

# D&F

## DIRIGIR FORMAR

gestores e formadores

# 3

abr. /jun. 2013

# Economia Social

**Separata**  
**A Economia Social**  
**e os seus atores**

ISSN 2182-7532 3€

 **GOVERNO DE  
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

 **INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**



**netforce**

formação e certificação

**Portal para a Formação  
e Certificação de Formadores  
e Outros Profissionais**

- Disponibilização do curriculum profissional dos formadores certificados
- Autorização de funcionamento e pesquisa de cursos de formação pedagógica
- Emissão digital de certificados de competências pedagógicas
- Sistema on-line de avaliação da formação
- Acesso ao CRC Virtual e à TNet Portugal

Consulte em:

<http://netforce.iefp.pt>

**PROPRIEDADE** Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

**DIRETOR** Octávio Oliveira

**RESPONSÁVEL EDITORIAL** Maria Fernanda Gonçalves

**COORDENADORA** Lúcia Spencer Branco

**APOIO ADMINISTRATIVO** Ana Maria Varela

**COLABORADORES** Ana Maria Nogueira, Arménio Rego, Carlos Barbosa de Oliveira, Cristina Tavares, Fernando Ferreira, Fernando Ribeiro Mendes, Fernando Rodrigues, João Godinho Soares, Marco António Costa, Maria do Carmo Marques Pinto, Miguel Pina e Cunha, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Octávio Oliveira, Ruben Eiras e Teresa Souto

**REVISÃO** Laurinda Brandão

**ILUSTRAÇÕES** Plinfo Informação, Lda.

#### REDAÇÃO E ASSINATURAS

Gabinete de Comunicação e Relações Externas  
Revista *DIRIGIR&FORMAR*  
Tel.: 21 861 41 00  
Ext.: 662342, 662719 e 662106  
Rua de Xabregas, n.º 52 – 1949-003 Lisboa  
E-mail: [Dirigir&Formar@iefp.pt](mailto:Dirigir&Formar@iefp.pt)

**DATA DE PUBLICAÇÃO** junho de 2013

**PERIODICIDADE** 4 números/ano

#### CONCEÇÃO GRÁFICA E PAGINAÇÃO

Plinfo Informação, Lda.  
Tel.: 217 936 265  
Fax: 217 942 074  
[plinfo@plinfo.pt](mailto:plinfo@plinfo.pt)

**CAPA** Jorge Barros

**IMPRESSÃO** RAINHO&NEVES, Lda.

**TIRAGEM** 20 000 exemplares

#### CONDIÇÕES DE ASSINATURA

Enviar carta com nome completo, data de nascimento, morada, função profissional, empresa onde trabalha e respetiva área de atividade para:  
Rua de Xabregas, n.º 52 – 1949-003 Lisboa

#### REGISTO

Anotada na Entidade Reguladora para a Comunicação Social

**DEPÓSITO LEGAL** 348445/12


**ISSN** 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IEFP. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.



## TEMA DE CAPA

- 03 A Economia Social
- 05 Emprego e Economia Social
- 07 *Franchising* social INATEL, uma aposta promissora!
- 09 A ideia de que a Economia Social é subsídio-dependente é um mito
- 13 Antónia e Sérgio



## PONTO DE VISTA

### Em foco

- 18 Os desafios das instituições sociais – Santa Casa da Misericórdia da Golegã
- 24 A necessária reforma do Estado Social: o novo contrato social
- 26 O dinamismo da solidariedade
- 31 Economia Social e turismo
- 38 Radar Global



## GESTÃO RH

### Temas de Gestão

- 41 Contrariando o efeito «moita-carrasco»: como liderar equipas que aprendem


### Temas de Formação

- 50 Diagnóstico de necessidades de formação
- 54 O *Podcast* como ferramenta estratégica



## PÁGINA INSTITUCIONAL

- 58 Economia Social: programas e medidas de emprego



## EUROPA EM NOTÍCIAS

- 60 Sistema DUAL – uma solução para o desemprego jovem?
- 66 Euroflash



## DIVULGAÇÃO

- 67 Livros a ler
- 69 Breves

# Editorial



*Os desafios são múltiplos, a crise que vivemos é grave, mas a Economia Social pode traduzir-se, como alguém referiu, numa constelação de esperanças!*

A Economia Social, tema escolhido para esta edição da revista, tem e terá um papel estratégico no país pelas importantes funções e serviços que desenvolve, de vital importância para a coesão da sociedade e pelo nível de emprego que associa. A importância e dimensão da Economia Social têm estado na ordem do dia, objeto de múltiplas abordagens em várias sedes, da área dos estudos às componentes cívicas e políticas. A Lei de Bases da Economia Social, recentemente publicada, mereceu a aprovação unânime da Assembleia da República e a temática é recorrente em intervenções públicas e objeto de realização de seminários e encontros em que se produzem reflexões e se discutem novas formas de atuação ou interação e como mobilizar ou ampliar os recursos disponíveis.

Este setor representa, atualmente, cerca de 5,5% do emprego remunerado em Portugal e, atendendo à relevância social devida pelas respostas sociais que concretiza e pelo potencial de crescimento que apresenta, é muito importante promover o desenvolvimento das organizações do setor e a interação entre estas e os poderes públicos.

Muitas instituições da Economia Social cooperam com o Instituto do Emprego e Formação Profissional no desenvolvimento de medidas ativas de emprego orientadas para as pessoas desempregadas, como os estágios profissionais e contratos de emprego de inserção, facilitando a inserção profissional e proporcionando a aquisição de competências e o reforço da empregabilidade destas pessoas.

Nesta revista procuramos, através dos artigos publicados, informar os leitores sobre alguns dos desenvolvimentos e reformas recentes no âmbito da Economia Social e promover a reflexão e o debate em torno desta problemática.

Exemplos de experiências meritórias promovidas por organizações não-governamentais de caráter solidário, que são fundamentais pelo papel social que desempenham na melhoria das vidas de muitas pessoas carenciadas e pelas dinâmicas que suscitam, constituem referências para a leitura.

A Separata aborda, de forma sucinta, os grupos de organizações que se inserem no âmbito da Economia Social, definindo-os e especificando as respetivas áreas de atuação social. Os desafios são múltiplos, a crise que vivemos é grave, mas a Economia Social é, como alguém referiu, uma constelação de esperanças!

Octávio Oliveira

# A Economia Social

Por: Marco António Costa



Durante décadas a Economia Social não só não mereceu um reconhecimento legal do Estado português como não teve o reconhecimento público que lhe era devido pela sociedade, não tendo sido adequadamente instrumentalizada como alavanca estratégica de desenvolvimento económico, social e territorial do país.

O XIX Governo Constitucional, no seu Programa de Governo, faz inúmeras e densas referências à importância da Economia Social, tradicionalmente apresentada como o terceiro setor. Porém, mais do que essa mera referência, nestes dois últimos anos o governo tem vindo, decididamente, a construir um caminho de aposta na Economia Social.

Durante décadas, quando se falava de economia só a economia pública e a economia privada eram evidenciadas. Agora, a Economia Social dispõe de identidade legal própria atribuída pela Lei de Bases da Economia Social, aprovada pela Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, cumprindo-se, assim, o seu devido reconhecimento legal. Hoje sabe-se que fazem parte da família da Economia Social, designadamente, as cooperativas, as associações mutualistas, as misericórdias, as fundações, as associações com fins altruísticos que atuam no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local, as entidades abrangidas pelos setores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no setor cooperativo e social. Ou seja, o essencial que liga todas as citadas entidades são os princípios através dos quais existem e desenvolvem a sua ação. Valoriza-se a adesão e a participação livre e voluntária, o controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros, tal como se promove a conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral, respeitando os valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade, promovendo-se uma gestão autónoma e independente mas sempre com a afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da Economia Social de acordo com o interesse geral.

O reconhecimento público da Economia Social e das suas entidades começa a tomar dimensão nacional fruto da publicação da Conta Satélite da Economia Social, promovida pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), em dezembro de 2012, a pedido do governo, através da Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES). Sempre por referência a 2010, as conclusões principais da Conta Satélite revelam o peso e a caracterização do setor. Consta-se que:

- A Economia Social representou 2,8% do Valor Acrescentado Bruto nacional total, sendo que 5,5% do emprego remunerado aí estava igualmente alocado.
- O universo de entidades da Economia Social ascendia a 55 383 unidades, ocupando o primeiro lugar as associações, responsáveis por 54,1% do VAB e 64,9% do emprego, constituindo as cooperativas o segundo grupo de entidades da Economia Social com maior peso relativo. Atendase a que existiam 5022 Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), representando estas 50,1% do VAB, 42,6% das remunerações e 38,2% da necessidade líquida de financiamento da Economia Social.
- Perto de metade (48,4%) das entidades atuavam na área da cultura, desporto e recreio, porém o seu peso em termos de VAB e de emprego remunerado era relativamente diminuto. Já a ação social gerou 41,3% do VAB, sendo igualmente responsável por 48,6% do emprego remunerado.

- A necessidade líquida de financiamento do setor da Economia Social foi de 570,7 milhões de euros, sendo que as cooperativas (fundamentalmente devido às que se integram na área financeira), as mutualidades e as fundações apresentaram capacidade líquida de financiamento.

Os recursos das entidades da Economia Social foram gerados, fundamentalmente, pela produção (62,8%) e por outras transferências correntes e outros subsídios à produção (23,8%), encontrando-se as suas despesas, principalmente, no âmbito do consumo intermédio (31,4%), das remunerações devidas aos colaboradores (26,8%) e transferências sociais (24,3%).

Ou seja, do exposto resulta claro que a Economia Social é uma importante fonte de desenvolvimento económico, de criação de emprego e de apoio à população.

Dentro da Economia Social destaca-se a economia solidária, composta esta por organizações com estatuto de Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) que desenvolvem respostas de apoio social às populações. Diretamente cerca de 600 mil pessoas beneficiam desse apoio, mas indiretamente mais de um milhão de pessoas são bafejadas por essa ação de solidariedade. Trata-se de uma parceria público-social entre o Estado e as entidades deste setor social.

Nos momentos de crise, como o que hoje vivemos, a Economia Social, contrariamente à economia pública e à economia privada, não se contrai nem abandona as populações. Pelo contrário. Nestes momentos difíceis constitui-se como verdadeira almofada social, reforçando a sua atuação no terreno e privilegiando a proximidade com as comunidades onde se encontra.

O governo aposta na Economia Social como alavanca estratégica do desenvolvimento económico, social e territorial do país. Para tal, redundou e operacionalizou o Conselho Nacional da Economia Social (CNES). No presente este conselho estratégico, onde têm assento todas as famílias da Economia Social, está a levar a cabo a revisão de toda a legislação do setor e a preparar contributos para o próximo quadro comunitário de apoio europeu que vigorará entre 2014 e 2020.

E porque a importância da Economia Social é crucial também na esfera de relação com a União Europeia, nos pressupostos do acordo de parceria entre o Estado português e a Comissão Europeia está bem presente, em várias áreas de intervenção, a Economia Social como setor estratégico para o desenvolvimento do país e para receber parte significativa dos apoios financeiros desse próximo quadro.

Por fim, cumpre ainda recordar o papel específico e impulsionador da Economia Social no âmbito de programas como o Programa Nacional de Microcrédito, o Estímulo 2012 e o Estímulo 2013, e ainda o Programa «Impulso Jovem».

# Emprego e Economia Social

Por: Teresa Souto – Jornalista

Fotografia: Cedidas pelo IEFP, I.P.



***Dirigir & Formar: No âmbito das suas responsabilidades, qual o relacionamento existente entre as diferentes estruturas do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) e as organizações da Economia Social?***

**Octávio Oliveira:** O IEFP procura desenvolver uma intensa relação com as instituições da Economia Social.

A um nível institucional o relacionamento estabelece-se com as estruturas representativas da União das Misericórdias, União das Mutualidades e com a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade Social sobre formas de intervenção e plataformas de cooperação.

Na sociedade e nos territórios estabelecendo uma cooperação intensa entre as estruturas locais do IEFP, serviços de emprego e formação profissional e as instituições, que são parceiras no desenvolvimento de muitas intervenções em múltiplas medidas ativas de emprego.

***A Economia Social, além da sua importância relativa ao trabalho desenvolvido pelas organizações do setor, tem um peso importante também na esfera do emprego (representa 5,5% do emprego remunerado, segundo dados de 2010 do INE). De que forma o IEFP, no âmbito das suas responsabilidades, tem apoiado o desenvolvimento deste setor?***

Nesta importante área dos recursos humanos temos-nos apoiado mutuamente, contribuindo para que o Estado e a Economia Social cumpram bem as suas missões.

Muitas das respostas de integração profissional que o IEFP tem concretizado, ao longo dos últimos anos, por vezes com públicos vulneráveis e fragilizados, a respeito das competências detidas e de períodos longos de desemprego, têm a muito importante, sensível e dedicada intervenção das instituições da Economia Social, a que não é estranha a dimensão e sensibilidade humana dos seus dirigentes.

Concomitantemente, admito que uma grande maioria dos recursos humanos hoje existente nas instituições da Economia Social tenha entrado nas instituições com o passaporte do IEFP, através da participação em medidas ativas de emprego. E a importância destas atividades apoiadas pelo IEFP, em muitos casos constituiu uma atmosfera de incubação organizacional que ajudou a sedimentar e a dar consistência às organizações. Julgo que a sociedade portuguesa tem ganho muito com esta cooperação.

***A oferta de formação do IEFP neste campo tem aumentado com o objetivo de responder à necessidade destas instituições (devido ao seu papel crescente em serviços de apoio à população, nomeadamente apoio aos idosos, cuidados continuados, apoio domiciliário, educação)?***

A oferta de formação do IEFP nestes domínios e saídas profissionais resulta muitas vezes do diálogo intenso com as instituições e com os dirigentes, identificando necessidades e percebendo o desenvolvimento das organizações.

É uma oferta de formação de proximidade, estando sempre presente a empregabilidade.

***Há desempregados a receber subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego ou RSI que estão enquadrados em organizações da Economia Social. De que forma se faz essa colaboração?***

Existe um elevado nível de desenvolvimento de Contratos de Emprego Inserção e Contratos de Emprego Inserção + nas instituições da Economia Social, em que as pessoas desempregadas desenvolvem atividades que se consubstanciam em trabalho socialmente necessário.

Esta relação não é uma relação de trabalho, é uma medida ativa de emprego em que se procura que as pessoas desempregadas, muitas vezes com alguma dificuldade de participar no mercado competitivo de trabalho, em função de limitação de competências, outras vezes com problemas de estima pessoal, resultantes de longos períodos de desemprego, se integrem pessoal e profissionalmente.

***Que outras medidas existem também na esfera do IEFP ao alcance das organizações do setor?***

Praticamente todas as medidas ativas de emprego estão disponíveis para a Economia Social, como não poderia deixar de ser, no reconhecimento do importante papel que têm na economia e na componente do emprego que suportam.

Medidas orientadas para apoiar a contratação de trabalhadores e fomentar o emprego como o Estímulo 2013, o reembolso da TSU pela contratação de jovens até 30 anos ou desempregados com mais de 45 anos estão disponíveis para as instituições.

A possibilidade de proporcionar estágios profissionais a jovens até aos 30 anos, através da medida Estágios Emprego, facilitando uma primeira experiência profissional e a integração na vida ativa, estão, igualmente, disponíveis.

As medidas que já referi, dos Contratos de Emprego Inserção e Contratos de Emprego Inserção +, constituem um importante instrumento de gestão para as instituições e para a oportunidade de respostas pelo IEFP.

Sem querer ser exaustivo, uma referência à medida Social Investe que é o Programa de Apoio à Economia Social, criado pela Portaria n.º 42/2011, de 19 de janeiro, concretizado numa linha de crédito que visa facilitar o acesso a financiamento às instituições do setor social, gerido pela CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, e que conta com o financiamento do IEFP.

***O que podem/devem fazer os desempregados para reconquistarem um lugar no mercado de trabalho?***

É fundamental procurar ativamente emprego, desenvolver uma atitude empreendedora relativamente à procura de emprego.

O que uma pessoa desempregada não pode fazer é esperar que o tempo passe se porventura estiver a beneficiar de proteção no desemprego.

A inquietação e a procura de emprego têm que começar no dia em que, infelizmente, ficou desempregado.

A atitude empreendedora de que falo implica tentar fazer diferente, não se circunscrever a uma carta de apresentação que sistematicamente se fotocopia ou um *curriculum* estandardizado e reproduzido. Cada caso, cada oportunidade, é diferente, há que enfatizar competências, aspetos que possam fazer da nossa proposta, da nossa apresentação, uma coisa única que faça a diferença.

No plano estrutural a pessoa desempregada deve estabelecer um «plano pessoal de emprego», no que os serviços de emprego do IEFP devem e podem ajudar, com base numa avaliação das suas capacidades, competências, talentos, fatores distintivos e confrontando estas variáveis com as oportunidades que o mercado de emprego possa, ou não, ter.

Este balanceamento, a definição desta estratégia, permitirá identificar a necessidade de melhorar competências para participar num mercado cada vez mais competitivo, proceder a uma reorientação profissional ou enfrentar o mercado.

O sucesso dependerá da realidade do plano, da concretização deste e das oportunidades do mercado de emprego que emergem da economia.

# Franchising social INATEL, uma aposta promissora!

Por: Fernando Ribeiro Mendes – Presidente da Fundação INATEL

Fotografia e Logotipos: Cedidos pela INATEL

A Fundação INATEL celebrou no passado dia 13 de junho o seu 78.º aniversário. Apagadas as velas, fica a convicção de que recai sobre os ombros dos cerca de 900 colaboradores dar continuidade à sua riquíssima herança. Efetivamente, a importância desta instituição para milhares de portugueses que, ao longo de quase oito décadas, puderam contar com o seu apoio para usufruírem de turismo, cultura, desporto e iniciativas de tempos livres para trabalhadores a preços controlados, pode passar relativamente despercebido nos meios urbanos mais afluentes mas é uma realidade incontornável no país.

Face às dificuldades do momento presente estamos preocupados em desenvolver soluções inovadoras em todas as áreas de atuação da Fundação que possam dar, à nossa dimensão, um contributo para a superação daquelas.

O *Franchising Social* é a mais recente iniciativa social com que a Fundação INATEL pretende dinamizar os serviços prestados à população e aos seus associados, através de uma ferramenta colocada à disposição de desempregados e jovens à procura do primeiro emprego, com o objetivo da sua integração na vida ativa. Limitámos a nossa oferta à restauração e ao turismo, duas áreas em que temos experiência e, acima de tudo, crédito junto dos portugueses.

Aliceçada numa memória de refeitórios sociais com quase 80 anos, a proposta de valor em regime de *franchising* da Fundação INATEL no setor da restauração terá a designação «**Kantina INATEL**». De uma forma prudente, decidimos iniciar esta experiência de negócio em modo laboratório, pelo que iremos abrir apenas dois espaços-piloto nesta primeira fase. Em Lisboa abriremos as portas das «Chaminés do Palácio» em parceria com a Sociedade Histórica da Independência de Portugal, num espaço inolvidável, com a magnífica localização do Palácio da Independência, no Rossio, com condições únicas para este efeito. No Porto inauguraremos a «Cidade Ribeirinha» que beneficiará da beleza do espaço junto ao Douro, com vista para Gaia, num convíte irrecusável para uma refeição com qualidade, mais rápida no dia a dia da vida ativa ou em convívio tranquilo de tempos livres.



Ao nível do turismo, a nossa proposta de valor tem a chancela «**INATEL Viagens**» e, contribuindo para o esforço de descentralização, decidimos que a primeira loja será inaugurada em Espinho.

O projeto *Franchising Social* engloba uma vertente de formação, desenvolvida em parceria com o IEFP, que abrange não apenas módulos dedicados à transmissão de conhecimentos nas áreas de negócio, restauração e comércio de viagens, mas também na tutoria de conhecimentos nos domínios da gestão e do *marketing*, como forma de dar a conhecer aos candidatos do projeto meios de dinamizarem os seus negócios.

Para a área de restauração está previsto um período total de 225 horas de formação, dividido por três fases distintas.

Na primeira etapa, que decorrerá nas instalações da INATEL na Costa de Caparica, serão fornecidas competências teóricas e práticas especificamente sobre restauração, por exemplo a preparação da comida, a familiarização com a terminologia utilizada na cozinha, as técnicas de empratamento, a preparação e confeção de pão, a identificação de tempos de confeção e captações, o conhecimento de procedimentos e técnicas de conservação e acondicionamento de produtos e dos equipamentos e utensílios a utilizar para a conservação e acondicionamento de produtos. Por outro lado, considerámos que seria



importante integrar conhecimentos mais ligados à gestão em termos gerais, sensibilizando os candidatos para técnicas de *marketing* na restauração ou habilitando-os a elaborar um projeto de negócio viável.

Assim, nesta primeira fase estruturámos os seguintes módulos:

- Teoria do serviço de restauração e bebidas.
- Preparação e conservação de fundos e molhos de cozinha.
- Confeção de pães de trigo.
- *Marketing* na restauração.
- Projetos de investimento.

Na segunda e terceira etapas pretende-se conciliar os conhecimentos adquiridos com a prática na gestão do dia a dia de uma Kantina INATEL. Desta maneira, serão administrados módulos operacionais como «Organização e Gestão da Cozinha» e «Novas Tecnologias de Cozinha». Estas competências serão implementadas nos próprios projetos-piloto em funcionamento com o objetivo de familiarizar os *franchisados* com os equipamentos instalados nas respetivas cozinhas, incentivar o trabalho de equipa dentro dos espaços, conhecer as hierarquias estabelecidas no restaurante e boas práticas de higiene e segurança.

Para a área da comercialização das viagens turísticas está previsto um total de 125 horas de formação, sendo que parte (25 horas) corresponde a um módulo dedicado à compreensão e implementação de «Projetos de Investimentos» que será desenvolvido em conjunto com os candidatos à área de restauração. Nesta vertente de negócio importa destacar e chamar a especial atenção dos candidatos para o acompanhamento ao cliente e a importância de um serviço de qualidade e *accountable*, pois só através da conjugação de um bom serviço com a dimensão afetiva de integração na «família INATEL» é que se consegue assegurar a satisfação dos clientes e a sua fidelização.

A partir da nossa experiência entendemos que estes aspetos são uma preocupação efetiva do público e do cliente potencial, por isso devem constar da agenda das prioridades na formação dos candidatos. Por esse motivo, insistimos em módulos que reforcem o «trabalho» para com o cliente, a aprendizagem de técnicas de negociação e venda dos produtos turísticos que lhes

permitam detetar as motivações e características do cliente, de forma a aconselhá-lo com rigor e objetividade.

Atendendo a estes objetivos os módulos de formação previstos para a área da comercialização de viagens são:

- Negociação e venda de produtos e serviços turísticos nas agências de viagem.
- Assistência ao cliente em agências de viagens.
- Projetos de investimento.

Tivemos a grande preocupação de que a formação e os módulos desenvolvidos especificamente para os candidatos ao projeto *Franchising Social* orientem os formandos para a concretização de um modelo de negócio baseado na marca que é sinónimo de serviços credíveis, de um acompanhamento personalizado que forje laços afetivos com os clientes e de uma orientação para a satisfação das expectativas de quem procura os serviços da Fundação INATEL.

Não é de agora que se ouve muitas pessoas dizerem que Portugal está transformado num país de doutores e engenheiros (embora organizações internacionais apresentem estatísticas que indicam ser em número insuficiente para que Portugal seja mais competitivo). Estas críticas são geralmente complementadas com a ideia de que o país deveria apostar em cursos técnico-profissionais, quem sabe recuperando a tradição das escolas industriais e comerciais, apontando como argumento abonatório o facto de trabalhos qualificados como, por exemplo, de canalização, eletricidade, etc., serem remunerados muito acima da média.

O modelo pedagógico do *Franchising Social* INATEL, desenvolvido em parceria com o IEFP, é uma aposta que julgamos muito promissora na formação profissionalizante. Não temos o objetivo de dispensar uma extensa formação com dezenas ou centenas de horas em sala, para módulos abstratos, ou mesmo desadequados, nem isso seria útil. Pretendemos, sim, dotar os nossos *franchisados* das ferramentas que sejam, por um lado, suficientes para arrancar com o seu próprio negócio e, por outro, necessárias para poder antecipar e corrigir os naturais problemas de gestão e da operação que surjam e que será preciso superar para poder dar longevidade a cada *franchise*.





# A ideia de que a Economia Social é subsídio-dependente é um mito

Por: Carlos Barbosa de Oliveira – Jornalista

Fotografias: Ceditas pelo autor



A D&F entrevistou o presidente da Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), Eduardo Graça.

A conversa incidiu sobre a Lei de Bases da Economia Social que recentemente entrou em vigor, os desafios que se colocam à Economia Social, as perspetivas para o futuro e os entraves que ainda há a ultrapassar



***Dirigir & Formar: Foi recentemente publicada a Lei de Bases da Economia Social.***

***Pode-se dizer que agora está estabilizado o conceito e a delimitação das fronteiras?***

**Eduardo Graça:** Deve assinalar-se logo à partida o facto, que me parece relevante, de ter sido aprovada por unanimidade na Assembleia da República.

A sua importância é a criação de um patamar legislativo abaixo da Constituição da República Portuguesa (CRP), mas nela ancorado, onde se consagra o setor da Economia Social (ES).

A CRP consagra este setor como setor cooperativo e social que é uma realidade semelhante, mas a designação Economia Social, adotada na legislação europeia, nunca tinha sido adotada numa lei portuguesa.

***A lei define agora claramente o conceito, acabando com confusões terminológicas, mas...***

Embora exista um debate em aberto em todo o mundo e se encontrem várias designações, em Portugal a definição para este setor é Economia Social e isso parece-me importante.

***... quais são as fronteiras da ES?***

São as de todas as organizações que costumamos subdividir em duas grandes famílias: a de mercado (cooperativas e mutualidades) e as de não mercado que são as associações, misericórdias, IPSS, fundações, todo um conjunto de organizações que têm princípios gerais comuns e a Conta Satélite da ES considerou.

***Alguns desses princípios radicam nos princípios cooperativos...***

Sim, a raiz dos princípios da Economia Social é a raiz dos princípios cooperativos, embora com variantes, de acordo com as organizações.

Um aspeto muito relevante é o facto de a lei determinar a abertura de um período de tempo no qual se deve proceder a uma reforma da legislação ordinária que permita o enquadramento das várias famílias da ES. Ora isto abre uma oportunidade para formular uma reforma da legislação cooperativa, mutualista, associativa, fundacional e de outros diplomas transversais...



### **Que vai potenciar a atividade deste setor...**

Há aqui uma oportunidade de fazer uma ampla reforma de enquadramento deste setor, que conduza a uma modernização legislativa feita em parceria com as próprias organizações, para encontrar os pontos de estrangulamento que têm dificultado o desenvolvimento do setor.

### **Uma dessas reformas será o Estatuto do Mecenato. Quais deverão ser os princípios orientadores do mecenato?**

Não temos neste momento fixadas linhas orientadoras para a revisão desse tipo de legislação.

O CNES – Conselho Nacional para a Economia Social – incumbiu-me de ser presidente da comissão para a reforma da legislação e a metodologia adotada aponta para que a comissão que trata da legislação transversal só comece a trabalhar depois de ter os contributos das outras comissões, para que se possa promover um processo de alteração da legislação que venha ao encontro daquilo que foi o consenso da reforma da legislação que se aplica a cada uma das famílias, conjugando os interesses dos poderes públicos e das organizações. Não lhe posso, por isso, adiantar muito sobre essa matéria...

### **A lei prevê também o fomento da ES. A quem compete fazer esse fomento?**

Do meu ponto de vista compete, em primeiro lugar, às organizações. Estas devem ser capazes de se gerir a si próprias de molde a dispensarem o mais possível os apoios públicos.

**«O setor social, ou seja, aquele em que o Estado delega atividades que o setor pode desempenhar com mais fulgor e eficácia, carece de ser apoiado pelos serviços que presta à comunidade. Isso parece-me evidente!»**

### **Mas quando a lei fala de fomento não está aqui também implícita a necessidade de criar a nível da opinião pública um reconhecimento dessas organizações?**

Não. Entende-se essencialmente o papel dos poderes públicos face às organizações. Ou seja, a capacidade de o poder público definir políticas que criem melhores condições para que as organizações possam desenvolver-se e cumprir as suas funções nas suas diversas facetas, porque são diferentes entre si. As que estão no setor mercantil têm de ter condições para competir no mercado, mas pode haver uma diferenciação positiva em diversos aspetos como o fiscal, por exemplo, entre estas e as que cumprem, no essencial, objetivos e tarefas que o Estado lhes delega. Existem diversos estudos que comprovam que as organizações da ES desempenham no terreno com maior eficiência um número imenso de papéis que competem ao Estado. Nestes casos deve haver acordos de cooperação para que as organizações desenvolvam essas atividades. O fomento é, por isso, todo um conjunto de instrumentos que, inseridos na ordem nacional, no OE ou das autarquias e outras entidades públicas permitam apoiar o desenvolvimento dessas organizações. Não só no aspeto financeiro... há áreas onde podem ser muito importantes os apoios e os mecanismos de acesso aos fundos comunitários. Isso não tem sido até hoje suficientemente bem cuidado no setor da ES. Estamos a tentar conseguir fazê-lo no Quadro 14-20.

### **O movimento associativo tem de se reformar?**

O movimento associativo em Portugal tem pouca vibração. Carece de vibrar mais e de se unir mais para poder garantir que as suas justas pretensões possam ser ouvidas e reconhecidas a vários níveis da sociedade.

### **Como se podem estabelecer pontes que facilitem a coesão do setor?**

Desde 2010 tem havido um conjunto de reformas significativas.

Desde logo uma reforma institucional, com a criação da CASES, que no fundo é uma parceria entre o Estado e as organizações do setor da Economia Social e sucedeu ao INSCOOP, apenas vocacionado para as cooperativas. Pretende-se agora que o Estado dialogue de uma forma mais próxima com as organizações no seu conjunto. Mudou-se, por isso, a lógica da relação do Estado com as organizações da ES, o que é, em minha opinião, um grande avanço, embora recente.

Em segundo lugar criou-se o CNES, um órgão de consulta do governo onde têm assento todas as organizações da ES, representadas ao nível de cúpula. Portanto, temos neste momento a funcionar em continuidade das políticas do governo anterior (o que é assinalável) o desenvolvimento estrutural deste setor.

Com a Lei de Bases criou-se um pilar legal mas também um pilar estatístico (a Conta Satélite) que nos permitiu passar da fase do «mais ou menos» para um instrumento estatístico que nos dá a conhecer com bastante pormenor a realidade. Foram passos estruturantes dados em pouquíssimo tempo que permitirão ao setor crescer.

### **Quais os dados da Conta Satélite que merecem destaque?**

Em primeiro lugar o grande número de organizações... cerca de 55 mil. Outro aspeto muito relevante é o peso da ES no emprego remunerado. A ES representa 5,5% do emprego remunerado em Portugal. Para ter uma ideia comparativa com outros setores pode dizer-se com bastante rigor que a ES representa o dobro do emprego remunerado do setor financeiro, da banca e dos seguros. Este é um setor inclusivo e que transmite esperança. Dou-lhe só este exemplo: na UE o peso do emprego remunerado da ES é de 7,5%, o que significa que sendo em Portugal de 5,5% existe um potencial muito grande de crescimento. Estamos perante uma esperança para o futuro da ES e da própria sociedade o que, no tempo que estamos a atravessar, me parece muito importante.

### **O financiamento da ES tem sido, em boa parte, assegurado pelo Estado. A crise pode pôr em causa a sustentabilidade financeira de muitas organizações?**

À partida quero dizer-lhe que a ideia de que este setor é subsídio-dependente é um mito. A Conta Satélite revela que, no seu conjunto, só 23,4% dos montantes movimentados na ES são subsídios do Estado.

O setor cooperativo, o setor mutualista e o setor fundacional são excedentários! Portanto, a dependência dos subsídios públi-

cos é bastante menor do que muitas vezes transparece para a opinião pública. O setor social, ou seja, aquele em que o Estado delega atividades que o setor pode desempenhar com mais fulgor e eficácia, carece de ser apoiado pelos serviços que presta à comunidade. Isso parece-me evidente!

### **Sim, mas a questão que coloco é a seguinte: estando o país em época de crise é previsível que o Estado tenha de reduzir esses apoios. Há possibilidade de estabelecer outras parcerias?**

Esse é um debate que está em curso em toda a sociedade e está a fazer o seu caminho. Como trabalhar, orientar a ação, para que as organizações dependam cada vez menos dos apoios públicos. Fique bem claro, porém, que há atividades que nunca poderão deixar de ter apoio público. Agora há áreas onde se pode ganhar rentabilidade e fazer mais com menos.

### **O que é fundamental para garantir a sustentabilidade?**

O fundamental é que as organizações, mesmo as que prosseguem fins altruísticos e sociais, não descurem que a gestão tem de ser profissional.

Aqui é que está o segredo do sucesso da sustentabilidade. Têm de ter quadros técnicos com competência de gestão, capazes de tomar decisões que conduzam à obtenção dos resultados face aos objetivos.

### **Quais são os principais problemas que se colocam ao nível da gestão?**

Há um défice de formação a nível dos princípios da ES que é necessário ultrapassar. Este setor é muito específico em diversas áreas e há um grande défice de capacitação/formação ao nível dos princípios e dos valores que é preciso ultrapassar. Uma cooperativa é uma empresa com objetivos, princípios, valores e filosofia que a distinguem de uma empresa privada. Os técnicos de uma organização da ES têm de conhecer os princípios das organizações em que estão a trabalhar, mas muitas vezes conhecem mal ou de forma enviesada. A questão de fundo é que este setor, além do seu reconhecimento institucional, legal e estatístico, carece de um grande esforço: reconhecer-se a si próprio e ganhar identidade. E para isso os próprios dirigentes têm de assumir os princípios e os valores da ES.

Este setor tem muitas especificidades que por vezes são mal entendidas. O nosso papel na CASES é fazer uma formação técnica transversal a todos os setores e, por outro lado, uma sensi-

bilização dos dirigentes para os princípios da ES, porque temos um défice de formação dentro da ES. Não é uma formação técnica, é sobre os princípios e valores da ES. Temos de ultrapassar esse défice...

### ***A formação da CASES é certificada?***

É certificada e tem uma característica inovadora. Pela própria natureza da CASES, participam nesta formação dirigentes de todas as famílias da ES, misturados.

Isto ajuda a fortalecer a coesão porque os dirigentes nesses momentos dialogam e começam a perceber os problemas uns dos outros. Tem sido muito importante e no próximo Quadro Comunitário de Apoio, se as nossas propostas vierem a ser aprovadas, vamos tentar encontrar uma maior expressão numérica para que mais dirigentes possam participar. Não só com a CASES, mas também com outras organizações com experiência nesta área da formação que já desenvolvem ações.

### ***Muitas entidades da ES não sobreviveriam sem voluntariado. O que deve ser feito para fomentar o voluntariado nestas organizações?***

O voluntariado tem um peso muito significativo neste setor. Nós temos uma legislação recente que manifesta a preocupação de criar condições para que o voluntariado ganhe dimensão e expressão. Julgo que é preciso criar programas específicos e nós estamos a criar um programa para integrar no próximo QCA que concentra um conjunto de incentivos não monetários que podem ser desenvolvidos para potenciar o interesse dos cidadãos pelo voluntariado.

### ***Como definiria o papel da CASES na ES?***

Em duas palavras: fomentar a cooperação e a solidariedade entre as diferentes organizações da ES para que o setor seja reconhecido pela sociedade e pelos poderes públicos mas também se reconheça a si próprio como setor com identidade.

### ***O que há a fazer, a nível de comunicação, para que a ES seja mais conhecida e reconhecida na sociedade portuguesa como um setor em pé de igualdade com os outros?***

Esse é um trabalho lento que tem de ser conduzido de forma muito cuidadosa, até pela natureza do setor que está muito próximo dos territórios e das comunidades que serve. Em regra são organizações de proximidade. Vou dar-lhe apenas um exemplo. Se olhar para o mapa das agências das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo (CCAM), verá que a mancha mais densa é todo o interior, de onde têm saído a maioria das organizações. Ou seja, as

CCAM estão, normalmente, onde não estão os outros. As caixas multibanco (ATM), por exemplo, que existem nessas zonas são na maioria das CCAM, são da ES. No entanto, muitas vezes as pessoas usufruem de serviços que lhes são prestados por empresas da ES mas não as identificam como empresas distintas, com uma identidade própria, que as diferencia.

A ES está plasmada no terreno e nas comunidades e a promoção, a divulgação, o *marketing* da ES tem de ser feito prevalentemente pelos agentes e entidades que lá estão, que partilham do trabalho das organizações, e menos pelas vias tradicionais. No meu ponto de vista é contraditório com a sua natureza uma organização da ES utilizar processos de promoção que sejam típicos dos produtos das empresas privadas.

### ***Mas não seria útil, por exemplo, divulgar casos de sucesso?***

Vamos fazer esse trabalho por diversas vias. Estamos, por exemplo, a promover o programa CoopJovem nas regiões onde está a ser desenvolvido.

Temos tido uma preocupação de rejuvenescer o setor cooperativo e fazer uma campanha de charme, especialmente junto dos jovens, para a fórmula cooperativa, que se desvalorizou muito nos últimos anos. É necessário recuperar a imagem da cooperativa como fórmula empresarial que vá ao encontro do futuro e não do passado.

### ***Pelos princípios que incorpora?***

Exato. Desta crise que estamos a viver vai nascer um novo modelo de organização socioeconómica. Não vai deixar de haver capitalismo, estruturas públicas e privadas, mas vai haver uma relação mais equilibrada entre os três setores e vão nascer modelos híbridos com uma mistura de princípios e valores de vários setores que darão origem a novas entidades, novos modelos de organização.

### ***Vivendo nós numa sociedade individualista, como é possível esperar que estes princípios de solidariedade passem para as gerações mais jovens?***

Antes de mais através da sua divulgação, da sua promoção, mas também pela pressão exercida pela carência.

A carência obriga a que os cidadãos se reúnam e juntem forças e recursos no sentido de ultrapassarem os problemas. Isso é uma questão que está na ordem do dia. Esta crise tem, ao menos, essa virtualidade: suscitar a questão da cooperação e da solidariedade, colocando-as na ordem do dia. Os debates na nossa sociedade atual confirmam-no.

# Antónia e Sérgio

(Breves apontamentos sobre a história da Economia Social em Portugal)

Por: João Godinho Soares – Engenheiro

Fotografias: Plinfo Informação, Lda.



## Residência Sénior

A fachada do antigo palacete do século XVIII, restaurada a preceito, continuava a impressioná-lo sempre que dela se aproximava. Carregou no botão da campainha, situado mesmo abaixo de uma placa de latão com a identificação de uma conhecida instituição da cidade e que terminava com a inscrição «Residência Sénior». Involuntariamente, fez um quase imperceptível sorriso de desdém, como sempre acontecia quando era confrontado com aquilo que considerava eufemismos impostos pelo «politicamente correto» em vigor no momento. Sabia ele, porque se interessava

por estas coisas, que o vetusto casarão, desde que a família fidalga que o construía o havia doado à instituição, já fora, sendo sempre a mesma coisa, «Asilo», «Abrigo de Anciãos», «Lar de Idosos», «Casa de Repouso» e «Lar de 3.ª Idade».

Logo que a porta se abriu reentrou naquela realidade que era a sua desde há alguns meses e que certamente seria o cenário que o acompanharia o resto da vida. Ansiava por procurá-la. Dirigiu-se de imediato à sala de estar. Não estava lá. Seguiu para o jardim. Primeiro não a viu e já ia voltar para trás, desiludido, quando uma voz inconfundível o chamou.

«Sr. Sérgio, então? Já entregou o Euromilhões?»

Ele sorriu francamente e, empertigando-se e esforçando-se por aparentar firmeza no andar, como sempre fazia ao pé dela, acercou-se.

«Oh, D.<sup>a</sup> Antónia, não a fazia aqui...», mentiu.

Sentou-se ao seu lado, sabendo perfeitamente que isso iria alimentar, mais uma vez, as más-línguas que teimavam em ver nos dois mais que uma simples amizade. O caso não era para menos. Ele do alto dos seus setenta e muitos e ela a rondar uns secretos oitenta, ambos ainda poupados aos profundos estigmas da senilidade, faziam um casal simpático, equilibrado. Mas tudo não passava de boatos, claro, a que ambos fingiam não dar importância.

«O Sr. Sérgio ainda acredita que lhe saem os milhões? Ora! E o que fazia com eles, hã?»

Sem responder à pergunta, Sérgio esclareceu:

«Sabe, D.<sup>a</sup> Antónia, eu faço isto há muitos anos. Nunca me saiu nada, é verdade, mas também não estou à espera que saia. Não sei se já lhe contei, mas uma vez leram-me a sina na palma da mão e disseram-me que eu nunca seria rico. Por isso, estou des-cansado. Jogo para ajudar a Santa Casa, sabe?»

«Ah, bem, está bem! É por uma boa causa...» *(após uma breve pausa)* «É uma coisa que eu nunca percebi. Como é que uma instituição como a Santa Casa da Misericórdia se dedica a organizar lotarias e sorteios, enfim, jogos. Não me parece ser coisa muito católica!»

«Não diga isso...», respondeu com bonomia Sérgio. «Se não fossem os sorteios como poderia a Misericórdia financiar toda a sua actividade?»

Sérgio viu então a oportunidade: «Já agora, vou contar-lhe, se tiver paciência para me ouvir, como surgiram as misericórdias e como se chegou aos atuais sorteios.»

«Oh, Sr. Sérgio, faça favor. Eu gosto de o ouvir. Além disso, não vou a lado nenhum...»

D.<sup>a</sup> Antónia era uma simpatia realmente, pensou ele.

### Bondade humana

«Pois bem, então é assim: desde que a Humanidade é Humanidade que há pobres, doentes, órfãos, idosos, inválidos, enfim, gente desvalida, com as mais diversas necessidades, vítimas de infortúnios ou de si próprios, que tem de ser ajudada. A sua existência incomoda e compadece, fazendo vir ao de cima essa qualidade que felizmente está presente em quase todos os seres humanos: a bondade ou, se quiser, um dos seus reflexos, a caridade. Desde tempos imemoriais que há notícia de actos de ajuda praticados espontaneamente pelas pessoas. O impulso de ajuda perante a aflição é inato. Sobretudo se o outro for nosso semelhante, ou

seja, próximo de nós, seja por laços familiares, culturais, por afinidade profissional, de religião ou por qualquer outra razão.»

Parou. Antónia olhava para ele mas parecia não o ver.

«Estou a incomodá-la?», inquiriu Sérgio sinceramente preocupado.

O tom jovial de Antónia surpreendeu-o: «De modo nenhum, Sr. Sérgio. Estava aqui a pensar que o senhor fala muito bem, com muita autoridade. Parece um professor. Onde vem essa sua veia, diga lá?»

Um pouco contrariado por ter de mudar de assunto tão abruptamente, Sérgio lá condescendeu: «Sabe, D.<sup>a</sup> Antónia, eu não fui professor mas tive de estudar e falar muitas vezes sobre estas coisas, em especial em acções de formação e de divulgação na cooperativa a que pertenci.»

«Cooperativa? Ah, o Sr. Sérgio também se meteu nisso? O senhor é um poço de surpresas! Vai ter de me contar isso também, mas, por favor, ainda não falou das misericórdias e do jogo...»



Encorajado, Sérgio acomodou-se melhor na cadeira e dispôs-se a continuar de bom grado.

«Lá iremos às cooperativas. Como eu dizia, logo que a Humanidade começou a organizar-se em sociedades mais complexas, ou seja, nas grandes civilizações antigas, no Mediterrâneo e no Oriente, esta faceta bondosa e caritativa e o espírito inato de entreatajuda aparece em organizações várias que se dedicam a auxiliar o próximo, deixando de se circunscrever à proximidade familiar, tribal ou de mera vizinhança. Sabe-se, por exemplo, da criação de associações mutualistas na Grécia Antiga entre os séculos VI e V a. C. As confrarias, também chamadas grémios, medievais, que mais não eram do que associações profissionais, terão tido origem nas associações de artesãos do mundo romano.»

«Associações mutualistas? Assim como o Montepio? Mas isso é o mesmo que as misericórdias?», interrompeu Antónia.

Sérgio percebeu que não estava a ser claro.



«Desculpe D.<sup>a</sup> Antónia, estou já a dispersar-me. Eu explico: as associações mutualistas assentam num princípio muito simples. Os seus associados dão, mediante as suas posses, pequenas contribuições periódicas para um fundo comum – a que podemos chamar um ‘monte’, sim, e ‘pio’ porque é piedoso – ao qual recorrem quando algum dos associados ou suas famílias necessita de ajuda, para pagar um funeral, um tratamento, ajudar no desemprego ou assim, está a ver?»

D.<sup>a</sup> Antónia sorriu. «Claro Sr. Sérgio, tem tudo a ver com a bondade de que falava. Mas continue, continue, por favor...»

### O terceiro sector

Sérgio não se fez rogado: «Ora então, antes das misericórdias em Portugal já existiam irmandades, confrarias, ordens hospitalares, seculares ou religiosas, e outras organizações de adesão voluntária – este aspecto é muito importante – que se dedicavam a ajudar o próximo. A primeira misericórdia criada em Portugal foi uma irmandade, cuja padroeira era a Senhora da Misericórdia, e foi apadrinhada – ou melhor, amadrinhada (*sorriam ambos*) – pela viúva do rei D. João II, a rainha D.<sup>a</sup> Leonor, que obteve o apoio de el-rei D. Manuel I, corria o ano de 1498. Há quem assegure que foi em Lisboa mas há também quem fale nas Caldas da Rainha, onde D.<sup>a</sup> Leonor fundara um hospital anos antes. Seja onde for, actualmente quase todas as sedes de concelho do nosso país têm misericórdias, que mais não são do que associações livres e voluntárias que suscitam apoios públicos e privados, motivo por que se diz que estas instituições, a par das sociedades mutualistas, das cooperativas, das fundações e de outras associações sem fins lucrativos, constituem o terceiro sector da economia, também chamado Economia Social.»

Antónia voltara a olhar sem ver. Parecia seguir com muita atenção o que dizia Sérgio, pois não tirava os olhos dele, mas ele tinha dúvidas se a atenção dela estaria efectivamente ali. Julgou por bem fazer uma pausa.

«Estou a cansá-la. Peço desculpa.»

Ela pareceu acordar de um calmo torpor ao retorquir: «Oh, Sr. Sérgio, mas de modo nenhum, já lhe disse, estou a adorar ouvi-lo.»

«Se calhar estou a ir muito depressa. Eu realmente às vezes entusiasmo-me...», admitiu Sérgio. Ia já a encolher-se na cadeira mas Antónia não deixou.

«Ainda não chegou à parte do jogo, então? Vá lá, estou em pulgas... Mas, espere lá. Terceiro sector? Sector de quê? E quais são o primeiro e o segundo?»

A curiosidade dela parecia, aos olhos dele, totalmente espontânea. E a alegria que irradiava era contagiante. Ele admirava-a por isso. Continuou então: «É costume separar a economia em sectores, conforme a natureza das actividades sejam públicas ou privadas.

São estes o primeiro e segundo sectores. Quando se começou a estudar e a identificar com mais pormenor as actividades das misericórdias, mutualidades, fundações, associações, cooperativas, etc., etc., percebeu-se que, sendo embora muitas vezes de iniciativa privada, as suas actividades acabam por envolver também recursos públicos, numa mistura que baralha, digamos assim, as coisas. Mas há também uma característica que distingue estas organizações, em especial das do sector privado: apesar de poderem gerar excedentes, ou seja, produzir riqueza, não têm fins lucrativos pois não há patrões, donos a quem entregar esses eventuais excedentes os quais revertem sempre para a própria actividade. Ficou então a ser considerado o terceiro sector da economia, mas eu gosto de lhe chamar Economia Social.»

### Aqui há gato!

Sérgio parou quando outra utente da residência, Manuela, conhecida coscuvilheira diplomada e ainda por cima irremediavelmente surda, se aproximou. Antónia tomou um ar sério e tenso. «Então que estão os dois pombinhos aqui a conversar há tanto tempo?», perguntou, com evidente malícia, Manuela.

Antónia disparou de imediato: «Da Economia Social.»

«De como mia o animal? Qual animal? Aqui não há gatos!», estranhou Manuela, espantada.

«Há gato, há, D.<sup>a</sup> Manuela, e parece que fugiu para o seu quarto!», disse, muito séria, Antónia.

Manuela, apesar de surda, deve ter percebido o que Antónia dissera e afastou-se imediatamente em direcção aos quartos, resmungando qualquer coisa de inaudível.

Sérgio riu à sucapa, cúmplice de Antónia. Esta sorriu-lhe e disse: «Pronto, já nos vimos livres dela. Pode continuar, Sr. Sérgio, por favor.»

Perante a boa disposição de Antónia, Sérgio ganhou coragem para continuar a perorar.

«Em Portugal, como em praticamente todos os cantos do mundo onde a civilização se foi desenvolvendo, a história da Economia Social é semelhante. As associações voluntárias apareceram para suprir necessidades individuais e sociais, sem esperar que um qualquer rico ou poderoso o fizesse. Também foi e continua a ser muito relevante o papel das organizações religiosas que, como é próprio da sua natureza, praticam a caridade. Historicamente, Portugal viu nascer durante a Idade Média as confrarias, de que já lhe falei, depois as misericórdias no mesmo ano em que inicia as suas aventuras na Índia. Já o mutualismo, só começa a ter expressão em Portugal após a Revolução Francesa, cujos princípios de liberdade, igualdade e fraternidade são também os mesmos. A Revolução Industrial dos séculos XVIII e

XIX traz consigo o surgimento de uma classe operária numerosa, proletária, com grandes carências materiais e sociais, às quais tentam responder vários tipos de associações, muitas das quais de inspiração socialista ou mesmo anarquista. É a resposta ao capitalismo emergente.»

Sérgio estava imparável.

«Mas não pense que todas as associações, de qualquer natureza, tiveram sempre possibilidade de se desenvolverem normalmente. Na realidade, períodos houve em que alguns tipos de associações corporativas foram combatidas, ora pelo poder absolutista, ora pelas ideologias individualistas ou liberais, que as consideravam inimigas da liberdade individual. Foi o que aconteceu em Portugal, pela mão do Marquês de Pombal, que decretou limites restritivos às corporações das artes e ofícios e, mais tarde, após a vitória do liberalismo em 1820. Mas o direito de associação, mesmo se visto com alguma desconfiança por alguns, vai crescendo por todo o lado e em meados do século XIX Portugal já tinha associações de socorros mútuos, como disse, e vê nascer a primeira associação operária, a Associação de Artistas Lisbonenses.»

«Ai, Sr. Sérgio», interrompeu D.<sup>a</sup> Antónia, levando as mãos à cara. «O que o Senhor sabe dessas coisas!...»

### Um senhor sector

Sérgio sentiu-se na obrigação de voltar a explicar: «Como lhe disse, D.<sup>a</sup> Antónia, eu trabalhei numa cooperativa e tive de estudar um pouco destas coisas para poder ensinar outros.»

«Ah, pois foi! Já me tinha dito! Então e as cooperativas também aparecem nessa altura?»

«Ora por acaso até é verdade, é também durante o século XIX que aparecem em Portugal as associações cooperativas. São sobretudo cooperativas de consumo, de habitação e de ensino. Seriam depois reprimidas e controladas durante todo o Estado Novo mas agora fazem parte importante da economia social do nosso país e de quase todos os países do mundo. Sabe, D.<sup>a</sup> Antónia, voltando aos três sectores da economia de que falávamos há pouco, como é que a nossa Constituição actualmente define o terceiro sector?»

Sem esperar pela resposta dela, Sérgio concluiu, em tom triunfante: «Sector cooperativo e social!»

De repente, Sérgio foi assaltado por uma dúvida: «A D.<sup>a</sup> Antónia sabe o que é uma cooperativa, não sabe?»

Pela primeira vez, Antónia pareceu incomodada: «Oh, Sr. Sérgio, por favor! Claro que sei. Não precisa explicar mais.»

Sérgio não pareceu ouvi-la e prosseguiu: «Ah, mas não é só de benemerência, caridade e assistência às mais diver-

sas dificuldades ou carências que vive a Economia Social, [mudando de tom] talvez, nestes aspectos concretos mais propriamente chamada economia solidária. Existem muitas associações, culturais, desportivas e recreativas que também cumprem os pressupostos da Economia Social. Não têm fins lucrativos, têm uma função social importante, de cariz democrático e uma forte raiz popular. Claro que em Portugal, como em muitos países, estas associações apareceram quase todas em épocas de maior estabilidade social e de crescimento da população, sobretudo em meio urbano. Estamos a falar do século XVIII em diante... Outros tipos de instituições da Economia Social, como as fundações, que se caracterizam por viverem principalmente de recursos próprios cedidos por alguém ou por uma entidade, apesar de haver também registo da sua existência no antigo Egipto e em Roma, por exemplo, só surgem com expressão em Portugal já no dealbar do século XX.»

Antónia levantou a mão, como que a pedir licença para interromper: «E as IPSSes, há também as IPSSes, não é?»

Sérgio sorriu e não levou a sério a ingenuidade da pergunta. Chegou mesmo a suspeitar, por um instante, que estava a provocá-lo, mas disfarçou.

«Pois, IPSS são todas as instituições de que já falei, desde que sejam particulares, sem fins lucrativos e que desenvolvam a sua actividade em prol do bem comum, num espírito de solidariedade social! Ter o estatuto de IPSS confere às associações, misericórdias, cooperativas, fundações, etc., etc. o apoio do Estado, como manda a Constituição da República. São um aspecto importante da Economia Social. Em Portugal há mais de quatro mil IPSS.»

«Então a Economia Social deve ser mesmo importante, não é?», inquiriu Antónia com o ar bonzinho de menina aplicada que entenece os professores. Sérgio não ficou indiferente.

«Efectivamente, o sector tem vindo sempre a crescer e actualmente emprega, em Portugal, mais de 250 000 pessoas. O mutualismo, por exemplo, tem cerca de um milhão de associados no nosso país. Portugal é, entre os países da Europa, aquele em que o sector social tem mais peso na economia, segundo dizem. Ainda recentemente foi publicada a Lei de Bases da Economia Social<sup>[1]</sup>.»

## Expostos

«Pois claro, pois claro, Sr. Sérgio. Estou impressionada. [pausa] Mas continuo à espera de saber do jogo...»

«Ah, sim, o jogo da Santa Casa da Misericórdia! Já me estava a passar... A minha cabeça...»

Sérgio apercebeu-se depressa que devia recuperar a pose e não ceder aos lamentos próprios de quem vai sentindo o efeito da idade nas suas faculdades intelectuais e prosseguiu.

«Então foi assim: a Misericórdia de Lisboa viveu durante muitos anos dos donativos e dos apoios que esporadicamente ou de forma mais regular foi recebendo de beneméritos, da Coroa ou mesmo da Câmara Municipal de Lisboa, designadamente para sustento dos expostos.»

«Expostos? Que expostos?», perguntou logo Antónia.

Sérgio rejubilou por poder fazer boa figura. «Os expostos ou enjeitados eram as crianças recém-nascidas abandonadas à porta das igrejas, dos conventos ou dos hospitais...»

Antónia interrompeu: «Ah, sim, já me lembro! Até havia uma roda ou porta giratória própria para colocar os bebés, não era?»

«Muito bem, D.<sup>a</sup> Antónia, era isso mesmo. Foi um sistema muito popularizado na Europa, especialmente nos países católicos. Mas então, dizia eu, a Misericórdia de Lisboa passou por muitas dificuldades para sustentar as suas obras assistenciais aos doentes, órfãos, presos e a todos os necessitados. Por isso, em 1783, D.<sup>a</sup> Maria I autorizou a Misericórdia de Lisboa a realizar uma lotaria nacional cujos proventos passaram a financiar não só as actividades da Santa Casa, nome por que passara a ser conhecida a Misericórdia de Lisboa ao ser-lhe doada, no século XVIII, a Igreja e a Casa Professa de São Roque, e outras instituições sociais. Bom, depois da Lotaria foi o Totobola em 1961, depois o Totoloto, já nos anos 90, e mais recentemente o Euromilhões, tudo jogos chamados sociais, dado que os ganhos reverterem integralmente para obras sociais ou públicas.»

Sérgio já começava a estar cansado e Antónia percebeu. Resolveu assim concluir aquela conversa. Sorrindo, perguntou, com um suavíssimo tom de malícia:

«Mas, afinal, Sr. Sérgio, acabou por não me dizer o que fazia se lhe saísse o Euromilhões...»

Sérgio foi quase espontâneo na resposta:

«Ora! O que fazia... Fugia consigo, claro!»

Antónia olhou-o fixamente, depois sorriu e desviou o olhar enquanto lhe estendia a mão que ele segurou resolutamente. Levantaram-se e foram jantar, de mão dada, para todos verem.

Nota do autor: O autor continua a tentar escrever de acordo com o antigo acordo ortográfico.

## NOTA

[1] Lei n.º 30/2013, de 8 de Maio.

# Os desafios das instituições sociais – Santa Casa da Misericórdia da Golegã

Por: Teresa Souto – Jornalista

Fotografias: Cedidas pelos próprios e Teresa Souto





As Santas Casas das Misericórdias (SCM) e as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) desenvolvem um trabalho social de relevo, constituindo-se como importantes recursos de assistência às populações carenciadas, entre elas os idosos.

Exemplo disso é o trabalho desenvolvido pela Santa Casa da Misericórdia da Golegã, cujo provedor a *D&F* entrevistou



A Santa Casa da Misericórdia é a segunda força de empregabilidade no concelho da Golegã, apenas atrás de uma empresa da região. As iniciativas em curso e os projetos agendados pela instituição permitem, além da criação de postos de trabalho, encontrar soluções inovadoras que visam alguma sustentabilidade financeira.

Como refere o estudo «O Envelhecimento da População: Dependência, Ativação e Qualidade – Desafios e Oportunidades», encomendado pelo Centro Económico e Social (CES), cujo parecer foi recentemente divulgado, deve-se muito a estas instituições «na cobertura efetiva de necessidades sociais e na mobilização do voluntariado e da filantropia nacionais».

A situação demográfica do país é caracterizada por um progressivo envelhecimento da população. Se em 1970 existiam no país 34 idosos por cada 100 jovens, esta relação alterou-se por completo na atualidade, existindo, de acordo com o Censur 2011, 128 idosos por cada 100 jovens. Os estudos demográficos apontam ainda para que em 2030 as pessoas com mais de 50 anos possam representar mais de metade da população, além do aumento da longevidade que se vem registando nos últimos anos.

Uma das situações preocupantes apontadas pelo estudo relativamente ao bem-estar dos idosos diz respeito aos seus rendimentos: 84,1% dos pensionistas da Segurança Social a receber pensão por velhice têm uma pensão mensal inferior a 500 euros; entre os da Caixa Geral de Aposentações, 21% encontram-se também nesta situação. Refira-se ainda que, de acordo com o Eurostat, os números relativos a 2009 indicavam uma taxa de risco de pobreza de 21% entre a população com 65 ou mais anos em Portugal.

Todas estas circunstâncias implicam, no entender do CES, a tomada atempada de medidas para evitar problemas com consequências nefastas a nível social e económico. O parecer aponta para «a necessidade de, desde já, se introduzirem alterações nomeadamente nas políticas públicas da área social e da saúde tendo em especial atenção o grupo de idosos mais vulneráveis e com maior grau de dependência».

Em relação às instituições de solidariedade, o estudo aconselha «o incremento urgente das receitas próprias, com a consequente diminuição da dependência financeira dos subsídios estatais», o que poderá ser atingido, entre outras formas, «por uma diversificação das ofertas, tendo em conta os segmentos de grupo-alvo com algum poder económico que estão localizados nos grandes centros urbanos, onde as pensões médias são mais elevadas».

Na SCM da Golegã, como refere o seu provedor, António José Martins Lopes, a procura de soluções inovadoras e sustentáveis financeiramente é uma preocupação a que têm tentado dar seguimento, através de vários projetos, embora o apoio do Estado esteja longe de poder ser dispensado. «No dia em que o Estado cortar os apoios, os acordos de cooperação às instituições, há muita gente que vai sofrer, porque as instituições não têm capacidade de *per si* para equilibrar estes barcos que têm um peso muito pesado», afirma o provedor.

Prestes a comemorar 460 anos de vida, a SCM da Golegã presta assistência a cerca de 380 utentes nas suas diversas valências, por modo próprio ou em parceria com outras instituições locais. Grande parte da sua atuação é dirigida à população mais idosa. É disso exemplo o centro de dia, o apoio domiciliário, por protocolo assinado com o Estado – que inclui também serviços de teleassistência, saídas de casa para atividades como ginástica, massagens e outras ações recreativas; o CATEI – Centro de Acolhimento Temporário de Emergência a Idosos –, um equipamento com capacidade para 24 pessoas onde lhes «é assegurado o alojamento, a higiene e conforto pessoal, tratamento de roupas, cuidados de saúde, animação e lazer, apoio religioso e psicossocial»; e três unidades de internamento.

A 29 de julho será inaugurado o Aldeamento de Residências Assistidas Nossa Sr.<sup>a</sup> das Misericórdias. É composto atualmente por 28 pequenas moradias para idosos, aos quais é fornecida uma multiplicidade de serviços de assistência mas mantendo os próprios a liberdade de movimentos característica de quem vive na sua própria casa. As habitações destinam-se a maiores de 65 anos, que estabelecem com a Misericórdia um contrato de utilização vitalício.

«São residências para casais, que têm apoio de todo o tipo. Eles podem sair, circular, e quando começam a precisar de serviços da instituição têm ali um apoio. Há um conjunto de funcionários que militam no aldeamento e dão apoio aos residentes», explica Martins Lopes. O conjunto de serviços disponibilizados inclui alimentação, higienização das habitações, apoio na higiene e conforto pessoal, tratamento de roupas, apoio na saúde, religioso, psicossocial, administrativo, bem como de ginástica, massagens terapêuticas e atividades de animação/ocupação.

Por morte do último membro do casal, a residência reverte a favor da instituição. O modelo aplicado constitui, segundo o provedor, «um fator de sustentabilidade» do projeto. «Hoje que se procura na área do empreendedorismo, inovação e sustentabilidade, é necessário que as instituições, embora continuando a ser sem fins lucrativos, tenham uma sustentabilidade para efeitos de vária ordem como reparação, manutenção e requalificação dos equipamentos, onde o parceiro Estado não contribui com nada. Foi uma iniciativa muito positiva que outras instituições estão a seguir também», indica o provedor.



### **Futuro centro de internamento de excelência**

Com o mesmo propósito de encontrar soluções sustentáveis, a Misericórdia da Golegã está a trabalhar num novo projeto de «dimensão regional» para internamento de idosos, à semelhança dos que nos últimos anos têm sido promovidos por empresas privadas com interesses na área da saúde. «Entendemos que não podem ser só os grandes grupos económicos a construir equipamentos de excelência e a capitalizar para aí rendimentos de maior valor.»

O futuro equipamento, cuja fase de estudo está praticamente concluída, terá capacidade para 60 pessoas (30 camas individuais e 15 duplas) e não contará com o apoio financeiro da Segurança Social. Estará dotado de apoio diversificado e de exce-

lência aos utentes, com recursos como «piscina terapêutica, rede social a todos os níveis, quase um funcionário para cada um», entre outros. «É um equipamento moderno, tem uma zona envolvente verde onde as cadeiras de rodas circulam e os utentes podem estar em espaços pedagógicos. Nós julgamos que este tem de ser o futuro. Porque os lares têm de ser modernizados», afirma o provedor. Martins Lopes refere neste ponto a pouca consideração que a sociedade atual tende a dedicar ao idoso, o que tem forçosamente de mudar: «Os filhos, uns não podem, outros não querem. Os idosos têm de prever o seu futuro. Aqui nas nossas comunidades nota-se isso.»

Com um período de construção previsto de 10 a 15 anos, o projeto será concretizado em associação com um parceiro privado,

esperando Martins Lopes conseguir submetê-lo a uma candidatura à terceira fase do QREN (2014-2020). «Se não for o QREN é complicado, porque é um projeto de quase 3 milhões de euros e as misericórdias não têm esses valores.»

Este tipo de equipamento, pelas suas modernas valências e pela localização estratégica da Golegã, entre Lisboa e Porto, tem como público-alvo os idosos dos centros urbanos, que usufruem em geral de pensões mais elevadas que na região, marcada fortemente por áreas rurais e onde os rendimentos são mais baixos. O retorno financeiro esperado com o centro

de internamento de excelência poderá assegurar as despesas da instituição exigidas por outros equipamentos.

Martins Lopes lembra, também, que as exigências dos lares são hoje bem diferentes de há duas décadas. Em primeiro lugar, no que respeita aos seus utentes, que há 20 anos eram pessoas, em geral, com maior mobilidade, existindo em média um funcionário para cada cinco utentes. «Hoje temos um funcionário para menos de dois utentes. Repare bem no número de recursos humanos que são necessários e no avolumar de despesas que as instituições têm. O Esta-





do não pode dar mais. Os equipamentos mais novos já têm 20, 25 anos e estão a precisar de modernização. Existem alguns programas e candidaturas para se poderem defender economicamente.»

O centro permitirá ainda a criação de 100 postos de trabalho. «Enquanto não se constroi no país, não se compra, não se vende, devido às medidas de austeridade, as misericórdias continuam a construir», afirma Martins Lopes, sublinhando o facto de estas instituições serem em muitas localidades do país «as maiores entidades empregadoras», dando trabalho a centenas de pessoas nas regiões onde atuam.

### Abertura à comunidade

Além de um Centro de Férias para Pessoas Idosas, a SCM da Golegã dispõe também de um Centro de Convívio, Academia Sénior e o Clube Vida, «espaço polivalente e dinamizador de toda a comunidade», todos a funcionar no mesmo edifício, por onde semanalmente passam entre 140 a 160 pessoas. Aqui os idosos podem desenvolver uma série de atividades como artesanato ou informática, mas também participar no grupo coral, no de teatro ou no agrupamento de tocares e cantares.

«Há alguns com 90 anos que nunca pensaram cantar ou representar. Do nosso ponto de vista é uma valência extraordinária, porque tirou as pessoas de casa e retirou-as do isolamento. Trouxe à comunidade um despertar fantástico. E têm deslocações ao Norte e ao Sul, férias no Algarve...» Com acordo de cooperação com a Segurança Social há 23 anos, este é, segundo o provedor, o centro de convívio maior do distrito e do país, com a utilização média superior a uma centena de pessoas.

Em relação a este e aos demais equipamentos da instituição que dirige, Martins Lopes sublinha os benefícios resultantes da «abertura à comunidade» e da proximidade existente com as crianças da região. Apesar da Misericórdia local não possuir um projeto específico para a infância – por não se verificar essa necessidade localmente em virtude de existir um equipamento gerido pelo Centro Paroquial e Social –, a instituição organiza todos os meses cinco atividades que incluem os mais novos. «Temos relações com as escolas mensalmente e, portanto, a infância está sempre nos nossos espaços, fazem trabalhos, conversam, geram sinergias afetivas com os nossos idosos.» E acrescenta: «Naquela relação avô-neto, sentem-se num local que para elas não é tabu. Havia lares que eram guetos – isso foi ultrapassado, hoje as instituições,



Martins Lopes, provedor Santa Casa Misericórdia da Golegã

mormente as mais modernizadas, franqueiam as suas portas à comunidade.»

O município da Golegã tem cerca de 4000 habitantes. Embora as carências registadas sejam menores que nos grandes centros urbanos, como nota Martins Lopes, existe na região um grande peso das áreas rurais e de idosos a receberem as pensões mínimas. Em sua opinião, a Santa Casa consegue fazer uma cobertura geral do concelho: «Onde há uma situação em que é preciso dar uma resposta aos mais pobres, nós estamos lá de imediato. São meios mais pequenos, não há utente no concelho que precise de ajuda que a Misericórdia não conceda.»

A SCM da Golegã tem ainda a funcionar uma cantina social, que serve diariamente 14 refeições. O reduzido número de utentes deve-se, segundo o provedor, à forma como a atuação das diversas instituições noutras frentes vai permitindo que não haja mais solicitações neste campo. «É uma boa resposta para aqueles mais carenciados e que levantam as refeições gratuitamente. Deviam pagar mas, considerando que os seus rendimentos são quase nulos, esses custos são suportados pela Misericórdia. O Estado comparticipa uma parte, mas o restante que deveria ser pago pelo utente é suportado pela Misericórdia.»

No entender do provedor, todo este trabalho desenvolvido pelas misericórdias «está a ter no país uma ressonância enorme, nos grandes centros urbanos com mais acentuação».

# A necessária reforma do Estado Social: o novo contrato social

Por: Maria do Carmo Marques Pinto – Presidente (e.f.) do Conselho Operacional do BIS-Banco de Inovação Social; Diretora do Empreendedorismo e Economia Social da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa

Fotografia: Cedida pela autora



Em Portugal, como em todas as sociedades avançadas, atualmente debate-se qual deve ser o modelo de Estado Social. Infelizmente, a crise económica que atravessamos, que é profunda, impede que este debate seja levado a cabo com a devida serenidade e sem o alcance que seria desejável face à necessidade, premente, de reformar o Estado Social e de encontrar um modelo que permita libertar e redistribuir com maior justiça os recursos económicos que entre todos geramos.

Fala-se muito de inovação social, de empreendedorismo social e de outros variadíssimos conceitos e realidades mais conhecidas e ligadas à Economia Social mas ainda falta a ousadia para os encarar de forma a que possam conduzir a um novo entendimento – um novo contrato social – a ser celebrado entre todos sobre o modelo de Estado Social que queremos ter.

Acontece que só faz sentido – ou só é verdadeiramente produtivo – falar de inovação social e empreendedorismo social em Portugal num contexto de debate sobre o modelo de Estado Social. Porque levado até às últimas consequências, o estímulo à inovação social e a promoção do empreendedorismo que lhe está naturalmente associado podem ser, se todos quisermos, o motor de um novo modelo de desenvolvimento económico e social do país. Não são palavras ocas nem um chavão político oriundo de um liberalismo perverso: esta consideração assenta na convicção de que na sociedade portuguesa existe criatividade, energia, conhecimento e experiência suficientes para sustentar um modelo de organização social e económica que liberte os recursos necessários para garantir a justiça social e a igualdade de oportunidades subjacentes ao Estado Social que todos queremos.

Os portugueses são especialmente criativos e expeditos no que diz respeito à organização de respostas às necessidades sociais. Se fosse levado a cabo um mapeamento exaustivo e sistemático das respostas que são dadas às mais variadas necessidades sociais – no seu sentido mais amplo – verificaríamos que existem uns largos milhares de organizações, formais e informais,



que desenvolvem um trabalho no terreno, por vezes heroico e no limite da sustentabilidade, que tem como objetivo encontrar uma resposta social onde ela não existe ou melhorá-la onde se verifica que a que existe já não serve ou não serve tão bem o propósito em questão.

Porém, esta criatividade, esta energia e este conhecimento e experiência acumulados acabam por ser um dos principais obstáculos para a mudança social que é necessária levar a cabo no país. Por várias razões: a primeira prende-se com a atomização e dispersão de recursos. A multiplicidade de iniciativas e de atores dispersa energia e recursos, fatores decisivos da sustentabilidade, o que leva a que muitas das iniciativas morram ao fim de um certo tempo ou caíam definitivamente na dependência do Estado, de uma organização ou da caridade pública. A dispersão também impede a geração de um capital comum de conhecimento e experiência que seria tão útil para guiar todos aqueles que sentem a vocação ou vontade de se dedicarem profissionalmente aos negócios sociais, centrando-os onde a sua ação é mais necessária, da forma mais eficiente e onde possam contribuir para uma melhoria efetiva das condições de vida das populações. Por último, esta atomização e dispersão de recursos e pessoas é o que impede este setor de se organizar devidamente por forma a tornar-se o verdadeiro protagonista da reforma do Estado Social no país.

Para sê-lo – o que é desejável – é necessário que os agentes sociais adquiram a consciência de que a inovação social e o empreendedorismo, que praticam diariamente, é um processo que, à semelhança da inovação tecnológica, pode e deve ser organizado, pode e deve ser sistematizado, pode e deve ser sustentável, pode e deve servir mais pessoas, pode e deve encontrar soluções duradouras e de maior qualidade, pode e deve ser promovido pelo Estado por forma a encontrar essas novas soluções a velhas ou novas necessidades e que estas soluções possam ser desenvolvidas pela sociedade sempre e quando as mesmas tenham a devida dimensão, sustentabilidade e durabilidade que garantam os níveis de satisfação e o grau de proteção social que corresponde ao modelo de Estado Social que queremos.

A assunção, por parte da sociedade, de determinadas obrigações sociais não é contraproducente como se julga, bem pelo contrário. Em primeiro lugar, ninguém melhor que a própria sociedade sabe inovar, melhorar, oferecer novas respostas. Em segundo lugar, na sociedade há uma energia e capacidade de organização muito superior à que existe ou pode existir na Administração Pública. Em terceiro lugar, essa assunção de responsabilidades poderia libertar um volume de recursos públicos que poderiam e deveriam ser concentrados, como referido, naquelas situações de exclusão que necessitam de um maior investimento e, dado o maior número de recursos disponíveis, poderiam encontrar

novas e melhores respostas. Finalmente, a perda do monopólio estatal na área social – em sentido amplo –, à semelhança do que aconteceu noutros setores, poderia dar origem à criação de um mercado social, abrindo as portas a iniciativas que não apenas gerariam novos recursos como poderiam contribuir para a criação de mais e melhor emprego, dando um verdadeiro sentido à noção e ao conceito de Economia Social.

Chegados aqui, creio que ao longo desta exposição fomos adquirindo a consciência de que é fundamental que este tão famoso terceiro setor – e os seus agentes – chegue à conclusão e assumam de que está em causa a mudança do paradigma sobre o qual foi criado e floresceu até adquirir a importância e o significado que hoje lhe reconhecemos. Mas atenção. Este setor só poderá continuar a florescer, a ter o peso na economia que hoje já tem e que pode ser ainda mais significativo, a prover à resolução das inúmeras carências e necessidades que hoje se fazem sentir na nossa sociedade e a ser o verdadeiro ator da reforma do Estado Social, se aceitar levar a cabo uma profunda reorganização do modelo económico que o sustenta. E essa mudança profunda implica não só uma mudança de paradigma económico e organizacional mas também, e quiçá, sobretudo a tomada de consciência do papel motor que lhe cabe exercer e lhe é devido na reforma do Estado Social em Portugal.

A inovação social e o empreendedorismo social são praticados diariamente pelos milhares de organizações sociais que existem a nível local, regional e nacional em Portugal. Elevar essa inovação e empreendedorismo a verdadeiro motor de desenvolvimento económico e social no país passa, necessariamente, por esse debate sereno e profundo que deveria ser feito agora, aproveitando a crise que atravessamos para levar a cabo a reforma do Estado Social e abrir as portas a um novo modelo de desenvolvimento económico e social do país. Perder esta oportunidade é perder a oportunidade de encontrar novas e melhores respostas às necessidades sociais prementes e às que surgirão no futuro. Perder esta oportunidade é perder o comboio europeu, que aposta decisivamente na organização, sistematização e promoção da inovação social como motor de desenvolvimento económico e social. Perder esta oportunidade é desperdiçar o enormíssimo capital de criatividade, energia e vocação que os portugueses possuem e colocá-lo ao serviço do bem-estar e da melhoria das condições de vida de todos. E que a resposta desta vez não venha, como sempre fomos habituados, do Estado. Que venha do próprio setor, de todos aqueles que estão diariamente no terreno. E que seja abordada e analisada serenamente, sem preconceitos e com a vontade de forjar, em Portugal, um novo contrato social que sustente um Estado Social mais eficiente, mais rico e mais justo.

# O dinamismo da solidariedade

Por: Teresa Souto – Jornalista

Fotografias: Cedidas pelos próprios e Teresa Souto



Instituições, empresas e milhares de voluntários em todo o país participam em iniciativas com o objetivo de atenuar as dificuldades económicas atualmente sentidas por um elevado número de famílias. A responsabilidade social e cívica de empresas e associações constitui uma resposta a um dia a dia que se tornou crescentemente complexo



## Responsabilidade social e cívica

A realidade da crise económica portuguesa sente-se na primeira pessoa, em familiares e amigos, nas manifestações de rua ou em inúmeras histórias narradas aos órgãos de comunicação. Mas de vários pontos surgem também relatos de uma imensa malha, mais ou menos anónima, que trabalha para melhorar o quotidiano de milhares de portugueses.

No Centro Social e Paroquial do Pinhal Novo surgiu a ideia de apoiar pessoas com deficiência no processo de constituição de um negócio próprio como forma de inserção destes cidadãos no mercado.

A associação CASA apoia pessoas sem-abrigo em Lisboa e no Porto e leva bens de primeira necessidade a famílias carenciadas de todo o país. Um dos grandes pilares da atividade da associação reside no Grupo Jerónimo Martins que, através da sua cadeia de supermercados Pingo Doce, lhe doa as chamadas «quebras» – géneros alimentares que estão em boas condições mas já não podem ser comercializados [ver caixa].

O Banco BES promove uma iniciativa de *Crowdfunding*, um moderno recurso de financiamento coletivo, para apoiar projetos de solidariedade social.

São exemplos de vontades e atitudes voltadas para a solidariedade ou que estimulam a criatividade e o empreendedorismo numa época em que muitas portas se fecham.

## Empreender Social

A iniciativa é do Centro Social e Paroquial do Pinhal Novo, concelho de Palmela, e o mérito da ideia foi reconhecido pelo júri do BPI Capacitar 2012, que premeia projetos destinados a apoiar instituições e pessoas com deficiência.

Na base do Empreender Social está a intenção de ajudar pessoas com deficiência a criarem o seu próprio negócio, o que, com estas características, parece ser caso único a nível nacional.

O autor e coordenador do projeto é Pedro Dias, 28 anos, ele próprio portador de deficiência. «Tenho um conhecimento muito real desta área, não só por ser também portador de uma deficiência motora mas porque trabalhei diretamente nesta área, ligado à consultoria técnica, e detetei no mercado uma lacuna: a pessoa com deficiência tem muitas ideias, tem capacidade mas, muitas vezes, não tem apoio», afirma.

Incentivado pela direção do Centro, Pedro Dias concebeu o projeto. Como explica, o Centro intervém, numa primeira fase, enquanto recetor das ideias dos potenciais candidatos: «Recolhemos as ideias das pessoas com deficiência, trabalhamos, analisamos, damos uma primeira volta no sentido de as tornarmos mais atrativas e depois passamos ao nosso parceiro, que é o Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), onde professores e alunos acompanham juntamente connosco os empreendedores ao longo de todo o processo de criação do negócio.»

O Empreender Social arrancou em abril e até meados de junho começaram a trabalhar em cinco candidaturas. «Estão todas ainda numa fase muito inicial porque, para já, temos de vencer todo o medo e complexo que muitas vezes estes candidatos trazem», refere Pedro Dias. «Muitos dos nossos candidatos têm um receio natural e um complexo por terem alguma deficiência ou incapacidade permanente – porque este projeto também vem ao encontro de pessoas que adquiriram comprovadamente alguma incapacidade permanente: cancro, amputações, etc.» O regulamento do projeto indica que os candidatos devem ser «pessoas com deficiência ou incapacidade permanente, maiores de idade



e com pelo menos o 9.º ano de escolaridade e que estejam em condições físicas e mentais para tomar decisões». Esta especificidade foi uma das mais-valias apreciadas pelo BPI Capacitar.

Dadas as características do projeto, Albino Timóteo, vice-presidente do Centro Social e Paroquial, sublinha a necessidade de se ser bastante criterioso na avaliação das candidaturas. «É evidente que estes projetos têm de ser bem analisados porque, se falham, falham as próprias pessoas. Se o projeto não tiver condições, nós dizemos logo. Mas se verificarmos que tem pontos fracos e reúne capacidades, tentamos ajustá-lo de modo a ir para a segunda fase, que é seguir para o IPS, onde será feito o trabalho de *marketing* e financeiro para avaliar a viabilidade económica do projeto», explica.

Feito este percurso, é necessário encontrar o capital necessário para o arranque da atividade. O prémio BPI Capacitar garantiu ao

Centro Social e Paroquial uma verba de 50 mil euros que será usada para financiar alguns dos projetos. Mas, como referem os responsáveis, este fundo é «um paraquedas de emergência», a ser utilizado em último recurso depois de exploradas outras soluções de financiamento, seja por capitais próprios do candidato ou por recurso ao microcrédito, através do BPI.

Além do Instituto Politécnico de Setúbal, são parceiros nesta iniciativa a Câmara Municipal de Palmela (CMP), a Junta de Freguesia do Pinhal Novo, uma empresa de contabilidade, que dará apoio nesta área aos futuros empresários, e outra de soluções informáticas que fornecerá os necessários programas de faturação e contabilidade, de forma gratuita até 10 mil euros de faturação anual. O projeto conta igualmente com a participação do Centro de Emprego de Setúbal através do CACE – Centro de Apoio à Criação de Empresas –, um «ninho de empresas» onde os futuros empresários poderão desenvolver a sua atividade durante um ano. Está igualmente em estudo a cedência de um espaço da CMP na freguesia do Pinhal Novo com o mesmo intuito. «A nossa preocupação foi dar todo o apoio aos empreendedores. Um ponto importante deste projeto é que, quando o empreendedor iniciar a sua atividade, nós não lhe fechamos a porta. Será definido caso a caso e de acordo com a necessidade verificada um período de acompanhamento extra», diz Pedro Dias.

Em termos geográficos, o Empreender Social foi concebido a pensar prioritariamente no distrito de Setúbal mas, como refere Albino Timóteo, «serão bem aceites as candidaturas que vierem doutras regiões».

A funcionar desde 1987, o Centro Social e Paroquial do Pinhal Novo tem valências na área de creche e pré-escolar, num total de 90 crianças, centro de dia para 30 idosos e apoio domiciliário a 35 idosos. Tem igualmente a funcionar uma «Boutique Amiga», projeto de cariz social onde roupas, eletrodomésticos e mobiliário são fornecidos a famílias carenciadas. Além disso, o centro desenvolve atividades que visam a autossustentabilidade como ATL – Atividade de Tempos Livres para crianças e um centro de estudos e explicações.

### Associação CASA

A CASA – Centro de Apoio ao Sem-Abrigo existe em Portugal desde 2007. A ideia para a sua constituição remonta a 2001, por altura de uma visita de Dalai Lama a Portugal. Ao ver pessoas a dormirem nas ruas da capital, o monge tibetano perguntou aos portugueses que o acompanhavam se não se poderia fazer algo para ajudar aqueles casos.

Seis anos depois a associação estava de pé. Começou por servir 15 refeições quentes diárias a pessoas sem-abrigo no bairro de



São Jorge de Arroios, em Lisboa. Hoje, em diversos pontos da cidade, distribui 400 refeições diárias [100 doadas por restaurantes e 300 confeccionadas diariamente por grupos de voluntários]. Expandiu-se a outras zonas do país, não apenas para apoio a quem vive na rua – um fenómeno sobretudo incidente nos grandes centros urbanos – mas também a famílias carenciadas. Além de Lisboa, dispõe de instalações em Sintra, Cascais, Porto, Setúbal, Azeitão, Figueira da Foz, Coimbra, Funchal, Faro, Quarteira, Albufeira e São Brás de Alportel. Em breve chegará a Évora e a Beja/Ferreira do Alentejo. Há dois anos surgiu em Espanha e está igualmente em curso a sua criação em França. «O conceito é ajudar quem necessita, sem julgar o porquê da ajuda ou o que queiramos ter como recompensa. Tentamos ajudar da forma o mais altruísta possível», diz Nuno Jardim, vice-presidente da associação. A CASA conta com a colaboração média de 2000 voluntários e de donativos de restaurantes, mercearias, pastelarias e de algumas lojas Pingo Doce. Nestes supermercados fazem duas recolhas anuais de alimentos, além de levantarem semanalmente as «quebras», que fazem chegar a centenas de famílias em todo o país sob a forma de cabazes ou que utilizam na confeção de refeições. «Os produtos em vez de irem para o lixo, são-nos dados pelas mercearias, restaurantes, pastelarias e supermercados. Nós, enquanto IPSS, passamos-lhes um recibo correspondente ao donativo para abater no IRC e todos beneficiam. Melhora um pouco o desperdício e o mecenato», considera Nuno Jardim. Além de bens alimentares, são distribuídos produtos de higiene, roupa, brinquedos e mobiliário. A CASA tenta igualmente dar resposta a outras dificuldades sentidas por quem os procura, de for-

ma direta ou reencomendando-as para instituições competentes. São disso exemplo trâmites relacionados com legalizações, obtenção de Rendimento Social de Inserção (RSI) ou procura de emprego.

### Diferentes apoios

É sobretudo na vertente de «conforto» que a CASA atua junto de quem se instalou na rua, com a distribuição de comida quente, roupas e de um pouco de conversa. «O sem-abrigo é uma pessoa sozinha, esse é o denominador comum. Muitas vezes só quer conversar. Muitos deles têm consumos. Tirá-los da rua torna-se muito complicado. Alguns até podiam ir à Segurança Social buscar a pensão a que têm direito mas não querem. Às vezes, quando tentamos ajudar cria-se uma barreira e a conversa acaba logo ali.»

Nuno Jardim defende a necessidade de uma «atuação preventiva» junto desta população de risco. Fala, a propósito, de um projeto, ainda em

fase embrionária, de conceção de um «hotel» como espaço de dormida temporária para acudir a quem deixou de ter um teto. «Algo que seja de resposta rápida e temporária para pessoas que acabaram de “cair na rua”. Porque há um intervalo entre “cair na rua” e “ficar na rua”», explica. Em sua opinião, estes sistemas temporários permitem que a pessoa estabilize e depois possa ser ajudada na procura de emprego e na resolução de situações legais ou burocráticas.

O vice-presidente da CASA estima que desde 2008 se tenha registado um aumento anual de 25% no número de sem-abrigo na capital.

Melhores resultados são obtidos em geral na vertente de apoio a famílias carenciadas. A proximidade conseguida com os destinatários permite à associação estar atenta e atuar em diversas frentes. É disso exemplo o projeto CASA Amiga criado em parceria com a Junta de Freguesia da Ajuda. Semanalmente, tendo como base as «quebras» do Pingo Doce e alimentos doados pelo Banco Alimentar, são organizados cabazes de acordo com as necessidades de cada agregado familiar sinalizado pela área de assistência social da Junta. A associação presta também apoio a idosos, apoio psicológico e consultas de dentista, através da disponibilização de um voluntário que, todas as semanas, reserva parte do seu dia para atender pessoas enviadas pela CASA.

«Os voluntários vão a casa das pessoas, entregam o cabaz mas também conversam, veem as necessidades de cada um», diz Nuno Jardim, que entende ser este «um dos melhores conceitos de trabalhar na ajuda à comunidade» por permitir atuar em termos preventivos.

O conceito CASA Amiga começou recentemente a ser replicado na zona de Sete Rios, onde a CASA tem a sua sede, e está igualmente pensado para ser desenvolvido com a Junta de Freguesia local. «Se estivermos todos mais presentes nas zonas, nas casas das famílias, pode impedir-se que muitos deles vão parar à rua. Muitas vezes as situações conseguem resolver-se se estivermos presentes.»

### BES Crowdfunding

*Crowdfunding* é uma forma de financiamento coletivo *on-line*, através da qual pequenos donativos de muitos contribuidores permitem angariar o montante necessário para a concretização de um projeto. A ideia surgiu há poucos anos nos Estados Unidos, alastrou-se pela Europa e existe em Portugal desde 2011 através, por exemplo, da Plataforma PPL.

Em novembro de 2012 o banco BES decidiu criar, em conjunto com a PPL, a sua própria iniciativa de financiamento coletivo, destinada a projetos de solidariedade social, acreditando que «a atual situação económica do país fez despertar novas formas de participação e de contribuição social» em Portugal.

A mecânica é bastante simples. Em *bescrowdfunding.ppl.pt*, qualquer instituição pode submeter a sua proposta, que será analisada conjuntamente pelo BES e a PPL. «A primeira condição é que o projeto seja tangível. A sociedade civil tem que se identificar com o mesmo, caso contrário a participação não se concretiza», refere o BES.

Caso se reconheça o seu interesse e a capacidade de se tornar um projeto de *crowdfunding*, será colocado na plataforma. Os projetos até 2500 euros têm um prazo de 60 dias para obter o valor pretendido, e os que se aproximam dos 5000 euros contam com um prazo de 90 dias. «Qualquer pessoa ou entidade pode entrar no *site* e fazer um donativo a partir de 1€. Se a meta da proposta for atingida, o promotor/IPSS recebe os fundos. Caso contrário, os fundos serão devolvidos para a conta PPL dos apoiantes, que podem reaver o valor doado, canalizá-lo para outro projeto da plataforma ou manter a doação à mesma instituição.» Nos projetos que conseguirem o montante pedido, o banco assegura 10% do financiamento total.

O BES *Crowdfunding* já conseguiu angariar cerca de 30 mil euros com o contributo de mais de 1500 doadores. Oito dos projetos submetidos obtiveram 100% do financiamento. Números que os responsáveis do BES recebem com agrado, visto tratar-se ainda de uma novidade em Portugal: «Estamos muito satisfeitos com o balanço destes primeiros sete meses da plataforma, mas temos consciência que ainda há espaço para o projeto crescer em todos os níveis, participação, projetos e notoriedade.»

O primeiro a reunir a verba necessária foi um projeto para aquisição de uma bomba infusora para o Hospital Dona Estefânia, destinada a «apoio domiciliário e nutrição de crianças que, devido a doença, não conseguem alimentar-se de forma autónoma». Em 34 dias foi angariado o montante necessário de 1694 euros.



O BES destaca outros projetos financiados como o «Acolher famílias de crianças em tratamento oncológico» da Acreditar; o «Ajude-nos a REALIZAR o DESEJO do Diogo: ter um piano para ser pianista e compositor», da Associação Make a Wish; o projeto «Dê voz ao Autismo», da Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo de Leiria. Refere igualmente o projeto para a criação de uma «Unidade Móvel de Acompanhamento Psicossocial», desenvolvido por duas psicólogas; o «Não te Deixarei Crescer Sozinho», da EMDIIP, projeto de acompanhamento de crianças com deficiência provenientes de meios sociais desfavorecidos; o «Ser Mais – o caminho para a felicidade», da BiPP; e o projeto «Um Colchão para Dormir, Descansar e Continuar a Sonhar», das Aldeias de Crianças SOS da Guarda.

### Cidadania Responsável

No âmbito da responsabilidade social, o BES realça também a sua mais recente parceria, estabelecida em setembro de 2012 com a Cáritas Portuguesa, que visa «contribuir e apoiar a atuação da Cáritas junto dos estratos da população portuguesa mais desfavorecidos, considerando o aumento significativo de pedidos de apoio que esta instituição vem registando nos últimos meses». A parceria envolve um donativo direto de 750 mil euros e um apoio indireto através de clientes e de colaboradores. Por cada novo cliente, o BES doa 1€ à Cáritas e convida o cliente a fazer o mesmo. No que respeita a antigos clientes, o banco disponibiliza-lhes a aplicação Microdoar, através da qual podem doar à Cáritas o arredondamento dos seus pagamentos no *homebanking*. Para os clientes empresariais o BES fornece na sua plataforma *on-line* a possibilidade de fazerem diferentes formas de donativo (valor fixo mensal, valor único/pontual). A recolha de fundos esteve presente também na corrida BES Run Challenge: 50% do valor das inscrições na prova reverteram a favor da Cáritas e de outra instituição. Em todas estas vertentes conseguiu-se em 2012 angariar cerca de 35 mil euros junto dos clientes do banco e 38 mil euros foram concedidos pelo BES relativamente à abertura de contas. No que respeita aos colaboradores do BES, estes participaram em *road shows* «de informação e pedagogia junto das Cáritas locais sobre literacia financeira, finanças pessoais, orçamento familiar, poupança e microcrédito», aos quais assistiram já este ano cerca de 200 utentes.

O programa de «Cidadania Responsável» do Grupo BES «prevê a implementação e o apoio de atividades promotoras de um envolvimento sustentado com a sociedade» em cinco grandes áreas – Mecenato Cultural, Ciência e Inovação, Educação e Literacia Financeira, Solidariedade e Ambiente e Biodiversidade – como forma de «transmitir esperança àqueles que, pelos mais diversos motivos, não tiveram uma oportunidade para superar carências sociais e afetivas e culturais». Em 2012 o Grupo BES investiu 4,1 milhões de euros nestas cinco áreas.



### Pingo Doce Solidariedade em géneros alimentares

A doação das chamadas «quebras» dos supermercados Pingo Doce a Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) em 2012 totalizou 8,6 milhões de euros. De janeiro a maio deste ano os bens doados ascendem já a 4,5 milhões. Entre os bens doados encontram-se sobretudo «frutas, legumes, laticínios, produtos de padaria e comida do *take-away*».

Esta iniciativa de combate ao desperdício e de apoio às comunidades envolventes é feita diretamente pelas 373 lojas Pingo Doce e pelos Centros de Distribuição da Azambuja, Alcochete, Vila do Conde, Guardedeiras e Madeira. Segundo fonte oficial do Pingo Doce, «o processo de seleção destes produtos é assegurado pelas equipas das lojas que, todos os dias, separam os produtos que não podem ser comercializados mas que estão em condições de serem consumidos e os encaminham para as instituições de solidariedade».

Ao abrigo da sua política de responsabilidade social, além do projeto desenvolvido com o Banco Alimentar o Pingo Doce destaca o apoio em géneros alimentares à CASA – Centro de Apoio ao Sem-Abrigo (*ver texto*), a doação também de alimentos à Cáritas da Madeira e donativos monetários feitos à ACAPO para o desenvolvimento da sua atividade junto de pessoas deficientes visuais. É ainda de salientar a parceria que a rede de supermercados tem com a associação DariAcordar que «através do movimento Zero Desperdício ([www.zerodesperdicio.pt](http://www.zerodesperdicio.pt)), recupera bens alimentares que não podem ser comercializados mas estão em condições de serem consumidos e os encaminha para pessoas carenciadas».



# Economia Social e turismo

Por: Carlos Barbosa de Oliveira – Jornalista

Fotografias: Plinfo Informação, Lda.

«A possibilidade de acesso direto e pessoal à descoberta das riquezas do planeta constitui um direito aberto a todos os habitantes do mundo.» Esta frase, extraída do art.º 7.º do Código Mundial de Ética do Turismo, consagra um direito de cidadania e dá mais dimensão ao turismo social

## Introdução

Foi nas duas décadas que mediaram a I e a II Guerra Mundial que surgiu o conceito de turismo social. Inicialmente promovido por sindicatos e associações não-governamentais, o turismo social surge como uma resposta natural a uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores que passam a ter direito a um dia de descanso semanal e férias remuneradas.

Em países como Itália, Alemanha e Portugal – que à época viviam sob regimes totalitários – os governos criaram instituições que organizavam e planeavam o lazer dos trabalhadores.

Tanto a *Opera Nazionale Dopolavoro* (Itália) como o *Kraft durch Freude* (Alemanha) incluíam a atividade turística nos seus projetos sociais, dando assim uma dimensão mais abrangente a uma indústria que teve raízes no lazer da burguesia inglesa.



Em Portugal, foi com a criação da FNAT – Fundação Nacional para Alegria no Trabalho, em 1935, que se começou a falar de turismo social mas, na verdade, este turismo planeado e controlado pelo Estado nada tem a ver com o conceito atual.

Destinado a satisfazer as aspirações das classes menos favorecidas, o turismo social implica uma ideia de serviço e não de lucro, sendo preferencialmente desenvolvido por organizações integradas na área da Economia Social (ES) ou por organismos públicos autónomos.

O conceito de turismo social (independentemente do que o distingue do turismo comercial e do turismo de massas) engloba a noção de turismo para todos numa perspetiva de inclusão, solidariedade e equidade e tem como grupos-alvo as famílias, os seniores e os jovens com escassos recursos financeiros. Daqui se infere que um dos seus objetivos é proporcionar às populações com mais dificuldade de acesso à indústria do turismo, programas de lazer a custos reduzidos.

Em 1996, em Montreal, a Organização Mundial do Turismo aprovou uma declaração que visa combater este estigma de «turismo para pobres» promovido por organizações sem fins lucrativos ou pelo Estado.

Desde essa data, o turismo social passou a estar conotado com turismo solidário, cujas bases assentam no reconhecimento de que turistas e comunidades visitadas beneficiam mutuamente da atividade turística, ambos se comprometendo a respeitar património e natureza. Ou seja, o turismo social é visto desde então como solidário, sustentável e responsável, o que o distingue de forma muito significativa do turismo de massas, predador e por alguns considerado insustentável, em virtude de não preservar a delapidação do património e dos recursos naturais nem respeitar os direitos das populações, nomeadamente os seus costumes, valores, crenças e tradições.

Outro aspeto que merece destaque refere-se à introdução de um conjunto de boas práticas que caracterizam e comprometem os protagonistas do turismo social:

- As atividades propostas aos turistas devem conjugar objetivos sociais, educativos e culturais que favoreçam e respeitem o desenvolvimento do indivíduo.
- O público-alvo deve estar claramente identificado, sem discriminação de raça, cultura, religião, política, filosofia ou rendimentos.
- Os produtos oferecidos ao turista devem ter um valor agregado não económico.
- Deve ser obrigatoriamente respeitado o ambiente local, quer no concernente às populações, quer quanto à natureza e património.
- Os preços praticados devem ser compatíveis com os objetivos sociais dos programas oferecidos.



Justifica-se, enfim, uma ênfase especial aos operadores da área do turismo social. Até 1996, só as associações sem fins lucrativos e o Estado podiam ser promotores do turismo social. Hoje em dia, qualquer organização turística que respeite os objetivos do turismo social e se identifique com os princípios da Economia Social pode ser promotora.

Esta abertura aos operadores de mercado tradicionais proporcionaria aprofundada reflexão mas, sendo o objetivo deste artigo elencar atores da Economia Social que operam na esfera do turismo social, a esse propósito me aterei.

### A Economia Social e o turismo social

Como já referi, foi acometido pelo Estado Novo à FNAT o papel de dinamizadora e planificadora das atividades de lazer dos trabalhadores. Durante décadas, foi a única entidade a promover o turismo social. Inicialmente a sua ação restringia-se a colónias

de férias e excursões. A criação de um campo de férias na Costa de Caparica e posteriormente em Albufeira e Foz do Arelho foram algumas das iniciativas mais relevantes desse período.

Após o 25 de abril, a FNAT passou a ser um instituto público (INATEL), estatuto que manteve até 2008, ano em que foi criada em sua substituição a Fundação INATEL.

Não se pode desligar este acontecimento de outros dois ocorridos em 2007 e 2009.

Com efeito, um ano antes de a INATEL integrar o ramo fundacional da Economia Social, era aprovado o *Plano Estratégico Nacional de Turismo* (PENT), uma prova do reconhecimento crescente da importância do turismo na economia portuguesa. Papel que se viria a fortalecer em 2009, com o reconhecimento da atividade turística como «política pública», estabelecendo as bases e definindo os instrumentos para a prossecução dos seus objetivos.



Erigido a política pública, o turismo passou a vincular os agentes de todos os setores de propriedade dos meios de produção (público, privado e cooperativo), sendo que o setor cooperativo e social, constante da Constituição da República Portuguesa (CRP), passou a agregar todas as entidades que integram a Economia Social.

Cumpra por isso fazer uma análise das atividades desenvolvidas pelas organizações da ES no âmbito do turismo social já que, a breve prazo, podem ser fortemente concorrenciais com os operadores privados, oferecendo aos cidadãos produtos mais sustentáveis e a preços mais acessíveis.

### **Misericórdias** **Programa: Turicórdia**

A Turicórdia é uma estrutura criada pela União das Misericórdias Portuguesas para implementar a Rede de Turismo Social nas Misericórdias.

Trata-se de uma estrutura associativa informal, sem fins lucrativos, criada com o objetivo de promover e desenvolver um conjunto alargado e diversificado de atividades de turismo e lazer.

O programa assenta num processo organizativo bastante simples. Uma misericórdia cria um clube de turismo sénior, reunindo pessoas interessadas em viajar que, periodicamente, se encontram para decidir sobre as viagens ou atividades turísticas que gostariam de fazer. Posteriormente, a misericórdia elabora

um ou mais programas turísticos, envia-os para a Turicórdia que os analisa, adapta e valida. Entre as vantagens destes programas destaca-se a dinamização do turismo português, através do desenvolvimento de atividades de interesses para idosos e jovens, podendo ainda traduzir-se numa mais-valia para a misericórdia promotora, mas também para os profissionais da restauração e da hotelaria que estejam disponíveis para colaborar com as misericórdias.

Os programas turísticos poderão ser de caráter religioso (organização de viagens durante a Semana Santa ou para participar em festas religiosas, por exemplo).

A Turicórdia envolve também as populações dos locais a visitar, que colaboram na indicação dos restaurantes e alojamentos e mesmo nas sugestões para atividades lúdicas e passeios de interesse.

A ideia começou por ser desenvolvida pela Santa Casa de Castelo de Vide. Apoiada pelo Programa EQUAL, foi criado um Clube de Turismo Sénior cujos participantes, após decidirem o programa que gostariam de desenvolver, tiveram o apoio de um técnico para tratar de todas as questões logísticas.

Existe já um manual, elaborado pela Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Vide, cofinanciado pelo Programa EQUAL, composto por quatro cadernos distintos que explicam como criar um Clube de Turismo Sénior (CTS) e qual a sua finalidade para a instituição. Viagens de curta duração com ou sem alojamento, ativi-

dades lúdicas variadas, palestras temáticas, sessões de animação sociocultural e convívios intergeracionais são algumas das iniciativas promovidas no âmbito do CTS.

Algumas misericórdias já têm instalações para acolhimento, nomeadamente hotéis.

As ofertas da Turicórdia abrangem, atualmente, um elevado número de misericórdias e não se destinam exclusivamente a seniores. O turismo social abrange várias dimensões (turismo cultural, religioso e empresarial) e destinatários, estando as misericórdias habilitadas para elaborar programas à medida. É um serviço inclusivo e direcionado a qualquer faixa etária independentemente da sua condição social.

## Fundações

### INATEL: «Experiências que contam»

No setor fundacional da Economia Social destaca-se a Fundação INATEL, perscrutora do turismo social desde o tempo da FNAT.

Dispondo de um grande número de unidades hoteleiras e outros equipamentos, a oferta de programas é muito variada e abrange todos os escalões etários, pelo que se aconselha uma visita ao *síte*: [www.inatel.pt](http://www.inatel.pt)

Entre todos os programas, vale a pena destacar, além do «Turismo Sénior» e «Experiências», o programa «Turismo Solidário» criado em 2011.



É uma modalidade de turismo inovadora destinada a todos os cidadãos residentes em Portugal com idade igual ou superior a 18 anos. Os participantes poderão ser acompanhados por membros dependentes do agregado familiar e/ou outra pessoa, independentemente da sua idade e nacionalidade.

Os participantes podem usufruir de um período de seis dias de férias e de uma programação variada, incluindo atividades lúdicas e turístico-culturais e alojamento em unidades hoteleiras INATEL no território continental.

A INATEL possibilita assim às famílias com menores recursos financeiros a oportunidade de desfrutarem de um período de férias e de lazer a preços que variam em função o valor do rendimento bruto mensal *per capita*.

No programa estão incluídos os seguintes serviços:

- Estada com a duração de seis dias e cinco noites, entre domingo e sexta-feira (incluindo os dias de viagem).
- Transporte em autocarro entre o distrito de origem e a unidade hoteleira selecionada e vice-versa.
- Alojamento em unidades hoteleiras INATEL, em regime de pensão completa (exceto em dias de viagem).
- Atividades diversas de carácter turístico e cultural, devidamente adaptadas a cada região, incluindo passeios com duração de meio dia.
- Acompanhamento permanente por animador sociocultural.
- Seguro de acidentes pessoais durante a viagem e estadia.

A aposta da INATEL no turismo social e a interdisciplinaridade dos programas desenvolvidos tem sido muito destacada a nível internacional pelo retorno que este tipo de iniciativas apresenta. Com efeito, um estudo recente da Universidade de Aveiro avaliou os programas da fundação e assegura que garantem mil postos de trabalho e permitem um retorno de três euros por cada euro investido pelo governo. Por outro lado, os programas são muito importantes para o desenvolvimento da economia das regiões, potenciando a sua atividade económica.

### Um Erasmus para os seniores

O reconhecimento internacional do trabalho desenvolvido pela INATEL – nomeadamente nos programas de intercâmbio de turismo sénior – consubstanciou-se

na concretização de um programa de turismo social, de âmbito europeu, que alguns já apelidaram de ERASMUS para seniores. Na verdade, a INATEL foi a única organização portuguesa a integrar o grupo de trabalho que delineou o Programa Calypso desenvolvido pela Comissão Europeia. Um dos objetivos do Calypso – que promove o desenvolvimento de parcerias público-privadas e da Economia Social – é proporcionar a pessoas que geralmente não podem viajar a descoberta de destinos europeus. Sendo as viagens realizadas durante a época baixa, o programa irá permitir às economias locais aguentar o impacto negativo da sazonalidade.

Os destinatários do Calypso – o nome é uma homenagem à ninfa do mar grego que acolheu Ulisses – são jovens desfavorecidos



com idades entre os 18 e os 30 anos, famílias com problemas financeiros ou outras dificuldades, indivíduos portadores de deficiência e pessoas com mais de 65 anos, bem como pensionistas sem capacidades económicas para viajar.

Depois de três anos de ações preparatórias destinadas a implantar o sistema, o Calypso deve entrar em pleno funcionamento no outono/inverno de 2013, mas contam-se por várias dezenas as localidades que se integraram no período experimental.

## Cooperativas

Do setor cooperativo da Economia Social, menção a dois casos diferenciados dentro de um universo com múltiplas ofertas.

### CRESAÇOR

Equiparada a IPSS, a CRESAÇOR é uma Cooperativa Regional de Economia Solidária com sede em Ponta Delgada.

Fundadora e impulsionadora da Rede de Responsabilidade Social das Empresas e Organizações dos Açores, desenvolve atividades em diversas áreas, tendo por missão «a promoção do Movimento de Economia Solidária» nos Açores.

No âmbito do turismo social tem como objetivo prioritário «a democratização do turismo na região dos Açores, promovendo atividades de recreio e lazer em conformidade com os conceitos de turismo social e solidário e de turismo inclusivo, particularmente atividades acessíveis a grupos desfavorecidos, assim como adequadas às necessidades de pessoas com incapacidade».

Enquanto promotora do turismo social, desenvolve iniciativas de divulgação do conceito de turismo social através da oferta de produtos alternativos aos operadores turísticos.

Na área da animação turística promoveu uma parceria com uma associação de juventude para a dinamização de espaços turísti-

cos, atividades lúdicas e recreativas, incluindo passeios pedestres, de jipe, aluguer de canoas ou bicicletas.

Além disso, proporciona aos visitantes produtos locais com origem na Economia Solidária da Rede de Empresas de Economia Solidária dos Açores.

Destaque ainda para as ações de formação em turismo inclusivo desenvolvidas pela Cresaçor, que permitem a valorização de profissionais do setor, nomeadamente na área do Pedestrianismo.

### Mó de Vida

A cooperativa de consumidores Mó de Vida foi criada em 2002 com o objetivo primeiro de comercializar e desenvolver projetos no âmbito do Comércio Justo. Todos os membros fundadores tinham formação ou experiência na área do turismo, daí não surpreender que tenham percebido rapidamente a possibilidade de aliar o Comércio Justo com práticas de consumo solidário e sustentável.

As ofertas turísticas alternativas, oferecidas pela Mó de Vida, assentam no respeito pelas comunidades locais e a compreensão pela sua cultura.

O que marca a diferença é que em vez da oferta do belo e exótico a qualquer preço, a Mó de Vida promove o contacto do consumidor turista com as comunidades locais, levando-o a ser protagonista e não mero espectador.

Para isso, a Mó de Vida trabalha com mediadores locais, a quem paga diretamente, e opta pelas acomodações em centros comunitários, pensões familiares ou mesmo casas de habitação, em detrimento dos grandes complexos turísticos.

Outra das exigências das viagens organizadas pela Mó de Vida é a dimensão dos grupos, compostos normalmente por um máximo de dez pessoas. O objetivo é reduzir o impacto no quotidiano das comunidades e favorecer o convívio que o turismo de massas raramente proporciona.

Premissa imposta aos turistas que procuram a Mó de Vida é a capacidade de autogestão e independência, por isso a cooperativa faz uma reunião prévia com os participantes no intuito de os esclarecer para determinadas situações com que se poderão deparar.

Não seria de pedir maior transparência de processos. No entanto, a Mó de Vida vai mais longe: disponibiliza aos participantes um dossiê informativo de viagem, que inclui a composição, passo a passo, do preço final, ficando assim o viajante a saber exatamente ao que se destina o seu dinheiro, inclusive uma pequena quota-parte destinada ao financiamento de um projeto de solidariedade que possa satisfazer uma necessidade da comunidade visitada.





## Bússola geopolítica

Por: Ruben Eiras – Especialista em segurança energética, eco-inovação e inteligência competitiva (reiras@gmail.com)

Fotografias: Plinfo Informação, Lda.

### As oportunidades da nova indústria petrolífera para Portugal

Uma das marcas mais relevantes dos Descobrimientos Portugueses foi a invenção da caravela, uma embarcação para viagens marítimas de longo alcance baseada numa integração de tecnologias navais islâmicas e europeias.

E a par da caravela outras inovações tecnológicas foram introduzidas na navegação, desde novos instrumentos de náutica (como o astrolábio), a colocação de canhões nos navios para conferir superioridade qualitativa em situação de conflito bélico e novas técnicas de navegar como, por exemplo, a bolina (para navegar em sentido contrário ao do vento).

Ou seja, para criarem uma nova rota para transporte marítimo das valiosas especiarias do Extremo Oriente, os portugueses foram obrigados a inovar tecnologicamente, como explica, muito bem, Jorge Nascimento Rodrigues no seu livro *Portugal – Pioneiro da Globalização* e no mais recente *As Lições dos Descobrimientos*, ambos publicados pelo Centro Atlântico.

E não foi por terem especiarias no território português que o fizeram – foi exatamente por não as terem. E com isso os portugueses criaram uma indústria naval totalmente nova para os padrões europeus e mundiais de há 500 anos.

### Oportunidade 1: a nova indústria naval do petróleo e gás

Atualmente há um setor que necessita com grande urgência de exímias competências na indústria naval, algumas destas existentes em Portugal: a exploração e produção de petróleo e gás em águas profundas.

Com efeito, a exploração petrolífera em mar aberto e o crescimento da importância do mercado *spot* de gás natural liquefeito (GNL) estão a dinamizar a indústria naval de uma forma gigantesca. Por exemplo, só no Brasil na exploração do bloco Lula, na bacia de Campos, onde a Galp Energia é membro do consórcio em conjunto com a Petrobras, serão necessários até 2020 perto de 40 FPSO (*Floating, Production, Storage and Offloading*), navios de produção de petróleo e gás de gigantescas dimensões. E em conjunto com estas unidades navais são também necessárias outras miríades de embarcações para tarefas logísticas e de manutenção.

Por outro lado, com o mercado de GNL já a representar 25% do mercado mundial de gás natural e significativas perspectivas de crescimento futuro, a procura de grandes transportadores de GNL tem vindo a aumentar, de ano para ano, as oportunidades para a indústria portuguesa.

Esta tendência significa que se Portugal definir um foco estratégico para a

indústria naval de petróleo e gás será possível um posicionamento competitivo para apoio das operações marítimas na exploração petrolífera realizada no Atlântico Sul e, a muito mais longo prazo, no Atlântico Norte, no Ártico.

Portugal possui uma boa infraestrutura de indústria naval (portos com excelentes condições de atracagem, plataformas de construção de grandes dimensões e uma mão de obra com competências fundamentais sólidas), a qual com algum investimento externo (Brasil, Noruega e/ou Coreia do Sul, por exemplo) conseguirá preencher as lacunas existentes e entrar nos circuitos internacionais dos contratos de petróleo e gás.

### Oportunidade 2: Portugal como *smarthub* de serviços industriais para o setor de petróleo e gás

É um facto que os sul-coreanos conseguiram construir uma forte indústria naval para petróleo e gás sem terem uma gota de crude no seu mar. E já existem sinais concretos de que é possível Portugal tornar-se um *smarthub* de serviços industriais para o setor de petróleo e gás.

Isto não só pela sua interessante posição geoestratégica no Atlântico, mas sobretudo pela excelência do seu sistema científico e tecnológico no ensino e prática da engenharia.



Para o efeito passo a dar dois exemplos concretos. O primeiro é a Lusotechnip, a subsidiária da francesa Technip, uma das dez maiores empresas mundiais de Oil Field Services (serviços e equipamentos para petróleo e gás). Esta organização é altamente especializada em equipamentos para exploração petrolífera em águas profundas, especialmente desenvolvidos para aplicação no pré-sal brasileiro.

A empresa entrou em Portugal no ano passado com o intuito de criar uma pequena unidade de 20 pessoas para apoio à operação da subsidiária brasileira. Só que o desempenho dos engenheiros portugueses no exame de recrutamento realizado na Escócia foi tão surpreendente (ultrapassando as notas de ingleses, escoceses, franceses, brasileiros e americanos) que a Technip decidiu continuar a recrutar mais portugueses, agora com o objetivo de tornar o centro lisboeta num *hub* de conhecimento de excelência para a exploração petrolífera em águas profundas e não convencional. Das 20 pessoas inicialmente previstas, agora tem uma equipa de 100 pessoas e prevê chegar, em breve, às 300 pessoas.

Quais as principais razões? A proximidade geográfica do Brasil e França, o domínio da língua portuguesa e dos principais idiomas internacionais, conjugados com a formação de banda larga dos nossos engenheiros, com sólidos pilares no conhecimento fundamental das disciplinas nucleares.

Eis um dado para séria reflexão sobre a tendência de elevar a especialização da formação logo desde o início do ciclo educativo do ensino superior. Afinal, a nossa tão criticada «banda larga» é uma vantagem competitiva para o nosso capital humano, pois permite a especialização em qualquer setor de conhecimento dado que a formação-base é extremamente exaustiva.

O outro exemplo é o Instituto de Soldadura e Qualidade, que já fatura 70% da sua atividade fora de Portugal, sendo que mais de metade está concentrada na indústria do petróleo e gás, sobretudo nas operações em plataforma petrolíferas.

Qual a vantagem competitiva? Um serviço especializado e integrado na segu-

rança das operações, altamente qualificado e a um custo competitivo.

Estes dois casos explicados de forma muito breve demonstram que Portugal possui potencial para se tornar uma plataforma de serviços altamente qualificados para a indústria de petróleo e gás.

Mas para que isso se torne uma realidade verosímil com capacidade de gerar valor acrescentado para a sociedade portuguesa como um todo é necessário gizar uma estratégia que retenha o capital humano altamente qualificado em Portugal na área de engenharia e focalize os recursos científicos no aumento de conhecimento sobre o setor petrolífero.





## TENDÊNCIAS

### Ideia de negócio verde: agricultor de ervas aromáticas

A maioria das ervas aromáticas são plantas anuais ou perenes, com aplicações culinárias ou medicinais. Estamos a falar de verbena, manjeriço, açafreão e rosmaninho, por exemplo. Muitas destas ervas são fáceis de cuidar, podem ser cultivadas de forma intensiva e não necessitam de muita área de terreno. Podem ser vendidas frescas ou secas, dependendo do foco de mercado. São uma boa fonte de rendimento e de manutenção fácil.

**Saiba mais em:** <http://www.greenmarketing.tv/2010/09/14/how-to-start-a-home-based-organic-herb-business/>

### Certificação social de microempresas e PME

A B Corporation é uma organização sem fins lucrativos que certifica micro, pequenas e médias empresas segundo o seu impacto social e ambiental a nível das comunidades envolventes. A ideia é preencher a lacuna de certificação «verde», que atualmente só está focada nas grandes empresas. Mas são as PME e as microempresas as que estão mais próximas das pessoas e das comunidades que sustentam os seus negócios.

**Saiba mais em:** <http://www.bcorporation.net/>

### IBM cria centro tecnológico de cidades inteligentes em Dublin

O novo Smarter Cities Technology Centre da IBM tem como objetivo construir uma equipa altamente qualificada e interdisciplinar que ajude as cidades a melhor compreenderem, conetarem e gerirem os seus sistemas operacionais de trans-

# Observatório eco-inovação

porte, energia e água. Serão investidos 66 milhões de euros nos próximos 3 anos e criados 200 novos empregos.

**Saiba mais em:** <http://www-03.ibm.com/press/us/en/press-release/29745.wss>

### Google usa energia solar e eólica para acesso universal à Internet

Chama-se Project Loon e é a última iniciativa da Google para permitir a qualquer pessoa no planeta aceder à Internet a partir de qualquer lugar, mesmo no meio de uma floresta ou de um deserto. O Project Loon consiste numa rede de balões equipados com *routers* que circulam na estratosfera, capazes de cobrir lacunas de cobertura no acesso à Internet, não só em zonas remotas mas também na sequência de desastres naturais. Basta ter uma antena de Internet num edifício e ligar.

**Saiba mais em:** <http://www.google.com/loon>





# Contrariando o efeito «moita-carrasco»

como liderar equipas que aprendem<sup>(1)</sup>

Por: Arménio Rego; Miguel Pina e Cunha – Universidade de Aveiro; Nova School of Business and Economics

Fotografias: Plinfo Informação, Lda.

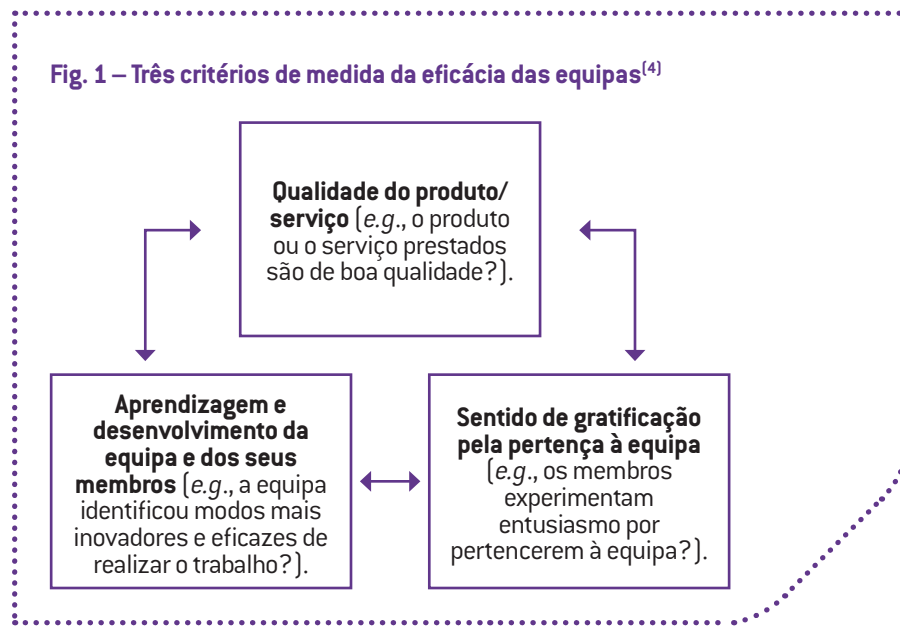
## As equipas são parcerias para a aprendizagem

Os resultados gerados por uma equipa (isto é, o grau em que gera serviços e produtos que satisfazem os clientes e a organização) são um critério importante para a avaliação da sua eficácia. Mas importa acrescentar dois critérios. O primeiro diz respeito à vontade dos membros da equipa de continuarem a trabalhar com/na equipa: a experiência de trabalho conjunto é satisfatória e os membros da equipa desejam permanecer na equipa? O outro critério relevante, e que constitui o alvo deste artigo, é

o da aprendizagem mútua: os membros da equipa aprendem mutuamente e esta aprendizagem ajuda a equipa a melhorar e a prosseguir a sua missão? Em particular quando submetida a níveis elevados de pressão, a equipa é capaz de aprender ou, ao contrário, deixa de funcionar como equipa e espera que todas as respostas venham do líder?<sup>(2)</sup>

Uma equipa que alcança bons resultados mas está desprovida da capacidade de facultar aos seus membros novas aprendizagens não é uma boa equipa – pelo menos no médio-longo prazo.

Fig. 1 – Três critérios de medida da eficácia das equipas<sup>(4)</sup>



Se a equipa não revela capacidade para se renovar e contribuir para a renovação da organização, acabará, mais cedo ou mais tarde, por perder eficácia. Diferentemente, as melhores equipas são parcerias orientadas para a aprendizagem. Aprendem a realizar o trabalho conjunto e ajudam a organização a cumprir os seus desígnios. Uma equipa que não desenvolve os seus participantes não será muito apelativa nem mobilizadora. E quando as equipas não aprendem, a organização não aprende.<sup>(3)</sup> [Ver figura 1.]

Por conseguinte, é necessário compreender as dinâmicas promotoras da aprendizagem e do desenvolvimento das [e nas] equipas. São essas dinâmicas que ajudam a compreender porque algumas equipas desportivas transformam jogadores modestos em brilhantes! As estrelas fazem boas equipas. Mas as boas equipas também fazem estrelas. Assim se compreende como alguns atletas são fenomenais em algumas equipas mas medianos noutras. As estrelas mais brilhantes, aliás, tendem a ser bons jogadores de equipa porque sabem que precisam de poder grupal para melhor expressarem as suas qualidades<sup>(5)</sup>. Eis como o jornalista Fernando Sobral se referiu à matéria a propósito da relação entre Messi e o Barça:<sup>(6)</sup>

**«No meio de todo o potencial do Barcelona, está um argentino, Lionel Messi. (...) Mas ele é apenas mais um jogador de uma família: é por isso que fabulosos intérpretes como Xavi, Cesc ou Iniesta se curvam para o servir, sem dramas. Fala pouco e joga muito. Messi tornou-se o líder da equipa quando, para permitir isso, o Barcelona vendeu Ronaldinho**

**e Deco (...). Foi uma decisão arriscada, mas que mudou o balneário. A partir de então, toda a equipa se move ao ritmo de Messi. Mas há uma moeda de troca: o argentino sabe que a equipa foi moldada à sua imagem, mas também sabe que necessita da equipa para vencer. Sem aqueles jogadores, que gravitam incansavelmente à sua volta, Messi não chegaria tão longe.»**

O que o caso sugere é que o sucesso das equipas está intimamente ligado ao sucesso dos seus membros, e vice-versa. Para que essa interação seja frutuosa nas organizações «normais» (inclusive nas empresariais) é necessário que os fatores de aprendizagem sejam promovidos. Nas linhas que se seguem discutiremos o papel crucial exercido pela segurança psicológica – o grau em que as pessoas sentem que podem «falar» sem receio de serem penalizadas pela sua franqueza e iniciativa. Recorremos a diversos exemplos para mostrar porque a segurança psicológica é essencial para a aprendizagem das equipas – especialmente para a aprendizagem com os erros e os desaires. Sem segurança psicológica muitas inovações jamais teriam ocorrido. Por exemplo, os célebres *Post-It* da 3M resultaram de um processo repleto de falhas e tentativas. Não fora a segurança psicológica existente na empresa, jamais esses fracassos teriam sido assumidos, partilhados e dado origem à inovação.

### O medo de falar pode conduzir a tragédias

Em 1 de fevereiro de 2003, prestes a concluir a sua 28.<sup>a</sup> missão, o vaivém espacial *Columbia* desintegrou-se aquando da entra-



da na atmosfera. Morreram os sete membros da tripulação. Foi o receio de falar francamente, num quadro de fraca segurança psicológica, que permitiu que o desastre ocorresse. Amy Edmondson, professora em Harvard e investigadora da relevância da segurança psicológica para a aprendizagem das equipas, expressou-se do seguinte modo:<sup>[7]</sup>

**«A tragédia do vaivém espacial *Columbia*, em 2003, reflete uma consequência dramática, não rara, de as pessoas não falarem com franqueza no local de trabalho [...]».**

No dia seguinte ao lançamento (16 de janeiro de 2003), Rodney Rocha ficou preocupado ao descobrir, nas imagens vídeo, que um pedaço de espuma isoladora que se soltara durante a decolagem havia danificado a asa esquerda do vaivém. Para aprofundar o conhecimento do problema, Rocha procurou

obter imagens fotográficas do vaivém a partir de satélites espíões. Dado que essas imagens deveriam ser solicitadas à Força Aérea, Rocha dirigiu uma mensagem ao seu superior imediato dando conta da urgência. Porque não obteve resposta, insistiu enfaticamente através de nova mensagem. Novamente sem resposta, mas agora receando que a sua atuação persistente fosse problemática para si próprio, não voltou a abordar o assunto. Também não partilhou a sua ansiedade com os responsáveis superiores da missão, nem com a equipa – esperando que o assunto fosse abordado por pessoas em melhor posição do que ele. A oportunidade perdeu-se, a reparação do estrago não foi feita – e a tragédia ocorreu. Dramaticamente, uma causa similar (isto é, «medo de falar»!) esteve na origem da tragédia do vaivém *Challenger*, em 28 de janeiro de 1986! Skapinker, em 2003, num artigo no *Financial Times*, escreveu:<sup>[8]</sup>

**«O desastre do vaivém *Challenger*, em 1986, mostrou que a NASA, afinal, era uma organização que falhava em escutar aqueles que a avisavam dos perigos. Teremos que ver se o inquérito à tragédia do *Columbia* não porá a descoberto um acidente insólito ocorrido numa organização que não aprendeu.»**

Em suma: sem segurança psicológica as pessoas não se expressam, os erros não são apontados nem assumidos, as oportunidades de melhoria e aprendizagem são perdidas, as perguntas «certas» não são formuladas, as más decisões não são evitadas e as catástrofes podem ocorrer. A autocensura, frequente em equipas ou organizações falhas em segurança psicológica, nem sempre gera efeitos tão dramáticos. Mas ocorre, quotidianamente, em inúmeras organizações! Mesmo os membros da equipa de gestão de topo, de pequenas e grandes organizações, se autocensuram frequentemente. Há mesmo indícios de que se autocensuram mais do que indivíduos de outros níveis hierárquicos – sobretudo por terem uma imagem mais vigorosa a defender. Quando Lee Kun Hee, líder do grupo Samsung, decidiu



**Quadro 1: O efeito «moita-carrasco»: porque as pessoas se calam nas organizações?»<sup>(10)</sup>**

<b>Receio de parecer ignorante</b>	Os membros da equipa não colocam questões, não expõem dúvidas ou não expressam opinião porque receiam ser acusadas de ignorantes.
<b>Receio de parecer incompetente</b>	Os membros da equipa não admitem que cometeram erros, não solicitam ajuda ou não admitem a elevada probabilidade de fracasso de uma ação ou decisão em que estão envolvidas porque temem parecer incompetentes.
<b>Receio de ser considerado fraco jogador da equipa</b>	Os membros da equipa não expressam discordâncias ou dúvidas, nem criticam, porque temem ser acusados de não serem solidários com a equipa.
<b>Receio de prejudicar o clima positivo da equipa</b>	Os membros da equipa temem prejudicar o ambiente «agradável».
<b>Receio de ser punido ou prejudicado</b>	Os membros da equipa não assumem erros nem expressam discordâncias por temerem retaliações e dificuldades de progressão na carreira.
<b>Sentimento de impotência e/ou descrença</b>	Os membros da equipa entendem que a expressão dos seus pontos de vista críticos será inconsequente, sentindo-se impotentes para lidar com o problema.
<b>Desejo de bajulação</b>	Os membros da equipa não expressam dúvidas ou críticas porque pretendem bajular os seus chefes.
<b>Fraca autoconfiança</b>	Os membros da equipa não acreditam na sua capacidade de persuadir os restantes membros da equipa da valia dos seus argumentos.
<b>Maquiavelismo</b>	Os membros da equipa calam-se para que os proponentes da ideia ou sugestão se «estatelem».
<b>Cultura de subserviência à hierarquia</b>	Algumas culturas de equipa são altamente sensíveis às relações hierárquicas. Por conseguinte, discordar da chefia é interpretado como desrespeitoso.

investir no negócio do fabrico de automóveis, diversos gestores da equipa de gestão não se manifestaram – apesar de terem sérias reservas quanto à valia do vultuoso investimento<sup>(9)</sup>. O negócio teve que ser abandonado, após avultadíssimos prejuízos. O próprio Lee Kun Hee lamentou-se, posteriormente, de ninguém o ter alertado para os riscos. Mas foi a sua própria conduta que inibiu os críticos do projeto de se manifestarem! A sua equipa estava desprovida de segurança psicológica. (Ver quadro 1.)

### Segurança psicológica: a rede de segurança que nos permite falar

A segurança psicológica é a crença de que podemos expressar-nos [isto é, sermos francos, autênticos e diretos] sem que daí advenham riscos para a nossa imagem, a nossa reputação ou a nossa carreira<sup>(11)</sup>. Quando os membros de uma equipa experimentam segurança psicológica, diversos efeitos ocorrem: (a) falam abertamente; (b) pedem ajuda e colocam questões, sem receio de parecerem ignorantes; (c) colaboram e ajudam os restantes membros da equipa, sem medo de serem alvo de condutas oportunistas da parte de quem recebe ajuda; (d) discutem abertamente problemas e preocupações; (e) procuram *feedback* sobre as suas ações e desempenho; (f) arriscam e ex-

perimentam novas soluções para problemas e oportunidades; (g) assumem os seus erros e desaires e partilham-nos com a equipa, de modo a que esta aprenda com os mesmos. Daqui advêm várias consequências:

- As pessoas estão dispostas a expressar opiniões e adotar atitudes de abertura e franqueza, assim contribuindo para a tomada de melhores decisões.
- O clima de comunicação aberta e franca permite que as pessoas explorem caminhos e façam melhor uso das suas capacidades intelectuais.
- O conhecimento e o potencial existente na equipa são usados de forma mais consequente – pois as pessoas ajudam-se mutuamente e divulgam o que sabem e pensam.
- Os membros da equipa aprendem uns com os outros e o conhecimento é mais facilmente transferido entre eles.
- As pessoas são mais criativas, isto é, apresentam mais ideias novas e úteis para a resolução de problemas e aproveitamento de oportunidades. Desse modo, as possibilidades de inovação da equipa aumentam.
- Ao pedirem ajuda, as pessoas aumentam as possibilidades de tomarem melhores decisões e incorrem em menores riscos de errar.



- As pessoas tomam mais iniciativas inovadoras – pois sabem que, se errarem, o erro honesto será perdoado e tomado como oportunidade para a aprendizagem.
- As pessoas assumem e partilham os erros cometidos. Desse modo, outras pessoas podem aprender a evitar os mesmos erros.
- Os conflitos construtivos são mais prováveis e do debate aberto de ideias emergem melhores soluções para os problemas e oportunidades.
- Os membros da equipa desenvolvem mais satisfação e entusiasmo com o trabalho, empenhando-se mais e alcançando melhores desempenhos.

Assim se compreende como a segurança psicológica promove a capacidade de aprendizagem e o desempenho das equipas. Uma questão pertinente é a de saber, então, o que está na sua base. As investigações sugerem o seguinte:

- O comportamento do líder é crucial (veja secção posterior deste artigo). Por exemplo, líderes que convidam os membros da equipa a participar nas decisões (independentemente do respetivo *status* ou posição), que são abertos a novas ideias, que pedem ajuda e que assumem os seus próprios erros e desaires são promotores da segurança psicológica. Ao contrário, líderes que «matam o mensageiro da má notícia» destroem-na.
- A segurança psicológica também é mais vigorosa quando há confiança e respeito entre os membros da equipa e quando existem relacionamentos de elevada qualidade entre eles.
- Iguamente importantes são as políticas que promovem a experimentação. Por exemplo, empresas como a 3M e a Google permitem que as pessoas despendam uma percentagem do seu tempo de trabalho em projetos independentes. Nas equipas que promovem sessões de partilha e aprendizagem com os erros a segurança psicológica também é mais vigorosa.

Por conseguinte, a construção da segurança psicológica de uma equipa é uma empreitada a cargo de todos os membros da equipa – e não apenas do líder, como por vezes se presume. Importa que os membros da equipa sejam selecionados em função, não apenas das suas qualificações ou competências técnicas, mas também de virtudes como a coragem, a autenticidade, a sabedoria, o espírito de iniciativa e a prudência. Se estes atributos se combinarem com uma liderança apropriada e um contexto favorável, a segurança psicológica tende a florescer. (Ver figura 2.)

### Cruzando segurança psicológica com um clima de responsabilidade e responsabilização

Imagine o seguinte cenário: ao observar os registos de erros médicos de equipas clínicas verifica que as equipas mais eficazes são as que registam mais erros. O resultado pode parecer paradoxal – mas é plausível<sup>[13]</sup>. As equipas mais eficazes registam mais erros médicos, não porque cometam mais erros mas porque os assumem e partilham mais frequentemente. As menos eficazes não erram menos – apenas assumem e divulgam menos as suas falhas. Em determinadas equipas, a pessoa que comete o erro (honesto, naturalmente!) sente segurança para assumi-lo e partilhá-lo com os colegas. Assim evita que o erro venha a ser cometido por outras pessoas e a equipa torna-se mais eficaz. Noutras equipas, quem comete o erro cala-o e não o partilha, impedindo assim a aprendizagem e a melhoria.

Portanto, para que a aprendizagem ocorra é necessário um ambiente de trabalho propício à tomada de riscos, à experimentação e à assunção de erros. Uma boa equipa vive um ambiente de descontentamento construtivo. Não se compraz com o que conseguiu, antes deseja crescer e evoluir. Diferentemente, se uma tentativa honesta e empenhada de melhoria acaba por ser mal-sucedida e o seu autor é punido sem apelo nem agravo, a mensagem é clara: «Não arrisque, não tome iniciativa, mante-

Fig. 2 – Explicando os antecedentes e as consequências da segurança psicológica<sup>[12]</sup>



nha-se sossegadinho no seu cubículo.» O resultado é inescapável: medo de arriscar e de inovar e indisponibilidade para assumir o erro, divulgá-lo e aprender com ele.

Por conseguinte, ambientes inclementes e obcecados com a procura de culpados para os erros e fracassos não são propícios à aprendizagem. Se quem falha honestamente não é tratado com compaixão, ninguém estará disposto a correr riscos. Com o decurso do tempo a equipa torna-se vítima da sua falta de humanidade no tratamento do erro bem-intencionado<sup>[14]</sup>. O jogo das culpas é um jogo perigoso: quando uns o jogam, encorajam os outros a fazerem o mesmo, o que acaba por prejudicar a maioria dos intervenientes<sup>[15]</sup>.

Distintamente, as boas equipas procuram a aprendizagem, incentivam o espírito de risco e a iniciativa, aceitam as falhas honestas e promovem a desviância positiva, isto é, criam microculturas de erro-aprendizagem-erro-aprendizagem (e.g., realizando «festas dos fracassos<sup>[16]</sup>») que estimulam o desenvolvimento da equipa como um todo. Nestas equipas, ricas em segurança psicológica, as pessoas pedem ajuda, assumem que não são infalíveis e expressam aberta e francamente as suas ideias, sem se preocuparem com o que outras pessoas pensarão. Sentem-se também seguras para assumir o erro e partilhá-lo, assim sendo mais propensas para tentar novas fórmulas, inovar e encontrar melhores soluções para problemas e oportunidades. Não as move o desejo de identificar culpados para os «queimar» como bodes expiatórios, mas antes a vontade de aprender.

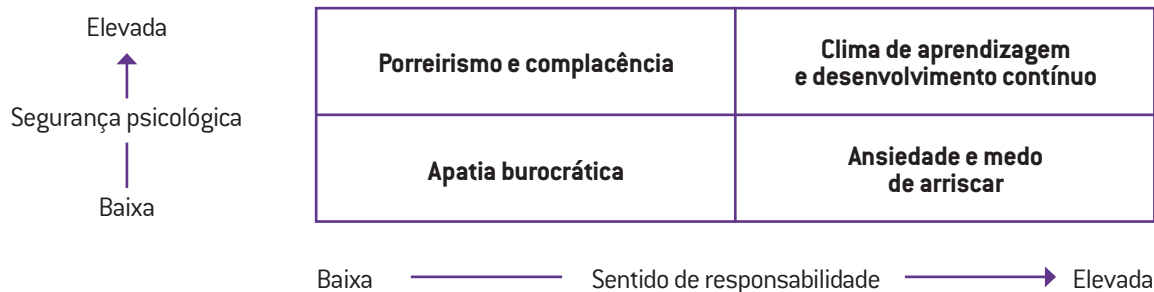
A segurança psicológica é importante porque, nos contextos atuais, nenhum membro da equipa (incluindo o líder) está dotado de toda a informação, conhecimento ou capacidade para resolver problemas inéditos ou aproveitar novas oportunidades. As boas práticas emergem do relacionamento e cooperação en-

tre as diferentes partes do todo – e da aprendizagem contínua com os sucessos, os erros e os desaires.

Naturalmente, as boas equipas não se caracterizam apenas pela abundância de segurança psicológica. Também estão impregnadas de um elevado sentido de responsabilidade e exigência (*accountability*). Embora aceitem que não é possível aprender sem cometer falhas e sem experimentar desaires, também reconhecem que tolerar erros e desaires não equivale a ignorá-los ou negligenciá-los indolentemente. Combinando *accountability* [a expectativa de que devemos assumir as nossas responsabilidades e prestar contas] com segurança psicológica, estas equipas criam condições ótimas para a aprendizagem. O mesmo não ocorre nas equipas em que uma ou ambas as vertentes são negligenciadas [Ver figura 3].

- A combinação de forte sentido de responsabilidade com fraca segurança psicológica gera medo e ansiedade. Estes ingredientes estimulam comportamentos defensivos, destruindo a vontade de arriscar e de aprender. As pessoas evitam o risco ou escondem os erros, em vez de os assumirem sem medo. Quem sofre um desaire é tratado de forma intolerante – uma mensagem forte para quem falha, mas também para os que [ainda] não falharam!
- Quando forte segurança psicológica se combina com fraco sentido de responsabilidade, a equipa vivencia um clima de porreirismo – no qual a desresponsabilização impera e a cultura de complacência predomina. Ninguém é responsável por coisa nenhuma. A orquestra continua a tocar no convés e os passageiros continuam a dançar enquanto o Titanic grupal vai naufragando! Por oposição ao descontentamento construtivo das equipas mais aprendentes, estas equipas vivem num clima de contentamento destrutivo.

**Fig. 3 – Como a combinação de (in)segurança psicológica com sentido de (ir)responsabilidade origina quatro tipos de clima no seio das equipas<sup>[17]</sup>**





- A escassez simultânea de segurança psicológica e de sentido de responsabilidade pode ocorrer em equipas marcadas pela má gestão ou nas quais impera a lógica burocrática. Imagine o leitor o chefe de uma equipa que exerce comando através do medo (fraca segurança psicológica), exigindo apenas obediência automática e apatia. É possível, então, que as pessoas se limitem a cumprir ordens e normas burocráticas (para se protegerem), não arriscando, não assumindo falhas, não partilhando o erro. Daqui resultam equipas amorfas.

### A conduta do líder promovendo a segurança psicológica

Atendendo aos benefícios da segurança psicológica, importa promovê-la. Naturalmente, os fatores são múltiplos, incluindo os que se relacionam com as personalidades e as atitudes dos membros da equipa em geral. Pessoas honestas, corajosas, perseverantes, assertivas e emocionalmente inteligentes são mais promotoras de climas psicologicamente seguros do que pessoas desonestas, cobardes, passivas e pobres em inteligência emocional. Um bom modo de assegurar um tal clima consiste em ser cauteloso na seleção dos membros da equipa! A competência técnica é crucial, mas não deve ser o critério exclusivo. É necessária, mas não suficiente.

A conduta do líder da equipa é outro fator crucial. Além de competente, honesto, corajoso, assertivo e emocionalmente inteligente, importa que adote comportamentos apropriados. O Quadro 2 apresenta um elenco de sugestões potencialmente úteis. Note-se que a segurança psicológica não se decreta. Não basta que o líder afirme que as pessoas devem expressar-se livremente. É igualmente importante que:

- mostre, com os seus atos, que está disposto a ouvir o que não gosta;
- respeite as críticas e discordâncias às suas propostas;
- imponha um clima de respeito mútuo entre todos os membros da equipa;
- esteja consciente de que más experiências de liderança no passado limitam a vontade de ser franco no presente.



É especialmente importante que dê o exemplo. Se o líder declara a necessidade de as pessoas adotarem iniciativas mas depois repreende e pune a pessoa que, honestamente, levou a cabo uma iniciativa mal-sucedida, o que mais marca a equipa é esta conduta, não aquela declaração. Se um líder prega a importância de as pessoas pedirem ajuda mas ele próprio é incapaz de solicitá-la, as pessoas acabarão por pautar o seu comportamento por esta incapacidade, não por aquela pregação. (Ver quadro 2.)



## Quadro 2: Medidas que os líderes podem tomar para promover climas de aprendizagem

- Encoraje os membros da equipa a apresentarem críticas e pontos de vista divergentes da posição dominante. Não maltrate quem lhe transmite as verdades desconfortáveis. Caso contrário, as pessoas acabarão por lhe dizer apenas o que julgam que deseja ouvir.
- Estimule uma abordagem transparente das questões. A transparência é fulcral para a genuinidade relacional e um antídoto contra o cinismo.
- Aceite com desportivismo as críticas que lhe são feitas.
- Estimule a discordância construtiva, permitindo que discordem de si em público.
- Seja imparcial no modo como reage às propostas dos vários membros da equipa.
- Em reuniões destinadas a resolver problemas complexos, iniba-se de expressar a sua opinião no início dos trabalhos.
- Coloque a equipa em contacto com fontes externas de informação. Não remova da discussão os documentos e os pareceres contrários à sua posição ou à posição dominante, com o argumento de que eles apenas prejudicam a unidade ou atrasam a tomada de decisão. Ou seja, não feche, nem deixe que a equipa feche, os olhos à realidade desconfortável.
- Desconfie de unanimismos rápidos em torno de decisões complexas. Pode ser conveniente convidar as pessoas a regressarem a uma posterior reunião com posições mais dissonantes.
- Coloque um advogado do diabo no seio da equipa. Ou incumba algum membro da equipa de exercer esse papel. Neste caso, é recomendável que o papel rode por diferentes membros.
- Recorra a entidades externas para avaliar as políticas decisórias da equipa.
- Pense nos impactos da decisão não apenas para a equipa mas para a organização como um todo.
- Dê o exemplo! Não se baste com preleções. Seja conseqüente. Faça o que preconiza.
- Zele pelo respeito mútuo. Promova o conflito de ideias – mas não as lutas pessoais.
- Promova o sentido de responsabilidade, de rigor e de exigência.
- Coloque questões, solicite ajuda.
- Assuma os seus erros e desaires. Caso contrário, terá mais dificuldade em aprender e em obter ajuda – e perderá credibilidade.
- Seja humilde (para aprender com os erros, ter noção dos seus limites e respeitar as forças dos outros) e tenha ambição (para perseverar). Ou seja: desenvolva «humbição»<sup>[18]</sup>.
- Seja cauteloso quando seleciona os membros da sua equipa. Além das competências técnicas, tome em atenção virtudes como a iniciativa, criatividade, coragem, perseverança, humildade e prudência.
- Não penalize erros honestos. Casos há em que o erro deve mesmo ser premiado – não pelo erro em si, mas pelo facto de ter provindo de uma iniciativa corajosa e empenhada e com a qual a equipa aprendeu.
- Em atividades complexas e inovadoras, o erro e o desaire são inevitáveis. Tome-os como oportunidades para a aprendizagem.

### Súmula conclusiva

As equipas eficazes são espaços de aprendizagem e desenvolvimento permanente – tanto para cada um dos seus membros como para a equipa na sua globalidade. Para que esse espaço desenvolvimentista seja promovido é necessário que cada indivíduo sinta que pode expressar-se livremente e contribuir para o sucesso da equipa, sem receio de vir a ser repreendido ou punido por afirmar algo que possa colidir com a opinião dominante ou a perspectiva do líder. É ainda necessário que solicite ajuda quando necessário, assuma que não sabe o que não sabe e seja capaz de arriscar para encontrar melhores soluções para problemas e oportunidades. Em suma: importa que a equipa posua sua segurança psicológica.

Infelizmente, em muitas equipas as pessoas inibem-se de criticar e de propor mudança. Quando fracassam ou erram, não assumem o desaire nem o partilham – assim impedindo que a equipa, como um todo, aprenda. Evitam pedir ajuda. E não reconhecem o seu desconhecimento ou ignorância. O resultado é uma equipa amorfa, que não arrisca, não inova, não toma os erros como oportunidades para a aprendizagem. Este artigo concedeu atenção particular a este último ponto. O nosso argumento é simples:

- O fracasso e o desaire são inevitáveis.
- As boas equipas são cuidadosas na identificação das pequenas falhas, tão cedo quanto possível, de modo a prevenir falhas maiores. Se as pequenas falhas nos vaivéns *Challenger*



e *Columbia* tivessem sido consideradas e levadas a peito, as conhecidas tragédias não teriam porventura ocorrido.

- As boas equipas experimentam novos caminhos porque sabem que os erros e os desaires são condição essencial para a aprendizagem.

As boas equipas são movidas pela ideia de progresso<sup>(19)</sup>. O seu lema é o de que falhar é aceitável – não aprender com

os desaires é que não é! Para que o lema se concretize em inovação, melhoria contínua e progresso, é necessário que os membros das equipas sintam segurança psicológica. Importa que sintam que podem expor francamente o seu pensamento, expressar críticas, discordâncias e dúvidas, apresentar propostas contrárias ao *status quo*, assumir falhas e pedir ajuda – sem receio de penalizações, repreensões ou efeitos negativos na própria imagem.

## NOTAS

- [1] Excertos adaptados, com ligeiras alterações, do livro *Superequipas* [Cunha e Rego, 2013].
- [2] Gardner [2012].
- [3] Edmondson et al. [2007].
- [4] Construída a partir de Hackman [2002].
- [5] Kets de Vries [2012].
- [6] Sobral [2012, p. 16]
- [7] Edmondson [2012, p. 116].
- [8] Skapinker [2003, p. 7].
- [9] Veja descrição do caso em Rego et al. [2012].
- [10] Adaptado de Cunha e Rego [2013], que o construíram a partir de: Edmondson [2012]; Milliken et al. [2003]; Morrison e Milliken [2003].
- [11] Nembhard e Edmondson [2012].
- [12] Construída por Cunha e Rego [2013], que a adaptaram de Nembhard e Edmondson [2012].
- [13] Edmondson [1999, 2008].
- [14] Kahn [2011].
- [15] Fast [2010].
- [16] Edmondson [2008].
- [17] Adaptada de Edmondson [2008].
- [18] Taylor [2011].
- [19] Amabile e Kramer [2011].

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMABILE, T. e KRAMER, S. J., «The power of small wins», *Harvard Business Review*, pp. 70-80, maio 2011.
- CUNHA, M. P., & REGO, A. *Superequipas*, Lisboa, Actual, 2013.
- EDMONDSON, A. C. «The competitive imperative of learning», *Harvard Business Review*, pp. 60-67, julho-agosto 2008.
- EDMONDSON, A. C., «Psychological safety and learning behavior in work teams», *Administrative Science Quarterly*, 44, pp. 350-383, 1999.
- EDMONDSON, A. C., *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*, São Francisco, CA: Jossey-Bass, 2012.

EDMONDSON, A., DILLON, J. R. e ROLOFF, K. S., «Three perspectives on team learning», *Academy of Management Annals*, 1, pp. 269-314, 2007.

FAST, N. J., «Blame contagion: The automatic transmission of self-serving attributions», *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, pp. 97-106, 2010.

GARDNER, H. K., «Coming through when it matters most», *Harvard Business Review*, pp. 83-91, abril 2012.

HACKMAN, J. R., *Leading teams*, Boston, MA: Harvard Business School Press, 2002.

KAHN, W. A., «Treating organizational wounds», *Organizational Dynamics*, 40, pp. 75-84, 2011.

KETS de VRIES, M., «Star performers: Paradoxes wrapped up in enigmas», *Organizational Dynamics*, 41, pp. 173-182, 2012.

MILLIKEN, F. J., MORRISON, E. W. e HEWLIN, P. F., «An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why», *Journal of Management Studies*, 40(6), pp. 1453-1476, 2003.

MORRISON, E. W. e MILLIKEN, F. J., «Speaking up, remaining silent: The dynamics of voice and silence in organizations», *Journal of Management Studies*, 40(6), pp. 1353-1358, 2003.

NEMBHARD, I. M. e EDMONDSON, A. C., «Psychological safety», in K. S. Cameron e G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 490-503), Oxford: Oxford University Press, 2012.

REGO, A., CUNHA, M. P., e CLEGG, S., *The virtues of leadership: Contemporary challenge for global managers*, Oxford: Oxford University Press, 2012.

SKAPINKER, M., «Death born of failure», *Financial Times*, 5 de fevereiro, p. 7, 2003.

SOBRAL, F., «Mais do que um clube», *Jornal de Negócios/Weekend*, 20 de abril, pp. 14-16, 2012.

TAYLOR, W. C., «Are you "humbitious" enough to lead?», *Leader to Leader*, 61, pp. 23-28, 2011.



# Diagnóstico de necessidades de formação

Rigor e inovação na utilização das técnicas e instrumentos em cenário de crise

Por: Cristina Tavares – Licenciada em Psicologia Clínica e mestre em Sociologia, chefe do departamento de formação do Citeforma

Fotografias: Plinfo Informação, Lda.



Em momentos de grande imprevisibilidade do futuro das profissões e do mercado de emprego e de recursos parcos importa que com inovação, mas sem perda de rigor, os concetores da formação retomem as boas práticas de reafirmar a importância dos diagnósticos de formação, instrumento fundamental para evitar o navegar à vista.

Neste artigo apresenta-se um exemplo de uma dessas práticas levadas a cabo por um dos Centros Protocolares de Gestão Participada – entre o IEFP, I.P. e o SITESE – o Citeforma: Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços





## Introdução

Os Diagnósticos de Necessidades de Formação procuram, de forma geral, recolher elementos necessários para o desenho de respostas formativas que colmatem ou antecipem lacunas de realização do trabalho produzido em contexto organizacional, passíveis de serem atribuídas aos próprios e/ou aos *modi operandi* do exercício profissional, diminuindo o *gap* entre os resultados obtidos e os expectáveis.

Neste sentido poderemos ter diagnósticos que assumem uma vertente (i) «**curativa ou reativa**» quando se trata de identificar, num nexos de causalidade, as dificuldades/problemas que estão a ser detetados num determinado contexto, aqueles que se orientam para a dimensão, (ii) «**antecipatória ou prospetiva**», permitindo preparar os profissionais para desafios futuros e, desse modo, reunir aprioristicamente as competências que irão ser mobilizadas num cenário que se antecipa como diferente do momento atual ou, mais frequentemente, uma conjugação das duas designada de (iii) «**mista**»<sup>(1)</sup>.

A revisão da literatura mais recente sobre metodologias de Diagnósticos de Necessidades de Formação aponta para que esses estudos visem essencialmente a identificação das competências que deverão ser desenvolvidas com os planos de formação, mais do que saberes diretamente associados aos diferentes exercícios profissionais, levando a que, por exemplo, Teresa Teixeira Lopo fale do Diagnóstico de Necessidades de Competências em vez de Diagnóstico de Necessidades de Formação.

De acordo com a terminologia de formação profissional publicada no sítio da DGERT as Competências são: «Um conjunto estabilizado de comportamentos a nível cognitivo, psicomotor ou afetivo, que habilitam o indivíduo para realizar uma atividade, uma função ou uma tarefa específica.»

De um modo geral podemos afirmar que de um trabalhador seja expectável que o mesmo detenha as competências – conhecimentos, habilidades e atitudes – necessárias ao seu alinhamento com a missão e os valores da organização em que está inserido – as designadas competências transversais – e aquelas que são inerentes à execução das funções que exerce inserido no contexto de uma unidade orgânica em concreto – as designadas competências específicas<sup>(2)</sup>. Os resultados obtidos, ao nível do desempenho individual, associados às competências dos seus protagonistas, são indissociáveis das competências do coletivo<sup>(3)</sup>.

O Diagnóstico de Necessidades de Formação assume-se como o meio mais adequado para que o investimento feito em formação profissional tenha, direta ou indiretamente, retorno para as organizações. Como é sabido em momentos de graves dificuldades económicas com que empresas e trabalhadores se confrontam, a afetação de recursos financeiros deverá ser feita

de forma parcimoniosa e, muitas das vezes, num ciclo de *non sense* as fases de planeamento são lidas como consumidoras de recursos e, por essa razão, dispensáveis, levando a que muitas entidades passem diretamente para a fase do cumprimento das horas de frequência de formação profissional, consagradas na lei desde 2004.

Ao longo das quase três décadas de afirmação do contexto de formação profissional em Portugal, com particular alavancagem com a entrada para a então União Europeia, é no mínimo surpreendente que ainda nos cruzemos com práticas tão pouco interiorizadas sobre o «Pensar Formação» tal como o designa Paulo Trindade.

Sem prejuízo das dificuldades de afirmação do espaço da formação profissional e designadamente no que se refere à limitação do seu campo – parece voltar a ser pertinente redefinir o que é e o que não é a formação profissional –, cremos que por mais primordial que seja essa eventual (re)discussão não poderemos perder de vista que a formação profissional não é, eventualmente contrariamente à educação, um fim em si mesmo. Nesse sentido, dispensar ou não valorizar o suficiente as fases de diagnóstico é um passo determinante para a sua desvalorização, já que o retorno desse investimento será pouco maior do que a aleatoriedade.

As metodologias de construção de diagnósticos de formação apontam para que as mesmas sejam definidas em modelos triangulados onde são selecionados diversos instrumentos de recolha de informação. A seleção dos instrumentos a utilizar obedece a critérios diversificados, que no estrito cumprimento das boas práticas dos métodos e técnicas de investigação social, atendendo às características do universo a estudar, deverá ser construída com base nos recursos (técnicos, humanos e financeiros) disponíveis, designadamente as competências técnicas dos seus autores e a razoabilidade dos recursos temporais e financeiros postos à disposição desse processo.

Uma organização que tenha uma estrutura suficientemente solidificada que incorpore as práticas decorrentes da sua política de recursos humanos, com facilidade – por meios próprios ou por recurso a prestações de serviço – tem acesso a um manancial de informação que lhe permite estruturar o seu diagnóstico de necessidades de formação e, a partir daí, desenvolver ou procurar no mercado as ações de formação que melhor se ajustam a preencher os *gaps* detetados. No entanto, sabemos que no tecido empresarial português a maior parte das empresas não detém a dimensão que permita essa estruturação e, com frequência, a sua realidade é a de ficarem prisioneiras entre a legislação e a oferta dos diversos operadores, situação que remete para a acrescida responsabilidade que os mesmos têm sobre a conceção da formação disponibilizada.



***Uma boa triangulação dos instrumentos, técnicas e fontes mobilizadas para a elaboração dos diagnósticos de necessidades de formação, aliada aos bons princípios dos métodos e das técnicas da investigação social, é um bom investimento para o retorno da formação e acessível à maioria dos operadores de formação.***

Do lado dos operadores verifica-se muitas das vezes o confronto com a necessidade de planearem formação sem que o universo dos seus destinatários esteja suficientemente estabilizado e caracterizado, empurrando-os para a necessidade de utilização de metodologias de diagnóstico onde a conceção dos instrumentos de recolha de informação tem dificuldades acrescidas, desde logo as questões relacionadas com a validação e aferição dos mesmos.

O tipo de instrumentos mais comumente utilizados pelos operadores são os decorrentes das técnicas de inquérito (questionários e entrevistas – estas últimas menos frequentes e mais centradas nas técnicas do *Focus Groups*). A utilização dos questionários é frequentemente dirigida a ex-utentes (empresas clientes e/ou formandos) e, mais recentemente por facilitação de uso das novas tecnologias, aos potenciais candidatos, considerando o público em geral.

Uma pesquisa recente nos motores de busca<sup>(4)</sup> sobre inquéritos de diagnóstico de formação *on-line* permite obter um retorno muito significativo de operadores de formação que disponibilizam questionários dirigidos a potenciais formandos ou a entidades empregadoras. Uma análise sumária de alguns desses instrumentos permite verificar que de um modo geral versam a recolha de informação sobre as seguintes dimensões de análise:

**1. Inquérito às empresas – Dimensões de análise:**

- a) Caracterização – setor de atividade, dimensão, número de trabalhadores e sua caracterização socioprofissional.
- b) Práticas formativas e seus objetivos.
- c) Profissões mais carenciadas de formação.
- d) Áreas de formação mais e menos valorizadas.
- e) Dados de operacionalização da formação.

**2. Inquérito aos trabalhadores – Dimensões de análise:**

- a) Caracterização – género sexual, grupo etário, qualificações académicas e/ou profissionais, situação face ao emprego e, em algumas situações, dados de inserção organizacional, designadamente caracterização da entidade empregadora, profissão e funções exercidas.
- b) Perceção sobre a pertinência de frequência de formação e seus objetivos finais.

- c) Dificuldades no exercício da profissão/funções – pouco utilizado.
- d) Áreas de formação mais e menos valorizadas.
- e) Dados de operacionalização da formação.

De um modo geral os respondentes são convidados a, *de per si*, identificarem as áreas de formação em que sentem lacunas formativas. Mesmo considerando que através dos métodos estatísticos adequados seja feito o estudo de correlação entre a caracterização dos indivíduos, designadamente as profissões e funções exercidas, com os objetivos que pretendem alcançar, existe, em larga escala, um défice de informação que permita, de facto, (re)desenhar a oferta formativa centrada aos *gaps* de competências exibidas/necessárias, pelo que, de um modo geral, os resultados obtidos pouco mais permitem do que ir além da legitimação da oferta formativa já disponibilizada e/ou a disponibilizar, ajustada aos indicadores recolhidos sobre condições de operacionalização e de expectativas projetadas em futuros pouco delineados, como a progressão na carreira, a mudança de emprego, a reconversão profissional, o aperfeiçoamento...

As dificuldades de realização de diagnósticos de necessidades de formação destinados a estes universos e os problemas decorrentes da consistência estatística da amostra obtida são de facto vastas e nem sempre facilmente ultrapassáveis, cenário onde assume particular relevância a necessidade de utilização de modelos triangulados para a recolha de informação.

No contexto do último Diagnóstico de Necessidades de Formação realizado pelo Citeforma que dará suporte ao plano de formação para o biénio 2013/2014 e na tentativa de ultrapassar algumas dessas dificuldades optou-se pela conjugação de diversos instrumentos dos quais, pela pertinência da informação recolhida e das pistas que podem ser partilhadas, se destacam os seguintes:

**1. Questionário dirigido aos destinatários diretos da formação (formandos)**

- a) Opção de construir a amostra inquirida com base num período temporal definido de ex-formandos de modo a que a realidade a inferir fosse o mais presente possível, contemplando os recentes fenómenos de mutação do mercado de emprego.



- b) Estudar a triangulação entre as atividades profissionais desenvolvidas, as dificuldades sentidas e os objetivos profissionais a médio prazo estabelecidos, controlada pelas respostas formativas assinaladas pelos próprios.
- c) Recolher indicadores sobre a transposição para o campo das competências das matérias/temas a tratar em áreas concretas de formação que fazem parte da oferta regular.

## 2. Questionário dirigido a empresas e a formadores

- a) Introdução da dimensão de «Evolução das profissões» e das competências que lhe estão associadas.

## 3. Análise do perfil de recrutamento do mercado de trabalho

- a) Opção por fazer o estudo dos requisitos dos anúncios de recrutamento disponibilizados nos principais sites de referência num período temporal delimitado, centrado à análise das profissões para as quais o Citeforma está particularmente orientado.
- b) Estudar, por profissão, as seguintes dimensões:
  - idade e habilitações académicas;
  - experiência profissional anterior;
  - descrição da função;
  - grau de responsabilidade;
  - conhecimentos transversais e específicos;
  - características de personalidade;
  - outros requisitos.

Complementarmente foram ainda utilizados outros instrumentos de recolha de informação:

- a) Propostas de coordenadores e respetivas análises *Swot*.
- b) Resultados de avaliação da formação obtidos pelo modelo de avaliação da formação em vigor que contem os níveis de avaliação de *Kirkpatrick*.
- c) *Focus Group*.

## Síntese

O caminho percorrido em e na formação profissional é um património que, exatamente em contexto de crise económica, não pode e não deve ser desprezado. A discussão a fazer não deverá ser sobre a sua importância para responder aos desafios de mudança e de inovação com que todos nos deparamos, mas em que medida estamos a utilizar os métodos e as técnicas adequadas à sua conceção e se estamos a avaliar adequadamente todo o ciclo formativo. A obrigatoriedade de utilização do Catálogo Nacional de Qualificações para efeitos de acesso a financiamento para a formação profissional poderia ter uma dimensão mais orientadora do que limitadora, como tantas vezes se reporta, se os operadores investissem mais na fase de diagnóstico.



## NOTAS

- [1] IQF.
- [2] Rato, Baptista e Ferraz, 2007.
- [3] Teresa Teixeira Lopo.
- [4] Consulta em 21-05-2013. Análise dos questionários disponibilizados nos sites: [www.stfpn.pt](http://www.stfpn.pt); [www.rurambiente.no.sapo.pt](http://www.rurambiente.no.sapo.pt); [www.certis.pt](http://www.certis.pt); [www.sinerforce.pt](http://www.sinerforce.pt); [www.apemeta.pt](http://www.apemeta.pt); [www.airo.pt](http://www.airo.pt); [www.ciebi-bic.com](http://www.ciebi-bic.com); [www.disconsulting.com](http://www.disconsulting.com).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FERREIRA**, Paulo da Trindade, *Reinventar a Criatividade: Dirigentes em tempo de mudança*, Lisboa, Editorial Presença, 1994.
- IQF** – *Guia para a concepção de cursos e materiais pedagógicos*, Lisboa, IQF, 2004.
- LOPO**, Teresa Teixeira, «O Diagnóstico de Necessidades de Competências», in *Formar* n.º 76/77, pp. 33-35, Lisboa, IEFP, I.P., 2011.
- RATO**, Baptista e Ferraz, *Manual de Avaliação das Necessidades de Formação em Organismos Públicos*, Oeiras, Instituto Nacional de Administração, 2007.
- SILVA**, Augusto Santos e Pinto, **MADUREIRA** José, *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Edições Afrontamento, 1986.

## SITES CONSULTADOS

- [www.apemeta.pt](http://www.apemeta.pt)
- [www.airo.pt](http://www.airo.pt)
- [www.certis.pt](http://www.certis.pt)
- [www.ciebi-bic.com](http://www.ciebi-bic.com)
- [www.dgert.mtss.gov.pt](http://www.dgert.mtss.gov.pt)
- [www.disconsulting.com](http://www.disconsulting.com)
- [www.rurambiente.no.sapo.pt](http://www.rurambiente.no.sapo.pt)
- [www.sinerforce.pt](http://www.sinerforce.pt)
- [www.stfpn.pt](http://www.stfpn.pt)

# O Podcast como ferramenta estratégica

Por: Fernando Ferreira – Engenheiro Informático

Imagens: Ceditas pelo autor



Um *Podcast* é um ficheiro áudio, distribuído através da Internet, que pode ter imensas aplicações, constituindo-se assim uma poderosa ferramenta estratégica em diversas áreas



## Introdução

A palavra *Podcast* é a junção de parte das palavras *iPod* e *broadcast*, associando a música com a transmissão à distância. Um *Podcast* é assim um ficheiro áudio, que pode ser distribuído através da Internet, sendo possível ser subscrito através de RSS (*Really Simple Syndication*) feeds.

Um *Podcast* é, portanto, um recurso que pode ser usado quando deseja publicar um áudio contendo uma explicação, aula, palestra ou qualquer outro conteúdo. Pode ser gerado através de gravadores portáteis ou por *software* de edição de som, diretamente no computador.

Para publicar um *Podcast* na *web* basta anexar o arquivo (mp3 ou WMV) na pasta que desejar. O serviço usado irá identificar automaticamente que se trata de um arquivo de áudio e, ao exibir o arquivo na página, será exibido um *Player* que permitirá ao utilizador ouvir o conteúdo instantaneamente, sem qualquer necessidade de instalação.

O *Podcast* pode ser aplicado em imensas situações, com vantagens acrescidas para uma organização. A título de exemplo, apresentam-se algumas vantagens da utilização do *Podcast* em contexto educativo:

- portabilidade, pela facilidade de acesso em várias plataformas;
- aprendizagem diferenciada, pois cada um pode aceder de acordo com as suas necessidades e ritmo;
- acréscimo da motivação e conseqüentemente melhoria da aquisição de conhecimentos;

- poder comunicativo da voz humana, dado que esta é uma ferramenta de extremo poder na comunicação. No caso de invisuais, este recurso é excelente;
- aprendizagem centrada no aluno, em que este se torna gestor do seu próprio processo de busca do conhecimento;
- ubiquidade, que é a capacidade de estar, ao mesmo tempo, em vários locais, ou seja, um *Podcast* educativo pode ser acedido simultaneamente por vários grupos de formandos, em locais distintos de formação.

Por tudo isto pode considerar-se que a ilação custo/eficácia é muito boa, pois toda a eficácia conseguida com esta ferramenta justifica os custos envolvidos na criação e gestão de *Podcasts*.

## Passos para criar um Podcast

Os procedimentos para o desenvolvimento de um *Podcast* são os seguintes:

1. Usando um *software* de edição de som (como o *Audacity*), terá de fazer a produção do *Podcast* (pré-produção, gravação e pós-produção).
2. Usando um serviço de gestão de *Podcasts* (como o *podomatic*), terá de fazer a publicação na *web*.
3. Finalmente, pode fazer a subscrição e reprodução, por exemplo recorrendo ao *iTunes*, que permite explorar e organizar as suas músicas.



Claro que antes de iniciar o desenvolvimento do seu *Podcast* deverá ter em conta alguns aspetos, como:

- Tipo/finalidade (expositivo, informativo, publicitário, reflexivo...).
- Destinatários (idade, formação...).
- Duração (curto, moderado, longo).
- Estilo (formal, informal).

### O software Audacity

O *Audacity* é um *software* livre de edição digital de áudio disponível em diversas plataformas, como o *Windows*, *Linux* e *Mac*. É um programa muito popular na área do *Podcast* devido aos seus recursos de edição, a sua grande disponibilidade em múltiplas plataformas, o suporte e licença aberta que permite ao programa ser gratuito.

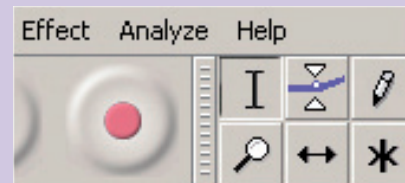
Indicam-se alguns dos seus recursos, que poderão ser explorados num futuro artigo:

- Importação e exportação em diversos formatos, como *WAV*, *MP3*, *Ogg Vorbis*.
- Gravação e reprodução de sons.
- Edição simplificada com Cortar, Copiar, Colar e Apagar.
- Desfazer ilimitados para qualquer passo.
- Mistura (*mix*) em múltiplas faixas.
- Efeitos digitais de som e *plug-ins* de efeitos.
- Edição de amplitude sonora em formato envelope.
- Remoção de ruídos.
- Suporte para modo multicanal.
- Possibilidade de se alterar a velocidade do som sem alterar a sua altura, para sincronização perfeita com vídeo.
- Facilidade de uso, com uma *interface* amigável.

Para gravar um som no *Audacity* deve seguir os seguintes passos:

1. Assegurar-se de que possui um microfone ligado ao seu computador (ou em alternativa pode usar o microfone incorporado no próprio computador).

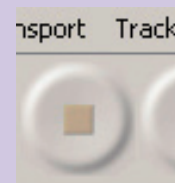
2. Fazer clique no botão **Record**:



3. Fazer a sua narrativa (ou seja, falar junto ao microfone). Pode verificar que a gravação está a ser efetuada com o aparecimento de ondas no *Audacity*:



4. Para parar o processo de gravação, fazer clique no botão **Stop**:



5. Para ouvir o som gravado, para verificar se terá de repetir a gravação, fazer clique no botão **Play**:



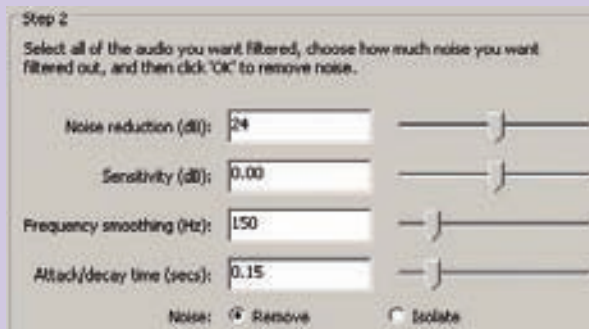
Entre as dezenas de opções de edição de som que o *Audacity* lhe oferece, uma delas, muito usada, é a remoção de ruídos indesejáveis, que podem ser gravados juntamente com a sua narração, fruto de ruídos alheios presentes no local de gravação ou mesmo devido à má qualidade do gravador.

Para remover o ruído deve seguir os seguintes passos:

1. Selecionar, usando o rato, uma parte da onda de som onde apareça o ruído a eliminar:



2. Executar o comando **Noise Removal**, disponível no menu **Effect**:



3. A limpeza será efetuada, ficando para este exemplo:



Para gravar o som criado e editado no *Audacity*, por exemplo para o formato MP3, execute o comando **Export**, disponível no menu **File**. Após dar um nome ao ficheiro de som e escolher o formato e o local de gravação, pode inserir alguns dados de informação acerca do ficheiro criado (metadados):

Tag	Value
Artist Name	Fernando
Track Title	história 1
Album Title	
Track Number	

### O serviço **Podomatic.com**

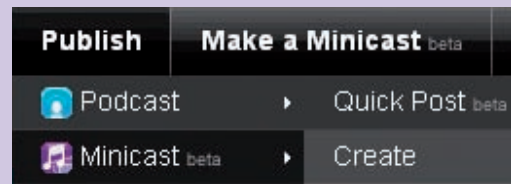
No serviço *podomatic*, disponível na *web* em [www.podomatic.com](http://www.podomatic.com), o utilizador pode gravar um ficheiro diretamente recorrendo à *interface* desde mesmo serviço, ou então alojar uma gravação previamente criada, por exemplo com o *Audacity*.

Para gravar um ficheiro diretamente no *podomatic*, deve proceder da seguinte forma:

1. Registrar-se em [www.podomatic.com](http://www.podomatic.com). Para isso faça clique em **Sign Up** e depois preencha o formulário de registo (opte pela versão **Basic** ou **Pró**, sendo esta última mais completa mas não gratuita).



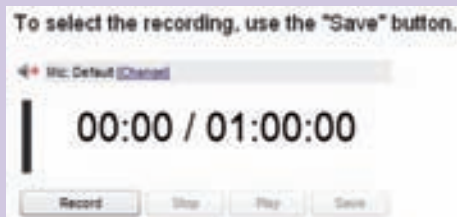
2. Após ser um utilizador do *podomatic*, ou seja, ter finalizado o processo de criação de uma conta, entre com o seu *e-mail* de registo e a respetiva palavra-passe.
3. Para gravar o som diretamente através deste *web site* opte pelo comando **Publish/Podcast/Create**:



4. Obterá uma sequência de ecrãs que terá de preencher. O primeiro **Title/Description** refere-se ao título/descrição que deve preencher:

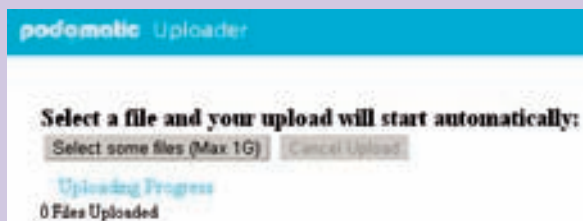


5. Faça clique no botão **Save&Continue**, obtendo o separador **Áudio/vídeo**. Para este exemplo, em que irá gravar diretamente no *podomatic*, opte pelo comando **Record using a microphone**. Faça clique no botão **Record** para gravar:



6. Para parar a gravação faça clique em **Stop**. Use o botão **Play** para verificar se o som ficou bem gravado. Se sim, faça clique em **Save**, caso contrário grave novamente com o botão **Record**.
7. Se fizer clique em **Save** obterá o separador **Photo**, onde pode inserir uma imagem ilustrativa deste episódio, que pode retirar de uma página *web* ou uma que esteja gravada no seu computador.
8. O passo seguinte refere-se às **Tags**, ou seja, palavras-chave que irão auxiliar as futuras pesquisas por parte dos internautas. Escreva algumas se assim desejar.
9. O botão **Save&Continue** permite-lhe avançar. No final, o separador **Review/Publish** permite que o episódio criado fique *on-line*, disponível para todos, no endereço da sua conta no *podomatic*, atrás criada.

Para inserir um som previamente gravado no *Audacity*, em vez de o gravar diretamente no *podomatic* (pois com este processo não lhe é permitido fazer edição de som) deve, no passo 5 atrás descrito, optar pelo comando **Upload a File**:



Após selecionar o ficheiro de som para ser publicado, siga os passos já apresentados. E pronto, o seu *Podcast* está *on-line*! Resta aguardar as visitas e, claro, o *feedback*!

## Conclusões

Cabe a si, seja como estudante, formador ou gestor de *marketing* de uma empresa, explorar as potencialidades desta ferramenta, que está ao seu dispor com grande flexibilidade. Futuramente iremos explorar as técnicas avançadas de edição de som. Experimente e bom trabalho!

## Glossário

**Broadcast** – Ou *Broadcasting*, significa transmissão ou radiodifusão. É o processo pelo qual se transmite ou difunde determinada informação, tendo como principal característica que a mesma informação está a ser enviada para muitos recetores ao mesmo tempo. Este termo é utilizado em rádio, telecomunicações e em informática.

**Feeds RSS** – Iniciais de *Really Simple Syndication*, ou seja, é um subconjunto de dialetos XML que servem para agregar conteúdo (*web syndication*), podendo ser acedido através de programas ou *sites* agregadores. É usado principalmente em *sites* de notícias e blogs.

**iPod** – Marca registada da Apple, referindo-se a uma série de aparelhos que permitem tocar áudio digital. Desde 2008, a linha de *iPods* inclui o *iPod classic*, o *iPod shuffle*, o *iPod nano* e o *iPod touch*.

**iTunes** – É uma aplicação gratuita que permite organizar, ouvir música e ver vídeos no computador. É também uma loja que tem tudo para entretenimento e diversão.

**Metadata** – Ou metainformação, são dados sobre outros dados que facilitam o entendimento das relações e a utilidade das informações dos dados.

**Tags** – Ou etiqueta, é uma palavra-chave (relevante) ou termo associado com uma informação (ex.: uma imagem, um artigo, um vídeo) que o descreve e permite uma classificação da informação baseada em palavras-chave.

# Economia Social: programas e medidas de emprego

## 1. ENQUADRAMENTO

Num contexto de forte competição internacional em que as medidas políticas tendem a privilegiar os setores mais competitivos da economia (mais exigente em termos da qualidade dos recursos humanos) e a penalizar os setores da atividade económica mais tradicionais (caracterizada pelo trabalho intensivo e com baixas qualificações), podemos afirmar que parte da solução do problema do desemprego e da exclusão social poderá passar pela implementação de estratégias de desenvolvimento destes últimos.

A Economia Social é um espaço de desenvolvimento da atividade económica que se situa maioritariamente nos setores mais tradicionais mas em que, no âmbito dessa atividade, tem como fim prioritário a prossecução de fins relacionados com a coesão social.

Uma das mais recentes atividades da Economia Social é a sua capacidade de criar e promover emprego e a sua importância enquanto vetor de inserção e integração no mercado de trabalho e de emprego de certos grupos de trabalhadores (grupos vulneráveis e/ou em desvantagem).

Os desafios resultantes do atual contexto económico e financeiro, desfavorável à criação de emprego, particularmente no que respeita ao emprego jovem, levam a que o IEF, I.P., enquanto organismo público responsável pela execução das políticas e medidas de promoção do emprego, empreendedorismo e formação profissional, esteja particularmente atento às dinâmicas emergentes e promova medidas ativas de emprego especificamente direcionadas para entidades que operam no âmbito da Economia Social e outras, não especificamente orientadas para este setor mas em relação às quais as entidades se poderão igualmente constituir como promotoras.

O IEF, I.P. disponibiliza assim a nível nacional um conjunto de programas, medidas e instrumentos destinados à promoção da empregabilidade e à criação de emprego e empreendedorismo orientados para a Economia Social ou permitindo a elegibilidade das entidades empregadoras que desenvolvam atividades de natureza social e solidária.

## 2. PROGRAMAS E MEDIDAS ATIVAS DE EMPREGO DISPONIBILIZADAS PELO IEF, I.P. COM INCIDÊNCIA NA ÁREA DA ECONOMIA SOCIAL

### 2.1. Programas e medidas específicas destinadas à Economia Social:

#### a) Passaporte Emprego Economia Social

Medida no âmbito do Impulso Jovem que consiste em estágios com a duração de 12 meses, não prorrogáveis, com uma componente de formação profissional e possibilidade de acesso a um prémio de integração caso o empregador celebre um contrato de trabalho sem termo no final do estágio.

A medida Passaporte Emprego Economia Social visa melhorar o perfil de empregabilidade dos jovens entre os 18 e os 24 anos à procura de primeiro ou novo emprego e potenciar o desenvolvimento de novas competências e os recursos humanos dos empregadores no setor da Economia Social (IPSS, fundações, cooperativas, associações mutualistas e estabelecimentos de apoio social).

Legislação: Portaria n.º 225-A/2012, de 31 de julho, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 65-B/2013, de 13 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 18/2013, de 26 de março.

#### b) Programa SOCIAL INVESTE

O SOCIAL INVESTE é um Programa de Apoio à Economia Social, executado pela Cooperativa António Sérgio para Economia Social (CASES) em articulação com o IEF, I.P. com o objetivo de incentivar o desenvolvimento das atividades de natureza social e solidária das entidades que integram o setor social, exprimindo indubitavelmente o reconhecimento que o terceiro setor constitui um dos vetores fundamentais do desenvolvimento económico e social do país.

Tal apoio traduz-se na disponibilização de uma linha de crédito no montante de 12,5 milhões de euros que visa facilitar o acesso a financiamento por parte de entidades que integram o setor social (IPSS, mutualidades, misericórdias, cooperativas, associações de desenvolvimento local e outras entidades da Economia Social sem fins lucrativos) através da celebração de protocolos entre os referidos organismos públicos e diversas instituições de crédito (BCP, BES, Montepio, CGD e CCAM) no quadro do sistema mutualista português.

Legislação: Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2010, de 4 de março, e Portaria n.º 42/2011, de 19 de janeiro.

## **2.2. Medidas não especificamente orientadas para a Economia Social mas que admitem a elegibilidade das entidades empregadoras que operam no setor**

### **a) Estágios Profissionais**

Estágios de 12 meses, não prorrogáveis, em entidades privadas com ou sem fins lucrativos e autarquias locais, tendo em vista promover a inserção ou reconversão profissional de desempregados e, em simultâneo, a melhoria da produtividade das empresas.

Legislação: Portaria n.º 92/2011, de 28 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Portarias n.º 309/2012, de 9 de outubro, n.º 3-B/2013, de 4 de janeiro, e n.º 120/2013, de 26 de março.

### **b) Trabalho Socialmente Necessário: CEI e CEI+**

As medidas Contrato de Emprego-Inserção (CEI) e Contrato Emprego-Inserção+ (CEI+), exclusivamente celebrados com entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, surgem na sequência da experiência desenvolvida por mais de duas décadas com os então designados Programas Ocupacionais, visando apresentar soluções de recurso, na ausência imediata de oportunidades de emprego ou de formação profissional, para a ocupação, em atividades socialmente úteis de natureza temporária, de pessoas em situação de desemprego que sejam beneficiários de prestações de desemprego (CEI) e beneficiários do rendimento social de inserção (CEI+), para as quais tenham capacidade e não recusem com base em motivos que sejam atendíveis.

Face a este conjunto de características, tem sido possível atribuir aos CEI um particular interesse, com reconhecimento generalizado de boa prática junto aos participantes e entidades promotoras, permitindo viabilizar um conjunto de projetos de interesse social e de satisfação de necessidades coletivas que de outra forma teriam maiores dificuldades de implementação.

Legislação: Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, com a nova redação dada pela Portaria n.º 164/2011, de 18 de abril.

### **c) Medida Estímulo 2013**

Apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial por prazo igual ou superior a 6 meses, com desempregados inscritos nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados.

Legislação: Portaria n.º 106/2013, de 14 de março.

### **d) Apoio à Contratação de Desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via Reembolso da Taxa Social Única**

Promover o combate ao desemprego em faixas etárias particularmente expostas à atual situação de crise económica, como é o caso dos desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, através do reembolso de uma percentagem das contribuições para a Segurança Social da responsabilidade do empregador, com vista a diminuir a carga fiscal associada à contratação.

Legislação: Portaria n.º 97/2013, de 4 de março.

### **e) Dispensa Temporária do pagamento Contribuições para Segurança Social**

As entidades empregadoras têm direito à dispensa de contribuições para a Segurança Social, pelo período de 36 meses, caso celebrem contratos de trabalho sem termo, a tempo inteiro ou parcial, com jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

Legislação: Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de maio.

# Sistema DUAL – uma solução para o desemprego jovem?

Por: Ana Maria Nogueira – Técnica Superior do IIEFP, I.P. destacada no Parlamento Europeu (ana.nogueira@ep.europa.eu)

Fotografias: Cedidas pelo IIEFP e Plinfo Informação, Lda.



## O DESEMPREGO JOVEM NA UNIÃO EUROPEIA (EU)

### Alguns indicadores

O futuro imediato da Europa depende de 94 milhões de europeus com idades entre os 15 e os 29 anos. Além dos desafios que todas as gerações mais jovens enfrentam ao entrar na vida adulta, a actual geração vai viver na era da globalização absoluta e terá de lidar, entre outros desafios, com o envelhecimento da população. Daí que não possamos deixar de nos preocupar com o facto de estes jovens serem tão duramente atingidos pela actual crise económica e financeira.

Em Abril 2013, 5627 milhões de jovens (-25 anos) estavam desempregados na **UE27**, dos quais 3624 milhões na **Zona Euro (EA17)**. Comparado com Abril de 2012, o desemprego jovem aumentou em 100 000 na **UE27** e em 188 000 na **Zona Euro**. Em Abril 2013 a taxa de desemprego jovem era de 23,5% na **UE27** e de 24,4% na **Zona Euro**, sendo que em Abril de 2012 se situava nos 22,6% em ambas as zonas<sup>(1)</sup>.

Os elevados níveis de desemprego jovem que a UE enfrenta reflectem as dificuldades com que os jovens se defrontam, especialmente quando tentam entrar no mercado de trabalho pela primeira vez. No entanto, estes dados não captam adequadamente a situação de (todos) os jovens, já que muitos deles são estudantes e, portanto, classificados como (temporariamente, espera-se) fora do mercado de trabalho. Daí que um outro conceito surja, agora, nos documentos da UE e se tenha tornado uma preocupação para muitos políticos<sup>(2)</sup> – **NEET (Not in Employment, Education and Training)**.

Não que a situação seja nova: já em 2010, o Parlamento Europeu, num estudo sobre o abandono escolar precoce, tinha alertado para o fenómeno<sup>[3]</sup>. A definição de NEET<sup>[4]</sup> é, em princípio, simples: sem emprego, sem educação e sem frequentar acções de formação – mas traduz o abandono do mercado de trabalho e, muito provavelmente, a exclusão da sociedade. Em 2011, 7,5 milhões de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos e 6,5 milhões de jovens da faixa etária dos 25 aos 30 anos não tinham emprego, não estudavam nem seguiam qualquer formação.

As estatísticas do desemprego jovem revelam diferenças (bastante) significativas entre os Estados-membros (EM): em Abril 2013, as taxas mais baixas de desemprego jovem situavam-se na **Alemanha** (7,5%), **Áustria** (8,0%) e nos **Países Baixos** (10,6%), e as mais altas na **Grécia** (62,5% em Fevereiro 2013), em **Espanha** (56,4%), em **Portugal** (42,5%) e em **Itália** (40,5%).<sup>[5]</sup>

Este panorama desolador não condiz com as notícias que quase diariamente surgem na imprensa: «Na Alemanha, Áustria e Holanda temos um milhão de postos de trabalho por preencher», Ursula von der Leyen, ministra alemã do Trabalho<sup>[6]</sup>, ou «A “velha” indústria anda à procura de costureiras, técnicos e engenheiros»<sup>[7]</sup>, ou ainda, «Mais de 14 mil ofertas dos centros de emprego ficam por preencher em Maio.»<sup>[8]</sup>

Portanto, os sistemas europeus de educação e formação continuam a não responder às necessidades do mercado de trabalho em matéria de qualificações e não trabalham adequadamente com as empresas ou empregadores no sentido da aproximação da experiência escolar à realidade do ambiente de trabalho.

Isso mesmo é descrito num relatório da Comissão Europeia<sup>[9]</sup>, em que se refere que as disparidades geográficas em matéria de educação persistem, isto apesar dos compromissos assumidos pelos Estados-membros (EM) no sentido de promover a equidade nos sistemas de educação e formação.

O relatório mostra que as regiões com percentagens mais elevadas de pessoas com qualificações de nível superior (com uma licenciatura, mestrado ou equivalente) se situam sobretudo no Reino Unido, nos Países Baixos, no Norte de Espanha e em Chipre. As regiões com os níveis mais baixos de diplomados do ensino superior situam-se em Itália, Portugal, Roménia e República Checa. O relatório destaca ainda a existência de importantes disparidades regionais em termos da participação de adultos na aprendizagem ao longo da vida.

## O SISTEMA DUAL

### Uma solução para o desemprego jovem?

Um dado interessante, observável ao comparar nos vários EM os níveis de desemprego jovem com o tipo de ensino, é que, em países com sistemas de ensino dual, o desemprego jovem é significativamente mais baixo – **Alemanha** (7,5%), **Áustria** (8,0%) e **Países Baixos** (10,6%). No mesmo sentido, a OCDE, no relatório *Education at a Glance*, 2012<sup>[10]</sup>, conclui que durante a última década foram os níveis de ensino secundário ou pós-secundário não superior que mais contribuíram para o aumento do rendimento do trabalho na Áustria, República Checa e Alemanha.

Também a Comissão da Cultura e Educação do Parlamento Europeu, num projecto de parecer<sup>[11]</sup> dirigido à Comissão do Emprego e Assuntos Sociais sobre o «combate ao desemprego juvenil: soluções possíveis», sublinha que os Estados-membros em que existe **uma interação fortemente institucionalizada entre o sistema educativo e o mercado de trabalho apresentam níveis singularmente baixos de desemprego entre os jovens**; «que, para acompanhar a rápida evolução do mercado de trabalho, é necessário um maior investimento no ensino e na formação profissionais (EFP), no ensino superior e na investigação [...] que os sistemas de ensino duais dependem de uma estreita cooperação entre os sectores público e privado, com um elevado grau de participação dos parceiros sociais». Ainda no mesmo parecer, **solicita um maior uso dos sistemas de ensino duais, que combinam ensino teórico e prático**; sublinha a importância do EFP para «garantir um justo equilíbrio entre ensino e procura do mercado de trabalho [...]»

O **sistema dual** de educação consiste na dualidade/alternância entre a qualificação teórica (em sala de aula) e a prática (em contexto de trabalho), sendo que **o peso da qualificação prática é superior ao da qualificação teórica**. O sistema dual associa conhecimentos teóricos com competências adquiridas no posto de trabalho (*learning by doing*). Os conhecimentos adquiridos em sala de aula são cimentados e testados na prática continuamente ao longo da qualificação. O curso pode durar de dois a três anos.

De acordo com o CEDEFOP<sup>[12]</sup>, o **sistema dual** (alemão) **é um exemplo de formação em alternância**. Por formação em alternância entende-se: «Períodos alternados de ensino ou formação realizados num estabelecimento de ensino ou centro de formação e no local de trabalho. A alternância pode ocorrer numa base semanal, mensal ou anual. De acordo com o respectivo país e a legislação aplicável podem, ou os participantes estar contratualmente ligados ao empregador ou receber uma remuneração.»

## OS DESAFIOS DO SISTEMA DUAL Potenciar o emprego jovem

Para compreender o potencial de aplicação do sistema dual em países que não possuem este sistema, e/ou melhorar os existentes, é fundamental uma análise que tenha em conta e permita conhecer o envolvimento dos parceiros sociais e outros actores na governança e execução do ensino e formação profissionais<sup>[13]</sup> (EFP) bem como o modo como está organizada a relação entre os parceiros sociais e as autoridades públicas de ensino – relação entre a empresa de formação e as escolas profissionais, financiamento, organização (cultural e institucional) do mercado de trabalho.

Para muitos EM continua a ser um enorme desafio melhorar a relevância e os resultados dos sistemas EFP como instrumento para a melhoria das perspectivas de emprego e de desempenho da economia (Eurostat Press Office 2013). Assegurar uma oferta de graduados do EFP de qualidade e com as qualificações relevantes na Europa – garantindo que as suas aptidões são postas ao serviço do crescimento e da prosperidade – continua ser para muitos EM uma tarefa repleta de importantes desafios:

- a muitas vezes fraca ligação entre os prestadores EFP e os empregadores aumenta a probabilidade de desemprego após a formação devido à pouca relevância do *curriculum* para o mercado de trabalho, pelo que os estudantes não têm oportunidades suficientes para obter as qualificações indispensáveis num verdadeiro contexto de trabalho<sup>[14]</sup>. Importa, assim, assegurar a combinação de lugares de formação EFP que reflecta as preferências dos alunos e as necessidades do empregador;
- em muitos países, as qualificações EFP são vistas como tendo um estatuto inferior às qualificações académicas, levando os pais a incentivarem os filhos a optarem pelo ensino superior em detrimento da EFP. Estudos mostram que esses mesmos valores são reflectidos nos sistemas de orientação profissional no fim do ensino obrigatório (Shapiro & Kofoed, 2009);
- além disso, a OCDE sublinhou como um importante desafio alcançar a razoável partilha de custos entre o governo, empregadores e estudantes a nível individual;



- os empregadores têm necessidades de competências muito específicas. Assim, torna-se um desafio preparar os jovens com aptidões genéricas e transferíveis de modo a garantir a mobilidade no mercado de trabalho e assegurar que os jovens adquirem níveis adequados de numeracia e literacia (OCDE, 2011);
- risco de deslocalização onde as empresas contratam aprendizes para substituir os trabalhadores regulares e assim reduzir custos;
- baixa qualidade das experiências de aprendizagem (profissional) se as pessoas (aprendizes) forem colocadas em situações não conducentes a aprendizagens (e.g. ta-



refas repetitivas) ou se não existir da parte dos formadores da empresa um apoio curricular adequado bem como a inexistência de um processo auto-reflexivo da parte do aprendiz;

- risco de reproduzir os estereótipos presentes no mercado de trabalho, em particular quando se trata do género ou etnia;
- selectividade e competitividade, não oferecendo oportunidades para os mais desfavorecidos, já que o empregador é que escolhe o futuro aprendiz, o que significa que o aprendiz corre o risco de não conseguir colocação se não tiver «habilidade» para isso ou se não tiver o apoio familiar ou rede social;

- a oferta de estágios é sensível à situação económica e não está dependente dos sistemas de educação. Em períodos de recessão económica, mas também em países sem tradição de (sistemas de) aprendizagem, torna-se mais difícil encontrar colocação para os aprendizes, sendo igualmente importante o enquadramento jurídico e o salário para os aprendizes.

Muitos sistemas europeus de EFP contêm elementos de aprendizagem em situação de trabalho sem serem considerados sistemas de ensino dual no sentido acima descrito. Assim, podemos dizer que existe um contínuo de ensino dual em relação aos sistemas que incluem aprendizagem como opção, para sistemas com estágios e outros tipos de aprendizagem profissional (em situação de trabalho). As principais características que os distinguem são as seguintes:

**Os sistemas de ensino dual são caracterizados pelo envolvimento directo dos parceiros sociais nas seguintes áreas:**

- estruturas de governança (e.g. na Dinamarca, o EFP é gerido pelo Ministério da Educação em colaboração com as associações comerciais a nível sectorial e nacional);
- decisões sobre conteúdos, duração, distribuição entre o tempo passado na empresa e o tempo passado na escola, qualidade de controlo (e.g. na Alemanha a Câmara de Comércio e Indústria bem como a Câmara de Negócios e outras associações relevantes têm influência nessas decisões, enquanto em «países-estágios» as decisões são tomadas por agências governamentais);
- responsabilidade pela elaboração dos manuais de formação e currículos escolares (comissões a nível nacional de peritos dos parceiros sociais ou peritos das respectivas instituições);
- exames aos aprendizes, nos sistemas dual, os parceiros sociais são directamente envolvidos na avaliação das qualificações EFP (e.g. na Alemanha uma complexa estrutura no âmbito da câmara é da responsabilidade dos parceiros sociais, realizada pelos directores e professores das escolas).



Dois estudos da Comissão Europeia sobre aprendizagens e estágios nos EM recomendam que os esquemas de aprendizagem e de estágios devem ser mais sensíveis aos requisitos do mercado de trabalho, melhor adaptados às necessidades das empresas e oferecer mais garantias em termos de qualidade e perspectivas para os jovens<sup>(15)</sup>. Algumas das recomendações feitas:

- padrões de qualidade idênticos para os estudos de tipo aprendizagem;
- equilíbrio entre as competências profissionais específicas e as competências de carácter mais geral;
- o envolvimento dos parceiros sociais no desenho e organização das aprendizagens como um factor essencial para o sucesso deste tipo de ensino;
- iniciativas junto dos estudantes de modo a melhorar a imagem geral do EFP.

#### Síntese dos benefícios da aprendizagem<sup>(16)</sup> (em situação de trabalho)

<b>Aprendiz/ Aprendente</b>	Aperfeiçoamento das aptidões e experiência profissionais*
	Desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para actuar em ambiente de trabalho, incluindo as transversais, tais como: comunicação, trabalho em equipa, resolução de problemas
	Escolha de carreiras profissionais mais informadas
	Desenvolvimento de competências de gestão de carreira
	Melhoria da autoconfiança e motivação
	Primeira experiência laboral o que facilita a entrada no mercado de trabalho
<b>Empregador</b>	Impacto positivo sobre a oferta de mão-de-obra qualificada
	Baixa défices de competências através de formação à medida* (direccionada)
	Efeito positivo no recrutamento e retenção de trabalhadores
	Melhoria na produção e desempenho*
	Efeitos positivos no desenvolvimento pessoal dos trabalhadores
<b>Prestador de EFP</b>	Melhoria da atractividade dos programas EFP
	Melhor qualidade dos programas EFP e dos resultados da formação
	Aumento da relevância e capacidade de resposta da VET
	Efeito positivo no desenvolvimento e competências do pessoal docente
	Melhor cooperação entre EFP e as empresas
<b>Sociedade</b>	Mão-de-obra qualificada que responde melhor às necessidades do mercado de trabalho
	Contributo positivo para o emprego juvenil
	Partilha de custos (investimento) do EFP entre o Estado e os empregadores
	Governança do EFP partilhado* (combinado)
	Contributo para a inovação e criatividade
	Reforça a inclusão social e melhora a igualdade de oportunidades

\* Estes benefícios dizem principalmente respeito a abordagens de aprendizagem nas quais o período passado no posto de trabalho é significativamente longo, tal como no Sistema Aprendizagem (Apprenticeship).

Fonte: Ulicna et al, Policy Handbook on worked-based learning

Por opção da autora este artigo não é publicado com o novo Acordo Ortográfico

## NOTAS

- [1] EUROSTAT – Newsrelease, Euroindicators, 82/2013, 31 May 2013
- [2] <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>
- [3] Redução do abandono escolar na União Europeia. <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studiesdownload.html?languageDocument=PT&file=66888>
- [4] NEET: *Not in Employment, Education and Training*.
- [5] *Idem* nota 1.
- [6] RTP, Maio de 2013.
- [7] Negócios *on-line*, 12 de Junho de 2013.
- [8] Negócios *on-line*, 15 de Junho de 2013.
- [9] Mind de Gap – education inequality across EU regions – [http://ec.europa.eu/education/news/doc/nesse/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/doc/nesse/report_en.pdf) – O relatório foi elaborado para a Comissão Europeia pela Rede de Peritos em Ciências Sociais da Educação e Formação [NESSE] [http://www.nesse.fr/nesse/nesse\\_top/nesse/view](http://www.nesse.fr/nesse/nesse_top/nesse/view)
- [10] <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/oced-eag-2012-en.pdf>
- [11] PE510.555v01-00.
- [12] Terminologia da política europeia de educação e formação profissional.
- [13] Em Inglês VET – *Vocational Education & Training* – Ensino e formação que tem como objectivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e/ou competências requeridas por profissões ou pelo mercado de trabalho – CEDEFOP, adaptado da European Training Foundation, 1997.
- [14] GHK Consulting em colaboração com o Danish Technological Institute, 2012.
- [15] [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf)
- [16] Em Português, tal como em Francês, o termo «aprendizagem» designa, em primeiro lugar, um processo cumulativo de aquisição de conhecimentos. O sistema dual alemão é um exemplo de Aprendizagem. [CEDEFOP]

## FONTES

Eurostat Indicators, 82/2013 – 31 May 2013  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-31052013-BP/EN/3-31052013-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31052013-BP/EN/3-31052013-BP-EN.PDF)

Eurostat, *Unemployment statistics*  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)  
 CEDEFOP, *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries*, 2013  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4121\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4121_en.pdf)  
 European Commission, *Youth Report*, 2012  
[http://ec.europa.eu/youth/documents/publications/eu\\_youth\\_report\\_2012.pdf](http://ec.europa.eu/youth/documents/publications/eu_youth_report_2012.pdf)  
 Universidade Católica Portuguesa – CEP CEP, *Portugal 2020: Antecipação das Necessidades de Competências e Qualificações*, 2011  
<http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/EstudoPortugal2020.pdf>  
 Bertelsmann *Stiftung* – *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?*, 2013  
 EuroFund, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, 2012  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>  
 European Parliament, Direcção-Geral das Políticas Internas, PolDep B, *Reduzir o abandono escolar precoce na União Europeia*, 2011  
<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studiesdownload.html?languageDocument=PT&file=66888>  
 Economic and Research Council, *Towards expansive apprenticeships*, 2008  
[http://www.tlrp.org/pub/documents/apprenticeshipcommentary\\_FINAL.pdf](http://www.tlrp.org/pub/documents/apprenticeshipcommentary_FINAL.pdf)  
 CEDEFOP, *Terminology of European education and training policy*, 2008  
 European Commission, *Mind de Gap – education inequality across EU regions*, 2012  
[http://ec.europa.eu/education/news/doc/nesse/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/doc/nesse/report_en.pdf)  
 NESSE – The Network of experts in Social Sciences of Education and training [http://www.nesse.fr/nesse/nesse\\_top/nesse/view](http://www.nesse.fr/nesse/nesse_top/nesse/view)  
 European Commission, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, 2012  
[http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf)  
 OECD – *Education at a Glance*, 2012  
<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/oced-eag-2012-en.pdf>

# Euroflash

Por: Nuno Gama de Oliveira Pinto – Investigador, Consultor Sénior (UE/DG COMM/Team Europe)

## Desigualdade de rendimentos

As desigualdades de rendimentos aumentaram na grande maioria dos países desenvolvidos, refere a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que denuncia um aumento dos salários dos altos dirigentes e dos lucros de grandes empresas.

Enquanto a economia mundial recupera lentamente da crise financeira, a maioria dos países emergentes e em desenvolvimento regista um aumento do emprego e uma redução das desigualdades ao nível dos rendimentos, contrariamente ao que sucede nos países mais desenvolvidos, indica o relatório anual da OIT sobre a situação do trabalho no mundo.

## Fundo de coesão apoia projeto ambiental

A Comissão Europeia aprovou um investimento de 22,2 milhões de euros do Fundo de Coesão destinado a financiar um vasto projeto ambiental na península de Setúbal, com especial impacto na qualidade da água do estuário do Tejo.

O projecto SIMARSUL, que envolve os municípios do Barreiro, Moita e Seixal, prevê a construção de infraestruturas de saneamento para a recolha e tratamento de águas residuais urbanas, permitindo assegurar que a descarga das mesmas satisfaça as normas ambientais da União Europeia.

## Novo programa de formação em tecnologias de informação

A plataforma *on-line* Academy Cube (<http://academy-cube.com>) pretende formar 100 mil jovens na área das tecnologias de informação e comunicação (TIC). De acordo com a Comissão Europeia, «o programa permitirá aos jovens europeus a aquisição das competências necessárias e adequadas para uma carreira no setor das TIC ou, ainda, para os ajudar a tornarem-se empresários e empreendedores». Bruxelas prevê que a escassez de competências na área das TIC irá deixar a União Europeia com 700 mil postos de trabalho por preencher neste domínio no ano de 2015.

## Diretiva europeia sobre atrasos de pagamentos

Os vice-presidentes da Comissão Europeia, Olli Rehn e Antonio Tajani, chamaram a atenção para a necessidade de uma aplicação rápida em todos os Estados-membros da diretiva europeia sobre atrasos de pagamentos. Num comunicado conjunto, Rehn e Tajani reforçaram a ideia de que a medida, que entrou em vigor no passado dia 16 de março, poderá contribuir para a regularização das dívidas dos Estados às empresas.

## Número europeu de contribuinte

A Comissão Europeia pretende criar um número de contribuinte a nível europeu até 2014. Este objetivo surge no plano de ação para reforçar o combate à fraude e evasão fiscais que, segundo estimativas recentes, retiram cerca de um bilião de euros por ano à economia europeia. A criação deste número poderia ajudar a ultrapassar as dificuldades sentidas pelos Estados-membros em identificar todos os seus contribuintes, pessoas singulares e coletivas, envolvidas em operações transfronteiras.

## Comissões interbancárias nos cartões de crédito

A Visa Europe propôs reduzir entre 40% e 60% as comissões bancárias que aplica aos pagamentos feitos com cartões de crédito. De acordo com um comunicado da Comissão Europeia, a Visa Europe apresentou uma proposta na qual se compromete a baixar as taxas «para um nível de 0,3% do valor da transação (uma redução de cerca de 40% a 60%)» e a alterar as suas regras para facilitar a concorrência transfronteiriça. «São excelentes notícias que a Visa tenha decidido submeter estas propostas de compromisso em resposta às nossas objeções», referiu o comissário europeu responsável pela Concorrência, Joaquín Almunia.

## Cartão europeu de seguro de doença

O cartão europeu de seguro de doença permite ao beneficiário que se encontra temporariamente noutro Estado-membro ser atendido nos serviços oficiais de saúde, tendo apenas de pagar as taxas ou participações que os cidadãos desse país pagam para obterem os mesmos cuidados de saúde. O cartão é emitido num prazo de cinco a dez dias úteis após a apresentação do pedido mas aconselha-se que, mal seja conhecida a data da viagem, o mesmo seja solicitado através da Segurança Social ou do subsistema de saúde do utente.

## Eliminar os custos de roaming

A Comissão Europeia pretende acabar com os custos de *roaming* nas telecomunicações em 2014. Neelie Kroes, comissária responsável pela Agenda Digital, pediu aos Estados-membros um compromisso legislativo radical neste domínio, tendo anunciado que será apresentada, até ao início de setembro, uma proposta para acabar com os custos de itinerância na utilização de telemóveis noutro Estado-membro, bem como assegurar o livre acesso à Internet para todos os cidadãos da União Europeia.

# Livros a ler



## ESTUDO DO CITEFORMA REVELA IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA PROTEÇÃO CONTRA O DESEMPREGO

«Saber fazer mais e melhor» e «proteção contra o desemprego» são as razões que levam as pessoas, hoje em dia, a inscreverem-se em cursos de formação profissional. No entanto, entram já com uma noção muito clara de que essa formação profissional, em concreto, não é garantia de evolução na carreira nas empresas onde se encontram a trabalhar.

Estas são algumas das conclusões de um estudo – *Diagnóstico de Necessidades de Formação* – concluído em abril de 2013 pelo CITEFORMA, Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Dele resulta uma caracterização muito atualizada das necessidades de formação profissional e emprego construída através da análise de dados recolhidos junto de fontes muito representativas do meio, como: pessoas que frequentaram cursos neste Centro de Formação recentemente, formadores que aqui lecionam, empresários com quem o CITEFORMA tem contactos e anúncios de empregos.

### O que exigem as empresas quando recrutam?

A região da Grande Lisboa continua a ser o principal espaço gerador de empregos. As profissões associadas à informática e à área comercial foram, no período em análise, as mais recrutadas. A idade não parece ser um fator fortemente condicionante do recrutamento, desde que devidamente acompanhado de um perfil consistente de qualificações. O domínio das línguas estrangeiras, em geral, e do inglês em particular é um fator muito relevante de recrutamento, bastante mais significativo do que o domínio das competências informáticas na ótica do utilizador. Assume-se que a literacia digital é já um dado adquirido por todos. As características pessoais são critério de seleção muitas das vezes tão relevante quanto os conhecimentos técnicos específicos e a capacidade de «resistência ao stress» surge como elemento de seleção assumido. Por sua vez, as empresas encaram, cada vez mais, a formação como um benefício a dar a futuros profissionais, sendo esta uma das aliciantes que consta da lista de vantagens em fase de recrutamento.

### Empreendedorismo e inovação

Existem ideias e projetos de empreendedorismo, no entanto os futuros empresários, ao contrário do que é senso comum, não procuram formação quanto ao desenvolvimento da ideia de negócio. Procuram, como necessário ao desenvolvimento de uma iniciativa empresarial, a aquisição de conhecimentos diretamente relacionados com a estruturação e organização das empresas, nomeadamente competências para a gestão das pessoas (gestão de recursos humanos), capacidade de estruturar e organizar o conhecimento da situação patrimonial da empresa (contabilidade) bem como as atividades e tarefas de relacionamento com as entidades do Estado (fiscalidade). Os futuros empresários necessitam de instrumentos de apoio à atividade, mais do que sobre o empreendedorismo em si. Apesar disto ser verdade, não é irrelevante a formação ou desenvolvimento de *workshops* no domínio do apoio à geração de ideias de negócio e potenciadoras do espírito empreendedor.

As áreas do empreendedorismo e da inovação ganham especial importância quando relacionadas com a gestão das pessoas ou novos modelos de trabalho.

Os resultados obtidos com o presente estudo permitiram ao CITEFORMA uma melhor perceção relativamente ao conjunto de ações a desenvolver, no período de 2013/2014, ao nível da sua oferta formativa, do público a abranger e das áreas de formação a reforçar.

#### NOTA FINAL

O estudo – Diagnóstico de Necessidades de Formação – concluído em abril de 2013 pelo CITEFORMA, pode ser consultado em [www.citeforma.pt](http://www.citeforma.pt), na área das notícias e encontra-se em fase da análise para eventual disponibilização na rede dos CRC.

#### Para mais informações contactar:

Cristina Tavares

**E-mail:** [cristina.tavares@citeforma.pt](mailto:cristina.tavares@citeforma.pt)

**Tel.:** 21 799 45 60

# Livros a ler

De forma muito sintética, poderemos referir que para os anos de 2013 e 2014 o CITEFORMA deverá atender à necessidade de estruturar a formação a desenvolver permitindo responder de forma integrada:

1. À população desempregada, sendo que esta formação deverá ter uma forte componente de formação técnica, complementada por formações da área do desenvolvimento pessoal, das línguas e das TIC.
2. À estimulação das competências empreendedoras e inovadoras dos seus públicos, gerindo o balanceamento adequado entre as áreas de desenvolvimento pessoal e a sua oferta regular nas áreas técnicas.
3. Às oportunidades de mercado que emergem na área comercial, articulando, em particular, com os desafios que se colocam quanto às movimentações de pessoas e produtos.
4. Às evoluções tecnológicas que alteram e reorganizam as funções dos profissionais das áreas da informática.

Este estudo permitiu ainda concluir que o CITEFORMA deve continuar a privilegiar a formação presencial a qual, independentemente da situação face ao emprego do público ativo, deverá ser desenvolvida em horário pós-laboral, com uma carga diária média de 3 horas, duas a três vezes por semana. No entanto, e em simultâneo, deve continuar-se a desenvolver formação nas modalidades à distância e promover a realização de seminários ou *workshops*.

## EMPREGO BOM E JÁ! GUIA PRÁTICO

Este manual é o guia desenhado para ajudar jovens, homens e mulheres a encontrarem uma área profissional que verdadeiramente os realize e a conseguirem um trabalho de sonho. É o guia que o vai ajudar a chegar mais próximo do que o apaixonava e move, o assiste na criação de uma estratégia com objetivos bem definidos, o auxilia a implementar um plano de ação consistente e focado no resultado e o motiva a criar hábitos que lhe permitirão o sucesso que advém da persistência. Ao longo do livro encontrará excertos de entrevistas com alguns dos mais importantes recrutadores e *players* do mercado de trabalho. Irá conhecer algumas das melhores ferramentas, com resultados comprovados e que já ajudaram milhares de pessoas a conseguirem acordar de manhã com vontade de ir trabalhar. Aqui vai aprender a:

- **Destacar-se** positivamente na candidatura.
- **Impressionar** com o CV.
- **Brilhar** na entrevista.

O livro não faz nada por si, mas vai ser essencial se estiver focado e empenhado em conseguir um emprego. Esta obra dirige-se a jovens à procura do primeiro emprego, desempregados ou pessoas que querem mudar de carreira. O trabalho existe e há empresas a contratar. Saiba como conquistar essas vagas!



### Ficha técnica

Título: *Emprego Bom e Já! Guia Prático*

Autor: Ricardo Peixe

Editor: Vida Económica – Editorial S.A.

N.º de páginas: 231

À venda nas livrarias

# Breves

Por: Nuno Gama de Oliveira Pinto – Investigador e Consultor Sénior (UE/DG COMM/Team Europe); Fernando Rodrigues – EcoSol-CES, Grupo de estudos sobre economia solidária do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Fotografias: Plinfo Informação, Lda.

## SABIA QUE: Mobilidade laboral e direitos sociais no mercado único europeu

A Comissão Europeia pretende assegurar uma melhor aplicação da legislação comunitária que consagra o direito dos cidadãos europeus de trabalharem noutra Estado-membro.

Atualmente cerca de 3% da força de trabalho da União Europeia (UE), ou seja, 9,5 milhões de pessoas, vivem e trabalham noutra Estado-membro. Por outro lado, 1,2 milhões de pessoas vivem num país da UE mas trabalham noutra.

No entanto, são muitas as situações, como reconhece a Comissão Europeia, em que persistem vários problemas decorrentes da falta de conhecimento da legislação comunitária por parte dos empregadores públicos e privados, independentemente do facto de a legislação nacional estar ou não conforme com o quadro jurídico da UE. O desconhecimento e a incompreensão das disposições em vigor são, segundo a Comissão, uma das principais fontes de discriminação em razão da nacionalidade na União Europeia.

«A livre circulação dos trabalhadores é um princípio fundamental do mercado único da UE. Dada a situação atual, em que os níveis de desemprego são muito mais elevados em alguns Estados-membros do que noutros, é ainda mais importante facilitar os procedimentos para que quem quiser trabalhar noutra país da UE possa efetivamente fazê-lo», salientou o comissário para o Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, László Andor.



A proposta apresentada pela Comissão Europeia, caso seja aprovada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho, contribuirá para assegurar uma aplicação efetiva e eficaz da legislação existente. Aos Estados-membros é pedido que:

- criem pontos de contacto nacionais que forneçam informações, assistência e aconselhamento, de forma a que os trabalhadores migrantes da UE e os empregadores possam saber mais sobre os seus direitos;
- estabeleçam vias de recurso adequadas a nível nacional;
- facultem aos sindicatos, às ONG e a outras organizações a possibilidade de, em casos de discriminação, encetarem procedimentos administrativos ou judiciais em nome de trabalhadores individuais;
- garantam uma informação mais adequada aos trabalhadores migrantes da UE e aos empregadores em geral.

### Suprimir entraves burocráticos

A Comissão Europeia apresentou também uma outra proposta que visa suprimir vários procedimentos burocráticos que são atualmente necessários para se proceder ao reconhecimento, noutra

Estado-membro, de diversos documentos públicos, como por exemplo certificados de nascimento ou de casamento emitidas por outro país da União Europeia. O documento pretende igualmente simplificar a atividade das empresas que operam no mercado único europeu, às quais são muitas vezes requeridos diversos documentos públicos autenticados para comprovar o seu estatuto jurídico nas atividades transnacionais que desenvolvem na UE.

Segundo a proposta apresentada, os cidadãos e as empresas deixarão de ser obrigados a fornecer versões autenticadas ou traduções certificadas dos documentos públicos quando, por exemplo, pretendam proceder ao registo de uma casa ou de uma empresa, contrair matrimónio ou requerer uma autorização de residência.

As novas regras não terão qualquer impacto sobre o reconhecimento do teor ou dos efeitos dos documentos em causa. Ajudarão apenas a comprovar, refere a Comissão Europeia, a autenticidade dos documentos públicos. O reconhecimento terá de ser reciprocamente aceite pelos Estados-membros, sem quaisquer exigências de certificação adicionais.



## **TOME NOTA: Fundo europeu de investimento apoia inovação e empreendedorismo**

Duas instituições bancárias portuguesas, o Banco Português de Investimento (BPI) e o Banco Espírito Santo (BES), assinaram acordos com o Fundo Europeu de Investimento (FEI) destinados a financiar projetos de apoio ao empreendedorismo e à inovação.

O protocolo estabelecido entre o BPI e o FEI destina-se a financiar pequenas e médias empresas (PME) inovadoras até 60 milhões de euros nos próximos dois anos. O acordo assinado pelas duas instituições irá permitir a estas empresas acederem ao crédito em condições mais favoráveis, beneficiando do facto de este ser suportado por uma garantia de 50% oferecida pelo FEI ao abrigo do Instrumento Financeiro de Partilha de Risco (RSI), uma iniciativa do Grupo Banco Europeu de Investimento e da Comissão Europeia.

Trata-se do primeiro acordo com este enquadramento subscrito em Portugal e o décimo a nível europeu, correspondendo a um financiamento total disponível para empresas inovadoras de cerca de mil milhões de euros.

Por seu lado, o contrato de crédito assinado pelo BES com o Fundo Europeu de Investimento tem como principal objetivo potenciar o incremento do microcrédito por parte de microempresas, trabalhadores por conta própria ou desempregados, disponibilizando uma linha de crédito no valor de 8,75 milhões de euros para apoiar projetos de empreendedorismo.

### **Programa de Ação Empreendedorismo 2020**

«Empreendedorismo na União Europeia» é o título da primeira edição dos *EU Reports*, uma publicação informativa, de cariz europeu, editada pela Associação Nacional de Jovens Empresários (ANJE) em colaboração com a Magellan – Associação para a Representação dos Interesses Portugueses no Exterior, com representação em Bruxelas.

O grande destaque deste número vai para o Programa de Ação Empreendedorismo 2020 e para o diversificado leque de iniciativas que a Comissão Europeia pretende desenvolver em torno de três eixos estratégicos:

- desenvolver o ensino do empreendedorismo para potenciar o crescimento e a criação de empresas;
- criar um contexto propício à prosperidade dos empresários;
- utilizar modelos de empreendedorismo com vista a alcançar públicos específicos, como mulheres, idosos, migrantes e desempregados.

No total serão publicados 12 *EU Reports* relativos a oportunidades de negócios e concursos em mercados

internacionais, sendo oito especialmente reservados ao conceito de mercado europeu e dois especificamente dedicados ao mercado brasileiro e ao mercado angolano.

Trata-se de uma ação do projeto Infotec, no âmbito do qual a ANJE dinamiza um conjunto de iniciativas que visam contribuir para o reforço da produtividade e competitividade das empresas, para a participação destas no mercado global através de estratégias de internacionalização sustentadas, bem como para a promoção da inovação empresarial por intermédio da criação de valor acrescentado e do ajustamento do perfil produtivo.

### **Quadro de Referência Estratégico Nacional**

Portugal recebeu, até 1 de maio do corrente ano, 56,1% dos montantes atribuídos pelo Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) no período de 2007-2013, valor superior à média europeia, que na mesma altura atingia 41,5%.

De acordo com o Observatório do QREN, que cita dados da Direção-Geral do Orçamento da Comissão Europeia, já foram transferidos para Portugal 12 mil milhões de euros, mantendo o país «uma posição de destaque à escala europeia» em relação aos fundos transferidos para todos os Estados-membros.

«A 1 de maio de 2013, do montante de 142 853,5 milhões de euros de reembolsos de pedidos de pagamentos efetuados pela Comissão Europeia aos Estados-membros, 12 010,5 milhões destinaram-se a Portugal, cerca de 8,4% do total», indica o Observatório do QREN. Deste montante, 4415 milhões são provenientes do Fundo Social Europeu e 7595,5 milhões do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e do Fundo de Coesão.

Por: Fernando Rodrigues – EcoSol-CES, Grupo de estudos sobre economia solidária do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

## TOME NOTA: Lei de Bases da Economia Social – Um eixo ético-normativo

Foi promulgada no dia 23 de abril e publicada no *Diário da República*, no transato dia 8 de maio, a Lei de Bases da Economia Social. E, independentemente dos elementos que futuras investigações possam trazer a lume, o diploma em análise resolveu intramuros e mesmo em termos europeus a *vexata quaestio* de designação deste setor da economia: se terceiro setor ou terceiro sistema, se organizações sem fins lucrativos ou se o conceito adotado de Economia Social. Se o primeiro poderá subalternizar o setor<sup>(1)</sup>, o segundo na veste anglo-saxónica afasta por exemplo as cooperativas.

Como é normal não há um conceito unívoco na doutrina acerca da asserção de Economia Social. Há, sim, linhas, elementos que traçam os contornos do conceito ou propostas de conceito que se diferenciam de autor para autor. Panadero, por exemplo, centra-se no conceito de Economia Social que foi definido pela Comissão das Comunidades Europeias na sua comunicação de dezembro de 2009:

«Uma empresa pertence à Economia Social se a sua atividade produtiva se baseia em técnicas de organização específicas. Estas técnicas fundamentam-se nos princípios da solidariedade e participação (que normalmente corresponde a um homem um voto) entre os seus membros, sejam estes produtores, utilizadores ou consumidores, assim como os valores da autonomia e de cidadania. Em geral, estas empresas adotam a forma jurídica de cooperativa, mútua ou associação.» (Panadero, 2006: 35.)

López, por seu lado, atenta à radical historicidade dos valores da Economia Social:

«A Economia Social funda suas raízes nas formas de resistência de amplos setores da população face aos efeitos negativos da industrialização. Surge, as-

sim, como um produto histórico defensivo, organizado em torno de atividades empresariais alternativas, através das quais as classes subordinadas pretendem aceder a determinados bens em condições de não acesso ao mercado.» (López, 2002: 37-38.)

E qual a aceção vertida na Lei de Bases<sup>(2)</sup>? Entende-se no seu artigo 2.º, n.º 1, por Economia Social «o conjunto das atividades económico-sociais livremente levadas a cabo pelas entidades referidas no artigo 4.º da presente lei», mais adiantado no seu n.º 2 que «as atividades previstas no n.º 1 têm por finalidade prosseguir o interesse geral da sociedade, quer diretamente quer através da prossecução dos interesses dos seus membros, utilizados e beneficiários, quando socialmente relevantes». Ressalta destes normativos que o legislador teve em mira escopo teleológico das organizações de Economia Social: as atividades económico-sociais levadas a cabo pelas entidades do artigo 4.º deverão ter por fim as atividades previstas no n.º 2 do preceito em questão. Ou seja, dando corpo a um *corpus* axiológico distintivo das organizações de economia social o legislador ordinário teve todo o cuidado de elencar no n.º 5 os princípios orientadores das organizações de economia social, como: «conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral» [alínea

d)], «o respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade, de não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade e social partilhada e da subsidiariedade» [alínea e]] e da «gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social» [alínea f)].

O desenvolvimento local também não foi omitido, sendo cometido aos poderes públicos a incumbência de:

facilitar a criação de novas entidades de economia social e apoiar iniciativas próprias deste setor, potenciando-se como instrumento de respostas inovadoras aos desafios que se colocam às comunidades locais, regionais, nacionais ou de qualquer outro âmbito, removendo os obstáculos que impeçam a constituição e o desenvolvimento das atividade económicas das entidades da economia social.

Devem ainda os poderes públicos «aprofundar o diálogo entre os organismos públicos e os representantes da Economia Social a nível nacional e a nível da União Europeia promovendo, assim, o conhecimento mútuo e a disseminação de boas práticas». E para facilitar o desiderato do diálogo dos representantes da Economia Social, podem as respetivas entidades «constituir-se em associações, uniões, federações ou



confederações que as representem e defendam os seus interesses» (artigo 7.º, n.º 1) tendo assento no Conselho Económico e Social (artigo 7.º, n.º 2).

### Peso e expressão da Economia Social

Então que setor, ou que peso e expressão, a lei de bases veio regular?

Segundo a CASES com valores referentes a 2010, «em termos de dimensão relativa do setor, em 2010 o Valor Acrescentado Bruto (VAB) da Economia Social representou 2,8% do VAB nacional total e 5,5% do emprego remunerado (equivalente a tempo completo – ETC). A remuneração média (por ETC) nas OES correspondeu a 83,1% da média nacional, embora apresentando uma dispersão significativa. Em 2010 o setor da Economia Social registou uma necessidade líquida de financiamento de 570,7 milhões de euros. Contudo, as cooperativas (fundamentalmente devido às que se integram na área financeira), as mutualidades e fundações da Economia Social apresentaram capacidade líquida de financiamento. Os recursos das OES foram fundamentalmente gerados pela produção (62,8%) e por outras transferências correntes e outros subsídios à produção (23,8%). As despesas das OES consistiram, principalmente, em consumo intermédio (31,4%), remunerações (26,8%) e transferências sociais (24,3%)» (CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social: 2013).

Por seu lado, na União Europeia a evolução dos empregos remunerados na Economia Social (ES) em comparação com o total de emprego (ET) é a seguinte (em milhares): «total UE a 15: 12 806,37 (ES), 172 790,40 (ET) 7,41 %; total UE a 27: 14 128 (ES), 13 216 397,80 (ET) 6,53 %». (Chaves e Ávila, 2012: 49)

Perante estes números aquilata-se bem a dimensão e a força da Economia Social em Portugal e na Europa.

### Economia Social e estratégia 2020

Igualmente é de realçar o papel que a Economia Social pode desempenhar para a consecução da Estratégia 2020. Esta visa em resumo uma «recuperação sustentável aproveitando com determinação e dinamismo todos os pontos fortes da sociedade». (Campos e Ávila, 2012: 104). Para tal foram estabelecidos cinco objetivos específicos: aumento da taxa de emprego, redução do efeito estufa mediante o desenvolvimento de energias renováveis e o aumento da eficiência energética, redução da taxa de abandono escolar e redução em 25% do número das pessoas que vivem em pobreza. (Chaves e Ávila, 2012: 104). E os estudos e investigações mais recentes, assim como as provas empíricas, demonstram o potencial da Economia Social para conseguir esses objetivos. A estrutura organizativa das empresas de Economia Social e seu sistema de valores explicam o facto de que as suas funções objetivas são uma matriz plural que integra os objetivos económicos e sociais e os torna compatíveis entre si, de forma que todas as empresas de economia social geram importantes benefícios macroeconómicos e sociais para a sociedade. (Chaves e Ávila, 2012: 104-105).

Para cumprir os desideratos que são cometidos à Economia Social haverá que, como plasma a Lei de Bases, «incentivar a investigação e a inovação na economia social, a formação profissional no âmbito das entidades da economia social, bem como apoiar o acesso destas ao processo de inovação tecnológica e de gestão organizacional» [artigo 10.º, n.º 2, al. d)], e quiça fomentar entre os mais jovens e a comunidade em geral os valores em que assenta a matriz genética da Economia Social para a construção de uma sociedade mais justa e fraterna.

### NOTAS

- [1] Porque não primeiro setor, atento aos valores intrinsecamente arreigados na dignidade humana que incarna, em vez de terceiro?
- [2] Fruto da revisão constitucional de 1982, o artigo 82.º da Constituição enuncia no n.º 1 que «é garantida a coexistência de três sectores de propriedade dos meios de produção» (Moreira e Canotilho, 2005: 62). Assim, além do setor público e privado (números 2 e 3), consagra o setor cooperativo e social. Contudo, o que não é despreciando, o setor cooperativo e social assim consagrado faz parte integrante da Economia Social, «não sendo verdadeiro o inverso.» (Namorado, 2009: 69).

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMPOS**, José Luís Monzón e **ÁVILA**, Rafael Chaves, *La Economía Social en la Unión Europea*, 2012, disponível em <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-es-c.pdf> [consultado em 17 de Junho de 2013].
- CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social: 2013, <http://www.cases.pt/atividades/contasatelitees>, [consultado: 17 de Junho de 2013].
- LÓPEZ**, Alfonso Cano, *Teoría Jurídica de la Economía Social, La sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2002.
- NAMORADO**, Rui «Para uma economia solidária – a partir do caso português», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 84, pp. 65-80, 2009.
- PANADERO**, Purificación Morgado, «La economía Social y su marco legal», in Panadero, Purificación Morgado (Directora), Rosado, Lourdes Burgos, *Economía Social y Cooperativismo*, Lex Nova, Valladolid, pp. 33-45, 2006.

# CURSOS DE APRENDIZAGEM

Formar jovens para um emprego qualificado.



5h?A!!!

**O PAULO FEZ FORMAÇÃO NUMA EMPRESA,  
JUNTOU A TEORIA À PRÁTICA E AGORA  
É TÉCNICO DE MECATRÓNICA.**

Formação Profissional de Jovens em Alternância.

Aprende a tua profissão numa empresa enquanto terminas o 12.º ano.

[www.iefp.pt/cursosdeaprendizagem](http://www.iefp.pt/cursosdeaprendizagem)

# A outra forma de ler a revista



visite-nos em:

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

# D&F

## DIRIGIR FORMAR

gestores e formadores

# 3

abr. /jun. 2013



## SEPARATA

### A Economia Social e os seus atores

ISSN 2182-7532 3€

 GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

 INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



# A Economia Social e os seus atores

Por: Carlos Barbosa de Oliveira – Jornalista

Ilustrações, Imagens e Gráficos: Plinfo Informação, Lda.

Com a entrada em vigor da Lei de Bases da Economia Social (LBES) foi dado um passo decisivo para o desenvolvimento e credibilidade de um setor que tem sido encarado com alguma displicência pela sociedade portuguesa. A função social desempenhada pela maioria dos milhares de organizações que integram este setor ainda não teve o reconhecimento merecido. Pretende-se, aqui, fazer uma abordagem obrigatoriamente célere sobre a realidade que a enforma

A aprovação por unanimidade da Lei de Bases da Economia Social [Lei n.º 30/2013] na AR no dia 15 de março e a sua entrada em vigor a 8 de junho são dois marcos importantes na construção do edifício da Economia Social.

Composta de variegadas estruturas com escopo e organização diferenciadas, a Economia Social, cujas raízes remontam à Idade Média (com o aparecimento das guildas, corporações e outras formas organizativas solidárias), tem suscitado um interessante debate sócio-ideológico, visando definir o seu conceito e as suas fronteiras.

No concernente ao conceito, expressões como economia social, economia solidária e terceiro setor têm sido utilizadas indistintamente, suscitando diversos problemas.

Em Portugal a Economia Social sempre esteve conotada com o setor cooperativo e social, mas nunca houve uma definição clara do perfil e características das organizações que a integram, nem um preceito legal que as enquadrasse. Muito menos se sabia quantas organizações passíveis de ser enquadradas neste setor existiam em Portugal...

Por outro lado, não havia uma definição e consagração legal dos princípios orientadores das entidades da Economia Social, o que dificultava o enquadramento de muitas organizações e levantava uma série de questões legais e burocráticas, de que era mais flagrante exemplo a dificuldade de acesso a subsídios e fundos comunitários.

A **Lei de Bases da Economia Social** veio dar resposta a todas estas questões. Assim:

- Fica consagrada a designação de «Economia Social» (ES), já adotada na legislação comunitária mas usada pela primeira vez na legislação portuguesa.
- É definida a tipologia das entidades que integram a Economia Social (art.º 4.º).
- São definidos os princípios orientadores comuns a todas as organizações e entidades (art.º 5.º).

É com base nestes três preceitos da Lei de Bases que se torna possível definir de forma assertiva quais são os atores da Economia Social (ES).

## PRINCÍPIOS ORIENTADORES

As entidades da Economia Social são autónomas e atuam no âmbito das suas atividades de acordo com os seguintes princípios:

- a) o primado das pessoas e dos objetivos sociais;
- b) a adesão e participação livre e voluntária;
- c) o controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros;

- d) a conciliação entre o interesse dos membros, utilizados ou beneficiários e o interesse geral;
- e) o respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não-discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade;
- f) a gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à Economia Social;
- g) a afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da Economia Social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do substrato de cada entidade da Economia Social, constitucionalmente consagrada.

## ENTIDADES DA ECONOMIA SOCIAL

A LBES define como entidades que integram a ES as seguintes entidades:

- a) as cooperativas;
- b) as associações mutualistas;
- c) as misericórdias;
- d) as fundações;
- e) as instituições particulares de solidariedade social não abrangidas pelas alíneas anteriores;
- f) as associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local;
- g) as entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no setor cooperativo e social;
- h) outras entidades dotadas de personalidade jurídica que respeitem os princípios orientadores da Economia Social previstos no artigo 5.º da presente lei e constem da base de dados da Economia Social.

A LBES estabelece ainda (art.º 7.º) que:

1. As entidades da Economia Social podem livremente organizar-se e constituir-se em associações, uniões, federações ou confederações que as representem e defendam os seus interesses.
2. As entidades da Economia Social estão representadas no Conselho Económico e Social e nos demais órgãos com competências no domínio da definição de estratégias e de políticas públicas de desenvolvimento da Economia Social.

Feito o enquadramento legislativo, passemos então à análise de cada um dos grupos e famílias que integram a ES, tendo como base a Conta Satélite da Economia Social (ver caixa: A Economia Social em Números) que agrupou as organizações da ES em cinco grupos: cooperativas (3109), mutualidades (119), misericórdias (381), fundações (não determinado\*) e associações e outras organizações da ES (52086).

\*Nota: De acordo com o estudo mandado realizar pelo governo, responderam ao inquérito enviado 558 fundações mas estima-se que esse número possa rondar as 800, embora muitas delas sem atividade.

### a) Cooperativas

**«Uma cooperativa é uma associação autónoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades económicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa de propriedade comum e gerida democraticamente.»**

A OIT classifica as cooperativas em três tipos:

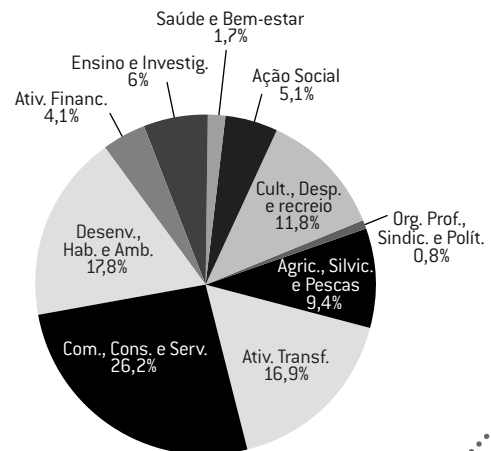
- Cooperativas de consumidores.
- Cooperativas de produção.
- Cooperativas de trabalhadores.

Esta classificação assenta no princípio de que um destes três intervenientes está, obrigatoriamente, no centro da sua atividade.

Critério de classificação diferente é seguido em Portugal. Partindo do princípio de que as cooperativas abrangem praticamente todos os setores de atividade, em Portugal estão agrupadas em 12 ramos (agrícolas, artesanato, comercialização, consumo, crédito, culturais, ensino, habitação e construção, pescas, produção operária, serviços e solidariedade social) sendo cada um deles regulado pelo Código Cooperativo (Lei n.º 51/96) – diploma aglutinador, transversal a todos os ramos – e complementarmente por decretos-lei específicos para cada um dos ramos.

Em 2010 as atividades de comércio, consumo e serviços eram as que registavam maior número de unidades (26,2%). O desenvolvimento, habitação e ambiente e as atividades de transformação também apresentaram um peso significativo (17,8% e 16,9%, respetivamente), além da cultura, desporto e recreio onde operavam quase 12% das cooperativas. **[Ver gráfico 1.]**

**Gráfico 1 – Cooperativas, por atividade**



As cooperativas gozam também de um regime fiscal específico, consignado no Estatuto Fiscal Cooperativo.

Este aspeto da regulação jurídica e do regime fiscal das cooperativas confere-lhes um tratamento distintivo em relação às restantes organizações que integram a Economia Social, mas a aprovação de legislação complementar prevista na LBES poderá, eventualmente, vir a determinar novas regras.

As cooperativas são, hoje em dia, atores económicos cuja importância é reconhecida pela União Europeia, OIT e ONU, organismos que destacam o relevante papel que podem desempenhar em épocas economicamente difíceis como a que estamos a atravessar.

Em certa medida, vivemos um período idêntico àquele em que as cooperativas desabrocharam e se impuseram. Ora, como destaca a OIT no documento *Respostas à Crise Económica Global* (no qual incentiva os governos a apoiarem a criação de empregos através das cooperativas), é pela capacidade de intervirem no mercado, contribuindo para a sua regulação, pela sua capacidade inovadora a nível social, pela sua multifuncionalidade, mas também pela ligação privilegiada que podem estabelecer com os cooperadores, que as cooperativas podem ser a fórmula ideal de organização para algumas iniciativas locais. Criando emprego, diminuindo a dependência dos cidadãos do Estado e desenvolvendo a economia.

O secretário-geral da ONU, Ban KiMoon, afirma, por sua vez, no relatório em que fundamentou a declaração do ano de

2012 como «Ano Internacional das Cooperativas», que as cooperativas «organizadas como empresas em benefício dos seus membros, são um modelo empresarial particularmente relevante em épocas economicamente difíceis e em caso de colapso de mercados», e reconhece o movimento cooperativo como «um importante parceiro na implantação da Agenda para o Desenvolvimento elaborada nas conferências e cimeiras das Nações Unidas a partir dos anos 90».

Finalmente, durante a reunião realizada em outubro de 2009, em Alexandria, os Conselhos Económicos e Sociais da União Europeia salientaram a necessidade de reforçar o apoio às cooperativas e outras formas de organização da Economia Social de modo a fomentar o emprego.

Em Portugal as primeiras cooperativas surgem nos anos 70 do século XIX e o seu número alastra rapidamente dando origem, no princípio do século XX, à primeira federação de cooperativas de consumo.

Vale a pena referir que em Portugal, e no mundo, o movimento cooperativo usufruiu de grande pujança, nomeadamente no setor de consumo, sendo ainda hoje recordadas cooperativas «históricas» como a Piedense, a Unicoop, a Scavenense ou a Novos Pioneiros, referências obrigatórias na resistência ao regime antes do 25 de abril e verdadeiras escolas de vivência democrática, onde a defesa dos consumidores tinha lugar de destaque.

## **b) Associações mutualistas**

**«As associações mutualistas (mutualidades) são instituições particulares de solidariedade social com um número ilimitado de associados, capital indeterminado e duração indefinida que, essencialmente através da quotização dos seus associados, praticam, no interesse destes e das suas famílias, fins de auxílio recíproco. Constituem fins fundamentais das associações mutualistas a concessão de benefícios de segurança social e de saúde destinados a reparar as consequências da verificação de factos contingentes relativos à vida e à saúde dos associados e dos seus familiares e a prevenir, na medida do possível, a verificação desses factos.»**

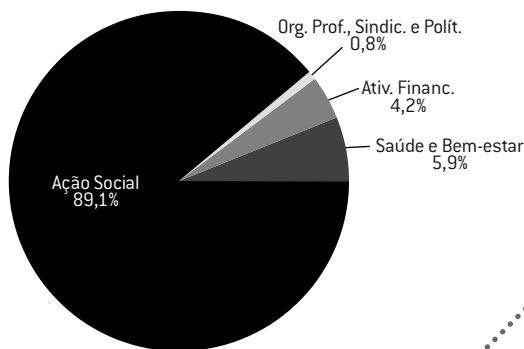
Podem prosseguir, cumulativamente com os objetivos acima referidos, outros fins de proteção social e de promoção da qualidade de vida, através da organização e gestão de equipamentos e serviços de apoio social, de outras obras sociais e de atividades que visem especialmente o desenvolvimento moral, intelectual, cultural e físico dos associados e suas famílias.



As mutualidades surgiram como organizações profissionais, dos mais diversos grupos (professores, jornalistas, empregados públicos) e diferente natureza (populações rurais ou urbanas), para dar resposta às necessidades básicas das populações e ainda para custear funerais, para as famílias disporem de recursos em situações de doença ou de acidente de trabalho dos familiares. **[Ver gráfico 2.]**

O seu desenvolvimento está profundamente ligado à crise social dos Estados e das zonas rurais e agrícolas e ao grande crescimento populacional dos centros urbanos, que geraram problemas de trabalho e desemprego.

**Gráfico 2 – Mutualidades, por atividade**



As suas atividades circunscrevem-se fundamentalmente ao setor financeiro [4,2%], saúde e bem-estar [5,9%] e ação social [89,1%].

### c) Misericórdias

**«As irmandades da Misericórdia ou Santas Casas da Misericórdia são associações constituídas na ordem jurídica canónica com o objetivo de satisfazer carências sociais e de praticar atos de culto católico, de harmonia com o seu espírito tradicional, informado pelos princípios de doutrina e moral cristãs.»**

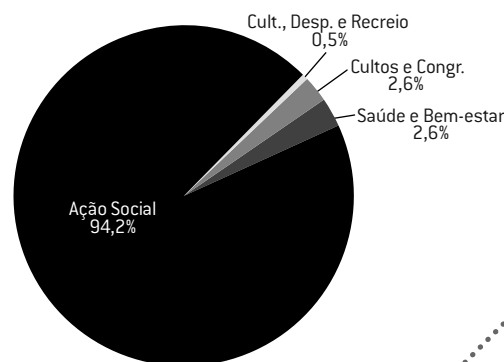
Instituições criadas com o intuito de prestar assistência aos necessitados, as irmandades associam leigos, animados pela mesma fé e unidos pelos mesmos objetivos de testemunharem em colegialidade uma caridade fraternalista, constituindo uma presença e uma força de esperança junto de todos os que precisam.

Embora já no século XII fosse possível encontrar em Portugal organizações mendicantes dirigidas por franciscanos e dominicanos com objetivos similares, a operar junto de hospitais, a origem das misericórdias no nosso país remonta ao final do século XV. É atribuída à rainha D. Leonor a criação, em Lisboa, da primeira misericórdia, no ano de 1498.

As misericórdias instalaram-se posteriormente em muitas outras cidades, quase sempre por ação da rainha e continuada por D. Manuel I não só em Portugal mas também em territórios ultramarinos, em Goa e no Brasil.

Todas as Santas Casas da Misericórdia, as Irmandades das Santas Casas das Misericórdias e Misericórdias existentes em Portugal inserem-se na ES, à exceção da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, incluída no Setor Institucional das Administrações Públicas. **[Ver gráfico 3.]**

**Gráfico 3 – Misericórdias, por atividade**



Em 2010 havia em Portugal 381 misericórdias, sendo no âmbito da ação social que a maioria [94,2%] desenvolve a sua atividade. Das restantes, 2,6% atuam na área da saúde e bem-estar. A cultura e recreio é uma atividade residual das misericórdias, desenvolvida por apenas 0,5%.

### d) Fundações

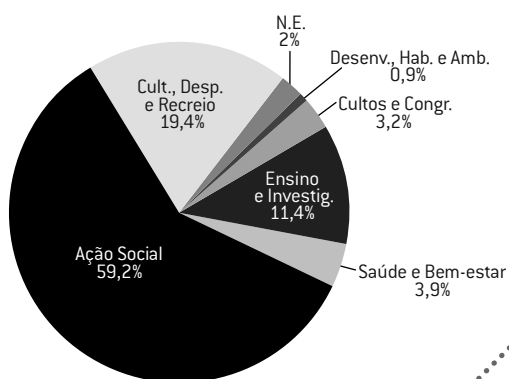
**A Conta Satélite define fundação como «pessoa coletiva, sem fim lucrativo, dotada de um património suficiente e irrevogavelmente afeto à prossecução de um fim de interesse social, sendo considerados fins de interesse social aqueles que se traduzem no benefício de uma ou mais categorias de pessoas distintas do fundador, seus parentes e afins, ou de pessoas ou entidades a ele ligadas por relações de amizade ou de negócios».**

Não é fácil determinar quando surgiram as fundações. Sabemos que existiam na Grécia clássica, no Império Romano e mesmo no Egito, onde segundo alguns terão as suas raízes. Conhecem-se algumas restrições à sua criação (na Grécia, por exemplo, estava vedada aos filósofos) e a diversidade dos seus objetivos.

Uma fundação é um meio de o ser humano sobreviver para além da sua morte, criando uma instituição através da qual pode transmitir às sucessivas gerações ideais, convicções, sabedoria ou património. Ora este desejo de sobrevivência sempre foi próprio do ser humano, pelo que se adivinha que a sua origem remonte a tempos imemoriais. Não é possível no entanto determinar, com certeza, quando é que se institucionalizou o modelo fundacional.

Na Conta Satélite 2010 foram incluídas no grupo «fundação» todas as entidades cuja forma jurídica considerada pelo Registo Nacional de Pessoa Coletiva (RNPC) é o de «fundação», excetuando-se as fundações públicas. Todas as fundações de direito privado e de utilidade pública, bem como as que tinham o estatuto de IPSS, foram incluídas neste grupo. (Ver gráfico 4.)

**Gráfico 4 – Fundações da ES, por atividade**



### e) Associações e outras organizações da Economia Social

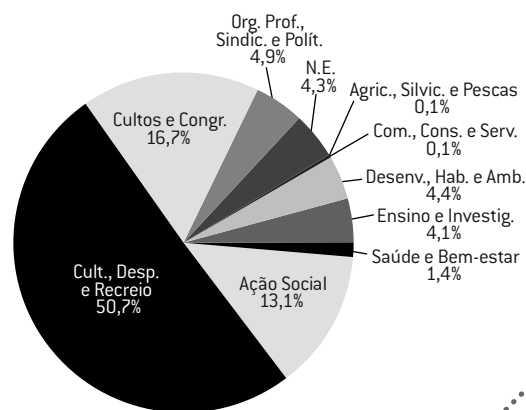
«Uma associação é uma pessoa coletiva composta por pessoas singulares e/ou coletivas, sem finalidades lucrativas, agrupadas em torno de objetivos e necessidades comuns.»

Como se referiu, foram consideradas neste grupo da Economia Social todas as organizações não contempladas nos

grupos anteriores (ex.: associações juvenis, estudantis, de pais e encarregados de educação, de defesa do consumidor, do ambiente, casas do povo, bombeiros voluntários, etc.).

Das 52 086 entidades pertencentes a este grupo, 50,7% desenvolvem atividades na área da cultura, desporto e recreio, 13,1% ação social e 16,7% são cultos e congregações. (Ver gráfico 5.)

**Gráfico 5 – Associações e outras OES, por atividade**



### AS IPSS – INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL

«As IPSS são instituições constituídas sem finalidade lucrativa, por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos e desde que não sejam administradas pelo Estado ou por um corpo autárquico, para prosseguir, entre outros, os seguintes objetivos, mediante a concessão de bens e a prestação de serviços: apoio a crianças e jovens, à família, à integração social e comunitária, proteção dos cidadãos na velhice e na invalidez, promoção e proteção da saúde, educação e formação profissional e resolução dos problemas habitacionais.»

É no entanto importante esclarecer que a IPSS é um estatuto que as organizações podem adquirir desde que preenchem determinados requisitos e não uma forma organizativa singular. Assim, entre as organizações da ES anteriormente referidas estão incluídas muitas IPSS.

## Tipologia das IPSS

Podendo assumir a forma de associações ou fundações, a tipologia das IPSS é determinada pela forma jurídica, podendo classificar-se do seguinte modo:

- Associações de Solidariedade Social.
- Associações de Voluntários da Ação Social.
- Associações de Socorros Mútuos.
- Fundações de Solidariedade Social.

Podem ainda ser equiparadas a IPSS as cooperativas de solidariedade social e as casas do povo.

Em 2010, no universo de mais de 55 mil unidades da CASES, existiam mais de cinco mil organizações que detinham o estatuto de IPSS, sendo a forma jurídica da maioria a de associação sem fim lucrativo (84,3%), seguindo-se as misericórdias (6,8%), as fundações (4,2%), as mutualidades (2,4%) e as cooperativas (2,3%).

Em 2010 as IPSS desenvolveram a sua atividade sobretudo na ação social (64,4% do número total). Cerca de 19% das IPSS estavam classificadas nos cultos e congregações, correspondendo a irmandades das misericórdias e outras congregações religiosas.

Todas as organizações que pretendam adquirir o estatuto de IPSS estão obrigadas a proceder a um conjunto de formalidades:

### Registo

Abrange os atos jurídicos de constituição ou de fundação das instituições, os respetivos estatutos e suas alterações e demais atos constantes do artigo 5.º do Regulamento do Registo das Instituições Particulares de Solidariedade Social do âmbito da Segurança Social, aprovado pela Portaria n.º 778/83, de 23 de julho.

### Objetivo do registo

- comprovar os fins das instituições;
- reconhecer a sua utilidade pública;
- comprovar os factos jurídicos respeitantes às instituições especificadas no regulamento do registo;
- permitir a realização de formas de apoio e cooperação previstas na lei.



### Estatutos

Os estatutos das instituições devem respeitar as disposições do Estatuto das IPSS, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, contendo obrigatoriamente as matérias referidas no n.º 2 do artigo 10.º.

### Denominação

- sede e âmbito de ação;
- fins e atividades;
- denominação, composição e competência dos corpos gerentes;
- forma de designação dos respetivos membros;
- regime financeiro.

### Atores institucionais

#### CNES – Conselho Nacional para Economia Social

O Conselho Nacional para Economia Social é um órgão consultivo, de avaliação e de acompanhamento ao nível das estratégias e das propostas políticas nas questões ligadas à dinamização e ao crescimento da Economia Social.

### Competências

- a) Pronunciar-se sobre as políticas de estruturação e de desenvolvimento do setor de Economia Social, bem



como sobre a execução das mesmas, através da emissão de pareceres solicitados pelo governo ou de propostas e de recomendações de sua própria iniciativa.

- b) Pronunciar-se sobre iniciativas legislativas que afetem direta ou indiretamente a Economia Social a solicitação dos departamentos governamentais.
- c) Propor ao governo iniciativas legislativas e debater matérias que afetem a Economia Social ou cada uma das suas componentes.
- d) Elaborar e divulgar estudos, relatórios, pareceres e informações em matérias de Economia Social.
- e) Divulgar estudos, relatórios, pareceres e recomendações emitidos ou realizados no âmbito das suas atribuições, salvaguardadas as situações de sigilo previstas na lei ou aprovadas pelo plenário.
- f) Aprovar e alterar o seu regulamento interno.
- g) Constituir grupos de trabalho, fixando a missão, a composição, a representação, o modo de funcionamento e a duração dos mesmos.
- h) Elaborar, no fim de cada ano civil, um relatório sobre a sua atividade, a enviar aos órgãos de soberania e a divulgar no respetivo sítio na Internet.

### Órgãos do CNES

- a) Presidente: o primeiro-ministro, que preside, podendo

delegar no membro do governo responsável pela área da Economia Social.

- b) Plenário: é constituído por todos os membros do CNES (representantes dos governos das Regiões Autónomas, da Associação Nacional de Municípios, da Associação Nacional de Freguesias, oito representantes das organizações da Economia Social, cinco membros nomeados pelo membro do governo com a tutela da ES).
- c) Comissão executiva: presidida pelo membro do governo responsável pela área da Economia Social, e dela fazem parte pelo menos um elemento das cooperativas, das mutualidades, das associações e das fundações.
- d) Secretário executivo: o presidente da Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.

(Os elementos referidos nas alíneas a, c e d, integram também o plenário).

### CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

A CASES é uma cooperativa de interesse público que tem por objeto promover o fortalecimento e coesão do setor da Economia Social, aprofundando a cooperação entre o Estado e as organizações que o integram, tendo em vista estimular o seu potencial ao serviço da promoção do desenvolvimento socioeconómico do país.

A sua ação assenta em quatro eixos estratégicos:

1. Colocar a Economia Social na agenda política nacional através da promoção do reconhecimento legal e institucional do setor.
2. Reforçar a aliança entre o setor da Economia Social e o Estado através da revitalização de modelos de interação entre o Estado, a sociedade civil organizada e o mercado.
3. Desenvolver um conjunto de programas destinados a promover a criação de oportunidades para a modernização do setor da Economia Social.
4. Promover e apoiar o empreendedorismo social e estimular a capacidade empreendedora dos cidadãos e das organizações, visando o desenvolvimento sustentável.



## A ECONOMIA SOCIAL EM NÚMEROS

### Áreas de atividade

De acordo com os dados da Conta Satélite, divulgados em abril pelo INE e pela CASES (Cooperativa António Sérgio para a Economia Social), em 2010 existiam em Portugal 55 383 organizações a atuar no âmbito da Economia Social.

Cerca de 50% desenvolviam a sua atividade na área da cultura, desporto e recreio.

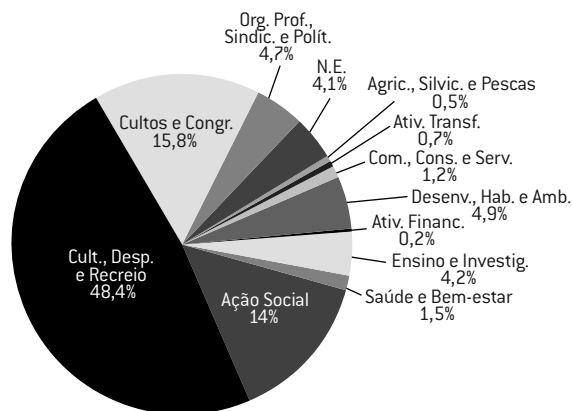
Os cultos e congregações e a ação social representavam 15,8% e 14%, respetivamente, e com percentagens inferiores a 5% encontravam-se as organizações no âmbito do desenvolvimento, habitação e ambiente [4,9%], as organizações profissionais, sindicais e políticas [4,7%] e as organizações de ensino e investigação [4,2%].

As atividades com menor representatividade em número estavam relacionadas com a saúde e bem-estar [1,5%], o comércio e serviços [1,2%], as atividades de transformação [0,7%], a agricultura, silvicultura e pescas [0,5%] e, por fim, as atividades financeiras [0,2%].

Cerca de metade [48,4%] das OES exerciam atividades na área da cultura, desporto e recreio

Em 2010 a Economia Social representou 2,8% do VAB (Valor Acrescentado Bruto) nacional, 4,7% do emprego total e 5,5% do emprego remunerado. As remunerações pagas pela Economia Social representaram 4,6% do total das remunerações, correspondendo a remuneração média neste setor a pouco mais de 4/5 da remuneração média no conjunto da economia.

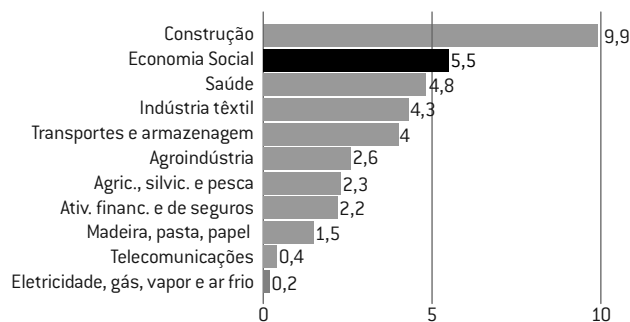
**Gráfico 6 – Entidades da ES, por atividade**



## Emprego

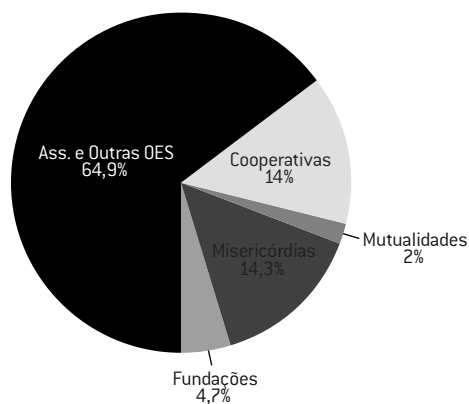
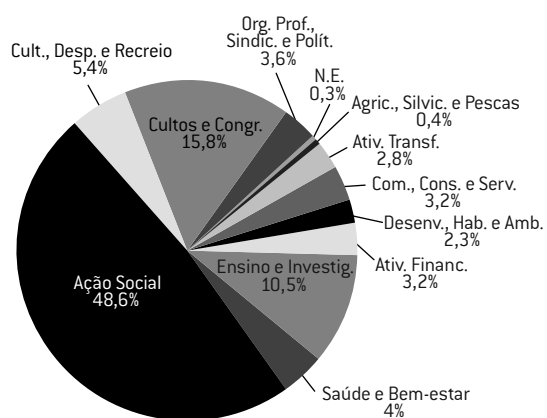
Em termos de emprego (Equivalente a Tempo Completo Remunerado) é possível observar uma hierarquização distinta das atividades relativamente ao que foi observado no número de unidades. Com efeito, 34,3% do emprego na Economia Social concentrava-se nos serviços de ação e solidariedade social. Seguiam-se as atividades de cultura, desporto e recreio [23,5%], cultos e congregações [9,7%] e ensino e investigação [9,6%].

**Gráfico 7 – Peso do emprego (ETC remunerado) da ES e de alguns ramos de atividade, na economia nacional**



Subdividindo o emprego (ETC remunerado) por grupos de entidades da Economia Social, observa-se que as associações e outras organizações da Economia Social representavam 64,9% do total, as misericórdias 14,4%, as cooperativas 14,1%, as fundações 4,7% e, finalmente, as mutualidades apenas 2%.

### Gráfico 8 e 9 – Emprego remunerado na ES (ETC)



Fonte: Conta Satélite da Economia Social

### ESTRUTURAS COOPERADORAS DA CASES

Assente numa parceria efetiva entre o Estado e as organizações representativas do setor da Economia Social e assumindo a forma jurídica de «cooperativa de interesse público», a CASES tem por objeto promover o fortalecimento do setor da Economia Social, aprofundando a cooperação entre o Estado e as organizações que o integram.

#### Cooperativas

CONFAGRI – Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal, CCRL  
 CONFECOOP – Confederação Cooperativa Portuguesa, CCRL

#### Mutualidades

UMP – União das Mutualidades Portuguesas

#### Misericórdias

UMP – União das Misericórdias Portuguesas

#### Associações

CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade  
 ANIMAR – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local

#### IPSS

#### CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade

NOTA FINAL: os dados estatísticos constantes desta Separata foram recolhidos na Conta Satélite da Economia Social e na Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES).

