. (pública e privada onde estão representados os empresários e os intervenientes locais)

Diocese de Cefalú (privada de âmbito local)

Associações privadas de âmbito local sem fins lucrativos

4/ Grupos Alvo

Jovens, mulheres e homens desempregados da região de Madonie. Não existe qualquer limite ao número de participantes esperado, visto que o Centro de Orientação Vocacional está aberto a todos os que se encontrem à procura de emprego.

Inovação:

O lançamento do novo Centro de Orientação Vocacional (COV) realizou-se dentro do Centro de Emprego de Cefalú, como entidade intermediária entre a procura e a oferta de emprego. A lógica do COV baseia-se no reactivar

da confiança nas instituições e nos novos conceitos de procura de emprego, procurando demonstrar aos utilizadores o contexto e os recursos ao seu dispor, criando um espaço informal onde podem ser colocadas questões, de forma motivar as pessoas a procurarem emprego.

Metodologia desenvolvida:

Passo 1: receber os utentes e observar as suas necessidades, para que possam ser delineados planos individuais, com base nos resultados obtidos. Deve ser dada particular importância à cooperação com o Centro de Emprego de Cefalú, que permitiu ao COV a possibilidade de contactar, para entrevista de orientação, as pessoas que constam das listas de desempregados deste centro.

Passo 2: analisar os interesses profissionais: recepção e registo no Centro de Emprego. Entendida com uma troca de informação que consiste em: informação sobre a estrutura e serviços oferecidos, explicação do modelo da entrevista de orientação, e balanço (para definição de capacidades, competências e expectativas profissionais do utente).

Passo 3: Implementação – análise das capacidades, interesses, experiências e personalidade de forma a chegar ao Perfil de Competências. Criação de um portfólio onde esteja definido o caminho a percorrer da formação à profissão. Serviços disponíveis para as pessoas: elaboração da estrutura do portfólio (cores, motivos, publicidade, decoração, design, etc.) propostas de desenvolvimento de caminhos individualizados para cada utente, a fim de caracterizar as competências e definir o plano de carreira.

Passo 4: Consultadoria individual de apoio através da solicitação de uma entrevista assente em três instrumentos – orientação. Entrevista – correcção individual do curriculum Vitae e da carta de apresentação – balanço de competências. Por outro lado, o utente tem também a possibilidade de ter um aconselhamento para o desenvolvimento de ideias empresariais, ou para definir um plano de negócio.

Passo 5: Definição dos projectos (selecção de número limitado). Identificação dos pontos fortes e fracos de cada projecto apresentado. Definição do desenvolvimento profissional dos projectos.

Passo 6: Observação e Disseminação: seminários realizados para pequenos grupos a fim de divulgar informação sobre o mercado de trabalho e técnicas de candidatura; apresentação e partilha de sugestões entre os utentes. Áreas Temáticas: procura activa de emprego; curriculum e carta de apresentação; entrevista de emprego, dinâmicas de grupo e testes de selecção; contratos de trabalho (Riforma Biagi); criação de empresas.

Implementação e disseminação da metodologia:

1/Resultados / Outputs

860 utentes visitaram e registaram-se no Centro de Orientação Vocacional; alguns regressaram a diferentes actividades, tendo-se registado 599 regressos;

Os utentes tomaram conhecimento do COV *boca a boca*, através da publicidade do serviço e das marcações para entrevista de orientação para emprego;

Dos participantes registados, 480 mulheres e 380 homens visitaram o COV.

Considerando a educação/formação dos participantes, a maioria obteve certificação ao nível do 9º e 12º anos; (apenas 54 e 60 pessoas obtiveram instrução primária e licenciatura respectivamente)

505 eram desempregados e 203 estavam à procura do 1º emprego (apenas 143 já se encontravam a trabalhar).

Os serviços mais requisitados foram a entrevista de orientação e a pesquisa na Internet (853 e 517 respectivamente, num total de 1882 serviços utilizados).

O público masculino teve como preferências a auto-promoção, os jornais da biblioteca e a Internet;

O público feminino preferiu as entrevistas de orientação e aconselhamento nos cursos de formação;

Participaram 45 utentes em seminários de orientação organizados dentro do COV.

2/ Continuidade

È necessário garantir os serviços de orientação uma vez que estes serviços se apresentam como uma referência para as pessoas que procuram entrar no mercado de trabalho. È ainda importante lembrar que os serviços de orientação devem ter continuidade, pois uma reunião não é suficiente para completar o processo de procura de emprego, definir objectivos profissionais ou os serviços a oferecer na ajuda da definição do plano de carreira individual.

3/ Dificuldades encontradas na implementação

Não foram encontrados problemas específicos na aplicação do modelo. A única dificuldade deve-se, sobretudo, à mentalidade de algumas pessoas que procuram emprego, uma vez que, de acordo com os critérios, não reúnem os requisitos do mercado de trabalho actual. Alguns demonstraram pouco interesse ou esforço na procura de emprego.

Transferência:

1/ Factores Chave para a Aplicação da BP

R.1.1. A estrutura é um ponto forte que deve ser estimulado. De facto, é essencial que o ambiente físico onde os serviços de orientação são prestados seja luminoso, com materiais coloridos, fazendo as pessoas sentirem-se bem e reflectindo o espírito do Centro de Orientação Vocacional.

R.1.2. Construir uma base de dados onde sejam introduzidas todas as questões relacionadas com os beneficiários que procuram os serviços de orientação, de modo a que seja facilitada e melhorada a definição do plano individual de orientação.

R.1.3. Utilizar testes de avaliação dos serviços prestados, permitindo a recepção de feedback sobre a qualidade da oferta e sobre os melhoramentos a efectuar.

R.1.4. Para o aconselhamento no plano de carreira dos beneficiários, deve-se utilizar o suporte papel para ilustrar as novas e emergentes profissões do mercado de trabalho; as vantagens das novas formas de negócio; os novos graus de formação disponíveis e todos os sectores de actividades existentes.

R.1.5. Organizar um programa de literacia tecnológica – computadores que permitem uma abordagem digital dos dados, ao mesmo tempo que os beneficiários adquirem experiência nesta área, que se assume como fulcral para muitas ofertas de emprego nos dias de hoje.

2/ Recomendações para aplicar esta BP noutra Contexto

R.2.1. Envolver as autoridades e instituições locais na definição da rede de serviços

R.2.2. Envolver as associações comerciais, recreativas e sem fins lucrativos da região.

R.2.3. Envolver as empresas locais.

R.2.4. Desenvolver uma rede de trabalho composta pelos empregadores da região de forma a conseguir ofertas de emprego para os beneficiários.

INFORMAÇÃO ADICIONAL::

www.equalia.it

www.regione.sicilis.it

www.euroinfosicilis.it

www.comune.palermo.it

14. Novas áreas de desenvolvimento para o futuro da economia social

14.1. Novos serviços e modelos em Espanha

A Economia Social reemerge, revitaliza, alarga o seu espaço físico e experimenta novas formas de produção colectiva.

O mercado reforça ainda o seu papel e introduz as dinâmicas negociais nos domínios públicos.

A natureza, estrutura e modo de actuação da Economia Social determina aspectos para este sector graças a:

1. maior capacidade de inovação e cobertura das novas exigências sociais específicas, no sentido em que são instituições surgidas da e para a sociedade;

2. maior flexibilidade de actuação e mobilidade de relações interpessoais e sociais;

3. capacidade de se estabelecerem em qualquer ambiente e situação;

4. o seu tamanho reduzido permite-lhes tomar atitudes mais individuais e menos institucionalizadas;

5. capacidade de aproveitamento de recursos menos utilizados (voluntariado e doações) e a possibilidade de trabalhar com custos bastante inferiores aos do Sector Público;

6. As instituições de Economia Social implementam ofertas de produção com as melhores condições quantitativas e qualitativas em relação às empresas principais, o que facilita o estabelecimento e reforço da colaboração entre instituições modelo;

7. Os seus papéis melhoram o funcionamento de um sistema de integração social e laboral no que respeita os grupos que estão socialmente excluídos, assim como o desenvolvimento pessoal dos accionistas e dos voluntários.

Limitações:

1. Incapacidade prática para fazer corresponder, de forma consistente e suficiente, as ofertas de recursos financeiros com as respostas às necessidades do bem-estar social das sociedades desenvolvidas.

2. Posto de ajuda pública, que está ligado à incerteza financeira e dependência pública, especialmente quando uma empresa é pequena.

3. Controlo público em quase todos os aspectos do Sector da Economia Social, o que tem importantes implicações na sua natureza e funcionamen-

to. Este controlo é manifestado através do desfasamento ou distorção dos seus objectivos, favorecendo os que são financiados pelo Estado. Isto acontece através da reestruturação artificial das suas actividades graças à pouca exigência das necessidades sociais, de acordo com o plano público. O que realmente acontece é que acabam por abandonar as actividades iniciais, chegando mesmo a estabelecer objectivos pouco éticos para as missões das suas organizações.

4. Necessidade de planos de resposta a novas políticas, prioridades e necessidades sociais, sempre com a eminência do veto público.

5. Controlo absoluto por parte do Estado, com consequências no seu funcionamento diário, planos e objectivos.

6. Competição entre instituições para a conquista de fundos públicos. Esta competição entre instituições pode determinar uma maior ênfase na utilização de actividades comerciais ou fazê-las escolher um mercado que implique a perda da sua natureza e o carácter do Sector.

7. Profissionalismo reduzido, capacidade administrativa e de gestão que as acções da Economia Social geralmente têm. O seu limitado, sistemático e planeado estilo de gestão é fulcral na medida em que os conduz a uma estrutura de funcionamento limitado. O factor humano em que se baseia este sector é constituído por voluntários que têm muita vontade, mas são menos treinados para trabalhar e por trabalhadores remunerados que estão em situações precárias.

Desafios:

1. Uma maior interacção entre as instituições, de forma a criarem uma nova estratégia que servirá de ponto de partida entre os diferentes agentes envolvidos. Esta estratégia deve clarificar o espaço que cada sector tem, com base na cooperação e na mútua complementação sobre a garantia do direito universal que o bem-estar deve representar para todos os cidadãos.

2. Procura de uma identidade própria, comum a todas as Instituições de Economia Social com uma natureza não lucrativa, assim como da sua vocação e experiência profissional.

3. Surgimento de potenciais problemas de fragmentação, especialização excessiva, perda de racionalização e coordenação de actividades de bem-estar. Existem dificuldades de gestão e coordenação. Isto obriga o Sector Público a implementar novos padrões de gestão e planeamento; é necessária uma nova cultura de trabalho na Administração Pública em relação à avaliação dos resultados e à valorização das propostas, em vez de serem meros administradores, coordenadores de actividades e um corpo que avalia as metodologias e mede os impactos económicos e sociais observados.

A teoria e a prática das políticas de integração para grupos menos privile-

giados concordam no esclarecimento de novas forma de acção. As empresas de integração desempenham um papel extraordinário, uma vez que elas são as típicas instituições de economia social, uma vez que funcionam como uma ferramenta precisa na intervenção e têm igualmente como objectivo final a integração.

As empresas de integração visam a integração laboral dos grupos menos favorecidos através do desenvolvimento de uma actividade económica. Combinando dinâmicas sociais e empresariais, conseguem dar a estes grupos a oportunidade de participar numa actividade concreta de produção adaptada às suas capacidade e possibilidades específicas. O seu principal objectivo é fornecer competências, cultura de trabalho, responsabilidade e qualificação profissional, auto-afirmação e reestruturação das relações sociais básicas para estas pessoas.

Estas iniciativas possuem características específicas, tal como uma estrutura de capital social primitiva, uma vez que não existe distinção entre capital social e trabalho. Têm uma natureza sem fins lucrativos e são empresas participativas no sentido em que as suas actividades têm um cariz social e são independentes do sector público. Sendo privadas, têm a possibilidade de se basear em recursos voluntários e apoio.

São uma resposta inovadora e eficiente para as políticas de integração laboral dos grupos alvo, uma vez que contribuem para o melhoramento do funcionamento do mercado de trabalho. Podem escolher e formar estes grupos alvo com relativamente poucos custos em comparação com outras empresas ou acções públicas. O uso de voluntariado, de acordo com as experiências recentemente adquiridas, contribui para a redução do défice lucrativo que implica a contratação de trabalhadores de grupos menos favorecidos. A sua natureza sem fins lucrativos, e a adopção de estruturas organizacionais democráticas, deram-lhes alto potencial para se tornarem em instituições de confiança para o sector público e para o sector das políticas de emprego activo. O carácter específico das suas acções, adaptado a qualquer ambiente e situação; o uso de voluntariado e o facto de serem iniciativas originárias da sociedade, onde os problemas e as necessidades sociais surgem, e de serem apoiadas por ela mesma, atribuem-lhe uma eficácia de intervenção e legitimidade as todas as actividades de integração.

Contudo, o sucesso das empresas de integração baseia-se na necessidade que as actividades económicas têm de se desenvolver de acordo com os critérios empresariais. Para que isto aconteça, o grupo alvo tem que possuir capacidades mínimas para desempenhar estas actividades; os trabalhadores precisam de atingir uma capacidade normal de forma a garantir o desenvolvimento correcto das actividades mencionadas, a identificação perfeita do projecto de formação e a identificação dos projectos pessoais a desenvolver.

É igualmente necessária a identificação dos tipos de actividades adequadas às características do grupo alvo, assim como a boa comunicação entre empresas tradicionais. Por último, é necessário haver uma cooperação financeira sólida entre as instituições e as agências públicas e privadas envolvidas na integração.

14.2. Novos serviços e modelos em Portugal

A definição destas possíveis áreas de trabalho resulta numa pesquisa do que pode ser inovador no contexto local e nacional, ajustando-se simultaneamente à dinâmica do mercado de trabalho, e em particular no município de Grândola.

Existe um consenso na necessidade de manter a intervenção centrada nos grupos mais vulneráveis, tais como: os idosos; as crianças; os desempregados; pessoas com deficiência; entre outros.

Contudo, esta é uma necessidade para a qual nós acreditamos ainda não haver resposta, quer a nível local, quer a nível nacional. Essa brecha poderia ser resolvida com a criação de centros de “fim-de-semana” para pessoas com deficiência, para os idosos ou outros tipos de grupos com uma elevada (condição de) dependência. Estes centros ofereceriam as condições necessárias para que os familiares que tenham pessoas que estão nas situações supracitadas ao seu cuidado, se possam separar deles fisicamente sem terem qualquer tipo de preocupações. Desta maneira, as pessoas que geralmente cuidam de familiares incapacitados podem “descansar” da rotina diária e lidar com os assuntos pessoais e profissionais que possam exigir a sua ausência da residência durante um período temporal de maior ou menor duração.

Outra iniciativa pode ser a criação de “centros de noite” para os mais idosos que possam ser capazes de passar o dia em casa, mas que se sentem mais vulneráveis uma vez sozinhos à noite.

Outras propostas de intervenção na economia social local:

- criação de uma associação de pessoas desempregadas (guia do desemprego, elaboração de CVs, apresentação de CVs às empresas, recrutamento e selecção de empresas...).
- criação de uma associação de licenciados (não integrados no mercado de trabalho) para empreenderem em projectos inovadores (nas mais diversas áreas), de maneira a que possam servir os interesses das empresas locais e outras entidades através da oferta dos seus serviços a outras empresas. Estes projectos poderiam “abrir as portas” das empresas com as quais se fossem estreitando laços de cooperação.

- criação de empresas de inserção ou Cooperativas Sociais cujo objectivo seria a integração de indivíduos que vivem situações de exclusão social.

Há várias áreas da actividade económica que podem ser incluídas nas propostas de intervenção de economia social em Grândola:

- tarefas domésticas integradas (limpezas, electricidade, canalização);
- manutenção de espaços agrícolas e florestais;
- manutenção de espaços verdes;
- recolha, tratamento e reciclagem de resíduos agrícolas;
- produção de materiais tradicionais para a construção civil;
- agricultura biológica;
- serviços de segurança (para as novas empresas centradas no turismo);
- animação para crianças e baby-sitting para as empresas centradas no turismo;
- serviço de entregas ao domicílio (recepção de encomendas e entrega dos produtos ao domicílio (supermercado, etc), cabeleireiro ao domicílio, etc.

“Enquanto criador de empregos, o terceiro sector pode ser transformado num mercado intermédio de trabalho, no sentido em que representa uma maneira de ajudar as pessoas a fazerem a transição da assistência social para um emprego e de uma situação de inactividade para uma de cidadania activa. Esta capacidade de criar empregos é cada vez mais importante, já que o discurso político evoluiu do conceito de emprego a tempo inteiro para o conceito de actividade total. As zonas onde a economia social emergiu e se tem desenvolvido mais facilmente são as relacionadas com os serviços de proximidade e com a comunidade. Os serviços de proximidade envolvem serviços que foram actividades previamente levadas a cabo no domínio doméstico e que são agora cumpridas por terceiros. Este tipo de serviços precisam de proximidade e de uma forte relação pessoal entre os pagadores do serviço e os que utilizam os serviços “Luís Jacob¹³”.

As seguintes áreas da economia social são bem conhecidas por terem um bom nível de desenvolvimento e representarem um grande potencial para o futuro:

- Serviços Sociais (abrigos para crianças e idosos; serviços domiciliários; apoio às pessoas desprotegidas, serviços de tratamento de roupa);
- Serviços para a melhoria da qualidade de vida (reparações nas casas locais, segurança, transportes colectivos, comércio de proximidade, valorização dos espaços públicos);
- Serviços de Cultura e Lazer (turismo, desporto, valorização do património artístico e cultural, educação);
- Serviços Ambientais (gestão dos lixos e águas, protecção das zonas naturais)¹⁴.

14.3. Novos serviços e modelos na Hungria

1. Avaliação das necessidades individuais para serviços em áreas específicas e a avaliação dos recursos humanos que possam ser reintegrados no mercado de trabalho e sua correspondente formação.

As necessidades deste tipo de serviços não são as mesmas e não se encontram presentes ao mesmo nível nas diferentes regiões. Pode haver a necessidade de diferentes tipos de ajuda nos trabalhos domésticos: a lide doméstica, enfermaria, serviços de au-pair, jardinagem, etc. A economia social deve desempenhar um papel importante na educação e protecção ambiental local.

Os potenciais empregados que não estiveram em actividade durante vários anos, não têm hoje as qualificações necessárias, ou não têm mesmo qualquer tipo de qualificação.

É bastante importante organizar formações diferenciadas de acordo com as necessidades reais e é, geralmente fundamental, ensinar como inspirar confiança nas outras pessoas.

2. Deve ser criado um passado de inclusão social – preparando os futuros utentes a usarem os serviços oferecidos pela economia social.

Actualmente as famílias ainda não estão preparadas para confiar em fornecedores “desconhecidos”. Uma boa solução para isto seria o facto de existir uma organização que fornecesse um serviço que já tivesse conquistado a confiança enquanto “empresa”. Isto pode ser aplicado às actividades de protecção ambiental: a sociedade não deve encarar tudo o que está relacionado com o ambiente (geralmente não muito apreciado) como algo exclusivo dos trabalhadores. Há ainda uma necessidade complementar para a educação ambiental.

3. Devem ser criados serviços que ajudem os empregados a fazerem parte da economia social no seu trabalho diário.

A faixa da sociedade que está presentemente inactiva precisará de apoio psicossocial durante bastante tempo. Como alternativa, poderá haver uma forma de apoio centrada na pessoa dentro do mercado de trabalho.

4. Há a necessidade de uma rede de ajuda ou de uma aliança socio-económica dos accionistas, que não pertencendo ao mesmo sector, defendem os mesmos valores.

Os accionistas da economia social também têm que ser pressionados neste sentido.

5. É bastante importante clarificar o que significa realmente economia social: para alguns significa apenas as empresas a trabalharem neste campo, mas há outros que consideram que o trabalho das ONGs também pertence à economia social: há uma necessidade premente de uma definição complexa e coerente.

6. Promover a criação de empresas onde os empregados – pessoas com deficiência, ou desempregados, que regra geral receberiam fundos e doações por parte do estado – recebam salários reais em vez destes apoios financeiros. Esta forma de emprego seria geral e aberto a todos os tipos de grupos desprivilegiados.

7. Actividades de economia social poderiam abranger diversas áreas: refeitórios escolares, refeitórios hospitalares e buffets, etc.

Isto não tornaria a situação pior para empresas já existentes nesta esfera e seria mais barato para o estado, assim como para os consumidores.

8. Alteração das regulações

As boas práticas que existem noutros países são uma prova de que o sucesso pode ser alcançado onde a economia social é valorizada de um ponto de vista socio-económico.

Uma solução favorável seria quando os serviços específicos co-financiados pelo estado fossem cumpridos por pessoas com deficiência (por exemplo: serviços domésticos, serviços de horticultura, serviços de limpeza, etc.), para que os particulares os pudessem contratar de uma maneira ainda mais fácil através dos accionistas da economia social. Desta forma a economia social poderá ser posta em prática e as necessidades dos consumidores seriam satisfeitas.

Neste sentido, é bastante importante que a economia social se baseie nos serviços já existentes e que responda às necessidades reais da sociedade.

9. Os accionistas económicos devem aceitar e valorizar a economia social.

Uma área importante que deve ser desenvolvida é o valor da economia social na Hungria. É importante que os accionistas da economia normal aceitem e considerem os serviços e os subscritores da economia social. O papel dos políticos deve ser enfatizado na economia social e a sua posição definida por um background legislativo, uma vez que depende dos políticos se o actual quadro normativo vai ou não ser modificado. O background legislativo é fundamental.

10. Ter conhecimento do emprego como prioridade fulcral na integração das pessoas em risco de exclusão social.

O emprego é considerado como uma das mais importantes ferramentas para a integração das pessoas em risco de exclusão social. Deve compreender-se igualmente que o emprego de longa duração pode e deve ser a única maneira de resolver os problemas das pessoas desprivilegiadas. O papel da economia social tem que ser reconhecido, visto que várias oportunidades de trabalho podem ser oferecidas às pessoas em posições desvantajosas através da sua participação na economia social.

De forma a alcançar este objectivo, será necessária uma abordagem positivamente discriminatória das políticas de emprego de maneira a quebrar as

barreiras existentes na estrutura social conduzindo ao conseqüente realce da economia social e do emprego de pessoas em risco de exclusão.

Isto não tornaria a situação pior para empresas já existentes nesta esfera e seria mais barato para o estado, assim como para os consumidores.

14.4. Novos serviços e modelos em Itália

Actualmente existem mais de 200,000 empresas que trabalham sem fins lucrativos (SFL), empregando cerca de 4 milhões de pessoas. Este número equivale a 17% da população no activo e 10% de idosos activos. Este sector contribui com 4,3% para a taxa de emprego em Itália. De acordo com os dados do ISTAT (Instituto Nacional de Estatísticas), há 11 áreas de actuação onde as SFL desenvolvem as suas actividades:

- Cultura, desporto e lazer;
- Educação, pesquisa e ambiente;
- Sistema de saúde público e trabalho social;
- Desenvolvimento económico e coesão social;
- Guia de direitos e política de trabalho;
- Filantropia e promoção do voluntariado;
- Cooperação internacional e solidariedade;
- Promoção religiosa e formação;
- Relações sindicais e representação de interesses.

A maioria das empresas SFL desenvolveu as suas actividades em áreas ligadas à cooperação e solidariedade internacional assim como no sistema público de saúde (27% e 21% respectivamente). A presença de mulheres é mais significativa na área do ambiente (61%) e no aconselhamento em matéria de direitos e política de trabalho (58%). Por outro lado, a participação masculina é predominante nos seguintes domínios: promoção religiosa e formação (80%), relações sindicais e representação de interesses (75%), cultura, desporto e lazer (65%) e a filantropia e promoção do voluntariado (63%). Para a consolidação futura das empresas SFL tem que ser considerado o impacto em vários contextos: político e legislativo, social e demográfico, económico e tecnológico que funcionarão como conseqüências da sua adaptação a esta nova realidade.

a) Impacto político e legislativo:

- A competição entre os sectores lucrativo e sem fins lucrativos aumenta especialmente uma vez que o primeiro oferece serviços cada vez mais semelhantes aos dos oferecidos pelos SFL;
- Regresso, a nível estatal, dos serviços tradicionalmente disponibilizados às SFL;

- A gestão de qualidade dos serviços públicos deverá ser disseminada a partir do sistema público de saúde para outros serviços disponíveis para o indivíduo. A sociedade exige cada vez mais e mais qualidade e confiança.
- b) Impacto social e demográfico:
- Aumento das diferenças entre rendimentos baixos e altos; para os últimos; diversidade cultural e étnica e envelhecimento da população;
 - Crescimento da posição económica e social da Mulher, mudanças na estrutura familiar, crescimento dos serviços exigidos pela família; surgimento de uma nova geração entre o "baby boom" e a próxima.
- c) Impacto económico:
- Crescimento da instabilidade laboral;
 - Crescimento das doações individuais através da transferência da riqueza de geração para geração, o que provoca o aumento dos recursos pessoais; doações empresariais e compromisso das comunidades estão estreitamente ligados ao sector privado lucrativo;
 - Crescimento da riqueza das empresa ou fundações públicas ou das doações durante os períodos de crescimento económico, embora reduza em períodos de crise;
 - Flexibilidade em relação aos limites das organizações quanto a objetivos, disciplina e ações; transformação da economia industrial em serviços económicos e crescimento da procura de "pessoal especializado". Por conseguinte, a procura educacional e de formação aumenta;
 - Repercussão internacional dos serviços e recursos das empresas SFL devido à globalização económica.
- d) Impacto tecnológico:
- Aumento da automatização no cumprimento das tarefas organizativas (reestruturação constante das tarefas pessoais);
 - As ferramentas de comunicação e telecomunicações são cada vez de mais fácil uso, baratas e eficazes. Consequentemente, a eficácia das operações aumenta. Aumenta também o acesso à informação como consequência do desenvolvimento tecnológico, mas aumenta ainda a diferença crescente entre aqueles que usam ou não as novas tecnologias.

De uma forma concreta, as organizações SFL têm que aceitar as mudanças e prepararem a adaptação. É essencial que tenham processos empresariais de inovação contínuos de modo a que possam satisfazer as necessidades dos seus membros e melhorar a qualidade dos seus serviços, para que possam competir com outras realidades SFL. Devem desenvolver as suas competências básicas e concentrar-se principalmente na cooperação com outras organizações pú-

blicas, SFL ou não. Para poderem encarar as mudanças futuras nas melhores condições, têm que planear certos aspectos na sua forma de actuar:

- Desenvolvimento das suas capacidades de avaliar a prestação e os resultados dos seus programas, assim como publicitar o valor dos seus serviços;
- Reforço dos seus programas básicos, excluindo os menos importantes. Assumir o risco de experimentarem novas ideias;
- Desenvolvimento da capacidade de resposta rápida às mudanças que dizem respeito a cuidados médicos e infantis, serviços para a terceira idade, educação e formação;
- Crescimento do número de organizações SFL. Identificação das falhas estratégicas e divergir de outras realidades lucrativas e SFL que trabalhem no mesmo sector.

Tendo em conta a Gestão dos Recursos Humanos, as empresas SFL precisam de líderes com ideias estratégicas claras e com a capacidade de reconhecer mudanças no ambiente. Esses líderes têm igualmente que comunicar essas ideias estratégicas e as razões das mudanças que terão que ser operadas, assim como motivar as pessoas de forma a que as reformas possam ser levadas a cabo. Tem ainda que se considerar que, graças ao crescente profissionalismo registado no sector, as organizações SFL terão que continuar a melhorar as suas competências de gestão. O crescimento da incerteza dos postos de trabalho e decréscimo da lealdade laboral constituem um entrave à consolidação da confiança das relações das organizações SFL. Essa consolidação é alcançada através do planeamento do trabalho flexível para os melhores trabalhadores, atraindo e mantendo os melhores elementos. Partindo do facto que a “competência” é uma prioridade menor, quando comparada com a qualidade dos serviços oferecidos, a necessidade de estimulação da aprendizagem e de trabalhos de multifacetados tem que ser enfatizada. Esta é a única forma de estabelecer expectativas claras, assim como sistemas construtivos para avaliar os resultados alcançados. Uma organização SFL deve almejar o respeito pela diversidade e deve saber como geri-lo, uma vez que o número de mulheres e de imigrantes a entrarem no mercado de trabalho continua a aumentar. Estas empresas devem apresentar pessoas qualificadas no domínio das novas exigências: tecnologias, investigação e criação de lucros através de serviços remunerados, etc.

De acordo com o objectivo das organizações SFL, a gestão do pessoal deve ter em conta as alterações externas e o seu impacto na organização, pelo que devem possuir as competências necessárias para responder eficazmente as estas alterações. O controlo e a avaliação tornam-se importantes graças à necessidade de confiança dos seus membros. Gerir as causas da diversidade

obriga o Quadro de Directores a reflectir as diferentes realidades dos membros da organização.

No que diz respeito aos aspectos financeiros, os rendimentos terão que ser diversificados, o que implica a obtenção de maior financiamento por parte de doadores isolados, fundações privadas, empresas e serviços remunerados. Têm, pois, que ser encontradas maneiras alternativas de redução de custos, uma vez que o aumento das doações não irá cobrir os cortes financeiros por parte do estado. Esta situação não permitirá a pesquisa de recursos e mercados num contexto internacional, o que poderá ser um benefício para a globalização económica. A fim de conquistar a confiança e a avaliação dos resultados dos seus membros, as organizações SFL devem melhorar a sua capacidade de avaliação e clarificação da situação financeira.

Tendo em vista a gestão da contabilidade, tem de ser feita a gestão de programas informáticos (software), uma vez que eles melhoram o desempenho das operações de contabilidade. A tecnologia é hoje muito mais acessível e menos dispendiosa, logo, as organizações SFL deviam investir na Tecnologia enquanto estrutura, por causa da crescente importância da avaliação e controlo do desempenho dos produtos.



Conclusões



Após o desenvolvimento do trabalho transnacional EqualSet, podemos unanimemente concluir que as expectativas dos diferentes Parceiros de Desenvolvimento envolvidos na implementação do projecto foram alcançadas.

Esta afirmação baseia-se não só nas avaliações que decorreram em relação aos objectivos e produtos elaborados, mas também em relação à criação de valores que são os alicerces das relações entre parceiros. Estas relações evoluíram ao longo da construção comum do projecto e afirmaram-se aquando dos primeiros problemas em contextos e países distintos, tendo sido possível aplicar soluções que se baseavam em critérios, prioridades e valores partilhados. Este resultado assume a mais alta importância para os países recém-entrados na União Europeia, como é o caso da Hungria que afirma: “no nosso novo estado membro da UE temos beneficiado largamente das experiências de outros estados e queríamos realçar a importância de termos acordado com a legislação europeia sobre a economia social”.

O projecto transnacional e a metodologia com a qual temos desenvolvido as actividades reforçaram as relações informais entre os parceiros. Esta situação permitiu uma comunicação clara, o aumento e a transferência do compromisso formal estabelecido no Acordo de Cooperação Transnacional. Assim, conseguiram-se alcançar resultados tais como acordos bilaterais e multilaterais, que visam o desenvolvimento de outros projectos europeus com a mesma estrutura, iniciativas como o *Youth in Europe*, *Leonardo*, *Sócrates*, *PROGRESS*, etc. Em relação ao funcionamento do Projecto Transnacional a nossa equipa desenvolveu uma metodologia bastante eficaz. A disseminação deste tipo de projectos transnacionais tem que constituir um valor acrescentado em diferentes níveis: i) custos; i) eficácia nos resultados; iii) orientação permanente dos projectos; iv) comunicação contínua entre parceiros por toda a Europa.

Acreditamos que, sendo um Projecto Transnacional complexo, devido ao número de parceiros transnacionais (quatro), e ao facto dos projectos nacionais se desenvolverem de acordo com duas matrizes distintas, o projecto transnacional terminou com sucesso graças ao trabalho realizado nos encontros semanais de IT e à importância dada pelos diferentes Parceiros ao Projecto, o que se reflecte no empenho de profissionais e nos recursos materiais dedicados ao desenvolvimento do Projecto.

É importante sublinhar que os resultados alcançados durante o projecto ultrapassaram os objectivos teóricos, tendo um impacto directo nas práticas dos distintos projectos nacionais. Isso implicou o cumprimento de objectivos de curto prazo e estratégicos a longo prazo. Por exemplo, foi proposto um instrumento para a avaliação do perfil dos beneficiários pela Parceria de Desenvolvimento de *Parajes de Jarama*, tendo sido posteriormente adaptado aos contextos e realidades dos diferentes projectos transnacionais, demons-

trando uma das maiores conquistas no que diz respeito ao aspecto inovador do projecto.

Também gostaríamos de realçar as visitas e intercâmbios que permitiram aos parceiros conhecer a realidade de cada país. Estas actividades, conduzidas a nível de peritos, criadores de políticas e beneficiários, são tidas como tendo impactos a médio prazo, quer no alargamento da estrutura horizontal, quer da vertical, em tudo o que diz respeito às boas práticas.

As conclusões que aqui avançamos não foram pensadas enquanto ponto de chegada e fim para todas as actividades. Foram antes delineadas com a clara esperança de que o Projecto possa ser alcançável, de acordo com as diferentes maneiras que os membros de cada país da PD Transnacional possam considerar apropriadas.

Podemos resumidamente indicar e delinear as seguintes conclusões:

- Há uma realidade e um contexto específico a cada país da União Europeia; esta realidade e este contexto geram os seus próprios problemas em assuntos relacionados com o acesso ao emprego por parte de grupos em risco de exclusão. Por outro lado, há, indubitavelmente, uma cultura europeia que nos é comum e que nos permitiu planear, implementar, avaliar e, em alguns casos exportar soluções para estes problemas. A proposta para o Itinerário de Integração prova que, com base em diferentes problemas, distintos grupos alvo em contextos diferentes conseguiram aproveitar as boas práticas de cada país de modo a elaborar uma proposta comum, como consequência de uma gestão correcta de experiência e conhecimento. Neste sentido, acreditamos que o projecto atinge dois valores chave da iniciativa Equal:

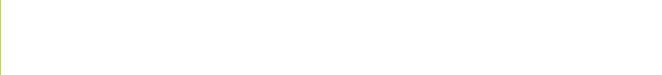
Mainstreaming e Inovação, uma vez que nos permite analisar os instrumentos e experiências de eficácia comprovada a fim de os exportar e importar.

- Acreditamos que a procura de soluções comuns constitui uma dificuldade acrescentada graças às diferentes legislações dos países, mas que essa é a razão pela qual recomendamos a tentativa de harmonização das legislações na UE em relação à promoção de emprego para grupos em risco de exclusão. Pode ainda exportar-se legislação que demonstrou ser particularmente útil no contexto apropriado de cada país da União Europeia. É absolutamente necessário alcançar o envolvimento dos poderes legislativos no desenvolvimento deste tipo de Projectos.
- Embora encontremos diferenças na economia social de cada país, temos que sublinhar a importância que esta área assume para o desenvolvimento do comércio a nível europeu. É um sector que encaixa na perfeição os princípios de desenvolvimento, i.e., se interpretarmos o conceito de um ponto de vista geral. Assegura igualmente o bem-estar das pessoas excluídas do tão badalado mercado global competitivo.

- O Terceiro sector pode constituir uma solução, através do estabelecimento de uma ligação à integração de grupos em risco de exclusão: quer através da criação de empresas de economia social (cooperativas ou instituições com outros estatutos legais), quer quando as pessoas trabalham como empregados nas empresas. Esta é a razão pela qual recomendamos aos criadores de políticas europeias que trabalhem de forma a que o sector sem fins lucrativos possa ser implementado em mais países europeus. Por conseguinte, a legislação europeia tem que estar em maior harmonia, de acordo com a mobilidade de cidadãos europeus em relação ao terceiro sector.
- A legislação europeia sobre o terceiro sector tem que ser desenvolvida nas questões relacionadas com a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, a fim de promover o seu acesso a áreas sociais que são tradicionalmente caracterizados por “homens” ou “mulheres”, uma vez que o sexo não é uma condição segregadora de uma ou outra área específica.
- A diversidade institucional, representada nos Parceiros de Desenvolvimento Nacionais, resulta de um equilíbrio de interesses e expectativas entre as instituições públicas e privadas, entre organizações sem fins lucrativos e empresas sociais ou privadas, como se pode comprovar pelos produtos desenvolvidos pelo Projecto. Acreditamos que a forma de encontrar soluções para os problemas passa pelo envolvimento dos diferentes intervenientes sociais.

Para concluir, os parceiros do EqualSET decidiram continuar a trabalhar em conjunto, sempre que tal seja possível. Trabalhar nas oportunidades de emprego para os nossos grupos alvo é um processo, e como tal, o trabalho não termina uma vez findo o Projecto. As instituições europeias fornecem-nos as ferramentas para continuarmos a trabalhar, cabendo-nos a nós encontrar as melhores soluções.

Apêndice



Glossário

Integração laboral: Processo e procedimentos multidisciplinares que facilitam o processo de desenvolvimento de um posto de trabalho de forma competente num ambiente o mais normal possível para pessoas em risco de exclusão social.

É importante promover as boas práticas destinadas a ajudar à (re) integração de pessoas desempregadas no mercado de trabalho através da formação, aumento da sua motivação e desenvolvimento das suas competências gerais de trabalho. É necessário desenvolver programas de formação tendo em conta as necessidades específicas de cada grupo de desempregados e de acordo com os princípios da inovação. É igualmente útil organizar programas de formação para o grupo alvo de desempregados de forma a enfrentarem as mudanças na política de emprego a nível local e nacional.

As pessoas dos grupos alvo têm a possibilidade de aceder ao mercado de trabalho através de medidas integradas de emprego.

O estado apoia este processo através de financiamento que funciona como suplemento da remuneração destes empregados; instituição de subsídios para a criação de postos de trabalho e programas de apoio quer para os empregados, quer para os empregadores.

A participação no mercado de trabalho significa que os empregados que têm deficiência mental desempenham funções “reais”. A expressão significa que eles trabalham num posto de trabalho já existente e pelo mesmo ordenado de uma pessoa sem deficiência e que o seu emprego se encontra num local de trabalho integrado.

Competências laborais: conjunto de disposições e conquistas observadas numa pessoa, que lhe permitem o acesso a um posto de trabalho específico.

Perfil profissional: Conjunto de conhecimentos, competências, papéis e capacidades que descrevem um posto de trabalho, em condições geográficas, sociais, económicas e culturais específicas.

Apoio à integração laboral: Conjunto de ações e programas que minimizam as dificuldades de acesso ao emprego por parte de pessoas em risco de exclusão, facilitando, por conseguinte, a sua integração no mercado de trabalho.

Eregabilidade: Competências profissionais de uma pessoa, adquiridas após a sucessão de processos de aprendizagem e experiências sociais e laborais que são definidas por critérios também definidos previamente e determinados por uma ocupação específica.

As pessoas dos grupos alvo têm a possibilidade de aceder ao mercado ‘aberto’ através de formas integradas de emprego. O estado apoia este processo ao garantir um subsídio complementar para a criação de emprego e a possibilidade de frequentar cursos para pessoas empregadas e empregadores.

A participação no mercado é relativo ao trabalho num posto laboral já existente pelo mesmo salário que um emprego desenvolvido num posto de trabalho integrado.

Há diferentes formas de emprego para grupos em risco de exclusão. Esta é a fórmula usada pelos países do Projecto Transnacional

Mercado de trabalho		emprego semi-apoiado	emprego apoiado
emprego apoiado	Amostragem de postos de trabalho/ experimentação laboral/ experiência laboral	emprego de “enclave”	workshops apoiados
		workshops semi-apoiados	centro de apoio diurno
		emprego de transição	terapia ocupacional

Emprego de “enclave”: Esta forma ocupacional permite que um número alargado de pessoas com deficiência mental trabalhem ao mesmo tempo num mesmo lugar por um curto período de tempo de maneira a que consigam encontrar o perfil do posto de trabalho mais adequado e para os empregadores encontrarem o empregado mais apropriado.

Formas de emprego semi-apoiado: Estas formas providenciam emprego temporário para as pessoas com deficiência durante o período de formação e adaptação ao posto de trabalho. É uma das mais importantes ferramentas para ajudar o utente a regressar ao mercado de trabalho.

Formas de emprego apoiado: Nas diferentes formas de emprego apoiado enfatizam-se as características de desenvolvimento e terapia.

Workshops apoiados: Os workshops apoiados oferecem oportunidades de trabalho para as pessoas dos grupos alvo, que se encontram aptas apenas por incapacidade económica temporária ou definitiva. Embora os workshops

decorram em situações competitivas, o estado tende a suplementar os desempenhos mais fracos dos empregados através de doações que os possam ajudar a permanecer no mercado de trabalho.

Este sistema de doações faz com que os empregados se aguentem nos seus trabalhos, embora o objectivo dos workshops apoiados seja ajudar os empregados desprivilegiados a entrar no mercado de trabalho. Esta é a razão pela qual não se consegue fazer a sua transferência para o mercado de trabalho.

Emprego apoiado: O emprego apoiado é um serviço centrado nas pessoas que pode ser usado para ajudar as pessoas com deficiência mental a terem acesso ao mercado de trabalho. Assim facilita-se a competitividade laboral no enquadramento das necessidades da integração laboral para indivíduos com deficiência para quem o emprego competitivo geralmente nunca existiu e quem, por causa da natureza e gravidade da sua deficiência, precisa de apoio contínuo de forma a poder desenvolver o seu trabalho.

O objectivo do emprego apoiado é dar assistência à pessoa de forma a que ele/ela possa encontrar o posto de trabalho específico e aí permanecer. Significa igualmente o apoio ao empregador que emprega uma pessoa com deficiência mental.

O emprego apoiado constitui uma forma de mover uma pessoa de uma condição de dependência de um sistema de serviços para uma condição de independência através do emprego competitivo.

O emprego apoiado encoraja as pessoas a trabalharem dentro da suas comunidades, encorajando ainda a interacção e integração social.

Emprego de transição: este método foi inicialmente usado enquanto inovação nos projectos de emprego. Ajuda a aumentar as possibilidades das pessoas com deficiência mental - e outros grupos desprivilegiados - ingressarem no mercado de trabalho. Na estrutura do emprego de transição são dadas oportunidades laborais aos utentes durante um período de tempo determinado assim como formação vocacional fora do sistema educacional normal.

Responsabilidade: é um conceito ético com diversos significados e de vital importância para a economia social. É frequentemente usado como alternativas aos conceitos como; responsabilização, responsabilidade (responsabilidade), confiança e outros termos associados à expectativa de justificação. A palavra responsabilidade (accountability) refere-se a algumas regras e critérios claros que implicam a responsabilidade de alguém pela sua conduta, especialmente na gestão de fundos; como publicitar materiais informativos e como gerir a angariação de fundos.

Angariação de fundos: Implica a angariação de fundos para os projectos apoiados por instituições privadas. Desta forma, a influência pública é bastante limitada. A Angariação de Fundos ajuda as organizações do terceiro sector a encontrar recursos financeiros, económicos, humanos e materiais para as suas actividades.

Numa iniciativa de Angariação de Fundos é necessário planear tudo cuidadosamente, como por exemplo: definição do propósito, as necessidades, preparação de uma mensagem simples e incisiva, publicitação da mensagem e publicação dos resultados. A Angariação de Fundos é dirigida a cidadãos particulares e a organizações sem fins lucrativos.

Trabalhar hoje em dia como angariador de fundos implica a ajuda a uma organização, levando as pessoas a contribuírem livremente. Tornou-se num trabalho vital e comum.

Consulta individual: Um consultor é uma pessoa que dá aconselhamento profissional a uma organização através de pagamento. Essa pessoa compromete-se pessoalmente a dar conselho ou serviço profissional, embora, não sendo empregado da organização que contratou os seus serviços de consultadoria.

O consultor individual aconselha as pessoas que desejem entrar no caminho empresarial e o processo de consulta é desenvolvido juntamente com o futuro empresário, caso todos os requisitos estejam reunidos. Os consultores fornecem ajuda técnica e legal para analisar a situação empresarial local. A principal função dos consultores é fornecer bons pontos de partida para uma actividade de sucesso, ajudando a encontrar o melhor sistema de financiamento e manter informação actualizada.

Amostras laborais: O objectivo das amostras laborais é ajudar as pessoas com deficiência mental a encontrar o posto de trabalho mais adequado. Esta função é desenvolvida através do acompanhamento da pessoa com deficiência, apoiando-a profissionalmente: consultas contínuas e processo laboral.

Representa pequenos períodos de estágio em diferentes postos de trabalho a fim de se conseguir encontrar o que melhor sirva as capacidades do utente e onde ele/ela possa demonstrar melhor desempenho.

GESTÃO DE QUALIDADE: É uma estratégia de gestão que visa implementar consciência de qualidade em todos os processos organizacionais, envolvendo todos os seus membros a fim de satisfazer o consumidor. A GQ tem sido bastante usada na manufactura, educação, governo e indústria de serviços.

A gestão de qualidade visa melhorar a qualidade, prevenindo imperfeições, satisfazendo as necessidades do consumidor e o empowerment dos parceiros. Permite o crescimento da competitividade através da satisfação do consumidor, através do crescimento da qualidade dos bens e dos serviços. Os trabalhadores devem sentir-se confortáveis o suficiente para levantar questões, discutir os métodos e o trabalho em equipa de forma a evitar a competição interna.

Exclusão social: Tido como um conjunto de rupturas dos indivíduos para com a sociedade. Geralmente relatado como processos de “decadência” (expressão usada por Robert Castel) que começa com a ruptura com o mercado de trabalho e em situações limite podem levar uma pessoa a um estatuto de total marginalização face à sociedade. Podem ser identificadas diferentes formas de exclusão social (de acordo com Alfredo Bruto da Costa): i) *de tipo económico* - situação de privação de recursos (relacionados com o conceito tradicional de pobreza); ii) *de tipo social* - ruptura de relações social; iii) *de tipo cultural* - situação onde podemos encontrar, por exemplo, as minorias técnicas; iv) *de ordem patológica* - factores de ordem psicológica e mental; v) *por comportamentos auto-destrutivos* - situações de auto-exclusão, por vezes com origem em situações de pobreza (alcoolismo, prostituição, consumo de drogas).

Guia de orientação vocacional: refere-se ao apoio especializada e apoio aos indivíduos já empregados mas não realizados com a sua ocupação actual. Aplica-se igualmente para aqueles que procuram novas áreas de desenvolvimento de formação profissional, os desempregados, pessoas em busca de novos campos de estudo/formação e pessoas em risco de exclusão social. A orientação vocacional ajuda a analisar e desenvolver os factores que constituem o seu auto-conceito (interesses, qualidades profissionais e características, valores, capacidades, etc.) A orientação vocacional permite ainda classificar a informação, identificar educação alternativa e caminhos vocacionais com vista às necessidades e escolhas das pessoas e para os requisitos do mercado de trabalho.

O objectivo é integrar a informação sobre a educação e vocação/carreira com informação resultante da auto-observação. O processo foca-se por inteiro no desenvolvimento das capacidades de independência de decisão tendo em conta a orientação das pessoas na educação e na eleição da(s) ocupação/ocupações, assim como ir de encontro às suas características psico-sociais de modo a criar e implementar a sua própria educação e planos vocacionais. Por fim, os indivíduos devem ser capazes de fazer as escolhas acertadas em relação à sua futura vocação/ocupação e posteriormente (re)incluídos na vida activa.

Bibliografia

Revista “Qualidade em Exame”

www.inscoop.pt

www.iefp.pt

Franco *et al* (2005), com base em dados de 2002.

Coutinho, Manuela (2003), *Economia Social em Portugal – A emergência do terceiro sector na Política Social*, Lisboa, CPIHTS and APSS.

Franco, Raquel Campos (2005), “Defining the Nonprofit Sector: Portugal”, em Lester M. Salamon, *The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, USA, Instituto do Centro de Estudos de Políticas para a Sociedade Civil– Universidade de Johns Hopkins.

Franco, Raquel Campos, S. Wojciech Sokolowski, Eileen M.H. Hairel and Lester M. Salamon (2005), *O Sector Não Lucrativo Português numa perspectiva comparada*, Porto, Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Economia e Gestão and Johns Hopkins University (título da versão original *The portuguese nonprofit sector in comparative perspective*).

Nunes, Francisco, Luís Reto and Miguel Carneiro (2001), *O Terceiro Sector em Portugal – Delimitação, Caracterização e Potencialidades*, Lisboa, INSCOOP.

Economía social y nuevo estado de bienestar. los servicios asistenciales y la integración socio-laboral *Antonia Sajardo Moreno*. Professor de Economia Aplicada da Universidade de Valência e Director da Pesquisa em Economia Social e do Sector Não Lucrativo CIRIEC-Espanha.

“La inserción laboral a través de la economía social en el ámbito de las políticas activas de empleo”, Rafael Chaves Avila Antonia Sajardo Moreno Revista valenciana d'estudis autonòmics Número 26 - primeiro trimestre de 1999

Melandri Valerio, Vittadini Giorgio: Fundraiser: professionista o missionario? *Edit. Guerini E. Associati. Milan, 2005.*

Melandri, Valerio: *Materiali per un corso di Fund Raising*. Du.press. Bologna, 2004

Innovatív projektfejlesztés a szociális gazdaságban (Innovative Project Development in the Social Economy); Edit Gaal – Ildiko Gyori –Istvan Haraszti – Klara Besancon – Szilard Pudrizsak – Kristof Vadovics, 2005

Szociális gazdaság, alternatívák a munkahelyteremtésben, a szociális munkahelyteremtő szektor (Economia Social, Alternativas na Criação de Postos de Trabalho, Sector da Criação de emprego Social); Maria Frey, Dr.

A szociális gazdaság jelenlegi és jövőbeni helyzete Magyarországon, a szektorban működő civil szervezetek és fejlesztési igényeik (A Situação Actual Futura da Economia Social na Hungria, as ONGs do Sector e as suas Necessidades Educativas); Peter Futo, Dr.; July 2004, Budapest.

INFORMAÇÃO RELEVANTE

Endereços e Links de referência

Website do projecto *Grândola em Rede para a Inserção*:
www.grandolaemrede.com.pt

Câmara Municipal de Grândola
Rua Dr. José Pereira Barradas, 7560 – 281 Grândola.
www.cm-grandola.pt
Associação de Desenvolvimento do Litoral Alentejano
Parque de Feiras e de Exposições, Entrada Norte, 7540 – 230 Santiago do Cacém.

Associação de Empresários do Alentejo Litoral
www.aeal.pt

Escola Secundária António Inácio da Cruz (Grândola)
Av. António Inácio da Cruz, 7570 Grândola.
www.esec-a-inacio-cruz.rcts.pt

Gabinete de Gestão EQUAL
www.equal.pt
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
www.mtss.gov.pt

Instituto de Emprego e Formação Profissional
www.iefp.pt

RSE Portugal
www.rseportugal.org

Associação Portuguesa de Ética Empresarial
www.apee.pt

Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável
www.bscdportugal.pt
Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial
www.grace.pt

CEESA - Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico
www.ceesa-mac.org

CSR Europe
www.csreurope.org

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises
www.orse.org

Alliance de recherche universités -communautés en économie sociale (ARUC-ÉS)
www.aruc-es.uqam.ca

Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)
www.crisis.uqam.ca

EMES – European Research Network (Building Europe’s Knowledge on the Social Economy and Social Entrepreneurship)
www.emes.net

ISTR – International Society for Third-Sector Research
www.istr.org

Projecto EqualSet
www.equalset.org

Notas de rodapé

- 1 Fonte: Revista “Qualidade em Exame”
- 2 No X Fórum APCER, 18 de Outubro de 2006
- 3 Mori (2000) A primeira investigação europeia sobre as atitudes dos consumidores em relação às empresas de responsabilidade social, RSC Europa
- 4 Hermano Correia no X Fórum APCER, 18 de Outubro de 2006
- 5 Não dispomos de informação recente sobre o número actual de associações em Portugal.
- 6 Em www.inscoop.pt
- 7 Em www.iefp.pt
- 8 Em www.iefp.pt
- 9 Franco et al (2005), com base nos dados de 2002
- 10 De acordo com um inquérito realizado por ordem da OFA e da NFH, levado a cabo pela Aliança Húngara das ONGs Ajudando as Pessoas Desempregadas (Julho de 2005)
- 11 O Chapitô é composto por diferentes áreas de intervenção que compõem um todo sistémico. Para percebermos a sua metodologia, teríamos de abordar, em particular cada uma das suas valências. Optamos, assim, por nos centrarmos na sua filosofia de intervenção e na análise do grau de integração das suas várias componentes de actuação que apoiam a prossecução dos seus objectivos.
- 12 Não podemos deixar de apresentar os nossos agradecimentos ao Professor José Manuel Henriques e ao Dr. Alberto Melo pelo apoio prestado na selecção desta prática.
- 13 Em www.socialgest.pt
- 14 Luís Jacob, *ibidem*.



*The EQUAL
Programme
is funded by
the European
Social Fund.*