



*Relatório de  
actividades*

*2003*

**PROTOCOLO COOPERAÇÃO IEFP/REAPN**

## ÍNDICE

Introdução .....	3
1-Acções de Sensibilização/Informação/Divulgação.....	5
1.1 Instrumentos de informação disponíveis .....	5
1.2 A estratégia de territorialização da REAPN, como veículo de Informação/Divulgação.....	6
1.3 –Publicação das Actas do Seminário:”Marketing Contra a Pobreza” .....	7
2 – Realização de workshops temáticos sobre as medidas do Mercado Social de Emprego e temas relacionados, para promoção e intercâmbio de experiências entre Entidades Promotoras e ONG’s.....	8
I Workshop .....	9
II Workshop.....	14
III Workshop .....	25
IV Workshop.....	33
V Workshop .....	43
VI Workshop .....	47
3 – Dinamização de Acções de Formação .....	58
Acção Formação Aveiro .....	61
Acção de Formação Beja.....	71
4 – Articulação com as Estruturas Centrais do IEFP.....	83
5 – Elaboração de uma Página da Internet sobre Economia Social e Terceiro Sector .....	84
6 – Dinamização de um Grupo de Trabalho sobre Economia Social.....	86
7 – Realização da I Mostra do Mercado Social de Emprego .....	88
8 – Realização de uma Mesa Redonda sobre Economia Social e MSE.....	98
8 – Recursos a utilizar para a prossecução dos objectivos do Plano de Acção.....	100
Conclusão .....	101

## **INTRODUÇÃO**

De acordo com a Clausula 2ª do Protocolo de Cooperação estabelecido entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e a Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal (REAPN), em 26 de Julho de 2000, este documento tem como principal objectivo a apresentação do trabalho desenvolvido ao longo do Ano 2003 e para complementar o relatório semestral apresentado em Julho referente às actividades do 1º semestre do ano.

Ao longo de três anos de estreita colaboração com as estruturas centrais e regionais do IEFP, a REAPN procurou assumir um papel importante na estratégia de promoção e divulgação das Medidas do Mercado Social de Emprego e na sensibilização para as problemáticas que o MSE procura combater: desemprego, pobreza e exclusão social.

O Plano de Acção de 2003, para além das acções de divulgação, de formação e de sensibilização para as problemáticas relativas ao Mercado Social de Emprego, consolidando este tipo de acções, pretendeu acrescentar uma componente inovadora, apostando na realização de eventos que possibilitassem a divulgação mais lata da informação, de forma a disponibilizar para o público em geral a sensibilização relativa às temáticas do Mercado Social de Emprego, através de duas realizações concretas – a Feira/Mostra do Nacional do Mercado Social de Emprego; e a elaboração e instalação de uma página na Internet, como canal de acesso a informação, mas também de discussão generalizada sobre o MSE.

No Ano 2003, houve a preocupação, por parte da REAPN, de gradualmente, transformar este Protocolo, não numa mera “correia de transmissão” de um Plano de Acção, mas também de o dotar de instrumentos capazes de reflectir e repensar as realidades envolventes. Neste sentido, durante este ano, a REAPN, promoveu a constituição de um Grupo de Trabalho sobre Economia Social e Terceiro Sector em Portugal, com o intuito de possibilitar a reflexão e a discussão, a um nível mais teórico e metodológico, por parte de instituições que desenvolvem colaborações regulares ao nível da formação e da informação no âmbito deste Protocolo. A intenção, era a constituição de uma plataforma de trabalho, no sentido de melhorar as estratégias e os desempenhos das organizações e entidades que promovem e trabalham no Mercado Social de Emprego.

Assim, em conformidade com o Plano de Acção para o Ano 2003 e com o Protocolo de Cooperação, este relatório apresenta um balanço das acções executadas, com a respectiva análise avaliativa de cada uma, durante o Ano 2003.

## RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

2003

### 1- Acções de Sensibilização / Informação / Divulgação

Um dos grandes objectivos fundacionais da REAPN é o estabelecimento e a dinamização de uma interacção entre instituições, grupos e pessoas que trabalham nas áreas da luta contra a pobreza e a exclusão social.

Assim, a sua colaboração na concepção de programas de acção e de políticas sociais, incentivando a promoção de acções inovadoras e apostando na informação através de todos os recursos disponíveis e ao seu alcance, está subjacente no Protocolo de Cooperação assinado em Junho de 2000, com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Um dos compromissos assumidos no âmbito deste Protocolo, foi exactamente a divulgação e promoção dos instrumentos/medidas no âmbito do Mercado Social de Emprego, em particular junto das entidades que representam o sector não governamental de solidariedade social com intervenção no domínio da luta contra a pobreza e exclusão social, é pois no domínio da Economia Social e do Terceiro Sector que este objectivo se concretiza, de forma a potencializar o acesso a essas medidas e incentivar o desenvolvimento de novos projectos.

#### 1.1 Instrumentos de Informação disponíveis

A componente de informação/divulgação é assim um instrumento fundamental de trabalho no âmbito deste Protocolo, a REAPN procura favorecer a intervenção das ONG's e a participação da sociedade civil, através dos diversos instrumentos que tem ao seu dispor, no sentido de aumentar a capacidade de mobilização das entidades envolvidas em torno da inclusão social pela via da promoção do emprego.

A REAPN tem através dos meios de informação disponíveis no seu Centro de Documentação e Informação, quer a Revista de Política Social "REDITEIA", quer o

boletim informativo “Flash Rede” (**Anexo 1**), meios de informação que utiliza regularmente, para promoção, divulgação e informação das medidas do MSE, bem como diversas iniciativas e projectos desenvolvidos por instituições associadas. Para além, da divulgação nos Boletins Informativos que são publicados pelos Núcleos Distritais da REAPN, a saber: os Núcleos de Aveiro, Beja, Coimbra, Évora, Lisboa e Faro, onde se faz referência a todas as realizações no âmbito deste Protocolo.

## **1.2 – A estratégia de territorialização da REAPN, como veículo de informação/divulgação.**

A nível regional/distrital a REAPN tem procurado sensibilizar as entidades que integram os Núcleos Distritais em funcionamento nos distritos de Aveiro, Braga, Coimbra, Évora, Lisboa, Porto, Faro, Beja, Setúbal, bem como os seus novos Núcleos, implementados no decorrer do ano, em Santarém, Guarda e Castelo Branco, para as diversas Medidas do MSE e problemáticas relacionadas. O objectivo é que os Núcleos Distritais inscrevam nos seus planos de actividades eventos e acções que visem a promoção dos programas e medidas enquadrados no âmbito do MSE, por forma a permitir um conhecimento mais aprofundado dos diferentes instrumentos, bem como dos beneficiários finais.

No caso do Núcleo de Castelo Branco, um dos de mais recente implementação, foram desenvolvidos contactos com a estrutura local do IEFP, no sentido de se realizar um workshop, evento que foi realizado em 25 de Novembro do corrente ano. Nos Núcleos de Santarém e da Guarda, previa-se o desenvolvimento de acções do mesmo género, sendo que as condições de funcionamento dos Núcleos não o permitiram, prevendo-se que no 1º semestre de 2004 sejam realizadas.

De salientar, o trabalho desempenhado por estas estruturas distritais da REAPN, no seu papel de divulgação e informação, só possível, pela proximidade às instituições no terreno e ao conhecimento que detêm em relação às especificidades de cada região. De facto, os Núcleos, pela situação que se encontram junto das instituições e dos técnicos, podem potenciar o acesso à informação; apoiar as organizações no estudo e elaboração de propostas e projectos ao nível das iniciativas de Economia Social; assim como, proceder ao diagnóstico das necessidades e recursos na procura de

soluções mais próximas dos problemas locais. Este será um contributo importante para a continuidade deste trabalho junto das populações e Entidades locais.

### **1.3 Publicação das Actas do Seminário “Marketing Contra a Pobreza”**

No conjunto das diversas acções de informação/divulgação, esta foi uma acção específica, uma vez que resulta de um evento em concreto: a realização em Dezembro de 2002, em Lisboa de um Seminário, que culminou a execução do Plano de Acção de 2002, sobre o tema: “Marketing Contra a Pobreza”, sendo talvez o momento de maior visibilidade nacional deste Protocolo, onde estiveram presentes representantes de variadas Entidade promotoras de Medidas do MSE, bem como diversos organismos oficiais com ligações directas e indirectas à Economia Social e ao Terceiro Sector, entidades académicas, diversos organismos de investigação na área da Pobreza e Exclusão Social, associações empresariais e representantes sindicais.

Ao inserir no Plano de Acção para o Ano de 2003 este evento, pelo inegável interesse científico e técnico das intervenções ao nível da Gestão Estratégica das ONG's e da abordagem aos problemas do Mercado Social de Emprego, a REAPN decidiu publicar em 2003 uma brochura com as comunicações proferidas, que pode servir de documento de trabalho a diversos organismos ligados a esta temática, nomeadamente ao Grupo de Trabalho sobre Economia Social e Terceiro Sector, também no âmbito deste Protocolo.

Durante o 1º semestre, foi realizada a transcrição de todo o material possível, algum do qual não se encontra em condições de ser transcrito pela deficiente gravação áudio de algumas intervenções, no entanto, e após uma apurada selecção e revisão das transcrições finalizou-se o documento de trabalho, que aguarda a publicação no 1º semestre de 2004, será ainda durante o ano de 2004 realizada a sua divulgação e distribuição.

## 2 – Realização de workshops temáticos sobre as Medidas do Mercado Social de Emprego e temas relacionados

Uma outra componente de intervenção da REAPN no âmbito do Protocolo, ainda no capítulo da informação/divulgação, prende-se com a dinamização de sessões temáticas /ou encontros de debate e reflexão com a participação das Entidades Promotoras das iniciativas do MSE. O plano de actividades de 2003 previa a realização de seis encontros, que tiveram lugar nos Distritos onde a REAPN possui um Núcleo Distrital e nas Regiões onde foram implementados novos Núcleos.

Durante o Ano de 2003 foram realizados seis Workshops temáticos, tal como estavam previstos no Plano de Acção :

◆ Um Workshop sobre a Medida: “Emprego Protegido – Valorização Pessoal e Profissional do Cidadão Deficiente”, no Centro de Bem Estar Social “A Canção” da APPACDM de Braga, no dia 27 de Fevereiro; **(Anexo 2)**

◆ Um Workshop sobre: “ Responsabilidade Social das Empresas. Contributos para a Coesão Social”, no auditório da Fundação para o Desenvolvimento da Zona Histórica do Porto, em 16 de Abril. **(Anexo 3)**

◆ Um Workshop sobre:” Mercado Social de Emprego – Constrangimentos e Potencialidades”, no centro de Artes e Espectáculos da Figueira da Foz, no dia 15 de Maio.**(Anexo 4)**

◆ Um workshop sobre: “ A Experiência do Mercado Social de Emprego em Portugal – Análise e Perspectiva”, no decorrer da I Mostra do Mercado Social de Emprego, que decorreu nos dias 26,27 e 28 de Setembro, em Évora. **(Anexo 5)**

◆ Um workshop sobre: “ Mercado Social de Emprego: Balanço e Futuro em Portugal”, no dia 25 de Novembro, nas instalações do Instituto Português da Juventude em Castelo Branco. **(Anexo 6)**

◆ Um workshop sobre: “Marketing Social”, no dia 3 de Dezembro, nas instalações da Casa da Oração de Santa Rafaela Maria, em Palmela (Setúbal). **(Anexo 7)**

**I Workshop: “Medida Emprego Protegido – Valorização Pessoal e Social do Cidadão Deficiente”**

**Braga, 27 de Fevereiro de 2003**

**Centro de Bem Estar Social “A Canção”, APPACDM de Braga**

**Sessão de Abertura**

A Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal (REAPN) no âmbito do Protocolo de Cooperação assinado com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), promoveu mais uma acção de sensibilização sobre as Medidas do Mercado Social de Emprego. A temática deste workshop, realizado em Braga, nas instalações da APPACDM, centrou-se na Medida “Emprego Protegido”, tendo em conta o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência e a especificidade e importância desta medida. Na Mesa da Sessão de Abertura estiveram presentes o Presidente da REAPN, Pe Agostinho Jardim Moreira, a Dr.<sup>a</sup> Filomena Bordalo, Presidente do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Braga, e o Dr. João Pereira da Silva, Director do Centro de Emprego de Braga, em representação do IEFP.

O Pe Jardim Moreira, começou por salientar o facto de em 2003 se comemorar o Ano Europeu da Pessoa com Deficiência, e fazendo uma reflexão sobre este facto destacou a questão cultural subjacente à problemática da deficiência: somos “herdeiros” de uma cultura de raiz judaico-cristã, que percebe o deficiente como alguém que possui um “mal”, resultante de um “pecado”. Ainda hoje mantemos essa cultura, que continua a ver no deficiente um cidadão de segunda classe, uma pessoa “menos hábil”, contribuindo assim, para uma auto-percepção igualmente negativa, ao ponto das pessoas deficientes e suas famílias encobrirem a sua própria condição.

Não somos, assim ainda hoje, capazes de reconhecer os direitos da pessoa humana. Apesar da legislação consagrar todos os direitos e garantias da pessoa com deficiência, na esmagadora maioria dos casos ela não se cumpre - nas questões do emprego, do ensino, das acessibilidades e noutros aspectos sociais. A consciência da sociedade civil tem de ser assumida a partir do princípio da participação, do “empowerment”, da participação efectiva da população excluída - neste caso da população deficiente - na definição das medidas e das políticas sociais a aplicar. É necessário criar uma “nova democracia”.

Uma das formas de activar essa participação dos cidadãos, poderá passar pela promoção do Marketing Social, como forma de defesa da dignidade de cada ser

humano. Não basta atribuir subsídios, os técnicos, as famílias, os voluntários também devem ser ouvidos. O Ano Europeu da Pessoa com Deficiência, deve ser um momento de defesa dos Direitos dos Deficientes, é necessário ajudar a mudar as políticas, porque elas só fazem sentido, se servirem para servir os cidadãos.

A Dr<sup>a</sup> Filomena Bordalo começou por referir que o deficiente não é um cidadão menor, por direito e por princípio. A sociedade tem a obrigação de trabalhar para melhorar a condição destes cidadãos. A legislação que possuímos é motivo de orgulho para o país, se bem que, não temos capacidade para concretizar o que está consagrado na Lei. Considerou que existe assim um “deficit legislativo”. A Deficiência não é tanto uma questão de recursos materiais, mas mais uma questão de consciência, sendo essa a razão por que é tão difícil trabalhar com estes assuntos. O Ano Europeu é uma excelente oportunidade para uma definição de políticas e de princípios, bem como de medidas de alteração legislativa, de promoção de representações positivas de cidadão deficiente e de divulgação de “boas práticas”. Finalmente, salientou o papel das famílias e das associações para que se processe a realização pessoal e profissional do cidadão deficiente.

Por último, o Dr. João Pereira da Silva em representação do IEFP de Braga, destacou a realização deste evento no quadro das medidas do Mercado Social de Emprego, e do Plano Nacional de Emprego que contempla os Programas de Reabilitação Profissional, destacando o papel quer do Estado, quer da sociedade civil na promoção pessoal e profissional do cidadão deficiente.

### **Comunicações:” A problemática da deficiência em contextos sócio-laborais”**

O Dr. Machado Alves, Chefe de Divisão do Emprego da Delegação Regional do Norte do IEFP, referiu os diferentes apoios e Medidas que o IEFP disponibiliza actualmente para as pessoas com deficiência, depois de ter apresentado uma perspectiva histórica sobre os mesmos.

Considerou, que no actual contexto nacional de crescimento do desemprego, os deficientes são as pessoas mais afectadas, contudo, salientou o esforço do IEFP na integração profissional dos deficientes. Desde 1972 -ano em que foi criada a primeira estrutura de apoio a esta problemática, em grande parte no contexto dos deficientes resultantes da Guerra Colonial - estrutura essa que emergiu de um núcleo de instituições de apoio à deficiência, já com algum trabalho realizado.

Num segundo momento, a partir dos anos 80, surgiram as primeiras Cercis e outras estruturas de apoio à integração social e profissional da Pessoa com Deficiência, num

terceiro momento foi determinante a canalização de fundos comunitários nesta área, sendo, por último de assinalar a introdução de novas tecnologias, nomeadamente a possibilidade dada pelo tele-trabalho, pelas ajudas técnicas e pela integração profissional, que constitui, na opinião do Dr. Machado Alves, o quarto momento.

De salientar que toda esta estrutura foi sempre construída com base na diferenciação entre deficiência adquirida e deficiência congénita, os últimos números apontam para o facto de a deficiência adquirida ter aumentado, em grande parte relacionada com os acidentes de trabalho e de viação.

Por outro lado, a deficiência do tipo congénita tende a diminuir, em grande parte pelos progressos da Medicina, contudo, a maioria das instituições não está preparada para responder ao tipo de deficiência adquirida, as respostas existentes foram sobretudo construídas para responder às necessidades impostas pela deficiência congénita. Os Fundos Comunitários foram, e são uma excelente oportunidade para a renovação das instituições, no entanto, o “horizonte” de 2006 está relativamente próximo e as organizações não podem perder esta oportunidade.

Por último, o Dr. Machado Alves fez referência ao Programa Constelação, que beneficia de apoios comunitários, e se divide em três fases: uma primeira fase como medida de preparação pré-profissional (com pouca expressão), numa segunda fase como medida de Formação e Orientação Profissional, e finalmente, numa terceira fase como Formação Profissional, através dos Centros de Emprego do IEFP, dos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada (caso do Centro da Vilarinha, no Porto), e por último as Cercis. Tudo isto no que diz respeito a Preparação e Formação Profissional. No que diz respeito à colocação no mercado de trabalho, o IEFP atribui um subsídio de compensação à empresa pela eventual menor produtividade, apoia a contratação destes formandos e ainda apoia a eliminação de barreiras arquitectónicas, bem como a adaptação dos postos de trabalho.

Em relação ao Emprego Protegido, existe uma necessidade premente, segundo o Dr. Machado Alves, de rever a legislação existente. A implementação da Medida Emprego Protegido não tem constituído, ao longo dos anos, uma tarefa fácil, tem sido aplicada em duas vertentes: através dos Centros de Emprego Protegido, e através dos Enclaves.

O orador seguinte, Dr. Mário Pereira, em representação da FORMEM – Federação Portuguesa dos Centros de Formação Profissional e Emprego para as Pessoas com Deficiência, considerou a Medida Emprego Protegido como inadequada, na opinião da FORMEM.

Referiu a importância de se dar oportunidade às pessoas com deficiência para poderem escolher o emprego que desejam e podem ter; de lhes dar liberdade para mudar de emprego sem que se acarrete perdas de direitos. O direito de decidirem sobre o seu emprego, é uma questão de direito fundamental que assiste a qualquer cidadão, o deficiente não pode ser exceção. É urgente dar apoios suficientes e necessários à realização da pessoa com deficiência que permitam compensar as suas incapacidades, é um direito que assiste à pessoa com deficiência e não ao empregador. As entidades que apoiam as pessoas com deficiência devem tornar-se mediadoras, ou seja construir “pontes”, que permitam a realização da pessoa. O apoio deve ser entendido como “apoio bengala”, que não diz qual o caminho, mas ajuda a descobrir o caminho adequado.

O Dr. Belarmino Costa da Cercifaf, foi o orador que se seguiu, destacando a questão da operacionalização do mercado de trabalho na problemática da deficiência.

Após expor a situação da Cercifaf, relativamente aos Enclaves, questionou sobre a longevidade de uma empresa deste tipo, tendo em conta a facilidade de falências reais, é necessário procurar soluções no “campo” das medidas propostas, como exemplo citou a Cercifaf como uma instituição que aposta na integração no chamado mercado de trabalho normal.

Com que competências se podem dotar as Pessoas com Deficiência, à partida para o mercado de trabalho? Tendo em conta que o emprego é a chave de muitas soluções, a integração social é também feita pela via económica.

É necessário dotar as pessoas e neste caso as Pessoas com Deficiência, de Formação Profissional e Pessoal (neste último caso, existem estudos que provam que as dificuldades de integração não surgem por dificuldades profissionais, mas por fragilidades pessoais), como tal é fundamental fazer “crescer” as pessoas. A possibilidade de formar em contextos de trabalho poderia ser a chave para a integração, com o contributo do marketing social, poder-se-ia “vender o produto”, persuadindo o cliente e dar-lhe o apoio necessário.

O grande problema consiste em como dar sustentabilidade ao emprego, em primeiro lugar, seria importante estudar os impactos no mercado de emprego destas medidas. Por outro lado, como se pode garantir os apoios, os direitos das pessoas e a sua participação? Toda a nossa experiência está pouco construída para ajudar as pessoas, no sentido de “fazer com elas” e não “fazer por elas”, é cada vez mais necessário trabalhar em equipa e usar todos os contactos possíveis no círculo das nossas relações, de forma a poder suprimir o problema da integração sócio-profissional.

Será talvez, necessário uma “engenharia de programas”, no sentido de encontrar soluções: adaptar horários, adaptar todas as situações relativas ao trabalho às possibilidades das Pessoas com Deficiência.

O último orador da Mesa foi o Dr. Félix Ribeiro, Presidente da APPACDM de Braga, que assinalou as dificuldades na empregabilidade das pessoas com deficiência, à que não é alheia também a actual crise no mundo laboral. Referiu que provavelmente as dificuldades de inserção deste público-alvo no mercado de trabalho prendem-se com a questão da educação e da sensibilização dos empregadores.

## **Conclusões**

No Ano Europeu da Pessoa com Deficiência, depois de reflectirem e debaterem algumas “ideias-força”, os participantes no *workshop* sobre a medida “Emprego Protegido”, realizado em Braga, nas instalações da APPACDM em 27 de Fevereiro de 2003, consideraram que:

1. Nos últimos anos tem havido uma mudança saudável de atitudes quanto ao modo de se entender a deficiência;
2. Apesar das mudanças assinaladas, urge despertar a consciência da sociedade civil no sentido de compreender e aceitar que a pessoa com deficiência não é um cidadão menor;
3. É muito importante aproveitar a efeméride para atingir o objectivo indicado;
4. Urge reduzir as limitações à realização pessoal, familiar, social e profissional da pessoa com deficiência;
5. Os apoios conseguidos na área da deficiência devem ter sempre como referência as pessoas com deficiência sem prejuízo de apoios às empresas que favorecem a sua empregabilidade;
6. É necessário promover e incentivar métodos de participação democrática e não recuar propor uma nova cultura aberta ao acolhimento inovador e respeitador da pessoa com deficiência;
7. É prioritário desenvolver uma representação positiva da pessoa com deficiência;
8. Não deve descurar-se a valorização pessoal e profissional da pessoa com deficiência;
9. É a ocasião do poder político rever a actual legislação referente à deficiência e colmatar algumas lacunas que se têm detectado;

10. As ONG's que trabalham na área da deficiência devem entender-se como mediadoras e facilitadoras da empregabilidade das pessoas com deficiência que acolhem e formam, e nunca substituírem-se às próprias pessoas e ao direito que lhes assiste de poderem escolher o emprego que desejam e podem ocupar;
11. As ONG's acima referidas devem tomar consciência por esforçar-se em desenvolver ao máximo as competências de pessoas com deficiência e tentar compreender os contextos sócio-culturais e económicos em que laboram.

**II Workshop: “Responsabilidade Social das Empresas. Contributos para a Coesão Social”**

**Porto, 16 de Abril de 2003**

**Auditório da Fundação para o Desenvolvimento da Zona Histórica do Porto**

### **Sessão de Abertura**

Na Mesa de Abertura do workshop sobre a Responsabilidade Social das Empresas promovido pela REAPN no âmbito do Protocolo de Cooperação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), estiveram presentes o Presidente da REAPN, Pe Agostinho Jardim Moreira, o Director do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social do Porto, Dr. Rui Pedroto e em representação do IEFP o Eng<sup>o</sup> Domingos Fernandes, Vice – Director da Delegação Regional do Norte.

O Pe Agostinho Jardim Moreira começou por realçar a necessidade de criar políticas para promover a Responsabilidade Social das Empresas, como mais uma forma para combater a pobreza e prevenir a exclusão social.

Segundo o Pe. Jardim Moreira, vivemos actualmente num contexto de economia débil, assente num modelo de fraco desenvolvimento económico e de fraca qualidade produtiva, a formação profissional deverá ser a grande aposta para o despoletar de uma economia mais saudável, que possa também contribuir para combater a exclusão social.

Um dos exemplos a ter em conta neste contexto, será o correcto aproveitamento de iniciativas como o Ano Europeu da Pessoa com Deficiência, ajudando a promover medidas que possibilitem a integração de pessoas portadoras de deficiência nas empresas e como tal, reformulando mentalidades. Outros dos imperativos é a criação de emprego estável, despertar nas empresas e nos empresários a responsabilidade

social como um contributo importante para o combate a situações em que cerca de dois milhões de portugueses vivem, ou seja, abaixo do limiar da pobreza.

O Dr. Rui Pedroto salientou a transversalidade do conceito, a responsabilidade social das empresas não é um tema exclusivamente social é também económico, político e que envolve questões de natureza diversa e deverá ser analisado num contexto mais alargado.

As empresas são um elemento vital em qualquer tipo de economia, quer numa economia de mercado, quer em economias de carácter planificado, são um elemento gerador de riqueza, mas a própria actividade económica das empresas já deveria conter em si mesmo a responsabilidade social. Este tipo de preocupação surgiu nos anos 60 com a introdução de preocupações ambientais e de consumo nos negócios das empresas, se o “núcleo duro” destas era o económico, a partir desta altura começaram a surgir preocupações com o seu contributo ao nível social e ambiental, as empresas não são as entidades anónimas em que os trabalhadores são vistos apenas como máquinas, devem desempenhar funções mais vastas no contexto social.

Após a chamada crise do Estado Providência, iniciada nos anos 70, e com os ciclos económicos a oscilarem a Declaração da Cimeira de Lisboa em 2000 colocou o desafio de transformar a Europa na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social. As empresas começam a perceber que não basta ter crescimento económico, é também necessário ter preocupações ambientais e sociais, mesmo tendo em conta razões utilitaristas, as empresas percebem que quanto melhor tratarem o factor humano mais atractivas se tornam aos olhos dos consumidores, inclusive alguns investidores no seu papel de consumidores, começam a falar em “fundos de investimento éticos”, considerando factores de investimento se esta respeitar os trabalhadores, os consumidores, o ambiente e os direitos humanos.

Trata-se acima de tudo, na opinião do Dr. Rui Pedroto, de escolher o modelo social e esta escolha determina em grande parte que tipo de empresas é que queremos. O crescimento económico é fundamental para gerar riqueza, mas não pode ser obtido a qualquer custo, tal como a sociedade, as empresas devem ser feitas para o homem e não no sentido contrário.

A crise moral é também uma crise de identidade e de autonomia individual, como o demonstra a perda da apetência pelo risco, verdadeiro motor do espírito empresarial, promovendo atitudes “facilitistas” de quem espera tudo do Estado. A renovação social deverá ser feita sobre três modelos que se complementam: um modelo humanista,

para o homem, um modelo ético para as empresas, onde se deve inserir necessariamente o conceito de Responsabilidade Social das Empresas, e o modelo cooperativo, no sentido em que deve ser a cooperação e não a conflitualidade social que deve imperar socialmente.

O Eng<sup>o</sup> Domingos Fernandes do IEFP, salientou o facto de ser esta instituição a quem passam menos despercebidos determinados fenómenos que tem o seu âmbito na Responsabilidade Social das Empresas, nomeadamente as questões ligadas à deslocalização das empresas, a subida das taxas de desemprego e a formação profissional qualificada e ao longo da vida. As preocupações do IEFP passam pelas apostas que a Responsabilidade Social das Empresas preconiza: a formação profissional, a competitividade das empresas nos diversos mercados, na formação de Recursos Humanos adequados e até a formação de empreendedores, mesmos os próprios empresários deveriam procurar formação profissional sem a qual não terão capacidade de competição num mercado cada vez mais exigente. No entanto, fez notar que a crise do empreendedorismo é bem patente nos próprios números do IEFP, são muito poucos aqueles que recorrem a ajudas no sentido da criação de pequenas empresas ou na criação do próprio emprego, denotando falta de confiança no factor risco e pouco espírito empreendedor.

### **Painel: “ A responsabilidade Social das Empresas: Experiências e boas práticas”**

Este constituiu o motivo fundamental deste workshop, onde se pretendia discutir o conceito de Responsabilidade Social das Empresas, bem como algumas experiências que demonstrassem práticas empresariais consideradas exemplares a estes níveis.

A Mesa era constituída pelo Dr. Augusto Canedo, Secretário-Geral da Associação Comercial do Porto, pelo Dr. Gonçalo Torres Pernas, da Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas, organismo responsável pela divulgação, informação e sensibilização do conceito e da promoção de “boas práticas” em Portugal, pelo Dr. Jerónimo de Sousa, do Centro de Reabilitação Profissional de Vila Nova de Gaia, organismo que possui um Protocolo com a empresa IBM que visa a integração sócio-profissional de pessoas portadoras de deficiência e pelo Dr. Pedro Santos da Nersant - Núcleo Empresarial de Santarém, entidade responsável pela gestão de um Fundo de Capital Local com Finalidade Social. O debate e conclusões ficaram a cargo da Dr.<sup>a</sup> Joana Amorim, jornalista do jornal “Público”, secção de Economia.

O Dr. Augusto Canedo começou por considerar que o mundo contemporâneo apresenta-se extremamente complexo e é nesta complexidade que se pode inserir a Responsabilidade Social das Empresas. A empresa é a célula da comunidade, no quadro da União Europeia a R.S.E. é um instrumento fundamental na construção da Europa, como o prova a publicação do Livro Verde para a R.S.E., esta é uma preocupação que se tem vindo a afirmar nas empresas europeias: ao nível das questões ambientais, das questões dos direitos dos trabalhadores, dos direitos dos consumidores, como parte de uma cultura empresarial promotora da qualidade social e ambiental. A Responsabilidade Social das Empresas tem sido integrada pelas normas e pela legislação, assim como através da formação profissional.

Na opinião do Dr. Augusto Canedo, as multinacionais foram as empresas pioneiras na promoção da R.S.E., nomeadamente através da adopção dos códigos de conduta, e de rótulos sociais, mas esta deve ser alargada a todo o leque de empresas, nomeadamente através dos movimentos associativos das P.M.E.

A gestão da mudança, a existência de mecanismos abertos de participação dos trabalhadores, as preocupações ambientais nomeadamente através da ecoeficiência, a redução dos custos e a aplicação responsável ao nível social e ambiental das tecnologias, são as grandes apostas da R.S.E. na sua dimensão interna e externa.

O segundo orador do painel, o Dr. Gonçalo Pernas, começou por referir a intenção voluntária da R.S.E., na sua opinião, esta deve ser a principal característica para além das preocupações sociais e ambientais, é fundamental que a R.S.E. seja uma intenção voluntária por parte das empresas.

A R.S.E. pode-se caracterizar por aquilo que é conhecido pela teoria dos 3 P's.: O primeiro do Lucro (Profit), antes de mais, para haver R.S.E. é necessário haver lucro, que as empresas gerem riqueza. O segundo P de Planeta que significa a preocupação ambiental. Finalmente o P de Pessoas, que significa a preocupação social das empresas.

A R.S.E. será inevitável pela dinamização do tecido social, os consumidores adquirem aqui uma importância fundamental ao tornarem-se mais exigentes e “pedindo contas” às empresas sobre as condições de produção dos seus produtos e serviços.

A R.S.E. remonta até aos anos 20, podemos referenciar o Presidente de uma grande multinacional norte-americana que referia que o papel da empresa não é apenas de criar riqueza é necessário olhar para a motivação dos trabalhadores, uma vez que pessoas motivadas trabalham melhor.

A R.S.E. significa negócios responsáveis por parte das empresas, e está inteiramente ligado ao conceito de cidadania empresarial, mais participativo nos Estados Unidos do

que na Europa, onde aparece mais recentemente, com forte incidência na sua vertente interna, mais ligada aos direitos dos trabalhadores e à sua motivação, do que na sua vertente externa, ligada à promoção do mecenato, das parcerias locais e das preocupações ambientais. Em Portugal o conceito surge de “reboque” com os restantes parceiros europeus, com um maior pendor na dimensão externa da R.S.E. e com uma componente, na opinião do Dr. Gonçalo Pernas, de *show-off*, não como uma opção estratégica, mas como uma atitude meramente casual, ou seja com o aproveitamento do conceito para fins de marketing comercial.

Assim, a grande questão da R.S.E. centra-se nos consumidores, no ano 2000 foi publicado um estudo a nível europeu, com algumas conclusões interessantes sobre o ponto de vista da R.S.E., as atitudes dos consumidores revelam que cerca de 71 % dos europeus estão sensibilizados para as questões ambientais e sociais das empresas e 64 % consideram que estas práticas são quase exclusivas das grandes empresas, no entanto as práticas de R.S.E. estão cada vez mais disseminadas nas pequenas e médias empresas, embora com menor visibilidade na comunicação social e com um marketing de divulgação com menor impacto, muitas das práticas das multinacionais são meramente casuais e resultam de puras opções de marketing comercial, é exactamente nas P.M.E. que se encontram os melhores exemplos, incluindo em Portugal.

Algumas dessas práticas exemplares em P.M.E. passam pela certificação em R.S.E. e pela adopção de práticas de Comércio Justo, a R.S.E. em Portugal é como já se tinha referido atrás, em muitos casos meramente casual e por vezes oportunista.

A R.S.E. é um conceito em permanente evolução, o papel da U.E. tornou a R.S.E. irreversível e inevitável, no entanto, o papel que a formação de empresários e empreendedores ao nível das pós-graduações universitárias e de uma forma transversal, não abarcando apenas uma formação específica sobre a R.S.E., torna-se fundamental para a sustentação e fundamentação teórica do conceito.

O Dr. Gonçalo Pernas, realçou o facto de se realizar em Portugal, durante o corrente ano um Seminário de sensibilização sobre A Responsabilidade Social das Empresas, onde estarão representadas associações patronais, sindicais e ONG's, destacando o lançamento de uma campanha de sensibilização sobre a R.S.E. para 5000 empresas europeias. Outra das preocupações deste evento será a discussão de um documento sobre o vocabulário mais adequado para um diálogo entre as empresas e as ONG's, no sentido de criar uma linguagem que sirva de código para ambas as partes em plataformas de entendimento.

Finalmente, para além do conceito, o Dr. Gonçalo Pernas, explicitou genericamente a função da Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas (APRSE), organismo da qual é Director Executivo, e que foi pioneiro na divulgação e promoção do conceito em Portugal.

A APRSE foi sensibilizando o tecido empresarial para o facto de a R.S.E. ser para as empresas um retorno ao investimento, não como um custo, mas como algo que se tornará estritamente necessário para as empresas do ponto de vista interno e logicamente na motivação dos próprios trabalhadores, conceito que se estende ao respeito pelos direitos e garantias dos mesmos, através da aplicação de políticas correctas de gestão de recursos humanos, de regras de segurança e higiene no trabalho, para além de uma boa gestão de recursos naturais e ambientais. Por outro lado, na sua aplicação externa a R.S.E. é mais visível ao nível do apoio ao desenvolvimento local e regional, à promoção da ética empresarial com parceiros, fornecedores e consumidores e ao apoio claro e inequívoco à promoção dos Direitos Humanos.

A grande preocupação da APRSE para além da promoção, divulgação e sensibilização para estas práticas, dar visibilidade a casos específicos, que sirvam de exemplo, como áreas de importância fundamental para as empresas, através da criação de certificações sociais das empresas, da criação de rótulos sociais, e sobretudo como a prática da R.S.E. como um retorno do investimento empresarial.

O Dr. Jerónimo de Sousa, apresentou um programa que resultou de um Protocolo entre a empresa IBM e o Centro de Reabilitação Profissional de Gaia intitulado Sistema de Apoio ao Emprego (Employment Board System), que consistiu na promoção das Tecnologias de Informação como forma de combate à exclusão social através da aprendizagem tecnológica e da aplicação de conceitos como: a Literacia Tecnológica, a Info-alfabetização e a Info-inclusão.

O Programa parte do princípio de que as Tecnologias de informação (TI) revelam-se uma ferramenta fundamental no desenvolvimento da competitividade individual, na promoção da inclusão social e na prevenção da exclusão, por outro lado proporcionam o Emprego, como condição fundamental do sucesso.

O Projecto consiste na aplicação das TI como instrumentos de prevenção para a info-exclusão e o desfavorecimento, assegurando a igualdade de oportunidades, promovendo os Direitos Humanos e funcionando como um instrumento fundamental de coesão social. Os objectivos mais específicos visam a disponibilização e o apoio a pessoas em situação de desfavorecimento face ao Emprego através de um sistema que se pretendia auto-manipulável, aberto e flexível e territorialmente disseminado.

Para tal revelava-se fundamental a procura de uma parceria de trabalho em rede entre as instituições intervenientes localmente no apoio ao emprego, por outro lado, pretendia-se demonstrar a importância estratégica das TI na promoção da integração social e no combate à exclusão, bem como a experimentação de formatos alternativos aos modelos existentes na prestação de serviços de apoio ao emprego, mais orientados para a satisfação do cliente e para a rentabilização dos recursos existentes. Procurou-se fundamentalmente desenvolver uma parceria estratégica entre actores sociais locais: O CRPG, O Centro de Emprego do IEFP de V. N. Gaia, a Câmara Municipal e o Projecto do Centro Histórico de Gaia, visando a (re)integração profissional de grupos sociais desfavorecidos.

O sistema visava a criação de dois tipos de estruturas que funcionariam em rede: os Quiosques Informáticos e o Café Virtual, que por sua vez, proporcionariam três tipos de apoios: A Avaliação/Orientação Profissional; A Formação Profissional e a Colocação Profissional.

A Avaliação Profissional através de duas vertentes: a auto-avaliação, na definição de competências, barreiras profissionais e das necessidades de formação, e a informação através da apresentação das Instituições e da apresentação das diversas profissões. A Formação Profissional pela definição das oportunidades e pelo enquadramento normativo e a Colocação Profissional também por um sistema de auto-avaliação: a procura de entrevistas, de contactos telefónicos, candidaturas, curriculum vitae e a promoção de informação: bolsa de emprego, serviços e apoios ao emprego e consultoria ergonómica.

Pretendia-se assim nesta parceria, considerada como uma boa prática empresarial demonstrativa da R.S.E. que o sistema beneficie quer os utilizadores através da construção de um sistema aberto e flexível, que proporcione em qualquer momento e em qualquer lugar o acesso a um centro de emprego, por outro lado, que as instituições acessem a um crescimento da prestação de serviços.

A outra entidade escolhida para divulgar o conceito foi a Nersant, representada pelo Dr. Pedro Félix, que divulgou o Fundo de Capital Local com Finalidade Social, apresentado por esta organização empresarial à DG V no âmbito do Art. 6º do Fundo Social Europeu. Este projecto foi apresentado em Outubro de 1998 e aprovado em Setembro de 1999, iniciando-se os programas em Outubro de 1999, terminando em Fevereiro de 2002, encerrando o Fundo definitivamente em Setembro de 2002.

Um fundo de capital local com finalidade social, é uma organização intermédia que opera no plano regional ou local e que apoia as pessoas decididas a unir esforços com vista a realizar micro-projectos no domínio do emprego e da coesão social.

A pertinência do projecto da Nersant deriva dos diversos indicadores regionais preocupantes: elevado índice de desemprego feminino, elevada taxa de desemprego geral, baixo grau de escolaridade, predominância de desemprego estrutural, elevada taxa de analfabetismo e baixo nível de qualificação dos activos.

Os objectivos perseguidos: o desenvolvimento do conceito de cidadania, proporcionar aos indivíduos desempregados ou em situação de exclusão social um apoio financeiro atempado de forma a promover a sua inserção social, tornar menos burocrático o processo de concessão de apoios, ajudar a todos os níveis os promotores na função de empreendedores.

Os resultados esperados nesta parceria seriam: dar um contributo para a evolução das mentalidades, dinamizar iniciativas no âmbito da Economia Social como ponto de partida para uma série de medidas inovadoras, proporcionar factores de mobilização do emprego e de emergência das iniciativas locais numa perspectiva de inserção social, contrariar o individualismo e o isolamento de modo a reforçar a coesão social, reforçar os laços sociais entre parceiros públicos e privados, constituir uma rede de entreajuda e oferecer outras alternativas relativamente à economia de mercado.

Os parceiros incluídos eram de três tipos: institucionais, tais como Governo Civil de Santarém, IEFP, Segurança Social, CCRLVT, Câmaras Municipais; parceiros privados como O Banco Espírito Santo e empresas; e parceiros associativos como Agências de Desenvolvimento, Associações de Municípios e a Santa Casa da Misericórdia de Santarém, oriundos de uma área geográfica que incluía Santarém, Benavente, Cartaxo, Chamusca, Abrantes e Torres Novas.

O funcionamento desta estrutura incluía uma Comissão de Análise de candidaturas e concessão de incentivos, cujas funções foram a análise e aprovação dos regulamentos propostos, definiu os critérios de selecção, analisou os projectos e pareceres emitidos, aprovou o montante financeiro a conceder e a figura de tutor.

A gestão mais operacional foi confiada a uma Estrutura Intermédia localizada na Nersant e cujas funções incluíram: uma campanha de divulgação e informação da acção, a primeira análise dos projectos e dos dossiers financeiros e a colocação em prática de um “Quadro de orientação”. Por sua vez a Estrutura Local era representada por um técnico em cada um dos pólos e teve como funções principais: a detecção de potenciais projectos, a informação e acompanhamento dos promotores, o acompanhamento à criação de micro – projectos, o apoio à elaboração das candidaturas e os pedidos de financiamento.

Os resultados, em termos gerais podem ser avaliados nos quadros seguintes:

Nº de pedidos de informação ----- 712

Nº de processos apresentados para apreciação --- 132

Nº de propostas admitidas para pré-selecção ----- 126

Nº processos apreciados ----- 122

Destes, 89 micro-projectos foram objecto de concessão de subvenções e houve 9 desistências.

Atendendo à distribuição geográfica:

Abrantes ----- 7 – 7,8%

Benavente----- 19 – 21,3%

Cartaxo ----- 7 -- 7,8%

Chamusca ----- 6 -- 6,7%

Santarém ----- 21-- 23,5%

Torres Novas ---- 29 – 32,5%

Foram criadas 89 empresas e 116 postos de trabalho.

Sendo que, se analisarmos os micro-projectos criados verificamos que 90% são empresas em nome individual, 7% sociedades por quotas e outros 7% sociedades unipessoais, sendo que 45% são empresas destinadas a prestar serviços, 43% de comércio, 6% de artesanato e outros 6% de restauração. Em número de postos de trabalho criados 69 projectos criaram o seu próprio posto de trabalho (77,6%), 15 projectos criaram 2 postos de trabalho (16,9%), com 3 postos de trabalho apenas 3 projectos, e com 4 postos de trabalho apenas 2 projectos, respectivamente 3,3% e 2,2%.

O Total investido foi de 748.672 € sendo que o máximo por promotor só poderia ser de 10.000 €.

Se analisarmos os dados acerca das pessoas que promoveram estes micro-projectos verificamos que 39% são homens e 61% mulheres, as faixas etárias que predominam são as dos 40 aos 49 anos, com 30% dos casos, 30-39 com 25%, e a dos 20-29 com 28%, a faixa dos 50-59 representa apenas 14% dos casos. Em termos de habilitações literárias, 34% dos promotores possuem o 4º ano de escolaridade, 31% o 9º ano, 23% o 12º ano e 7% uma Licenciatura. Em termos de situação perante o emprego antes da aplicação deste projecto, 44% encontravam-se em situação de desemprego, 34% eram Desempregados de Longa Duração, 8% eram beneficiários do RMG e 2,5% tinham emprego precário.

Em termos de resultados de inserção sócio-profissional dos beneficiários, a Nersant considera que a satisfação destes com a sua participação na iniciativa resulta essencialmente das possibilidades de obtenção de um apoio financeiro rápido e ajustado às suas necessidades, bem como o usufruto de um apoio personalizado e adaptado às características de cada um sem obstáculos ou burocracia, para além da partilha de experiências no âmbito da iniciativa.

Para além disso, os resultados do projecto demonstraram que existiu uma efectiva melhoria das condições de vida e de inserção sócio profissional, assim como da auto-estima, da motivação pessoal e da confiança em si próprio. Ao nível das “barreiras”: o ultrapassar dos problemas derivados de incapacidades físicas, de situações económicas precárias e da melhoria das competências pessoais e profissionais.

Os impactos indirectos foram essencialmente sentidos na dinamização sócio-económica do Distrito de Santarém, bem como na mudança de mentalidades ao nível da sociedade civil do Distrito, nomeadamente no acreditar na capacidade de criação e de inserção sócio-profissional de determinados grupos-alvo (DLD, beneficiários do RMG e outros). Outro dos contributos mais indirectos foram a renovação e dinamização local com o estabelecimento de novos serviços e comércios e a melhoria da imagem local e dos seus produtos.

Sobre o ponto de vista dos impactos detectados nas capacidades técnicas das entidades participantes, a Nersant refere: a melhoria dos conhecimentos relativos aos públicos alvo, o incentivo às práticas de cooperação por partes dessas entidades e o conhecimento de novas realidades sociais.

A título de conclusão a Nersant considera como pontos mais fortes neste Fundo de Capital Local com Finalidade Social aplicado na região de Santarém: a organização de uma estrutura operacional mais descentralizada, a participação activa de todos os agentes envolvidos, a disponibilização de verbas e o apoio adaptado e personalizado e a participação do mundo empresarial neste projecto.

## **Conclusões**

As conclusões deste workshop estiveram a cargo da Dr.<sup>a</sup> Joana Amorim, jornalista do “Público”, secção de Economia:

- O conceito de Responsabilidade Social das Empresas implica uma adesão - para já voluntária - por parte das empresas, como um compromisso ético de forma a contribuir para a protecção ambiental e social – dimensão interna das

empresas, implicando os seus próprios trabalhadores e sobre uma vertente externa mais virada para os consumidores, fornecedores e locais de implementação territorial.

- A Responsabilidade Social das Empresas, terá o seu maior impacto ao nível dos consumidores, sendo de prever que este conceito tenderá a ser visto como um investimento estratégico por parte das empresas e não como um custo.
- Muitas das acções, particularmente em Portugal, que se podem imputar ao conceito de Responsabilidade Social das Empresas não passam de meras intenções de marketing comercial de forma a se obterem mais valias imediatas e sem acções continuadas.
- A Declaração da Cimeira de Lisboa em 2000, foi o grande ponto de partida para implicar todos os parceiros sociais no sentido de se fazer um esforço para o cumprimento dos seus objectivos.
- Muito destes pressupostos terão necessariamente a ver com a aprendizagem ao longo da vida e numa verdadeira aposta na formação profissional qualificada.
- O Conceito não é uniforme entre países europeus, nem entre europeus e o resto do mundo, bem como entre parceiros sociais.
- A crise do empreendedorismo e a subsidio-dependência face ao Estado não ajuda a desenvolver o conceito nem a fomentar “boas práticas”.
- A Responsabilidade Social das Empresas não passa só pelas empresas, todos os parceiros sociais devem contribuir para a sua disseminação, incluindo sindicatos, associações de desenvolvimento local, ONG’s e toda a sociedade civil em geral.
- As práticas de Responsabilidade Social nas Empresas devem ser extensivas a todo o tipo de organizações de trabalho - públicas e privadas - bem como a multinacionais e pequenas e médias empresas.

**III Workshop: “Mercado Social de Emprego – Constrangimento e  
Potencialidades”**

**15 de Maio de 2003**

**Centro de Artes e Espectáculos da Figueira da Foz**

**Sessão de Abertura**

Na Mesa da Sessão de Abertura deste workshop estiveram presentes, o Prof. Fernando Martinho, Coordenador do Núcleo Distrital de Coimbra da REAPN, o Dr. António Costa, Director de Serviços da Delegação Regional do Centro do IEFP e o Dr. Tiago Mariz, Director Adjunto do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Coimbra.

O Prof. Fernando Martinho, apresentando a REAPN, começou por salientar quais os seus principais objectivos e pressupostos de intervenção, destacando a sua implantação na dimensão Regional, Nacional e Europeia, e os seus pilares de actuação fundamentais – Investigação, Informação e Formação.

Seguidamente destacou a importância de dois documentos fundamentais de trabalho no planeamento de políticas públicas em Portugal o PNAI (Plano Nacional de Acção para a Inclusão) e o PNE (Plano Nacional de Emprego), em relação a este último, com uma relação mais directa com o tema do workshop, sublinhou três objectivos fundamentais: O pleno emprego, a qualidade e produtividade e a coesão social como resultado do mercado de trabalho promotor da inserção sócio-profissional. No entanto, este Plano pode “cruzar” objectivos com o PNAI, e neste aspecto destacou o papel da REAPN e da EAPN (European Anti-Poverty Network) na dinamização e empenhamento da elaboração destes dois planos.

**Políticas Nacionais para o Emprego**

O Dr. António Costa do IEFP, procurou dar uma panorâmica do Mercado Social de Emprego e do Plano Nacional de Emprego, como cenários onde se enquadram algumas das medidas do MSE e concretamente da Medida Inserção – Emprego, destinada objectivamente aos beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido.

Para o Dr. Alberto Costa, o Mercado Social de Emprego é algo que tem desde logo em atenção, a Pessoa e a Economia Social, para além da ideia do combate à pobreza e à exclusão social, qualquer política de Emprego tem de ter em conta um conjunto de princípios que devem tentar resolver problemas de inserção social que o normal

funcionamento da Economia de mercado não consegue resolver por si só. Por outro lado, qualquer política de emprego deve necessariamente ser mais reactiva, no sentido de actuar sobre os problemas da exclusão, para tal deverá apostar preventivamente na educação e na formação profissional.

Em 1998, num cenário de baixa taxa de desemprego, foi traçado o quadro dos problemas profissionais da população portuguesa, que no essencial apresentava quatro grandes problemas:

- 1) um baixo nível de instrução e qualificação profissional;
- 2) Um número persistente de Desempregados de Longa Duração (DLD), representando uma quota parte considerável em termos absolutos (cerca de 39% do total);
- 3) A existência de grupos com grandes problemas de inserção sócio profissional - nomeadamente os DLD, mulheres com baixa qualificação profissional e jovens;
- 4) Por último, a existência dos mesmos problemas de inserção sócio profissional entre as minorias étnicas e os beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido.

Por outro lado, a Economia portuguesa apresentava e continua a apresentar áreas bastante vulneráveis: deslocalização das empresas; falta de aposta na modernização; modelo de desenvolvimento ultrapassado e por ultimo, a falta de preparação geral dos trabalhadores. Neste cenário, foram traçados quatro grandes objectivos de superação estrutural:

- 1) Ao nível dos jovens, a preocupação com a preparação para a Vida Activa;
- 2) Melhorar a qualificação de base de todos os trabalhadores;
- 3) Integrar os DLD;
- 4) Integrar todos os grupos sociais com dificuldades sócio-profissionais.

As estratégias a desenvolver tiveram em conta essencialmente outros quatro grandes objectivos:

- 1) A promoção de políticas sociais para a sociedade de informação, na qual o tecido profissional português apresenta um grande défice;
- 2) A coordenação da Formação Profissional com a educação, no sentido de sintonizar as duas vertentes;
- 3) A valorização das abordagens regionais e locais ao nível do emprego, com a criação das Redes Regionais para o Emprego
- 4) Finalmente, a promoção da Igualdade de Oportunidades.

Por outro lado, existiu uma preocupação, quando ao “traçar” o Plano Nacional de Emprego, foi necessário articular este instrumento de inserção social e profissional com as directivas da União Europeia segundo quatro grandes pilares: melhorar a

empregabilidade; promover a empresarialidade, a adaptabilidade e a Igualdade de Oportunidades.

Assim, o grande desafio do PNE, foi sobretudo ao nível da preocupação com as apostas na empregabilidade dos jovens e na sua qualificação profissional com vista a saídas profissionais no mercado de trabalho. Tal facto, resulta em grande parte, dos serviços do IEFP irem constatando a grande desadequação entre a procura de formação e a oferta de emprego.

Existe uma grande incidência na aposta da formação profissional dos chamados cursos de “papel e lápis”, com preocupação de aprendizagens ao nível da especialização informática, quando esta, é apenas uma competência transversal para uso profissional, e não a um nível de especialista, que implica uma formação mais longa e específica. Verificou-se por outro lado, que a formação profissional ao nível das competências para a indústria e outras formações técnicas se revelou muito fraca, o que significa que existia um défice de profissões preparadas para sectores fundamentais para o desenvolvimento económico e técnico.

Faltou, na opinião do Dr. Alberto Costa, a aposta num plano pessoal de emprego, no sentido de ser o próprio IEFP a fazer as propostas aos públicos - principalmente aos jovens - através de serviços de encaminhamento e de oferta de emprego, criando assim um serviço mais personalizado e eficaz na resposta às condições de adequação entre a oferta e a procura de emprego.

Ao traçar uma panorâmica geral do PNE e a sua articulação com os objectivos da Cimeira de Lisboa em 2000, nomeadamente: a procura do Pleno Emprego tendo como meta o ano de 2010, a qualificação do emprego em geral e sobretudo a aposta na formação ao longo da vida, o Dr. António Costa procurou de seguida caracterizar mais especificamente o MSE, quais os seus objectivos, os seus públicos-alvo e os seus resultados ao longo de quase nove anos de existência, bem como a questão do próprio financiamento e sustentabilidade das várias medidas.

O Mercado Social de Emprego tem em conta dois factores essenciais, em primeiro lugar, os destinatários - todos os grupos em situação de desfavorecimento – DLD, jovens em risco, pessoas com deficiência, minorias étnicas, toxicodependentes em processo de recuperação, ex-reclusos, sem-abrigo, vítimas de prostituição e beneficiários do RMG . Em segundo lugar, todas as medidas e em especial as empresas de inserção, como medida por excelência pensada no sentido de estimular o desenvolvimento sócio-local através da criação de empregos em actividades económicas dirigidas a necessidades sociais por satisfazer. No entanto, na opinião do Dr. Aberto Costa, o MSE não é por si só uma solução completa a nível da

empregabilidade, devendo ser complementado com outras soluções que possibilitem a inserção sócio-profissional destes públicos, considerando alguns dos problemas inerentes ao MSE, nomeadamente, o enorme peso dos programas ocupacionais, a elevada rotatividade dos postos de trabalho ao nível das entidades promotoras, - maioritariamente organizações de Economia Social ou do Terceiro Sector -bem como, e não menos importante, o elevado défice de qualificações profissionais e de uma forma geral, as características da mão-de-obra das empresas de inserção e das várias medidas do MSE , é altamente instável e pouco qualificada.

No entanto, o MSE foi e é, um conjunto de medidas pensadas para actuar com populações com problemas sociais e não para pessoas que se encontram em situação de desemprego pontual, esta é uma distinção essencial, o público quer das empresas de inserção quer de todas as outras medidas do MSE, deve ser distinguido dos desempregados e outras pessoas que não encontram qualificação e colocação, como por exemplo, as que procuram novo emprego. Neste caso, as características pessoais e profissionais destes grupos, bem como a pertença um determinado grupo social ou profissional, ainda que em situação de não colocação no mercado de trabalho, os elimina dos chamados grupos de “maior desfavorecimento”, esta é uma situação de clarificação e identificação de Recursos Humanos.

Outra das reflexões que o Dr. Alberto Costa fez, foi sobre as questões da excessiva burocracia presente nas diversas medidas do MSE, resultando muitas vezes na articulação no “terreno” de uma quantidade de actividades, todas no sentido de criar mecanismos de inserção. O resultado é por vezes a má gestão de recursos humanos e materiais que, podem eventualmente resultar no paradoxo de: “ mecanismos de inserção que funcionam como de exclusão”.

Em jeito de balanço o Dr. Alberto Costa caracterizou o Mercado Social de Emprego como um conjunto de medidas de política social destinadas à integração sócio-profissional de grupos desfavorecidos, satisfazendo necessidades de mercado não abrangidas pela actividade económica normal. Duma forma geral o MSE apesar de todas as críticas que poderão ser feitas, apresenta bons indicadores estatísticos, tendo em conta principalmente a capacidade, embora limitada, de inserção de públicos com reais dificuldades sócio-laborais (RMG, sem – abrigos e outros), muitos dos insucessos do MSE são problemas inerentes à falta de tempo de implementação das medidas e de uma boa gestão de recursos.

Em relação à medida Inserção – Emprego, no fundo o tema em discussão mais específico deste workshop, depois de uma breve caracterização técnica ao nível dos públicos – alvo, apoios do IEFP, e objectivos a fixar, caracterizou-a como uma

actividade ocupacional a que se acrescentou uma componente de formação, com todas as vantagens inerentes, incluindo a possibilidade de realização de um balanço de competências.

O segundo orador deste workshop, o Dr. Tiago Mariz, corroborou em grande parte as opiniões e as análises feitas pelo representante do IEF, salientando o papel fundamental desta instituição na colocação no “terreno” das diversas medidas do MSE, salientando igualmente a estreita colaboração dos Centros Distritais da Solidariedade e Segurança Social (CDSSS) nos CLAS do RMG e indirectamente no contributo para o MSE.

Neste sentido, o Dr. Tiago Mariz alertou para a especificidade dos públicos e para as dificuldades do trabalho, considerando ser necessário contar com o apoio de mais organismos públicos na execução e implementação desta tarefa.

A identificação do público alvo, que constituía a principal temática da intervenção do Dr. Tiago Mariz, foi descrita com um breve diagnóstico das diversas situações sócio profissionais de alguns dos grupos “desfavorecidos”. Em traços gerais, o Dr. Tiago Mariz salientou o aumento dos problemas ligados à toxicodependência, o aumento dos fluxos de entrada das minorias étnicas, com as mais variadas diferenças entre si, e por outro lado o ciclo económico negativo que tem dado o seu contributo para o avolumar de problemas, para além da excessiva rotatividade dos postos de trabalho.

Uma das soluções que propôs, seria o eventual alargamento do período de integração. Cerca de 50% destes públicos trabalham nas IPSS's com acordos firmados com os CDSSS, na opinião do Dr. Tiago Mariz todo este esquema deve ser equacionado no sentido de serem encontradas alternativas. Outros dos problemas é a desmotivação profissional, que deve levar a uma reflexão sobre a formação e a orientação profissional, o que o Dr. António Costa atrás, referenciou como um planeamento mais personalizado e como planos individuais poderiam ser a solução, constituindo por isso, um grande desafio profissional para os técnicos, que aumentarão o volume de trabalho para além do cuidado que deverão ter em relação à definição dos perfis dos beneficiários.

O trabalho com públicos com baixas qualificações profissionais e escolares, a baixa auto-estima e hábitos de trabalho pouco regulares, constitui um grande desafio da definição de futuras medidas do MSE, por outro lado, a própria constituição das CLAS deverá ser repensada, o estabelecimento de parcerias deverá ser mais equilibrado, a descentralização da burocracia inerente aos processos deverá ser implementada, a definição das competências e a autonomia das CLAS, o alargamento a outros parceiros (associações patronais e outras), o fomento e a promoção do trabalho em

rede. Estes foram os parâmetros sugeridos para repensar as futuras medidas do MSE, e debatidas com o público presente.

### **Apresentação de Boas Práticas – A experiência da Associação Goltz de Carvalho**

A Associação Goltz de Carvalho, com sede na Figueira da Foz, representada pelo seu Presidente Dr. António João Paredes, constitui aquilo que é considerada uma “boa prática” na integração sócio – profissional de beneficiários do RMG.

Esta Associação é uma organização de pequenas dimensões e integrou três beneficiários do RMG, sendo que duas foram colocadas na própria instituição e a terceira não houve capacidade por parte da Instituição para a sua integração profissional.

O Dr. António João Paredes, considerou que apesar do “relativo sucesso”, estes processos não são lineares e por vezes surgem retrocessos.

O Programa de inserção sócio profissional dos beneficiários, consistiu numa formação específica nas áreas da lavandaria e das limpezas gerais, com uma componente chamada de Actividade de Interesse Social (apoio à infância e à 3ª idade) e 250 horas de conteúdo programático, no sentido do desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais. Os recursos humanos envolvidos eram constituídos por uma equipa que envolveu um psicólogo, um técnico de Serviço Social e um Formador da área específica.

A aplicação da Medida Inserção Emprego na Associação Goltz de Carvalho decorreu enquadrada em quatro eixos de actuação: em primeiro lugar na própria instituição, através da explicitação dos Direitos e Deveres dos beneficiários e da criação de hábitos de trabalho; em segundo lugar, no trabalho da Equipa Multidisciplinar, no sentido do despoletar a motivação e a aplicação de técnicas de formação e sensibilização para o tipo de trabalho a realizar; em terceiro lugar, a relação com o utente, como principal destinatário dos serviços a prestar, através da sensibilização para a visão dos utentes em relação aos funcionários e à própria instituição; por último, o trabalho em torno da modificação de comportamentos dos beneficiários: a (re)aprendizagem da interacção social, a relação interpessoal, a superação das dificuldades profissionais e pessoais, a gestão dos conflitos e fundamentalmente da capacitação dos beneficiários para o desempenho dos cargos.

Foi fundamental, na opinião do Dr. António Paredes, o trabalho realizado pela equipa técnica, principalmente no que toca aos procedimentos de comunicação entre a instituição e os beneficiários, verificando-se uma melhoria gradual dos seus

comportamentos, elevando os níveis de auto-estima e da capacidade de relacionamento interpessoal. Todo este quadro acabou por se reflectir no contributo dos beneficiários para a instituição através das suas opiniões, na partilha e no reforço dos comportamentos adequados e na eliminação de handicaps.

Em conclusão, o Dr. António Paredes indicou os pontos fracos e fortes da própria experiência da sua instituição, assim os pontos fortes considerou ser: o aumento das capacidades biopsicosociais; a prevenção de danos e riscos dos beneficiários e dos seus filhos menores a cargo, evitando a “montante” processos de exclusão; o aumento generalizado e em todas as dimensões da qualidade de vida; e acima de tudo, a inserção sócio profissional como veículo de inclusão social.

No que considerou pontos fracos, destacou: o insuficiente volume de horas de formação profissional face às necessidades específicas; a organização das formações de ordem teórica numa forma não transversal; a necessidade de alargamento da formação pelas próprias características do público – alvo (ausências de hábitos de trabalho e necessidade de se apostar mais no reforço das competências pessoais e sociais); por último, considerou que em face do que enumerou, esta não é uma medida que se deve tornar um fim sem si mesmo, deverá antes ser um princípio de uma inclusão sócio – profissional, que exige o permanente acompanhamento, num processo gradual e contínuo.

## **Conclusões**

O Prof. Fernando Martinho, Coordenador do Núcleo de Coimbra da REAPN, apresentou as conclusões do workshop:

- Um dos méritos deste evento, foi o ênfase na discussão de documentos fundamentais no âmbito da temática da pobreza e exclusão social (PNAI) e do Mercado Social de Emprego e da Economia Social (PNE).
- A necessidade de uma aposta na formação ao longo da vida, como forma de prevenir situações de exclusão social e de qualificação profissional dos trabalhadores.
- A adequação entre a educação e a formação profissional, como medida de prevenção às saídas profissionais dos jovens.

- A pertinência do Mercado Social de Emprego e de outras medidas de inserção sócio profissional pelo desempenho prestado aos grupos sociais mais desfavorecidos, e ao suporte à luta contra a Pobreza e à Exclusão Social.
- As diversas medidas no âmbito do Mercado Social de Emprego e da Economia Social e especificamente a que foi tema deste workshop – a medida Inserção Emprego – se apresentam de uma forma geral com resultados positivos, mas que deverão ser adaptadas e repensadas face ao actual estado da Economia e à nossa própria experiência decorrente dos quase nove anos de actividade do MSE.
- O enquadramento nestas problemáticas relativas ao MSE das ONG's, uma vez que terão de ser encaradas não como parte do problema - como muitas vezes são colocadas - mas como parte da solução na resolução desses mesmos problemas, é neste sentido que pretendem ser encaradas por parte dos poderes públicos.
- Finalmente, a sempre fundamental questão do combate á pobreza e exclusão social. O problema mais uma vez foi colocado como um todo com várias partes. A questão económica constitui apenas um dos vectores a actuar, neste caso através do MSE, a pobreza e a exclusão social é um todo que deve ser abordado de uma forma global com dimensões culturais, educacionais, psicológicos e étnicos, para além dos de natureza sócio profissional.

**IV Workshop: “A Experiência do Mercado Social de Emprego em Portugal –  
Análise e Perspectiva”**

**27 de Setembro de 2003**

**Palácio D. Manuel, Jardim Público de Évora**

## **Objectivos**

Este workshop, cuja realização integrava a **I Mostra do Mercado Social de Emprego**, realizada em Évora nos dias 26,27 e 28 de Setembro, pretendia aproveitar a presença de expositores de vários pontos do país e de várias instituições e entidades promotoras do Mercado Social de Emprego, para promover um debate alargado sobre estas temáticas. Tratava-se, de promover um encontro sobre o MSE junto dos beneficiários, técnicos, dirigentes e público em geral, como forma de balanço de 7 anos de actividade, lançando a discussão sobre este conjunto de políticas sociais. Porém, o objectivo era mais vasto, não se pretendia apenas reflectir sobre o que foi realizado, mas também de perspectivar o futuro: como serão, ou como deverão ser as políticas públicas de inclusão sócio profissional, e especificamente em relação aos públicos mais vulneráveis no mercado de trabalho.

A presença do Presidente da Comissão para o Mercado Social de Emprego, Dr. Arlindo Gameiro, abriria a possibilidade de conhecimento de novas perspectivas e novas directivas para o MSE. Porém, a nossa preocupação dirigiu-se para a presença em simultâneo de outras entidades que pudessem dar o seu contributo para as novas possibilidades que se abrem em termos de Mercado Social de Emprego em Portugal. Assim o painel de discussão, contava ainda com a presença do representante do Presidente do Instituto António Sérgio Para o Sector Cooperativo (INSCOOP), Dr. Arnaldo Leite e da Dr.<sup>a</sup> Fátima Belo da Associação Nacional do Direito ao Crédito, em representação do Dr. Jorge Wemans, Presidente da ANDC. O Painel pretendia dar uma representação mais ampla quanto possível, do Mercado Social de Emprego em Portugal, e, sobretudo discutir a possibilidade de complementar algumas das Medidas e Programas do MSE, com novas soluções no âmbito do movimento cooperativo, e na aposta no empreendedorismo, por parte dos públicos destinatários, como mais uma possibilidade de resolução dos seus problemas sócio – profissionais, através do recurso ao microcrédito.

## Intervenções

### Arlindo Gameiro

#### *Presidente da Comissão para o Mercado Social de Emprego*

Para o Dr. Arlindo Gameiro, o Mercado Social de Emprego necessita de uma adaptação às novas realidades sociais e económicas, e acima de tudo uma adaptação a essa mesma realidade.

O MSE existe desde 1996 e destinou-se a implementar uma nova geração de políticas sociais em Portugal, através da aplicação de um conjunto de Medidas e Programas que se destinam à integração sócio – profissional de públicos desfavorecidos e com problemas de desemprego e outro tipo de problemas sociais associados.

Ao longo de 7 anos de duração, o MSE foi apresentando soluções para este tipo de problemas, no entanto, e perante a emergência de novas realidades, o Dr. Arlindo Gameiro considera que é necessário realizar um balanço e proceder a uma análise crítica do que foi feito até ao momento, sendo por isso o momento ideal de parar para reflectir, de forma a poder projectar o futuro.

Numa breve caracterização sobre o MSE, o Dr. Arlindo Gameiro definiu-o como uma estrutura assente em 3 pilares indissociáveis: Os Agentes; os Destinatários e as Medidas/Programas.

**Os Agentes são os operadores das Medidas e dos Programas**, sendo o Estado através dos seus organismos próprios, um deles. O Estado, quer através dos diversos Ministérios que tutelam o Trabalho e a Segurança Social, quer dos institutos públicos que gerem directamente estes assuntos, tal como o IEFP, o INSCOOOP ou o ISSS um dos principais agentes de promoção do MSE. Por outro lado, e não menos importante, surge a Sociedade Civil através dos agentes privados que constituem a outra componente dos agentes promotores (Misericórdias, IPSS's, Cooperativas, Associações, Empresas e Mutualidades), a acrescentar que no âmbito do MSE os agentes não têm por missão procurar o lucro, mas procurar gerar mais – valias sociais, atenuando problemas sociais graves, em última análise é o espírito de solidariedade e bem – fazer que os motiva, quase num espírito missionário.

Os Objectivos a que se propõem são de vária ordem: em primeiro lugar a criação de emprego para todos; em segundo a promoção do Emprego como ocupação socialmente produtiva e psicologicamente integradora; a preocupação com a Integração profissional/Inclusão no Mercado de Trabalho; a luta contra a degradação

social via inclusão sócio – profissional e por último, a aquisição e/ou o reforço de hábitos de trabalho.

**O segundo pilar de sustentação do MSE – as Medidas/Programas** - correspondem a tentativas de dar respostas a públicos e situações diversas:

I) As Empresas de Inserção: destinadas à integração sócio profissional de pessoas em processo de inserção na vida activa, através da criação de empregos em actividades económicas dirigidas a necessidades sociais por satisfazer.

II) Escolas – Oficinas: proporcionam qualificações profissionais adequadas a jovens desempregados ou à procura do primeiro emprego ou DLD em áreas ligadas às artes e ofícios tradicionais, ambiente e património cultural e urbanístico.

III) Emprego Protegido: destinados a pessoas com deficiência, que possuam capacidade média de trabalho igual ou superior a 1/3 da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho.

IV) Programas Ocupacionais: proporcionam aos desempregados uma ocupação socialmente útil enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho ou de formação profissional.

V) Despachos e Protocolos: visam de uma forma geral e em simultâneo a inserção de pessoas desempregadas e a satisfação de necessidades sociais, através da conjugação de esforços e complementaridade de acções.

**O terceiro pilar de sustentação do MSE são os Destinatários**, grupos de pessoas desempregadas em situação de maior desfavorecimento: nomeadamente: Desempregados de longa ou muito longa duração; jovens em risco; pessoas com deficiência, membros de minorias étnicas; toxicodependentes em processo de recuperação; ex-reclusos; sem abrigo; vítimas de prostituição e beneficiários do Rendimento Social de Inserção (ex – RMG), para além de outras pessoas que possam acumular desfavorecimentos sociais que no seu conjuntos os impeçam de aceder a um posto de trabalho por via do mercado normal.

O Mercado Social de Emprego, na sua legislação prevê áreas prioritárias de actuação: o apoio domiciliário a pessoas sem autonomia; apoio à infância; animação de tempos

livres; as unidades de cuidados continuados; apoio nos cuidados de saúde; manutenção do parque florestal e prevenção a incêndios; a reabilitação urbanística; animação turística; a formação sócio – educativa; o desenvolvimento rural.

O que será objecto de revisão: a Medida – Empresas de Inserção – tem neste momento registado nos serviços centrais do IEF 535 Empresas, que por sua vez significam 4.371 postos de trabalho, distribuídas da seguinte forma: (dados de 2002).

<b>Região</b>	<b>Nº de Empresas Inserção</b>	<b>Nº Postos Trabalho</b>
Norte	147	1112
Centro	118	877
Lisboa e Vale Tejo	200	1861
Alentejo	53	382
Algarve	17	139
<b>Total</b>	<b>535</b>	<b>4371</b>

O Dr. Arlindo Gameiro, considera que o MSE atravessa um período especialmente difícil, uma fase de travessia, sendo necessário reanalisar os mecanismos, por forma a potenciar resultados. Esta é a altura ideal para se reflectir sobre os anos de trabalho e aperfeiçoar algumas incorrecções, apontando novas directrizes, tendo em conta a emergência de novas realidades sociais e de novos factores do mercado de trabalho. O Mercado Social de Emprego é uma “nova oportunidade” para grupos de pessoas em situação de desfavorecimento social, fundamentalmente tem como objectivo prioritário travar um “combate” à Pobreza, à Exclusão Social através do “combate” ao Desemprego, especialmente ao desemprego de determinados grupos sociais, fomentando a coesão social.

Em relação aos Agentes Operadores continuarão a ser os mesmos – O Estado e os Privados – no entanto, julga necessário envolver mais as Entidades Privadas, nomeadamente as empresas. Citando o modelo espanhol, em que as empresas privadas são directamente implicadas na promoção de medidas de inserção social e laboral, adquirindo um estatuto de empresas de inserção, acrescentado ao seu estatuto de empresa no “normal funcionamento no mercado”, integrando em proporções consideradas razoáveis (até cerca de 20%), grupos desfavorecidos, sem que seja necessário alterar o seu quadro legislativo, continuam a ser empresas, sendo ao mesmo tempo empresas de inserção.

Considerou, o Dr. Arlindo Gameiro que esta poderia ser uma solução para o MSE, no entanto, estão em estudo diversas soluções e nova legislação de forma a revitalizar estas as Medidas e Programas.

O Quadro Legislativo e a organização do MSE, revelam-se de difícil organização. As leis que estiveram na base destas Medidas e Programas representam um regime jurídico apertado. É de extrema importância que ao repensar o MSE, as Medidas/Programas sejam capazes de superar a burocracia, que ultrapassem a fase de implementação e sejam capazes de serem auto-sustentáveis, no sentido de se desenvolverem e de se integrarem no mercado, sendo economicamente viáveis. Constitui um imperativo da Comissão reformular alguns dos Programas e Medidas, reapreciando todo o Mercado Social de Emprego.

### **Fátima Belo**

#### ***Associação Nacional do Direito ao Crédito***

A Associação Nacional do Direito ao Crédito, foi apresentada pela Dr.<sup>a</sup> Fátima Belo. A Associação existe em Portugal desde Maio de 1999. O Microcrédito poderá ser encarado, como um complemento ao Mercado Social de Emprego, porque se destina a servir as pessoas que se vêm privadas do direito ao crédito e querem iniciar uma pequena actividade, sejam desempregados ou outros, pessoas a quem não é concedido crédito pelas instituições bancárias normais. A ANDC actua mediando um empréstimo entre os 1000 € e os 5000 €, aplicando o dinheiro, realizando o acompanhamento do negócio, apoiando todo o percurso desde a fase burocrática até ao desenvolvimento do negócio.

O objectivo não é emprestar dinheiro, mas sim proporcionar pequenos negócios e criar postos de trabalho. Numa primeira fase todo o processo é acompanhado por um animador da ANDC, que ajudará a previsão inicial de despesas e a explicação do negócio, sendo que o dinheiro estará normalmente disponível cerca de 1 mês e meio depois de finalizado todo o processo burocrático e os empréstimos são a três anos com taxas de juros mais baixas.

Tal é possível porque o dinheiro não é emprestado pela Associação, esta apenas possui um fundo de garantia de 5 % proveniente dos sócios, assim como esta possui um Protocolo com uma Instituição Bancária e com o IEFP. Assim a Associação funciona numa lógica de promoção da auto-estima e de responsabilização das pessoas, que possuam uma ideia para um pequeno negócio e nunca teriam acesso a

um crédito bancário normal, pelo seu estatuto económico e social ou porque se encontram numa situação de exclusão social.

Os dados fornecidos pela Dr<sup>a</sup> Fátima Belo reportam-se a um período localizado entre Maio de 1999 e Dezembro de 2002, onde foram concedidos 215 microcréditos, que corresponderam a 281 postos de trabalho, no valor de 900 mil euros de investimento, sendo portanto a criação de postos de trabalho superior aos créditos concedidos.

A ANDC é no entanto uma estrutura principiante, no nosso país, possuindo uma pequena equipa, com 6 Agentes do Microcrédito (2 no Porto, 3 em Lisboa e 1 no Algarve), complementando com as parcerias locais que vai estabelecendo – nomeadamente com as Associações de Desenvolvimento Local e com os Projectos de Luta Contra a Pobreza – pela sua própria estrutura, a ANDC tem algumas dificuldades na sua implementação no terreno. A ideia do Microcrédito é essencialmente um “apelo” à autonomia e à responsabilização dos beneficiários, bem como um incentivo ao empreendedorismo por parte destes públicos, como solução complementar ao MSE.

Apesar, da recente implementação do Microcrédito em Portugal, este é um “produto” solidário já com um historial bastante desenvolvido noutros países, aliás vem na sequência do desenvolvimento da Economia Solidária nos últimos tempos, principalmente em França e nos países de Leste, onde se têm desenvolvido muitos “produtos financeiros” solidários em grande parte para fazer face à falência dos sistemas bancários normais.

## **Arnaldo Leite**

### ***Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo***

A intervenção do Dr. Arnaldo Leite, destinava-se a explicitar e a esclarecer o Programa PRODESCOOP, promovido pelo Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo, em representação do Dr. Manuel Canaveira de Campos Presidente deste Instituto.

O PRODESCOOP – Programa de Desenvolvimento Cooperativo, regido pela Portaria nº 1160 de 2000, é um programa como qualquer outro ao nível dos incentivos ao emprego. Aparentemente constitui um programa de incentivos ao emprego e ao investimento destinado às cooperativas, no entanto no preambulo da Portaria nº 1160, que define a estratégia do PRODESCOOP, aponta claramente nesse sentido quando afirma que no “... contexto de proximidade em que actuam as cooperativas, as coloca na primeira linha da resposta a dar aos problemas de emprego, sobretudo em segmentos da população mais fragilizados e, bem assim, porque o cooperativismo é uma resposta associativa ao espírito de iniciativa gerador de emprego...”.

O Programa de Desenvolvimento Cooperativo, não tem por objectivo substituir qualquer iniciativa de combate à exclusão e à pobreza, apresenta-se apenas como uma proposta complementar na consolidação e na sustentabilidade de iniciativas onde se verifique o interesse e a necessidade dos diversos actores abrirem novas oportunidades de emprego contribuindo assim para a melhoria das condições de vida dos cidadãos a quem nunca foi dada a oportunidade de traçarem, com dignidade, o seu próprio destino.

Os seus principais objectivos são apoiar e estimular a criação, o desenvolvimento e as actividades das cooperativas, contribuindo para reforçar o espírito cooperativo e incentivar a criação de cooperativas de produção, sendo por isso, também uma boa saída para promover a inclusão e a inserção, porque ao permitir pôr em acção os saberes das pessoas, estimulam a sua capacidade empreendedora, garantindo-lhes um rendimento e um posto de trabalho, servindo por isso para combater as várias vertentes da exclusão social. Para além disso, o cooperativismo permite a concretização de um sonho – a criação do próprio emprego de uma forma sustentável. O Programa é gerido pelo Inscoop e pelo IEFP e compreende três vertentes:

- Novas Cooperativas
- Cooperativas de 1º grau
- Cooperativas de grau superior

O PRODESCOOP permite o acompanhamento através de consultores que prestam apoio durante um ano, bem como também permite a formação de promotores de cooperativas.

No que se refere às cooperativas de 1º grau e de grau superior há a destacar a realização de estudos de desenvolvimento estratégico, o que permite uma boa ajuda para o desenvolvimento prospectivo.

### ***Algumas questões colocadas no âmbito do debate sobre a análise e perspectiva do Mercado Social de Emprego***

Após a intervenção de todos os membros do Painel, abriu-se um período de debate e discussão sobre o MSE, registam-se aqui, as principais questões levantadas neste fórum:

- A revisão das Medidas e Programas do MSE, coloca desde logo a questão, de como a fazer?
- O MSE não deverá ser um exclusivo das Entidades Públicas – em termos de implicação é absolutamente necessário envolver as Entidades Privadas e a Sociedade Civil, como se poderá conseguir o envolvimento de todos os sectores?
- Constitui um imperativo o envolvimento da Sociedade Civil, numa lógica de capacitação de todos os envolvidos no MSE, incluindo os beneficiários directos.
- A mudança será conseguida a apenas pela modificação da legislação?
- É necessária a articulação entre todas as Medidas e Programas, a nível local, regional e nacional.
- De que forma se vai processar a autonomia administrativa e financeira das Entidades Promotoras?
- Após o termino de algumas destas Medidas e Programas, qual será a saída profissional e social dos beneficiários, pelo menos de uma grande parte deles?
- O exemplo espanhol, citado pelo Dr. Arlindo Gameiro, terá aplicabilidade em Portugal? Nesse caso de que forma se irá processar?
- Algumas destas Medidas, nomeadamente as Empresas de Inserção, apresentam dificuldades e virtualidades. Muitas Entidades colocam as principais dificuldades ao nível da gestão das próprias empresas, em grande parte por falta de pessoal técnico.
- Foram ainda colocadas questões relativas ao funcionamento, e ao processamento quer do Microcrédito, quer do Prodescoop, prazo de candidatura, públicos – alvo, celeridades dos processos, acompanhamento dos beneficiários, gestão do insucesso e outras.

Procurando dar resposta a todas as questões levantadas, os representantes da Mesa, procuraram estimular o debate e a participação dos representantes das Entidades Promotoras.

Basicamente, colocam-se dois grandes problemas ao MSE: a legislação sobre a qual está regulamentado e a colocação dos beneficiários, após o termino da Medida ou do Programa. O grande desafio coloca-se ao nível da alteração legislativa e ao desenvolvimento de parcerias com possíveis entidades empregadoras. Estas deverão ser as grandes linhas orientadoras do futuro do MSE.

O futuro deve necessariamente apontar para o estabelecimento de ligações fortes com a Responsabilidade Social das Empresas, na sua dimensão interna e externa, ou seja, na sua actividade económica normal no mercado, as empresas deverão desenvolver e aplicar - como entidades com poder e capacidade de integração nos seus quadros e nas suas políticas de recursos humanos - a implementação de programas integrativos de públicos desfavorecidos, fixando cotas de participação nos quadros das empresas. Adquirindo assim um estatuto duplo de empresa de mercado e empresa de inserção, adicionando ao Estado e à Sociedade Civil o esforço do Mercado Social de Emprego.

Por outro lado, os elementos da Mesa, consideraram que é muito positivo o balanço dos 7 anos de actividade do Mercado Social de Emprego, é sobretudo de realçar o seu papel fundamental junto dos públicos desfavorecidos e no desenvolvimento local.

Destacando-se, os diversos programas locais de intervenção social que realizaram um excelente trabalho de intervenção nas situações de risco potencial, intervindo junto das populações. É fundamental que este tipo de intervenções mais próximas dos públicos – alvo, contribuam para a planificação das futuras Medidas e Programas. Este tipo de projectos possuem uma capacidade que deve ser aproveitada para fasear a integração dos beneficiários, para além de ajudarem na credenciação das Medidas, adequando os projectos ao MSE.

Revela-se fundamental o “trabalho invisível” desenvolvido pelos técnicos na adequação às realidades sociais.

Quanto às dificuldades de gestão, foram apontadas algumas soluções que podem constituir apostas no aproveitamento de alguns programas específicos do IEF, nomeadamente no Programa REDE, que consiste, na criação de estágios para jovens licenciados no desemprego nas PME's, de forma a que no desenvolvimento de polivalência de funções por parte do técnico designado, este seja capaz de ajudar a suprimir as dificuldades de gestão da própria empresa. O Programa tem a duração de 2 ou 3 anos e é supervisionado por um consultor sénior, o programa destina-se à integração na própria PME que acompanha, poderá assim ser um contributo para a

gestão dos programas e medidas do MSE, na sua componente de viabilidade económica.

## **Conclusões**

### ***Paulo Santos, responsável pela Entidade Promotora Associação de Desenvolvimento e Emprego – Vila Franca de Xira***

Esta constituiu uma excelente oportunidade para um workshop deste tipo, uma vez que conciliou a realização da I Mostra do Mercado Social de Emprego, com a possibilidade efectiva de uma discussão à volta das diversas Medidas e Programas que se foram delineando desde 1996. Para além disso, proporcionou a participação a todos os agentes envolvidos – técnicos, beneficiários, dirigentes, entidades promotoras e os responsáveis pelas entidades a nível nacional que coordenam e implementam esta importante medida de política social pública, proporcionando uma interessante reflexão.

No essencial este fórum resultou num melhor conhecimento de todo o historial do Mercado Social de Emprego, para além do potencial de outras entidades com reais possibilidades de investimento nesta área, será necessário uma verdadeira articulação entre todas elas de forma a resultarem numa maior eficácia na integração sócio – laboral de públicos desfavorecidos e no desenvolvimento local de serviços que de outra forma teriam poucas possibilidades de serem implementados.

Este workshop, constituiu uma excelente oportunidade para a discussão de novas respostas para os públicos mais frágeis, mais vulneráveis e com maiores dificuldades na inserção sócio – laboral.

As diversas Entidades Promotoras do MSE presentes, apelam para a participação na elaboração das futuras Medidas, no entanto é necessário realizar um esforço de sistematização para que este tipo de reuniões possam de facto contribuir para o trabalho da Comissão, no sentido em que a Sociedade Civil deve ter um papel de participação efectiva na definição de futuras Medidas e Programas do Mercado Social de Emprego.

### **Sessão de Abertura**

Na Mesa de Abertura deste workshop estiveram presentes o Dr. Manuel Correia, Provedor da Santa Casa da Misericórdia do Fundão, em representação do Presidente da REAPN, Pe. Agostinho Jardim Moreira; o Dr. Jorge Neves em representação do Dr. Joaquim Mourão, Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco; o Dr. José da Cruz Penedo, Director do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Castelo Branco e o Dr. Artur Martins, Director do Centro de Emprego.

O Dr. Manuel Correia, começou fazer um historial da REAPN, explicando a sua estratégia de Luta Contra a Pobreza e Exclusão Social e a sua gradual progressão territorial, através da implementação de Núcleos Distritais, sendo o Núcleo de Castelo Branco, um dos mais recentes.

O Dr. Manuel Correia referiu a disponibilidade da REAPN, para a divulgação dos projectos e parcerias que desenvolve e do potencial que representa para as diversas instituições do Distrito, neste sentido explicitou o significado do Protocolo com o IEFP e seguidamente referiu algumas das suas principais realizações.

O Dr. Jorge Neves começou por enaltecer a iniciativa e sublinhar a oportunidade que esta significava para a discussão do MSE, lembrando que este foi criado para integrar profissionalmente e socialmente públicos desfavorecidos e chamando a atenção para as novas formas de pobreza no Distrito e para a necessidade de articular o combate a estes fenómenos sociais com o MSE.

O Dr. Artur Martins, salientou a importância de protocolos com a sociedade civil e a disponibilidade dos Centros de Emprego locais para acções concertadas, de forma a divulgar e sensibilizar para o MSE as instituições do Distrito. Para o Dr. Artur Martins a REAPN constitui um parceiro de facto e de direito, considerando que a Luta Contra a Pobreza só terá um combate eficaz se se constituírem medidas adequadas tendo em conta a multidimensionalidade destes fenómenos, daí a importância deste workshop.

O último orador da Mesa de Abertura, Dr. José Penedo, mais uma vez salientou a importância do evento e começou por destacar a vontade de um grande número de pessoas em situação de pobreza, segundo a sua própria experiência, que manifestam claramente a vontade de mudar de vida. Apesar da existência de um grande número

de Programas, Medidas e Projectos continuamos a debatermo-nos com a realidade dos números, a pobreza constitui um desígnio nacional e internacional, sendo necessário políticas mais adequadas e eficazes que acompanhem a evolução dos fenómenos. O que verificámos ao longo de algumas décadas, é que os fenómenos evoluem mais rapidamente do que a aplicação das medidas. Neste combate não existem necessariamente soluções “mágicas” onde uma espécie de receita seja uma solução para cada grupo específico, é necessário basearmo-nos nessa especificidade para melhor compreendermos a Pobreza e a Exclusão Social.

Para empreendermos políticas públicas correctamente adequadas a este tipo de problemas é antes de mais necessário reforçar a consciência dos direitos de cidadania. Compreender a multidimensionalidade dos fenómenos sociais e em especial os directamente ligados à problemática da pobreza, constitui uma premissa obrigatória, assim, a saúde, a educação, a habitação e as demais dimensões da Pobreza, devem ser resolvidos em “rede”, implicando todas as instituições e organismos.

A vantagem da implementação e do fomento de uma rede no Distrito, para além de outros benefícios, abriria a possibilidade ao Centro Distrital libertar recursos, normalmente implicados em resolver situações em que todas as outras instâncias não resolveram e acabaram por relegar para a Segurança Social.

### **Comunicação: “ Mercado Social de Emprego em Portugal: O Balanço e o Futuro”**

O Dr. Nuno Félix, representante da Comissão para o Mercado Social de Emprego, foi convidado a apresentar uma comunicação que pretendia caracterizar o Mercado Social de Emprego como a aplicação de um conjunto de Medidas e Programas, que inauguraram uma nova geração de políticas sociais em Portugal, e se destinavam essencialmente à integração sócio profissional de públicos desfavorecidos. O MSE afigura-se assim, como uma “nova oportunidade” para grupos de pessoas em situação de desfavorecimento social, tendo como objectivo prioritário travar os números da Pobreza e da Exclusão Social, através do “combate” ao desemprego, especialmente ao desemprego de determinados grupos sociais.

Após sete anos de aplicação, a emergência de novas realidades sociais e de novos factores que surgiram no mercado de trabalho, tornaram necessário a realização de um balanço e uma análise crítica de que foi aplicado até ao momento, sendo o tempo necessário à reflexão, à projecção do futuro, à reanálise dos mecanismos e ao aperfeiçoamento de algumas incorrecções.

O Dr. Nuno Félix, apresentou uma comunicação abrangente e elucidativo, de forma a fomentar uma discussão sobre o balanço destes anos de trabalho e contemplando também o futuro do Mercado Social de Emprego. O Dr. Nuno Félix optou por apresentar a comunicação que foi apresentada no workshop realizado em Évora, no dia 27 de Setembro, quando da I Mostra do Mercado Social de Emprego (**ver pag. 33**).

### **Painel de Medidas e Programas**

A Dr.<sup>a</sup> Lurdes Neves, técnica do Centro de Emprego de Castelo Branco apresentou uma comunicação versando duas experiências relativas ao Programa Inserção Emprego na área de abrangência do Distrito. Pretendia-se, exemplificar as “boas práticas” e os bons resultados dos programas do MSE, relativamente à inserção sócio-profissional de públicos desfavorecidos numa região com problemas de desertificação, ruralidade, baixas qualificações académicas e profissionais e atingida pelo desemprego estrutural da Cova da Beira e da vaga de incêndios do Verão, contribuindo significativamente para o aumento das taxas de desemprego, subsídios de desemprego e recurso ao Rendimento Social de Inserção.

### **Conclusões**

#### **Dr.<sup>a</sup> Marina Abrantes – Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Baixa**

Na opinião da Dr.<sup>a</sup> Marina Abrantes, foi caracterizado de uma forma geral o Mercado Social de Emprego, no seu historial e realizado o seu balanço de sete anos de aplicação mais ou menos intensiva. Foram exemplificados casos de sucesso de reinserção sócio profissional de beneficiários do MSE. Caracterizou-se na generalidade as Medidas, Programas e os públicos – alvo. Analisou-se o problema da subsidiodependência e das características específicas dos públicos, procurou-se discutir soluções para a empregabilidade no Distrito. No evento esteve subjacente a problemática da ajuda eficaz e pertinente aos públicos – alvo *versus* possibilidades reais de empregabilidade, no entanto na opinião da Dr.<sup>a</sup> Marina Abrantes, faltou abarcar a temática no seu todo. A integração sócio-profissional de públicos desfavorecidos e com características específicas, como são os do MSE implicam uma análise também cultural e simbólica, a integração não resulta se só for realizada por via profissional e social, por outro lado as próprias características de alguns dos programas favorecem a subsidiodependência e não apelam à autodeterminação e à auto-iniciativa.

O MSE necessita de ser repensado e modificado na sua vertente jurídica, particularmente na definição dos públicos – alvo, flexibilizando as Medidas e os Programas e apostando em formas menos rígidas e mais adequadas às realidades do mercado de trabalho.

### **Nota da Organização**

Esta iniciativa decorreu de uma forma não totalmente conseguida, do ponto de vista da organização logística, existiam todas as condições adequadas à realização deste workshop: foi divulgado material suficiente a todas as ONG's do Distrito, bem como a divulgação por correio electrónico atempadamente. Os objectivos a que nos propusemos definiam claramente que este evento se destinava essencialmente a discutir o MSE como instrumento de inclusão sócio-profissional, por parte dos técnicos e dirigentes das Entidades Promotoras, no entanto a discussão não foi esclarecedora, manifestando-se um certo desalento perante a situação, por parte dos participantes.

A REAPN, no compromisso que assumiu neste Protocolo, considera que este foi um objectivo não alcançado, as razões atribuídas a este insucesso prendem-se com uma série de questões que julgámos pertinentes expor, assim:

- a) A recente implementação do Núcleo Distrital, quando da realização deste workshop o Núcleo só tinha 3 meses de actividade, e neste sentido o trabalho desenvolvido junto das ONG,s apresentava-se ainda embrionário e como tal com algumas dificuldades de “fazer chegar a mensagem”.
- b) A contratação do técnico só ocorreu em Dezembro, quando da realização do workshop, faltou nitidamente alguém, que no terreno, e principalmente numa fase de implementação do Núcleo, fizesse a dinamização do evento e mobilizasse as ONG's.
- c) A inexistência de hábitos de “trabalho em rede” por parte das Entidades presentes, esta é uma dificuldade concreta no Distrito e como tal inibidora da troca de informações e capacidade de mobilização.
- d) O próprio formato do workshop, bastante clássico, não facilitou o diálogo nem suscitou o debate.
- e) As próprias Entidades mais directamente ligadas ao MSE monopolizaram o período de debate e centraram as questões na capacidade real de agir com este tipo de públicos, do ponto de vista da eficácia dos Programas e Medidas, ficou por discutir os impactos que estas implicam nas organizações e a

dificuldade de integração simbólica e psicológica dos públicos, para além das dificuldades financeiras e operacionais.

- f) O Painel central que pretendia servir de cenário para a discussão, centrou-se no balanço do MSE e não perspectivou o futuro, deixando apenas algumas pistas para o debate, num momento de viragem e de análise ao MSE, seria uma questão central a Comissão apresentar medidas concretas do que será a legislação futura, julgámos que esta também constituiu uma expectativa não correspondida e inibidora da discussão.

### **VI Workshop: “Marketing Social”**

**3 de Dezembro de 2003**

**Casa da Oração de Santa Rafaela Maria, Palmela**

O objectivo deste workshop, centrava-se na questão do Marketing Social. O tema escolhido pretendia abordar a questão da extrema dependência de subsídios por parte de muitas instituições, muitas vezes sem outro tipo de fontes de financiamento, tornando necessário uma aposta na imagem da própria instituição, para além de uma adequada gestão dos recursos disponíveis. Por outro lado, existe uma preocupação permanente, em fidelizar as fontes de financiamento existentes e aumentar a qualidade dos serviços prestados à comunidade, sendo esta a principal aposta de futuro de muitas ONG's. O Marketing Social torna-se assim um instrumento fundamental sobre dois pontos de vista para todas as Entidades Promotoras do MSE: a gestão dos recursos escassos e a tentativa de influenciar comportamentos com o objectivo de obter os melhores resultados possíveis.

#### **Sessão de Abertura**

A Mesa de Abertura foi composta pelo Dr. Edmundo Martinho, em representação do Presidente da REAPN, Pe. Agostinho Jardim Moreira, pelo Dr. Paulo Ribeiro, Director do Centro de Emprego de Setúbal e pela Dr.<sup>a</sup> Helena Caçapo, do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social do Distrito.

O Dr. Edmundo Martinho começou por fazer uma breve apresentação da REAPN, referindo-se particularmente ao evento de 17 de Outubro, quando se comemora o Dia

Internacional para a Erradicação da Pobreza, e a importância das actividades desenvolvidas pela REAPN para a comemoração da efeméride.

Relativamente ao tema específico do workshop, destacou a imperiosa necessidade das instituições procurarem fontes alternativas de financiamento para poderem sobreviver e prestarem um serviço público, no entanto considerou que estes factores não se apresentam controláveis por parte das entidades, pelo menos com os actuais recursos disponíveis, as instituições não se habituaram a apostar na sua imagem e na sua sustentabilidade financeira, sendo portanto pertinente a discussão sobre o tema proposto e de carácter vital para todas as entidades do Terceiro Sector.

A Dr.<sup>a</sup> Helena Caçapo, numa breve alocução apresentou os parabéns à REAPN pela iniciativa, que considerou de todo o interesse, uma vez que o Instituto se apresenta como a principal fonte de financiamento das instituições, considerando que este tipo de iniciativas se deveriam difundir a todas as instituições em causa.

O Dr. Paulo Ribeiro, no mesmo registo, sublinhou o facto do Marketing Social se apresentar como um instrumento fundamental para influenciar comportamentos e decisivo na mudança de comportamentos, realçando o facto de se dever apostar na informação e divulgação destes instrumentos.

### **Comunicação: “Marketing de Causas” – Dr. Carlos Clamote**

O Dr. Carlos Clamote, docente do Instituto Politécnico de Setúbal, proferiu uma comunicação sobre o Marketing de Causas, que no seu ponto de vista significa uma: “Aliança entre o Marketing Empresarial e as causas sociais”.

O conceito de Marketing de Causas (MC), a nível empresarial, surgiu não há muitos anos como uma das modalidades que a responsabilidade empresarial pode revestir.

As empresas têm-se vindo a preocupar com a percepção por parte dos consumidores das suas obrigações para com as comunidades em que se inserem.

A RSE pode manifestar-se, para além do Marketing de Causa, em actividades de Marketing Social, patrocínios, filantropia e práticas empresariais conscienciosas.

Neste domínio e numa perspectiva mais concreta, o MC aparece como uma terceira vaga no âmbito da evolução da RSE, que de uma fase caracterizada por doações e acções de pura filantropia, evoluiu para uma fase de RSE propriamente dita onde o patrocínio é a sua expressão mais forte, para chegar ao conceito de “Gerir Melhor, fazendo o bem”, ou seja MC.

Hoje em dia as diferentes formas de dar coexistem, sendo que a que se situa num plano mais avançado de metodologias de gestão estratégica é precisamente o MC.

O MC, enquanto instrumento de marketing, faz 20 anos este ano.

Em síntese, na gestão das empresas o MC, é um instrumento de marketing, que se relaciona e intersecta com a actividade e a presença das empresas nos mercados em que operam, tendo como pano de fundo a RSE

Deste modo, o MC aparece, em primeiro lugar, como resultado de uma coligação entre marketing e filantropia empresarial. Em segundo lugar emerge como um instrumento das empresas afirmarem a sua RSE e assim ajudarem as chamadas “boas causas”.

A técnica que permite essa junção de perspectivas, consiste em se ligar a angariação de fundos para uma causa à compra efectiva de produtos ou serviços de uma empresa.

A definição que aqui se apresenta tem 15 anos, e foi formulada em 1988 por um académico dos EUA num artigo do “Journal of Marketing”, onde de um modo definitivo se conceptualizou o MC.

A definição proposta foi: *“Processo de formular e implementar actividades de marketing que se caracterizam pela oferta de uma empresa em contribuir com uma importância específica, para uma determinada causa, quando os seus clientes se envolvem em transacções que geram rendimentos, susceptíveis de satisfazerem tantos os objectivos organizacionais como os do próprio consumidor”.*

Esta definição implica então considerar que o MC é uma actividade de marketing empresarial, implicando que exista uma aliança entre uma empresa e uma causa, sendo que o financiamento da causa está indexado às decisões dos consumidores que decidem comprar o produto oferecido apoiando assim a causa.

Com esta ferramenta de gestão as empresas procuram retirar certos benefícios, ao mesmo tempo que, ancoradas nas atitudes dos seus consumidores, apoiam determinadas causas.

O presidente de uma das maiores empresas britânicas de produtos de grande consumo que usa o MC de um modo extensivo e consistente afirma que o MC é um instrumento de gestão muito forte que pode trazer benefícios para todos, refere também que pode ser um meio efectivo de desenvolver a imagem corporativa, diferenciar produtos e aumentar tanto a fidelidade dos clientes como as vendas.

Outro gestor inglês, de uma das maiores cadeias de supermercados no Reino Unido, que também utiliza o MC, refere que o MC pode desenvolver a reputação e o perfil empresarial, criar relações de fidelidade com os consumidores, acrescentar valor, mostrar os valores organizacionais, aumentar as vendas e os lucros, diferenciar os

produtos e criar ligações emocionais com o mercado, nesta medida, o acento tónico que gostaria de colocar é que MC tem a ver com o estabelecimento de parcerias visando o marketing de uma marca, produto associado a uma causa, para benefício mútuo.

Um dos exemplos, é a IBÈRIA que ao estabelecer uma parceria de MC (angariação de fundos, junto dos seus passageiros) com os “Special Olympics Espanha”, procura desenvolver a sua reputação, demonstrar os seus valores de empresa solidária, estreitando os laços de lealdade junto dos seus clientes com vista ao aumento da venda dos seus produtos e serviços.

Portanto, em MC, as palavras chave serão: actividade empresarial, parceria, causa, benefício mútuo.

Não obstante a restrição constante da definição que apresentei de MC, este hoje em dia pode assumir múltiplas formas como sejam a promoção de vendas, publicidade, patrocínio, etc.

Assim, relacionando Marketing de Causas e Marketing Social: À primeira vista podem parecer sinónimos, sendo natural que se verifique uma certa confusão conceptual.

Na verdade, o conceito de MS é anterior ao MC, tendo tido origem em 1971 com Philip Kotler, o mais citado e reconhecido autor na área do Marketing. MS tem a ver com a aplicação das técnicas de marketing empresarial no sentido de se promover junto de determinados públicos alvo, a adopção de certas atitudes, valores e comportamentos ou ideias.

Isto significa que em MS a palavra chave pode ser “mudança social”, isto é a alteração de modos de estar na sociedade, nesta medida, os principais elementos do MS, dizem respeito ao uso das técnicas e metodologias de marketing, visto que essa utilização é condição essencial do seu sucesso, ora, praticar o marketing em toda a sua extensão significa, antes de mais, uma focagem no consumidor, isto é, no público alvo a atingir.

Significa também a utilização adequada dos P’s habituais do Marketing: o produto, o preço, a comunicação e a distribuição. Claro que em MS estes P’s têm um significado ligeiramente diferente do que têm em Marketing empresarial, por exemplo, em MS o preço, significa, o esforço, o custo, o sacrifício que o público alvo tem de arcar para adoptar o comportamento desejado, a segmentação e o reconhecimento da concorrência são outros dos elementos a ter em conta. Em síntese, o MS tem uma certa especificidade, é diferente tanto do ME como do MC, visa fins diversos, mas usa a mesma abordagem: segmentação, posicionamento, selecção de públicos alvo, marketing-mix adequado e a investigação dos públicos alvo, ou seja, dos mercados.

O interesse o MC para as empresas está bem evidente nas peças publicitárias de uma conhecida empresa portuguesa: a Delta Cafés.

Ressalta em primeiro lugar o relevo à RSE, ao fazer bem, à preocupação com as comunidades em que a empresa trabalha, em suma à afirmação dos princípios e práticas conscienciosas de gestão, junto dos públicos alvo da empresa.

De um modo geral, podemos dizer que os principais objectivos que as empresas procuram atingir com o MC dizem respeito ao marketing das suas marcas e imagem, aumentando a sua notoriedade e visibilidade, de modo a aumentarem as vendas, a base dos clientes e como resultado final terem uma sustentabilidade de lucros, a longo prazo.

O MC também pode servir como instrumento da gestão interna dos recursos humanos no sentido de aumentar a sua motivação e preocupações de responsabilidade social.

A situação que acabei de referir aparece documentada pela marca Delta Cafés, com a assinatura “Marca de Rosto Humano”.

Este exemplo evidencia que na gestão do posicionamento das marcas, isto é, na criação de percepções, e de sentimentos dos consumidores em relação aos seus atributos, o que hoje em dia, o mercado releva, é a criação de elos fortes no plano das emoções com os consumidores.

Em síntese e para concluir sobre o interesse das empresas pelo MC, verifica-se que o papel do MC é estratégico, na medida em que pode criar relações de paixão, de confiança, com os consumidores numa perspectiva de longo prazo.

Vejamos agora qual o interesse do MC para as Organizações Sem Fins Lucrativos de um modo geral e para as causas mais em particular.

A primeira grande preocupação tem a ver com o financiamento das actividades ligadas à causa: a angariação de fundos.

Evidentemente que uma campanha de MC, pelo efeito comunicacional que comporta permite também atingir objectivos de aumentar a notoriedade da causa, de dinamizar o voluntariado e de alargar o reconhecimento público da organização que promove uma determinada causa, por exemplo, a campanha de angariação de fundos da FP Desporto para Deficientes visando financiar a participação dos atletas paraolímpicos dos Jogos do próximo ano em Atenas.

Pessoalmente, fiquei impressionado pela beleza plástica de alguns anúncios, mostrando a determinação, a força, a vontade e a felicidade destes atletas.

Por outro lado, a disciplina de marketing pode fornecer abordagens importantes para a gestão sustentada das OSFL.

A aplicação dos princípios de marketing a qualquer organização, incluindo as OSFL, pode contribuir para a melhoria da sua gestão, tanto na perspectiva do uso das ferramentas (planeamento, segmentação de públicos, etc.), como nos benefícios da sua ligação a uma OCFL.

Ter em atenção que para uma empresa o MC não é filantropia, é um dar “interesseiro”, é um instrumento de marketing empresarial, o seu financiamento é oriundo do orçamento de marketing e não do conjunto de fundos reservados a doações e outras acções humanitárias.

Para as OSFL o MC comporta desafios mas também riscos.

Os desafios estão relacionados com a necessidade de melhorar as suas capacidades de gestão ao nível da coordenação, da comunicação da capacidade de partilha no âmbito da parceria.

Os Riscos estão associados à probabilidade de diminuição do valor de algumas das variáveis que caracterizam a situação de partida: perda de flexibilidade e controle organizacional, perda de credibilidade, diminuição dos financiamentos habituais pela associação a uma dada empresa, são alguns dos exemplos.

Do ponto de vista da gestão de uma empresa o MC pode ser visto, numa perspectiva temporal, organizacional, de âmbito geográfico, e no âmbito de gestão das marcas.

A escolha das causas por parte das empresas está relacionada, nomeadamente, com os produtos, marcas, imagem e públicos a promover, tudo isto tem de ser consistente, estar de acordo, com os valores, cultura e posicionamento da empresa no mercado. Isto significa que nem todas as causas interessam às empresas.

Estarão disponíveis para se aliar a causas que revelem consistência com a sua imagem de marca no mercado.

Com a associação a uma dada causa desejam acrescentar valor à sua oferta no mercado

Como já atrás referi um aspecto importante da gestão social por parte das OSFL do MC é ter presente que as empresas existem, antes de mais, para gerar lucros, e que qualquer aliança deve prometer vir a ser uma relação ganhadora para ambos os lados. Os outros aspectos referem-se aos eventuais efeitos negativos que as OSFL não podem deixar de ter em conta.

Convém ter também presente que o MC também tem críticos, nomeadamente no que se refere à consideração de que a comercialização de apelos pode conduzir à sua banalização, somente as causas apelativas na perspectiva do marketing serem escolhidas pelas empresas e que o interesse genuíno de doar seja substituído pelo negócio (interesse das diversas partes envolvidas).

Vejamos como exemplo uma campanha, desenvolvida por uma empresa que comercializa água da Serra da Estrela:

**CARACTERÍSTICAS:** Água de nascente pura e cristalina de elevada qualidade.

**POSICIONAMENTO:** Produto de Qualidade, com uma dinâmica inovadora.

**ASSINATURA:** “Do Que a Serra Tem de Melhor”

Captada na rocha granítica e engarrafada junto à nascente – Fonte da Videeira (Cabeça do Velho). É a água de Nascente captada e engarrafada a maior altitude (1.200m) no território português.

**CONCRETIZAÇÃO DA IDEIA:**

A Água Serra da Estrela, oferece ao Parque Natural da Serra da Estrela Árvores, para plantar nas áreas da Serra atingidas pelos fogos.

Existem mecânicas específicas, para a participação de: clientes, consumidores e escolas.

De Junho a Dezembro o consumidor é convidado a enviar 4 códigos de barras de qualquer embalagem de Água Serra da Estrela para um apartado. Por cada envio a Água Serra da Estrela oferece uma árvore jovem ao Parque Natural da Serra da Estrela.

As escolas foram convidadas a fazer **um trabalho** sobre a Reflorestação da Serra da Estrela e a enviá-lo para a Empresa, os **3 melhores trabalhos a nível nacional** ganharam uma visita à Serra da Estrela, em 2002 participaram 70 escolas. Existe também., naturalmente uma vertente pedagógica, de forma a criar nos jovens, desde o início da sua formação, a preocupação com a preservação da natureza e para que estes valores fiquem enraizados na sua educação, contribuindo num projecto global.

Os principais resultados, foram: conseguimos oferecer ao Parque Natural da Serra da Estrela **81.547** árvores jovens, conseguindo assim, devolver à Serra alguma da sua beleza natural.

Para concluir esta apresentação e de acordo com os objectivos inicialmente traçados resta abordar rapidamente as questões relacionadas com os modelos de MC, as principais características das diferentes formas de angariação de fundos e como implementar um plano de acção de MC por parte das OSFL.

Na formulação e implementação de um programa de MC podem-se usar diferentes modelos, nomeadamente, promoção de vendas, patrocínios, relações públicas, marketing directo, etc., é evidente que a escolha do modelo é um dos aspectos mais importantes na formulação da campanha de MC, por exemplo, optando por um patrocínio significa a associação de uma empresa ou marca a uma causa ou evento socialmente percebido como oferecendo valor para a empresa e para a sociedade.

A empresa patrocinadora apoiaria as actividades, programa ou causa da OSFL, em troca de um qualquer tipo de reconhecimento, sendo que o reconhecimento significa uma recompensa para o patrocinador; os benefícios baseiam-se no modo de ser visto a fazer o bem, sendo importante que a ligação à actividade apoiada seja altamente visível. Neste quadro síntese apresentam-se as principais características das formas alternativas de angariação de fundos por parte das OSFL.

Aqui MC tem um significado específico, enquanto forma de angariação de fundos, diferente do patrocínio e da filantropia propriamente dita.

As variáveis que podemos usar para a percepção da diferenciação destas formas são: a natureza dos fundos e dos recursos e seu uso, os resultados no mercado para a empresa, o impacto nas vendas e os fluxos de rendimentos.

Podemos agrupar os principais tipos de programas de MC em cinco grandes grupos: Programas gerais e baseados nas vendas dos produtos e sem limite de valor (Exemplo Empresa das Aguas da Serra da Estrela)

Programas gerais e baseados nas vendas dos produtos, mas com limite de valor.

Programas focados em segmentos específicos de consumidores.

Programas de substituição de patrocínios e de donativos anteriores.

Programas de múltiplas fases ao nível do comportamento do consumidor.

Agora, mesmo para concluir, então, as OSFL o que é que devem fazer e como?

Atitude pró-activa: OSFL devem ir á procura de empresas para a construção de alianças e não estar à espera que as empresas as encontrem, usando uma estratégia activa em vez de reactiva, possuir orientação para o Marketing Estratégico e realizar a análise SWOT (análise interna dos pontos fortes e fracos, oportunidades e tendências), procurar afincadamente alianças, sabendo que isso implica de partilha: trabalho, objectivos, recursos, investimentos, riscos, para além das alianças entre sector privado, governamental, social, sociedade civil

Duas questões importantes: Que valor pode acrescentar a nossa causa a uma empresa? Quais são os pontos fortes e fracos da nossa causa?

Outra questão importante: Quem são os nossos potenciais parceiros?

Ter em conta os princípios éticos que devem nortear a construção de uma parceria  
Conhecer o processo de trabalho que pode conduzir à formalização do acordo.

### **Apresentação de dois casos de aplicação do Marketing Social.**

Seguidamente, foram apresentados dois casos de aplicação directa do Marketing Social, através de duas comunicações. A primeira proferida pela Dr.<sup>a</sup> Rosário Castro, representante da Fundação AMI, que relatou toda a experiência da sua organização, do ponto de vista das diversas campanhas de Marketing que têm desenvolvido, a AMI desenvolve acções humanitárias em Portugal e no Estrangeiro, possui um quadro permanente de 98 profissionais distribuídos pelos diferentes equipamentos de Acção Social e Delegações, e conta com o indispensável apoio de 150 voluntários, possuindo um departamento internacional e de missões, que para além das missões propriamente ditas desenvolve a dinamização de palestras e colóquios em Hospitais, Universidades e Escolas de Enfermagem, de forma a sensibilizar, quer a classe médica e de enfermagem para a participação nas diversas missões humanitárias  
Por outro lado, a participação em Reuniões, Colóquios e Debates, Nacionais e Internacionais, é sem dúvida uma das funções do Departamento Internacional, já que o objectivo complementar é o de participar no debate a nível global sobre a problemática da Ajuda Humanitária e da Situação das populações a nível mundial.  
Possui igualmente um departamento de Informação e Comunicação, que tem a cargo a organização de todas as campanhas de angariação de fundos e de divulgação das acções da AMI.

Por outro lado, a AMI, possui também um departamento de Acção Social a nível nacional: Centros Porta Amiga, Abrigo Nocturno, Empresa de Inserção e uma Equipa de Rua.

Foi sobre esta estrutura baseada nas grandes campanhas que desenvolve e nas parcerias que desenvolve com as empresas e organismos públicos, que foi desenvolvida toda a comunicação da Dr.<sup>a</sup> Rosário Castro.

Em relação à outra comunicação, foi convidada a Dr. Maria João Vasconcelos representante da Spirituc, uma empresa de consultadoria, publicidade e marketing com uma vasta experiência, em qualquer uma destas três áreas, no apoio a ONG's, nomeadamente a OIKOS – Cooperação e Desenvolvimento e que apresentou os resultados preliminares de um estudo que pretende caracterizar as relações entre ONG's, Empresas e público em geral, de forma a colocar algumas questões bastante pertinentes no que diz respeito à visibilidade e aceitação das campanhas

desenvolvidas por ONG's que desenvolvem trabalhos a nível nacional e internacional, quais os impactos reais dessas mesmas campanhas e que mensagens “passam” ao nível dos públicos, trata-se de descodificar a linguagem entre ONG's, públicos e empresas e de averiguar o comportamento dos cidadãos e das empresas face às ONG's.

Do ponto de vista das organizações presentes, estas duas comunicações, revelaram-se extremamente úteis para o quotidiano e para a administração de recursos humanos e financeiros, sempre escassos e deixaram pistas de actuação para projectos futuros.

## **Conclusões**

Ficaram a cargo do Dr. Carlos Oliveira Santos, responsável pela Pós-graduação em Marketing Político e Social do INDEG/ISCTE, as conclusões deste workshop. O Dr. Carlos Oliveira Santos foi da opinião que este é cada vez mais um tema de todo o interesse para as Organizações que actuam no campo da Solidariedade Social tendo em conta a cada vez maior responsabilidade de intervenção destas organizações nas áreas do Emprego, Família, Saúde e Imigração, Responsabilidade Ambiental e Empresarial, Cooperação e Desenvolvimento Local, no entanto a cada vez maior implicação das ONG's nestas questões, implica uma, também maior, desresponsabilização do Estado com os problemas sociais e os recursos disponibilizados através de vários tipos de financiamentos, fazem dos gestores destas organizações, aquilo que se poderia chamar “os gestores da escassez”.

A missão das ONG's, significa antes de mais, a compreensão dos problemas das pessoas, perante um quadro de captação de recursos tão difícil e com um tão grande campo de trabalho a necessidade de recorrer ao Marketing Social ou ao Marketing das Causas torna-se um imperativo de primeira ordem, o Marketing pode dotar as organizações da capacidade de se situarem mais perto das pessoas que tendem a servir (utentes/clientes), é necessário dar atenção às características das populações que servimos, atender às suas expectativas e ansiedades.

As campanhas de Marketing desenvolvidas pelas ONG's devem ser dotadas de criatividade e de “magia”, exigindo que as mensagens cheguem às populações, não podemos desperdiçar recursos que já são muito poucos para o cumprimento das nossas missões, é absolutamente imperioso que se percebam as motivações e as atitudes dos públicos, porventura o estudo da Spirituc, abrirá algumas “luzes” de reflexão sobre esta questão, ao qual deverão estar atentas as organizações. O mais importante é deter uma atitude pragmática, marcada pelas boas ideias, sem

preconceitos, demonstrando uma abertura ao erro e à sua análise exaustiva, de forma a melhorar a *performance* e a auto-responsabilização.

As ONG's vivem num tempo, como aliás todos nós, onde a velocidade de mudança é muito grande, o que implicará uma maior abertura à experimentação e menos “às fórmulas feitas”, de forma a poder aperfeiçoar a abordagem dos problemas, valorizando a comunicação de carácter mais local e privilegiando as relações públicas com as empresas e entidades locais.

### 3- Dinamização de Acções de Formação

A Formação constitui um dos eixos mais fortes da estratégia de intervenção da REAPN, a promoção de acções de formação específicas para as ONG's que trabalham no terreno da Inclusão Social, procurando responder às necessidades alicerçadas nos diagnósticos locais, levados a cabo pelos Núcleos Distritais.

Assim, dando cumprimento aos objectivos do Plano de Actividades de 2003 realizaram-se duas acções de formação, dirigidas a técnicos e dirigentes de organizações de Economia Social, dando continuidade a algumas temáticas já desenvolvidas durante o Plano de Acção de 2002. A REAPN decidiu realizar estas acções específicas sobre o tema: “Modelos de Gestão de Organizações Não Lucrativas”, tendo em conta a necessidade de contribuir para resolver problemas que se levantam aos técnicos e dirigentes no quadro da Gestão Estratégica das suas Organizações.

Por outro lado, e baseado na experiência formativa de 2002, a REAPN julgou igualmente necessário delinear esta estratégia formativa, pela avaliação realizada, da qual os formandos mostram a necessidade de existirem acções que possam contribuir para uma melhor compreensão dos problemas da Gestão nas Organizações e a vantagem de aceder a uma visão global sobre os modelos de gestão solidários em Portugal. Por último, a possibilidade de capacitar os técnicos e dirigentes para os princípios de aproveitamento recíproco das potencialidades dos parceiros envolvidos nas Medidas e Programas do Mercado Social de Emprego, foi outro dos resultados da avaliação da formação do ano anterior.

As Acções decorreram nas instalações do Núcleo Distrital de Aveiro da REAPN, nos dias 20 e 21 de Março, abrangendo formandos da Região Norte, (distritos de Braga, Porto, Aveiro e Coimbra), a 2ª Acção decorreu em Beja igualmente nas instalações do Núcleo Distrital, nos dias 1 e 2 de Julho, abrangendo Distritos localizados a Sul (Setúbal, Évora, Beja e Faro). **(Anexos 8 e 9)**

#### **Objectivos específicos das Acções de Formação: “Modelos de Gestão de Organizações Não Lucrativas”:**

1)- Dotar os participantes de conhecimentos sobre o conceito de Economia Social e Terceiro Sector.

2) - Desenvolvimento de competências básicas de Gestão de uma organização do Terceiro Sector.

3) - Introdução ao Desenvolvimento e implementação de planeamento estratégico e planos de acção para organizações não lucrativas.

### **Destinatários**

Os principais destinatários foram técnicos e dirigentes (voluntários) de Organizações Não Governamentais não estando à partida definido um número máximo de participantes tendo em atenção as diferentes metodologias a utilizar respeitando as especificidades locais.

### **Metodologia:**

Trata-se de uma formação essencialmente centrada no know how e experiência dos participantes. Pretende-se a dinamização de sessões de trabalho baseadas em metodologias participativas e de grande inter-actividade entre os participantes. Para este efeito, os momentos de formação serão organizados contando com várias figuras de animação. Contámos com a presença de um facilitador/moderador (formador) comprovadamente especializado nesta área e com um membro do staff técnico da REAPN.

### **Tipo de Certificação:**

Atribuição de um diploma de frequência (cuja atribuição implica presença nos temas e trabalhos desenvolvidos durante o percurso formativo).

### **Local, Datas e Horário**

Aveiro, 20 e 21 Março, nas instalações do Núcleo Distrital da REAPN:

Estrada Nova do Canal,111,R/C Dtº Vera Cruz, 3800-236 AVEIRO

12 horas ( 2 sessões de 6 horas, por cada dia, das 10 h às 13 h / Das 14,30 h às 17,30 h)

Beja, 1 e 2 de Julho, nas instalações do Núcleo Distrital de Beja da REAPN:  
Rua de Mértola, nº 43, 2º Esqº, 7800 – 475 BEJA

12 horas ( 2 sessões de 6 horas, por cada dia, das 10 h às 13 h / Das 14,30 h às 17,30 h)

**Facilitador:** Dr. Abel Ribeiro (Sociólogo )

**Módulos de Formação:**

**Módulo I: Dia 20 Março de 2003/Dia 1 Julho de 2003**  
**Definição do campo da Economia Social e do Terceiro Sector. Perspectiva histórica e enquadramento legal.**

**Objectivos/Conteúdos:**

- 1) - A Economia Social , o Empreendedorismo Social e o Associativismo Civilista como alternativas à Economia de Mercado e ao Estado Pro(e)vidência.
- 2) - O Terceiro Sector como sistema de afirmação de direitos sociais.
- 3) - A raiz associativista do Terceiro Sector, sua génese e crise.
- 4) - As dimensões económicas, políticas e sociais do associativismo em Portugal.

**Módulo II: Dia 21 de Março de 2003/Dia 2 de Julho de 2003**  
**Instrumentos e ferramentas quotidianas de Gestão de organizações não lucrativas.**

**Objectivos/Conteúdos:**

- 1) - Planeamento estratégico para instituições não lucrativas.
- 2) - Noções de operações contabilísticas e financeiras, capacitação para leitura e interpretação de orçamentos de Gestão (Para não financeiros)
- 3) - Gestão de recursos humanos e materiais em instituições onde predomina a preocupação com as pessoas.

## Metodologia de Avaliação

A avaliação desta formação teve como base três instrumentos principais:

- Análise das folhas de assiduidade;
- Análise dos resultados de um questionário de avaliação ministrado aos formandos;
- Acompanhamento feito pelo técnico da REAPN.

**Acção de Formação “ Modelos de Gestão de Organizações Não Lucrativas”**  
**Núcleo Distrital de Aveiro da REAPN**  
**20 e 21 de Março**

## Enquadramento da Formação

Correspondendo a um dos eixos mais fortes de intervenção – a formação - e tendo em atenção o sucesso das acções promovidas em 2002, no âmbito do Protocolo de Cooperação com o IEFP, a REAPN promoveu uma Acção de Formação intitulada: “Modelos de Gestão de Organizações Não Lucrativas”, que decorreu nas instalações do seu Núcleo Distrital de Aveiro nos dias 20 e 21 de Março de 2003 (**Anexo 8**).

A dinamização de uma estratégia formativa neste domínio, resulta, em grande parte da necessidade de dar respostas adequadas à formação específica de técnicos e dirigentes de organizações denominadas Sem Fins Lucrativos, no quadro do desenvolvimento de competências básicas de Gestão para uma organização do Terceiro Sector, assim como dar especial relevância ao desenvolvimento e implementação de noções de planeamento estratégico para este tipo de organizações. Os objectivos das acções de formação previstas são: a incorporação de uma filosofia de Economia Social, sensibilizando os diferentes actores sócio-económicos para a problemática dos novos desafios que se impõem a este tipo de organizações; difusão de experiências de “boas práticas” e inovação no Sector; promover a qualificação das organizações de Economia Social, tendo em vista a acessibilidade, a qualidade e a inovação dos serviços/produtos numa lógica de desenvolvimento sustentável.

Numa lógica menos directa, mas não menos importante, é que esta acção de formação promova a fomentação de acções que impliquem a participação activa dos

públicos desfavorecidos, contribuindo para um processo de empowerment e reforço da sociedade civil e das suas organizações.

Por ultimo, e numa óptica mais dirigida, é também objectivo desta acção o enriquecimento e valorização do trabalho social e de utilidade colectiva, contribuindo para a melhoria do estatuto, enquadramento e estabilidade dos profissionais das organizações de Economia Social e do Terceiro Sector.

Esta acção de formação teve lugar em Aveiro, abrangendo a Região Norte (distritos de Braga, Porto, Aveiro e Coimbra) tendo em conta a implementação dos Núcleos da REAPN no país, o modelo de formação escolhido foi o de formação intensiva, sobre a forma de workshop temáticos.

Para além dos três instrumentos principais de avaliação, pretendia-se que a acção de formação decorresse centrada na experiência dos participantes, nomeadamente da sua capacidade para interagir e questionar as suas práticas e conhecimentos sobre o Sector, face aos desafios de (re)organização que se avizinham.

### **Perfil dos Formandos**

As instalações onde decorreu a Acção de Formação permitiam a participação de 15 pessoas, os formandos foram repartidos por cotas, de acordo com a implementação geográfica dos Núcleos Distritais da REAPN, assim reservou-se uma cota de 3 formandos por cada Núcleo, sendo o Núcleo de Aveiro, que realizou este evento, o que por questões de proximidade colocou maior número de formandos: 6.

Assim, inscreveram-se **3 formandos do Distrito do Porto, tendo 1 desistido, 2 pelo Distrito de Coimbra, Braga apresentou 3 formandos, e Aveiro com a inscrição de 8 formandos de forma a colmatar as inscrições em falta, contou com a presença efectiva de 6.** O que totaliza **13 formandos, 8 do sexo feminino e 5 do sexo masculino. (Quadro 1)**

A média de idades do grupo participante foi de 38 anos, sendo que os intervalos entre os 25-29 (4 formandos) e os 30-34 (3 formandos) foram os mais representados, de notar que estiveram presentes 4 formandos cuja idade ultrapassa os 45 anos.

Em relação às habilitações académicas, 10 dos formandos possuem Licenciatura, 1 Bacharelato, e os restantes 2 possuem uma habilitação académica com um grau inferior ao bacharelato.

Os cargos/funções ocupadas nas respectivas instituições, apresentam-nos uma especial incidência nas profissões relacionadas com a gestão financeira e

administrativa, 6 dos formandos, quase 50 % do universo, desempenha cargos/funções directamente relacionados com a gestão da instituição, no sentido financeiro e administrativo do termo (Coordenador Financeiro, Tesoureiro, Coordenador Administrativo) além de outros elementos (3) (Administrador, Coordenador de Projecto, Director Executivo) que detêm cargos cuja responsabilidade na área é menos visível, tendo em conta o nome do cargo que ocupa, mas no entanto com um certo grau de responsabilidade nas áreas da gestão das organizações.

Se analisarmos a função/cargo em relação aos lugares de dirigentes verificamos que somente 3 dos formandos, são dirigentes (Administrador, Presidente da Direcção e Tesoureiro), apesar da Acção de Formação visar o grupo dos dirigentes, continuam a ser os técnicos das instituições a serem os mais representados neste tipo de formações, ainda que neste caso particular é de notar a incidência dos técnicos com responsabilidades nas áreas directamente relacionadas com a Gestão nas Organizações.

Maioritariamente os técnicos que desempenham este tipo de funções, possuem habilitações académicas especificamente relacionados com as áreas das Ciências Económicas e Financeiras (Gestão, Comércio Internacional) ou das Ciências Jurídicas (Direito), por outro lado, apenas 3 dos formandos possuem uma habilitação académica nas áreas da Acção ou Intervenção Social (Serviço Social, Psicologia).

Por outro lado, é de notar que os formandos que detêm cargos directivos são os que se situam numa faixa etária mais elevada, dos três dirigentes todos ultrapassam os 45 anos, o que de certa forma é demonstrativo de uma “experiência de vida” e de um “envelhecimento” da própria classe dirigente neste tipo de instituições.

## QUADRO 1

### (Idade, cargo/função ocupadas da Instituição e Habilitações Académicas)

IDADE	CARGO/FUNÇÃO	HABILITAÇÕES ACADÉMICAS
25	Coordenadora financeira	Lic. Gestão Empresas
37	Assessora Direcção	Bach. Comércio Internacional
31	Gestor Financeiro	Lic. Gestão Empresas
59	Tesoureiro	4º Ano
61	Presidente Direcção	Bacharelato
29	Directora Técnica	Licenciatura
38	Coordenadora Administrativa	Lic. Direito
29	Directora Executiva	Lic. Direito
34	Técnico Projecto	Lic. Gestão Empresas

33	Coordenadora Projecto	Lic. Gestão Empresas
45	Administrador	Bach. Serviço Social
46	Coordenador	Lic. Psicologia
28	Assistente Social	Lic. Serviço Social

Salvaguardando as devidas proporções dos números (apenas 13 formandos), poderíamos indicar que, tendo em conta estudos já realizados e com outra dimensão numérica e geográfica, a amostra obedece à tendência geral dos grupos de dirigentes se situarem em faixas etárias mais elevadas e com menos habilitações académicas, muitas vezes ocupando os seus cargos em regime de voluntariado.

Outra constatação, que corrobora os mesmos estudos, e que de certa forma também nesta amostra é patente é a “juventude” dos técnicos e a sua formação específica em áreas ligadas às Ciências Económicas, o que demonstra uma preocupação das próprias instituições em empregar pessoal qualificado para o exercício de funções de Gestão administrativa e de recursos humanos.

Em relação às instituições representadas, saliente-se o facto de terem sido enviados convites a instituições dos Distritos de Braga, Porto, Aveiro e Coimbra, preenchendo uma cota de 3 a 4 formandos por Distrito, de forma a perfazer 15 a 16 formandos, limite imposto pelas dimensões do espaço.

Em relação às instituições representadas, foram as do distrito de Aveiro que apresentaram maior número de formandos e o maior número de instituições. **(Quadro 2)**

De notar que, quer o número de formandos por Distrito, quer o número de instituições representadas também por Distrito, denotam alguma concentração em Aveiro, facto que se pode atribuir, por um lado à proximidade da realização do evento e por outro lado a organização em dois dias, factor que poderá ter acrescido na dificuldade de deslocação de formandos de outros locais fora do Distrito de Aveiro. A desistência de alguns dos formandos do Porto e de Coimbra, resultou na substituição por formandos de Aveiro com maior disponibilidade de deslocação.

## QUADRO 2

### Número de formandos por Instituição e Distrito

INSTITUIÇÃO	Nº DE FORMANDOS	DISTRITO
Centro Social e Paroquial Vera Cruz	2	Aveiro
Grupo Acção Social S.Vicente Pereiro	2	Aveiro

O Abrigo	1	Aveiro
Centro Social Gafanha Encarnação	1	Aveiro
Associação Desenvolvimento Soure	2	Coimbra
Associação Humanitária Habitat	1	Braga
Cruz Vermelha Portuguesa-Del.Braga	2	Braga
A União	1	Porto
Centro Social Exército Salvação	1	Porto

### Resultado da Avaliação

Verificou-se um razoável nível de presenças em relação às inscrições iniciais, sendo que dos 13 formandos, 7 (54 %) assistiram à totalidade das 12 horas de formação previstas no Programa (Ver **Quadro 3**-mapa de assiduidade), no geral 85 % (11 formandos) assistiram a 3/4 das horas programadas de formação.

### Quadro 3

#### MAPA ASSIDUIDADE

FORMANDOS	1ª Sessão (manhã)	1ª Sessão (tarde)	2ª Sessão (manhã)	2ª Sessão (tarde)	(% total)
Marta Bernardes	x	x	x	x	100
Júlia Reis	x	x			50
Rui Vaz	x	x	x		75
Manuel Silva	x		x	x	75
Antónia Silva	x		x	x	75
Alexandra Silva	x				25
Alexandra Amarante	x	x	x	x	100
Marta Pinto	x	x	x	x	100
José Pires	x	x	x	x	100
Isabel Almeida	x	x	x	x	100
Amaro Pereira	x	x	x	x	100
José Pinto	x	x	x	x	100
Filipa Costa		x	x	x	75

## Resultados da análise dos questionários

Num grupo de formandos constituído por 13 pessoas, foram recebidos 10 questionários, o que significa cerca de 3/4 (77%) de respostas. Os níveis de assiduidade não foram os mais elevados como se pode verificar no **quadro 3**, facto que poderá também ter contribuído para a recolha parcial dos questionários. No entanto, esta é uma análise possível tendo em conta as respostas que nos foram entregues. De salientar o facto de ter sido comunicado em vários momentos da acção, que a avaliação deste tipo de formação através da análise de questionários constitui um contributo importante para a avaliação final, ainda que não seja o único método, é sem dúvida um bom indicador de como decorrem estes eventos e das necessidades formativas dos próprios técnicos e dirigentes para quem se destinam.

Na análise da **questão 2.1**, pretende-se que os formandos avaliem o **Programa da Acção de Formação**, todos os itens foram considerados nos escalões Bom e Muito Bom, no entanto pontificam algumas referências ao nível do Suficiente, em relação à **metodologia de trabalho, equipamento disponível e nível de cumprimento do plano**, de destacar esta última questão que recebeu 40% de respostas a este nível, o que denota a dificuldade de cumprimento do Programa proposto com o que efectivamente foi realizado. Não se apresentava tarefa fácil, cumprir a totalidade dos itens propostos em profundidade, com apenas 12 horas de formação.

Em relação aos outros itens que foram avaliados: **conteúdos, horários e materiais fornecidos** todas as respostas se situaram em Bom ou Muito Bom, o que demonstra o interesse despertado nos formandos pelas temáticas debatidas. **(Quadro 4)**

O **funcionamento da Acção de Formação (Questão 2.2 – Quadro 5)**, foi igualmente avaliado de uma forma bastante positiva. Se analisarmos os diversos itens merece destaque o que se refere ao: **Domínio do formador relativamente às temáticas tratadas** (60% Muito Bom e 40% Bom), ainda em relação aos itens mais directamente ligados à prestação do formador no decorrer das sessões, merece igualmente destaque: **a forma como animou a sessão** (70% Muito Bom e 30% Bom) e **adaptação do Programa às necessidades dos participantes** (60% Bom, 40% Suficiente), onde mais uma vez fica patente a dificuldade de adaptação de 12 horas de formação a um Programa tão extenso e ambicioso.

Em relação aos itens: **A qualidade das intervenções dos participantes, Nível de envolvimento dos participantes e qualidade de trocas de informação e de experiências inter-institucionais**, onde se pretende que os formandos avaliem os seus próprios níveis de envolvimento e de participação na Formação, os resultados

não são tão positivos, incluindo algumas referências a nível do Suficiente e mesmo Insuficiente.

**Na Questão nº 3** pedia-se aos formandos que emitissem uma opinião acerca das expectativas desta formação, as respostas foram, em geral bastante positivas, realçando o facto de contribuírem significativamente para aquisição de conhecimentos e principalmente para a clarificação de conceitos acerca do Terceiro Sector e da Economia Social (70% de respostas). Por sua vez, as respostas consideradas como não afirmativas, contêm considerações que poderemos afirmar como neutras ou não totalmente positivas (30% de respostas), que deixam transparecer mais uma vez a necessidade de apresentação de “casos práticos” e com “instrumentos de aplicabilidade mais directa à realidade”, o que mais uma vez se pode ligar à quase impossibilidade de cumprimento do plano traçado para esta formação, relativamente ao volume de temáticas bastante extenso em tão poucas horas de formação. De notar que se cruzarmos esta questão com a 2.1 item: **nível do cumprimento do plano**, os valores são bastante aproximados.

Estas últimas notas em relação à Acção de Formação podem ser analisadas, numa outra perspectiva, através da Questão nº 4: **Em relação à estrutura global desta formação, considera que o seu planeamento resultou positivamente?** Todas as respostas resultaram positivas, apesar de só 40% justificar a resposta, para os formandos apesar de considerarem que o planeamento da acção resultar não o justificam, os que o fazem destacam apenas que os objectivos de uma forma geral foram alcançados.

No que se refere a falhas e dificuldades no decorrer da formação, era o que se pedia para avaliar na **Questão nº 5**, para além da justificação em caso de resposta positiva. O resultado foi: 4 formandos consideraram não haver falhas/dificuldades nesta acção de formação (40%), 3 não sabem ou não respondem (30%), as respostas que consideram ter havido falhas/dificuldades referem que estas foram ao nível dos conteúdos programados, com alguma falta de contextos de carácter mais “prático”.

A **Questão nº 6** foi pedida uma avaliação dos itens mais específicos do funcionamento das sessões de formação, numa escala de 1 a 5, em que 1 é o menos cotado e 5 representa o valor mais elevado.

Se considerarmos uma “leitura” na horizontal, ou seja, analisando cada item e os valores registados, pode considerar-se que os **meios técnico pedagógicos** foram os mais elevados, situando-se 90% nos valores 4 e 5, o mesmo se passa no **apoio do Secretariado**. Os itens relativos ao **número de horas do módulo, calendarização e distribuição do horário**, foram avaliados de uma forma mais distribuída na escala de

valores, entre os níveis 3,4 e 5. No que se refere aos itens que pretendiam avaliar o local da realização deste evento, aparece alguma dispersão de opiniões com valores a oscilarem entre os níveis 2 e 5.

Foram igualmente pedidas aos formandos sugestões sobre como esta formação **poderia ser eventualmente melhorada (Questão 7)**, de referir que as sugestões apresentadas referem a necessidade de mais horas de formação para o volume de temáticas e de componentes mais práticas, citando exemplos de instituições e de situações “reais”, como exemplos de aplicação quotidiana.

No quadro de resposta múltipla que serviu para formular a **Questão 8**, pedia-se aos formandos que avaliassem as atitudes e práticas que pensam ter desenvolvido/adquirido durante a formação, sendo que a opção de resposta era múltipla e cada exemplo de atitude ou de prática foi considerada uma variável independente, registando-se o número de vezes (e a sua percentagem) que foi assinalada.

Os itens mais assinalados foram:

- **Maior capacidade para pensar os problemas sociais de uma forma abrangente reconhecendo a sua multidimensionalidade.(60%)**
- **Partilha de experiências e informação.(60%)**
- **Melhor capacidade de intervir na instituição onde trabalha.(50%)**
- **Reconhecimento da necessidade de ter acesso a mais fontes de informação.(50%)**

Os formandos não reconheceram, ou pouco reconheceram como atitude ou prática que possam ter adquirido ou desenvolvido, no decorrer da formação:

- **Melhoria do relacionamento/envolvimento com os utentes da instituição onde trabalha.(10%)**
- **Melhor capacidade de trabalhar em equipa.(10%)**

Os formandos consideram que adquiriram mais capacidade de carácter informativo e de reflexão, para além da definição e clarificação de conceitos, do que capacidades de

intervenção junto das instituições e dos utentes, reforçando a ideia de que as componentes mais práticas das temáticas estiveram de alguma forma ausentes nesta Acção de Formação.

Por outro lado quando confrontados com a pergunta: **“De que forma os conhecimentos adquiridos nesta Acção de Formação poderão ser aplicados na sua prática profissional?”** os formandos referiram três áreas principais de conhecimentos adquiridos e aplicados no “terreno”:

- Melhor conhecimento teórico-prático do 3º Sector e da Economia Social, como sector em pleno desenvolvimento para além da clarificação de conceitos.
- No desenvolvimento de projectos e elaboração de Projectos nas instituições.
- Na aplicabilidade de conceito no trabalho quotidiano na Instituição.

Tendo a REAPN como um dos vectores de intervenção e de actuação a componente de Formação, era pertinente a colocação neste questionário de uma pergunta **(Questão nº 10)**, em que se coloca sugestões /comentários para futuras acções de formações. Das respostas formuladas surgem com destaque as sugestões do reforço da componente prática destas temáticas, com destaque para as acções que visem a Gestão de Recursos Humanos nas instituições e Marketing Social e crescimento sustentado das IPSS's.

### **Considerações finais**

Na sequência das Acções de Formação promovidas pela REAPN no Ano de 2002, procura-se no decorrer do Ano 2003 dar continuidade a acções que possam contribuir para a resolução de problemas que se levantam aos técnicos e dirigentes no quadro da Gestão das suas organizações. A intenção é a capacitação dos técnicos e dirigentes de ONG's de princípios que se baseiam na observância do aproveitamento recíproco das potencialidades dos parceiros envolvidos nos processos.

Em relação aos objectivos específicos desta Acção de Formação pretende-se que os formandos desenvolvam e aprofundem conhecimentos sobre a Economia Social e o Terceiro Sector, assim como a aposta no desenvolvimento de competências básicas de Gestão. Com esta acção pretende-se contribuir para a qualificação das

organizações de Economia Social que intervêm na acção social, para além de uma qualificação dos profissionais que aí trabalham.

A selecção dos formandos, resultou em primeiro lugar de critérios geográficos: foram abrangidos os Distritos que a REAPN tem implementados mais a Norte do País, (Braga, Porto; Aveiro e Coimbra) e a escolha de Aveiro como local onde decorreu o evento resulta da existência de condições logísticas e técnicas para o efeito. Outra Acção de Formação está prevista para o Distrito de Beja abrangendo a Região Sul, a realizar em Julho.

O convite dirigido a técnicos que trabalham em acção social tornou-se extensivo a dirigentes dessas mesmas organizações. Julgámos necessário, não por termos realizado qualquer diagnóstico de necessidades, mas por constatação resultante de iniciativas anteriores, que os dirigentes são igualmente confrontados, com os desafios de Gestão que frequentemente se lhes deparam no exercício de funções que lhes são atribuídas. Neste sentido, julgámos ter conseguido parcialmente este desafio de colocar os dirigentes em formação, tendo uma parte importante dos formandos, cerca de 1/3, se disponibilizar para esta acção.

A forma como o formador animou as sessões, bem como o domínio das temáticas tratadas revelou-se bastante positiva, sendo um dos factores que mais contribuiu para a dinamização da acção.

No que respeita, à participação dos formandos, resultou bastante animada e reveladora do interesse e do envolvimento destes, outro factor que julgámos de interesse neste contexto, é a sua formação específica em áreas directamente ligadas à Gestão das organizações, resultado da preocupação das organizações em apostar na qualificação dos seus quadros, o que revela preocupação com os desafios que se avizinham, nomeadamente a reavaliação e gestão de projectos num quadro de redistribuição e redimensionamento de Fundos Comunitários a partir de 2006.

Julgámos ainda importante deixar três notas em relação à Acção de Formação em si:

- 1) A assiduidade dos formandos foi positiva, apesar de alguns contratempos relacionados com compromissos profissionais de alguns deles;
- 2) O programa que resultou bastante extenso para o número de horas previstas;
- 3) O bom desempenho de toda a parte relacionada com a logística e funcionamento em si da Acção de Formação.

Apesar de a estrutura global da Acção de Formação ter resultado muito positivamente e de ter vindo ao encontro das expectativas dos participantes, julgámos que a apresentação de um maior número de “casos práticos”, ou seja uma maior adequação

de conteúdos de carácter mais teórico a realidades de instituições, resultaria mais no esclarecimento e na clarificação dos conceitos.

Mais uma vez, será de repensar toda a programação de futuras acções de formação neste contexto, nomeadamente ao nível do número de horas de formação, as temáticas abrangidas exigem o alargamento do tempo a dedicar a estas questões.

Notou-se a preocupação dos formandos na aquisição de conhecimentos e de competências, que lhes proporcionem componentes práticas que resultem no seu trabalho quotidiano nas Instituições, e sobretudo a preocupação com a implementação - e consequentemente da Gestão - de Projectos futuros, que serão vitais para o desenvolvimento destas organizações.

A aposta das Instituições perante os novos desafios da intervenção social e a gestão dos recursos financeiros, logísticos e humanos que implicarão, coloca os técnicos e dirigentes perante o desafio de pensar os problemas sociais de uma forma multidimensional, onde a partilha de informação e de experiências será uma pedra basilar na gestão das suas organizações.

Por último, uma referência ao local da realização da Acção de Formação, se bem que as condições do espaço em si fossem de acordo com um evento deste tipo, a localização do espaço na cidade de Aveiro resultou em dificuldade de acesso a alguns dos formandos.

**Acção de Formação “ Modelos de Gestão de Organizações Não Lucrativas”**  
**Núcleo Distrital de Beja da REAPN**  
**1 e 2 de Julho**

### **Introdução**

Esta foi a segunda Acção de Formação planificada para o Ano 2003, no âmbito deste Protocolo. Baseando-se nos mesmos princípios programáticos da primeira que decorreu em Aveiro, durante o primeiro semestre, destinava-se geograficamente aos distritos da Região Sul (**Setúbal, Évora, Beja e Faro**), tendo em conta a implementação dos Núcleos da REAPN no país.

Sendo o mesmo formador seguiu exactamente os mesmos princípios sobre o ponto de vista da metodologia de trabalho, carga horária, avaliação, privilegiando o modelo intensivo de formação, sobre a forma de workshops temáticos.

### **Perfil dos Formandos**

O Núcleo Distrital de Beja da REAPN cedeu as suas instalações para a realização desta Acção de Formação, cujas condições comportavam cerca de 15 pessoas, numero que não totalmente preenchido, uma vez que se inscreveram 14 pessoas, só comparecendo efectivamente 11, por impedimento profissional de 3 dos formandos.

O recrutamento obedeceu à mesma lógica da primeira Acção, ou seja, procurou-se estabelecer um sistemas de cotas tendo em conta todos os distritos. Apesar de se procurar estabelecer uma distribuição equitativa pelos distritos citados, apenas o Distrito de Beja, com 5 formandos e Setúbal com 6, apresentaram representantes. Qualquer destes dois distritos superaram a cota atribuída a cada um deles, para suprimir as vagas deixadas em aberto pelos distritos de Évora e Faro, que não apresentaram nenhuma inscrição. Em relação aos formandos que desistiram, 2 eram provenientes do Distrito de Setúbal e 1 de Beja.

O facto de Évora e Faro não apresentarem nenhuma inscrição, pode de certa forma ser explicável. No caso de Évora, esta formação decorreu na mesma altura em que foram organizadas várias acções relacionadas com formação no âmbito do Eixo 5 do POEFDS, promovidas pelo Núcleo Distrital da REAPN, registando-se um número elevado de formandos, que assim não se apresentaram disponíveis para frequentarem esta acção de formação. De Faro, o Núcleo Distrital da REAPN realizou várias solicitações junto de técnicos e organizações, que não se mostraram disponíveis, pela distância em relação a Beja e pelo facto de a acção decorrer em dois dias, o que implicava a estadia, tornando-se assim oneroso para as organizações.

**Dos 11 formandos presentes, 8 eram do sexo feminino e apenas 3 do sexo masculino. (Quadro 1)**

A média de idades do grupo participante foi de cerca de **34 anos**, sendo que o **intervalo entre os 25-29 (4 formandos) foi o mais representado (com cerca de 36 %)**, nas restantes faixas etárias surgem: os 30-34, com 2 formandos, e os 35 – 39 anos, também com 2 formandos, apenas um formando se situa na faixa etária entre os 40 – 44 anos e outro na dos 45 – 49 anos.

Em relação às habilitações académicas, **6 dos formandos possuem Licenciatura, sendo que 4 em áreas da intervenção social – Sociologia, Serviço Social e**

**Investigação Social Aplicada**, as restantes 2 não estão directamente relacionadas com as áreas sociais (Licenciaturas em Educação e em Gestão de Empresas). Por outro lado um formando possui o grau de Bacharelato (Contabilidade), 2 frequentaram o ensino Superior até a uma fase terminal embora em áreas diferentes, um até ao 5º ano de Engenharia Civil e uma finalista em Sociologia, a completar a lista, 2 dos formandos possuem o Ensino Secundário completo.

A partir deste quadro, poderíamos cruzar alguns dados com o cargo/função que desempenham nas instituições, e embora o universo seja demasiado pequeno é no entanto interessante observar alguns dados.

Os cargos/funções ocupadas nas respectivas instituições, apresentam-nos uma especial incidência nas profissões relacionadas com a gestão financeira e administrativa: **7 dos formandos (cerca de 2/3 do universo), desempenha cargos/funções directamente relacionados com a gestão da instituição**, (Director Financeiro, Gestor, Director de Serviços, Director Executivo e Administrativo), 4 deles com cargos de Directoria.

Ao cruzarmos estes dados com os da alínea anterior, verifica-se um pormenor que se revela de algum interesse: **64 % ocupa cargos de gestão directa ou indirecta nas instituições**, no entanto só 2 (Um ao nível da Licenciatura e outro ao nível do Bacharelato) possuem qualificações específicas para o exercício da Gestão.

Por outro lado, e como já foi referenciado atrás, não se verificaram inscrições de dirigentes, continuam a ser os técnicos das instituições a responderem a este tipo de formação, apesar de nesta Acção de Formação 5 formandos (cerca de 38%), deterem cargos de direcção executiva, ou seja, apesar de não serem dirigentes possuem responsabilidades de Gestão nas instituições.

Em resumo: os cargos de gestão nas ONG's continuam maioritariamente a ser exercidos por pessoal que não pertence às direcções, sendo portanto contratado ou voluntário e que numa forma geral, não possui habilitações específicas para o exercício de tal cargo, tal constatação vem ao encontro de uma das principais fundamentações teóricas desta Acção de Formação, a necessidade imperiosa da formação em áreas da Gestão no Sector da Economia Social.

Por outro lado, mais uma vez se comprova, o que já se tinha constatado na formação anterior, que os formandos que detêm cargos directivos são os que se situam numa faixa etária mais elevada - dois dos quais com 40 ou mais anos. Por norma, o exercício de um cargo dirigente ou de uma função de gestão nestas instituições, passa mais pela experiência profissional, do que por uma qualificação específica, no entanto, já se nota que existem alguns quadros jovens a trabalhar nestas áreas, o que

pressupõe uma modificação na estrutura dirigente daqui por alguns anos, não necessariamente ao nível das direcções, mas do quadro de pessoal.

## **QUADRO 1**

### **(Idade, cargo/função ocupadas na Instituição e Habilitações Académicas)**

<b>NOME</b>	<b>IDADE</b>	<b>CARGO/FUNÇÃO</b>	<b>HABILITAÇÕES ACADÉMICAS</b>
Elisabete Sousa	26	Assistente Social	Lic. Serviço Social
António Guerreiro	29	Director Financeiro	Bac. Contabilidade
Gisela Guerra	25	Administrativa	12º Ano
Maria Rosa Matias	37	Administrativa	Lic. Educação
Mariete Sousa	32	Gestora	Lic. Gestão Empresas
Guilherme Bettencourt	46	Director de Serviços	5º Ano Eng. Civil
Susana Godinho	28	Técnica Superior	Lic. Sociologia
Alexandra Silva	37	Chefe Divisão	Lic. Política Social
Maria Fernanda Martins	41	Técnica Superior	Lic. Inv. Social Aplicada
António Alpendre Sousa	49	Director Serviços	Curso Geral Liceus
Cristina Felicíssimo	34	Directora Executiva	Finalista Sociologia

Tendo em conta a dimensão da amostra (apenas 11 formandos), não se verificou a presença de dirigentes de Organizações Sem Fins Lucrativos, apesar de esta Acção de Formação ter como um dos objectivos a formação sobre Gestão para dirigentes e técnicos, apenas compareceram técnicos, embora com cargos/funções substancialmente diferentes percorrendo quase toda a hierarquia das instituições, neste ponto estão representados técnicos cujas funções/cargos se situam num patamar mais elevado a nível de exercício de cargos com responsabilidades – nomeadamente directores de serviços e gestores, mas também outros que desempenham funções como administrativos.

Por outro lado, os técnicos aparecem mais ou menos distribuídos por todas as faixas etárias. Quanto à sua formação específica apenas 2 apresentam formação superior em Ciências Económicas, os outros apresentam uma Licenciatura em áreas mais ligadas à Intervenção Social, no caso do pessoal administrativo, apresenta

habilitações académicas mais difusas, embora num dos casos apresente como habilitação académica uma Licenciatura.

Em relação às instituições representadas, saliente-se o facto de terem sido enviados convites a instituições dos Distritos de Setúbal, Beja, Évora e Faro, preenchendo uma cota de 3 a 4 formandos por Distrito, de forma a perfazer 15 a 16 formandos, limite imposto pelas dimensões do espaço. Foram as do distrito de Beja e Setúbal que ocuparam todos os lugares disponíveis, sendo que o Distrito de Setúbal apresenta um maior número de formandos (6) e os Distritos de Évora e Faro não apresentaram nenhum formando, os restantes 5 eram do Distrito de Beja.

### **(Quadro 2)**

## **QUADRO 2**

### **Número de formandos por Instituição e Distrito**

<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>Nº DE FORMANDOS</b>	<b>DISTRITO</b>
Assoc. Humanitária D. Ana Pacheco	2	Beja
Assoc. Solidariedade Mombejense	1	Beja
Junta Freguesia Trigaches	1	Beja
Santa Casa Misericórdia Mértola	1	Beja
Centro Social Palmela	1	Setúbal
Núcleo REAPN Setúbal	1	Setúbal
Câmara Municipal Palmela	2	Setúbal
Centro Social Quinta do Anjo	1	Setúbal
União Social da Marateca	1	Setúbal

### **Resultado da Avaliação**

Verificou-se um razoável nível de presenças em relação às inscrições iniciais, (14), sendo que dos 11 formandos, 10 assistiram à totalidade das 12 horas de formação previstas no Programa (**Ver Quadro 3-mapa de assiduidade**), apenas um dos formandos, por motivos de afazeres profissionais de ultima hora, assistiu a 75 % das horas de formação.

### QUADRO 3

#### Mapa de Assiduidade

FORMANDOS	1ª Sessão (manhã)	1ª Sessão (tarde)	2ª Sessão (manhã)	2ª Sessão (tarde)	(% total)
Elizabete Sousa	x	X	X	X	100
António Guerreiro	x		X	X	75
Gisela Guerra	X	X	X	X	100
Maria Rosa Matias	X	X	X	X	100
Mariete Sousa	X	X	X	X	100
Guilherme Bettencourt	X	X	X	X	100
Susana Godinho	X	X	X	X	100
Alexandra Silva	X	X	X	X	100
Maria Fernanda Silva	X	X	X	X	100
Alpendre Sousa	X	X	X	X	100
Cristina Felicíssimo	x	X	X	X	100

#### Resultados da análise dos questionários

Num grupo de formandos constituído por **11 pessoas, foram recebidos 10 questionários, o que significa cerca de 91 % de respostas.**

Alguns questionários não apresentam respostas completas, no caso de algumas das perguntas onde se pede uma justificação para a escolha, não se obtêm resposta. Esta é portanto, a análise possível tendo em conta as respostas que nos foram entregues. De salientar o facto de ter sido comunicado em vários momentos da acção, que a avaliação deste tipo de formação através da análise de questionários constitui um contributo importante para a avaliação final, ainda que não seja o único método, é sem dúvida um bom indicador de como decorrem estes eventos e das necessidades formativas dos próprios técnicos e dirigentes para quem se destinam.

Na análise da **questão 2.1.** pretende-se que os formandos avaliem o **Programa da Acção de Formação**, todos os itens foram considerados nos escalões Bom e Muito Bom, apenas se verificaram **duas respostas ao nível do Suficiente, em itens como os materiais fornecidos e no equipamento disponível.**

No caso da Acção de Formação desenvolvida em Beja não existiram referências menos positivas, ao nível do cumprimento do plano de trabalho – que teve algum significado na de Aveiro.

Em relação aos outros itens que foram avaliados: **conteúdos, horários, metodologia de trabalho e nível de cumprimento do plano**, todas as respostas se situaram em Bom ou mesmo no Muito Bom, o que significa que a elaboração do Programa de Formação mereceu a aprovação dos formandos (**Quadro 4**).

**O funcionamento da Acção de Formação (Questão 2.2 – Quadro 5)**, foi igualmente avaliado de uma forma bastante positiva, embora com algumas referências, ao nível do Suficiente em alguns itens: **Adaptação dos programas às necessidades dos participantes (18% das respostas); a qualidade das intervenções dos participantes (36%); nível de envolvimento dos participantes (45%) e a qualidade das trocas de informação e de experiências inter – institucionais (45%)**. Em contrapartida os itens que pretendem avaliar a prestação do Formador: **A forma como o formador animou a sessão e o domínio do formador relativamente às temáticas tratadas**, foram os itens que receberam as mais elevadas qualificações, destacando-se esta última com **74 % de respostas ao nível do Muito Bom**.

Mais uma vez, e à semelhança da Acção de Formação de Aveiro, não está em causa a qualidade do Formador, o que é avaliado menos positivamente, tem a ver directamente com os próprios formandos, que se consideram pouco participativos e com pouco envolvimento nas Acções de Formação, talvez a resposta se encontre naquilo que consideram ser a pouca adaptabilidade do programa às suas próprias necessidades, facto que poderá ter originado menos intervenção e envolvimento por parte dos formandos.

**Na Questão nº 3** pedia-se aos formandos que emitissem uma opinião acerca das expectativas desta formação, as respostas foram, em geral positivas, realçando o facto de **contribuírem significativamente para aquisição de conhecimentos** e principalmente para a **clarificação de conceitos acerca do Terceiro Sector e da Economia Social (64% de respostas)**. Por outro lado apenas 2 respostas referem claramente a : **necessidade de uma formação de carácter “mais prático”**, com conteúdos de ordem mais exemplificativa de forma a tornar mais explícita a especificidade da gestão nas ONG's. Coloca-se aqui o mesmo problema da Acção de Formação ocorrida em Aveiro, as 12 horas de formação não permitiram o recurso a exemplos do quotidiano das instituições.

A **Questão nº 4**, pedia uma opinião, seguida de uma justificação para o planeamento da Acção de Formação: **Em relação à estrutura global desta formação, considera que o seu planeamento resultou positivamente?** As respostas foram genericamente positivas, nomeadamente no que se refere **ao esclarecimento de conceitos e à transmissão de conhecimentos**, no entanto realçam a excessiva componente teórica do mesmo planeamento.

No que se refere a falhas e dificuldades no decorrer da formação, era o que se pedia para avaliar na **Questão nº 5**, para além da justificação em caso de resposta positiva. O resultado foi: 5 formandos consideraram não haver falhas/dificuldades nesta acção de formação (45%), 3 não sabem ou não respondem (27%), as respostas que consideram ter havido falhas/dificuldades (3 – 27 %), referem que estas foram **ao nível da participação do grupo que se apresentou com pouca dinâmica**.

Na **Questão nº 6** era solicitada uma avaliação dos itens mais específicos do funcionamento das sessões de formação, numa escala de 1 a 5, em que 1 é o menos cotado e 5 representa o valor mais elevado.

Na análise de cada item registaram-se os valores mais elevados (5) nas questões que dizem respeito ao aspecto mais logístico e de organização: **adequação das condições do espaço, luminosidade e acessibilidade do local**, bem como o apoio a nível do secretariado. Nos níveis 3 e 4, registaram-se uma maior concentração de respostas relativas aos meios **técnico – pedagógicos, ao número de horas de formação e à calendarização da Acção**, note-se no entanto, que os únicos itens que mereceram nota 2, referem-se ao número de horas previstas. Numa apreciação mais geral todos os itens aparecem concentrados entre os níveis 3 e 5, e tendo em conta que esta era uma questão que pretendia avaliar a organização e os meios postos à disposição dos formandos, esta resulta bastante positiva.

Foram igualmente pedidas aos formandos sugestões sobre como esta formação **poderia ser melhorada (Questão 7)**, de referir que as sugestões apresentadas referem a necessidade de mais horas de formação para o volume de temáticas e de componentes mais práticas, para além do melhoramento da dinâmica dos grupos.

No quadro de resposta múltipla que serviu para formular a **Questão 8**, pedia-se aos formandos que avaliassem as atitudes e práticas **que pensam ter desenvolvido/adquirido durante a formação**, sendo que a opção de resposta era múltipla e cada exemplo de atitude ou de prática foi considerada uma variável independente, registando-se o número de vezes (e a sua percentagem) que foi assinalada.

Os itens mais assinalados foram:

- **Maior capacidade de intervir na instituição onde trabalha. (73 %)**
- **Maior capacidade de pensar os problemas sociais de uma forma abrangente reconhecendo, a sua multidimensionalidade. (64%)**
- **Partilha de experiências e informação. (64%)**
- **Reconhecimento da necessidade de ter acesso a mais fontes de informação. (55%)**
- **Necessidade de tempo/espço para reflectir sobre as práticas de intervenção social. (55%)**

Os formandos não reconheceram, ou pouco reconheceram como atitude ou prática que possam ter adquirido ou desenvolvido, no decorrer da formação:

- **Melhoria do relacionamento/envolvimento com os utentes da instituição onde trabalha.(0%)**
- **Reconhecimento da necessidade de efectuar formação. (9%)**
- **Maior conhecimento dos problemas de pobreza e exclusão social. (18%)**
- **Maior capacidade de trabalhar em equipa. (18%)**

Os formandos julgam que este tipo de Acção de Formação lhes trará mais valias no desenvolvimento das suas capacidades mais reflexivas e de troca de informação, ou numa perspectiva formativa de carácter mais genérico, onde a componente teórico – metodológica é mais importante. No entanto, ao nível do carácter mais operacional julgam que este tipo de formação não lhes trará nenhuma mais– valia, nomeadamente o relacionamento na instituição, a necessidade de realizar formação periodicamente, ou trabalhar em equipa. A formação está dirigida para uma abordagem de carácter mais abrangente e de reflexão sobre o Terceiro Sector e a Economia Social, do ponto

de vista de aplicação directa dos conhecimentos adquiridos nas suas instituições, não lhe reconhecem nenhuma mais – valia.

Por outro lado, quando confrontados com a pergunta: **“De que forma os conhecimentos adquiridos nesta Acção de Formação poderão ser aplicados na sua prática profissional?” (Questão 9)**, os formandos referiram duas áreas principais de conhecimentos adquiridos e aplicados no “terreno”:

- Melhor conhecimento teórico-prático do 3º Sector e da Economia Social, como sector em pleno desenvolvimento para além da clarificação de conceitos.
  
- Partilha de experiências e ideias.

Tendo a REAPN como um dos vectores de intervenção e de actuação as Questões da Formação, era pertinente a colocação neste questionário de uma pergunta **(Questão nº 10)**, em que se coloca **sugestões /comentários para futuras acções de formações**. Das respostas formuladas surgem com destaque as sugestões do **reforço da componente prática destas temáticas, e do seu reforço em termos de formação periódica**.

### **Considerações finais**

Esta foi a segunda Acção de Formação prevista para o segundo semestre de 2003, que como já foi explicitada no relatório da primeira Acção, realizada em Aveiro, nos dias 20 e 21 de Março, apresentava as mesmas características teórico metodológicas e os mesmos objectivos.

A opção pelo mesmo modelo de formação e pelo mesmo formador resulta da planificação no início do Ano 2003, em relação a este ponto específico, o total de horas previsto para este tipo de evento seria de 12 horas, divididas em 2 dias e com a maior abrangência possível do território nacional, tendo em conta a própria localização dos Núcleos Distritais da REAPN. Se na primeira Acção de Formação foram abrangidos os Núcleos situados mais a Norte, desta vez o objectivo geográfico era a região Sul, mais especificamente o Alentejo, Distritos de Setúbal, Évora e Beja, bem como o Distrito de Faro no Algarve. Contudo os objectivos continuaram a ser os mesmos: pretendia-se que os formandos desenvolvessem e aprofundassem conhecimentos sobre a Economia Social e o Terceiro Sector, assim como a aposta no desenvolvimento de competências básicas de Gestão, bem como contribuir para a

qualificação das organizações de Economia Social que intervêm na acção social, para além de uma qualificação dos profissionais que aí trabalham.

Mais uma vez, e tal como aconteceu na primeira Acção o convite foi dirigido a técnicos que trabalham directa ou indirectamente na Gestão das suas instituições, mas era extensivo a dirigentes dessas mesmas organizações, igualmente confrontados com os desafios de Gestão que frequentemente se lhes deparam no exercício de funções que lhes são atribuídas. Apesar do convite, não compareceu nenhum dirigente das instituições, no entanto apresentaram-se alguns técnicos com cargos de Direcção de Serviços e de Direcção Executiva, bem como Gestores credenciados, e pessoal directa ou indirectamente relacionado com a gestão das organizações.

Ainda em relação aos formandos presentes, e tal como tinha acontecido em Aveiro, onde se fixou um sistema de cotas atribuindo 4 formandos a cada Distrito, apenas compareceram formandos de Beja e Setúbal, a tal facto poderemos atribuir a distância em relação a Beja ser longa e a formação durar 2 dias.

Em relação aos comentários finais da própria Acção de Formação esta apresenta algumas diferenças em relação à anterior:

A elaboração dos programas, bem como o funcionamento da Acção de Formação, foi avaliada de uma forma bastante positiva. Do ponto de vista da avaliação do formador todos os itens são muito positivos, apenas no que diz respeito aos itens relativos às intervenções dos próprios participantes e ao seu nível de colaboração e predisposição para troca de experiências as opiniões são convergentes no sentido de apontarem algumas deficiências a esse nível.

No que se refere à contribuição que esta Acção de Formação para o desenvolvimento das capacidades, expectativas, bem como a análise das falhas, no computo geral todas resultam positivamente.

Será talvez interessante ao fazermos a análise do quadro que pretende avaliar as atitudes e as práticas de intervenção que eventualmente esta Acção poderá ter modificado, tendo em conta que este é o objectivo em ultima análise da Formação, os formandos valorizam factores mais de ordem reflexiva e informativa, denotando uma preocupação com as questões mais de informação/formação.

Por outro lado, o relacionamento com os utentes, a necessidade de formação, bem como o trabalho em equipa e o aprofundamento dos problemas relacionados com a pobreza e a exclusão social, factores de ordem mais operativa, são menos valorizados.

Na apreciação a factores de ordem mais logística, julgámos ainda importante deixar três notas em relação à Acção de Formação em si: a assiduidade dos formandos foi

positiva, apesar de alguns contratempos relacionados com compromissos profissionais de alguns deles; o programa que resultou bastante extenso para o número de horas previstas, e o bom desempenho de toda a parte relacionada com a logística e funcionamento da Acção.

Apesar de a estrutura global da Acção de Formação ter resultado muito positivamente e de ter vindo ao encontro das expectativas dos participantes, julgámos que a apresentação de um maior número de “casos práticos”, ou seja uma maior adequação de conteúdos de carácter mais teórico a realidades de instituições, resultaria mais no esclarecimento e na clarificação dos conceitos.

Mais uma vez, será de repensar toda a programação de futuras acções de formação neste contexto, nomeadamente ao nível do número de horas de formação, as temáticas abrangidas exigem o alargamento do tempo a dedicar a estas questões.

Notou-se a preocupação dos formandos na aquisição de conhecimentos e de competências, que lhes proporcionem componentes práticas que resultem no seu trabalho quotidiano nas Instituições.

A aposta das Instituições perante os novos desafios da intervenção social e a gestão dos recursos financeiros, logísticos e humanos que implicarão, coloca os técnicos e dirigentes perante o desafio de pensar os problemas sociais de uma forma multidimensional, onde a partilha de informação e de experiências será uma pedra basilar na gestão das suas organizações.

#### 4. Articulação com as estruturas centrais do IEFP

O Acordo de Cooperação celebrado prevê na sua Cláusula 7ª a existência de uma “Comissão Paritária constituída por dois representantes do IEFP, um dos quais preside às reuniões e dois representantes da REAPN”.

Dando seguimento a esta orientação, os representantes da REAPN nesta Comissão são:

- Dra. Sandra Araújo – Coordenação Técnica da REAPN
- Dr. Sérgio Aires – Coordenação Técnica da REAPN

Estavam previstas a realização de 4 reuniões da Comissão Paritária durante o ano, de forma a acompanhar as acções desenvolvidas e efectuar uma avaliação contínua que permita reajustamentos e alterações ao plano de acção delineado.

Contudo, dada a concentração das actividades do 1º semestre nos meses de Maio e Junho, a primeira reunião da Comissão Paritária aconteceu em Março, sendo realizada em Julho a reunião de apresentação do relatório intermédio. Em relação à reunião agendada para Setembro, não se realizou pelas actividades desenvolvidas em torno da I Mostra Nacional do Mercado Social de Emprego, em Évora nos dias 26,27 e 28 de Setembro.

## 5- Elaboração de uma Página na Internet sobre Economia Social e Terceiro Sector

Tendo em conta as estratégias de informação/divulgação deste Protocolo, no Plano de Acção deste ano estava prevista a elaboração de uma página na Internet, anexada à Página da REAPN. Este é um instrumento que julgámos fundamental no terceiro ano de actividade conjunta entre a REAPN e o IEFP, no sentido que se pretende que seja um valor acrescentado a todas as outras actividades levadas a efeito.

A Página, pretende ser num “plano de fundo” um veículo de interacção entre todos os intervenientes do MSE, mas também de promoção, divulgação e discussão da Economia Social e do Terceiro Sector em Portugal.

Num primeiro momento e dando seguimento a um trabalho já realizado noutros planos de actividade de anos anteriores, este seria o local de colocação do Anuário das Empresas de Inserção, já publicado em 2002, mas que em formato digital permitiria a permanente actualização e uma ligação constante às actividades das Empresas de Inserção, abrindo possibilidades à colocação *on-line* de bolsas de emprego, de comercialização de produtos, de troca de experiências e todas as demais actividades que possibilitem a comunicação e a interacção entre intervenientes nestas áreas, possibilitando o trabalho em “rede” e promovendo o diálogo entre parceiros, esta constitui de facto a primeira sub-página, dentro da página do Protocolo.

Uma 2ª sub-página, destaca-se a transcrição dos resumos dos principais eventos realizados em anos anteriores nomeadamente os workshop (8), o Seminário sobre Marketing Social, as Acções de Formação (3), de futuro e ainda no decorrer da actualização será colocado os eventos realizados ainda durante o ano de 2003, com especial destaque para a I Mostra Nacional do Mercado Social de Emprego, a Conferência Nacional sobre Economia Social e ainda um *link*, que contemplará eventos futuros não enquadráveis nos itens citados.

O enquadramento do Terceiro Sector e da Economia Social em Portugal, apresenta o 3º *link* da página. Aqui situam-se, os estudos relativos à temática publicados pelo Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo e da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, este ultimo, ainda em fase de conclusão, e com especial interesse porque representa o maior estudo realizado em Portugal neste âmbito.

Nesta ultima secção foi ainda contemplada a legislação referente ao Sector e informação sobre ligações a sites de outros países e entidades com intervenção directa ou indirecta na intervenção social por via da integração sócio laboral.

Esta foi uma actividade dentro do Plano de Acção, sem calendarização objectiva, mas em permanente realização. Foram recolhidos os materiais necessários aos conteúdos das diversas sub-páginas, elaborado em plano de articulação com a legislação sobre o Sector, nomeadamente, aquela que nos é fornecida pela informação *on-line* do IEFP, contactadas diversas Entidades que promovem medidas alternativas ao MSE e que normalmente se têm associado às diversas iniciativas promovidas por este Protocolo, seleccionado diverso material de outros anos de actividade e demais informação relativa a organizações que trabalhem na área.

Esta pretende ser uma actividade sempre em aberto, quer a actualização permanente à medida que forem decorrendo os eventos, quer no sentido em que qualquer uma das Entidades participantes, poderá dar os seus contributos e colaborações, a REAPN surge como o promotor, em conjunto com o IEFP, no entanto julgámos que será de todo útil a participação de toda a grande “família” da Economia Social e em particular a que se encontra mais próxima do Mercado Social de Emprego, só assim fará sentido este tipo de instrumento interactivo e dinamizador dos beneficiários, técnicos e entidades.

## 6 – Dinamização de um Grupo de Trabalho Interinstitucional sobre Economia Social

A dinamização de um Grupo de Trabalho Interinstitucional sobre Economia Social, resulta também, de uma evolução das actividades deste Protocolo, ou seja, é na sequência da organização do Seminário final do Ano 2002, cujo tema era “Marketing Contra a Pobreza”, realizado em Lisboa nos dias 2 e 3 de Dezembro e que pretendia ser um debate aberto e abrangente sobre as capacidades do Marketing Social na sua aplicação a estratégias de Gestão para ONG’s que surge a possibilidade da constituição deste Grupo de Trabalho. É na troca de impressões informais com entidades e personalidades presentes no seminário, que a ideia da constituição de um Grupo de Trabalho toma forma. Trata-se fundamentalmente da reunião de um grupo de pessoas/instituições que operam no domínio da Economia Social com o objectivo de reflectir sobre questões teóricas que se levantam à área da Economia Social, do Terceiro Sector e do Mercado Social de Emprego.

Outro pressuposto do Grupo de Trabalho, de carácter mais operativo, é a de funcionar como plataforma de suporte a diversas acções planeadas quer no âmbito deste Protocolo, quer no apoio a outras acções e eventos que decorram nestas áreas e que tenham o apoio das organizações presentes, algumas das quais com Protocolos assinados com o IEFP, sendo este Grupo de Trabalho um potencial organizador de um trabalho em “rede”, com efeito, o objectivo é que para além da discussão dos eventos promovidos pela REAPN, seja um comité de pilotagem para acções a promover por todo o Grupo, como de facto aconteceu ao longo do ano 2003.

Houve assim, a preocupação de reunir especialistas do mundo académico, empresarial, da responsabilidade social das empresas, do sector cooperativo e do desenvolvimento local, que tem como tarefa principal o aproveitamento recíproco das potencialidades de cada organização. Foram enviados cartas/convites a 14 entidades com trabalho significativo nestas áreas, apenas três entidades não responderam ao convite, no conjunto das três reuniões já realizadas.

Estiveram previstas a realização de quatro reuniões ao longo do ano, tendo sido realizadas três (13 de Março, 26 de Junho e 11 de Novembro) com um número de presentes possível, tendo em conta muitos compromissos de carácter profissional de

alguns dos representantes das Entidades, no entanto foram discutidas algumas questões de carácter mais teórico, nomeadamente o balanço do Terceiro Sector em Portugal, as estratégias a adoptar pelas organizações no futuro mais imediato, as formas mais capazes de potenciar o trabalho das organizações de Economia Social em termos de visibilidade pública, a troca de informações sobre estudos na área e foi elaborado um Plano de Acção específico para o Grupo de Trabalho que foi discutido e apresentado na reunião de 11 de Novembro.

## 7 – Realização da I Mostra Nacional do Mercado Social de Emprego

Este foi o evento que implicou maior esforço de concretização, pelas características da realização, pela logística envolvida, pelos recursos limitados e disponíveis e pelo desafio que constituiu. A ideia de desenvolver uma Feira/Mostra que promovesse o Mercado Social de Emprego, implicaria o envolvimento de muitas das Entidades que desenvolvem estas medidas e programas, que muitas vezes se apresentam de uma forma avulsa, e que neste evento adquiriram a possibilidade de divulgação e informação ao público em geral do que significa o MSE, no seu duplo esforço de integração sócio profissional e de desenvolvimento local.

A Mostra Nacional do Mercado Social de Emprego, realizou-se em Évora, nos dias 26,27 e 28 de Setembro de 2003, nas instalações do Jardim Público da cidade e os eventos paralelos no Palácio D. Manuel em instalações integradas no mesmo espaço.

**(Anexo 10)**

### Principais Objectivos da Mostra

- Dar continuidade às diversas acções que a REAPN tem empreendido e que visam sobretudo a promoção de eventos que possam contribuir para a solução de problemas de emprego, de formação e outros, que visem a integração sócio – profissional de populações mais desfavorecidas e não abrangidas pelo normal funcionamento do mercado de trabalho.
- Dar visibilidade às “Empresas de Inserção”, às “Escolas Oficinas”, e todas as medidas do Mercado Social de Emprego que foram sendo, ao longo de quase três anos de cooperação entre as duas instituições, objecto de variadíssimas actividades.
- Proporcionar aos técnicos e às instituições e beneficiários, o apoio, a divulgação, a informação e a formação, no âmbito do MSE e da Economia Social, dando corpo a um tipo de Acção que proporcionasse às diversas instituições e entidades envolvidas, bem como ao público em geral, a divulgação do duplo esforço de integração sócio – laboral de mão-de-obra, com características difíceis de integrar no normal mercado de trabalho e de produção e colocação no mercado concorrencial dos seus serviços e produtos.

- Proporcionar a troca de experiências e difusão de “boas práticas”, bem como a organização de encontros/ fóruns de discussão e divulgação das dificuldades, as limitações, as potencialidades e a elaboração de propostas para o futuro do Terceiro Sector em Portugal.

### **Metodologia de Trabalho:**

A REAPN enquanto entidade promotora do evento, providenciou o espaço necessário, em colaboração com a Câmara Municipal de Évora e suportou 50% dos custos de cada stand, bem como todo o apoio à realização do evento. A cada Entidade ou Instituição participante coube suportar todas as outras despesas, nomeadamente, as deslocações, estadias, instalação do material nos stands e assegurar o funcionamento do seu próprio espaço. O custo total de aluguer de cada stand foi de 120 € por espaço de 9 m<sup>2</sup> (ou seja 3 m x 3 m).

Em relação aos pormenores de organização, foi elaborado um Aditamento que forneceu as principais informações sobre possibilidades de alojamento, refeições, horários de funcionamento e demais pormenores necessários à participação das Entidades e Instituições.

Com base no Anuário das Empresas de Inserção publicado pela REAPN em 2002, foram enviadas cerca de 300 cartas às Entidades Promotoras do MSE distribuídas pelo país. Desenvolveram-se contactos telefónicos e foi enviado correio electrónico para cerca de 150 instituições, no sentido de reforçar a informação acerca da Mostra. Foi igualmente, divulgada informação para o IEFP, através dos seus Serviços Centrais e Regionais, bem como outros Organismos Públicos ligados directa ou indirectamente ao MSE, tais como: Câmaras Municipais, Projectos de Luta Contra a Pobreza, Associação Nacional do Direito ao Crédito, Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo e Associações Empresarias que possuem programas de desenvolvimento relativos aos Fundos de Capital Local com Finalidade Social.

Para além das actividades de divulgação/informação, foram desenvolvidas outras que visam o funcionamento logístico da Mostra, bem como todas as actividades de animação:

- Estabelecimento de contrato com a Empresa que colocou os stands.
- Reuniões de preparação e acompanhamento com a Câmara Municipal de Évora, CDSSS de Évora e IEFP Regional e Serviços Centrais.
- Acompanhamento por parte do INSCOOP para apoio às Cooperativas presentes na Mostra.
- Elaboração do Programa da Mostra.
- Preparação do material de Divulgação/informação (Brochuras, cartazes, faixas, programa do workshop).
- Preparação do workshop.

## **Alguns dados sobre as Entidades Representadas**

### **Nº de Entidades presentes**

Estiveram representadas **25 Entidades**, destas **4 são Entidades organizadoras e promotoras do evento**: A REAPN (Organizadora), o IEFP – representado a nível dos Serviços Centrais; o Centro Distrital de Évora do ISSS – como entidade de apoio e encaminhamento ao MSE – a Câmara Municipal de Évora – que gere alguns programas e projectos. Estará representada uma Entidade a nível nacional a Associação Nacional de Direito ao Crédito. Para além destas, estão representadas **20 Instituições promotoras de Medidas e Programas do MSE**.

### **Distribuição geográfica**

A sua distribuição geográfica encontra-se maioritariamente **centrada nos Distritos do Alentejo**. – Évora, com 8 Entidades, sendo duas promotoras da Mostra e as outras 6 originárias dos concelhos de Évora, Montemor-o-Novo, Vila Viçosa e Portel, o que representa no total 33 % dos representantes.

Beja surge com 5 representantes dos concelhos de Beja, Aljustrel, Serpa e Moura o que significa 20% do total. Setúbal com 3, dos concelhos de Barreiro, Montijo e Palmela – 12%. Para além de Portalegre com uma instituição de Campomaior (4%). O que significa que a Região do Alentejo representa cerca de **70 % do evento**. No entanto o resto do país também, se encontra representado em cerca de 30%, com 1 Instituição de Ovar (Aveiro), 1 de Macedo de Cavaleiros (Bragança), 1 de Góis (Coimbra) e 1 de Óbidos (Leiria) e 1 de Vila Franca de Xira (Lisboa).

### **Tipo de Actividades**

As áreas de actividades das empresas que participaram na Mostra foram bastante diversificadas e de alguma forma, até significam áreas de actividade fora do que é habitual no MSE, assim: Floricultura, artesanato, carpintaria, jardinagem, animação cultural, vestuário de trabalho, pintura de azulejos, pintura de construção cível e uma rádio.

Paralelamente à Mostra decorreram alguns eventos:

- **Um workshop sobre a temática do MSE intitulado: “ A experiência do Mercado Social de Emprego em Portugal – Análise e perspectiva”** Ver relatório do workshop na rubrica sobre as actividade de Informação/divulgação/sensibilização, assim como o programa em Anexo.

- **O lançamento do Livro: “ O Desenvolvimento e a Mulher – Um outro Mundo é possível”** de José Hipólito dos Santos, com apresentação da **Dr.ª Ana Maria Braga da Cruz**, que decorreu no Palácio D. Manuel, com instalações contíguas ao Jardim Público de Évora.

- **Realizaram-se igualmente alguns espectáculos paralelos:** de um coral alentejano, de um grupo de música popular portuguesa, de uma tuna académica e de um grupo de animação de rua, este ultimo a cargo da empresa de inserção do Centro Social de Palmela. **(Ver Programa em Anexo)**

### **Apoios**

**Câmara Municipal de Évora** – Cedência de espaços e apoio logístico.

**Instituto de Emprego e Formação Profissional** – Divulgação

**Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo** -- Apoio sobre a forma de subvenção às cooperativas presentes **(3 – 12%)**.

**Centro Distrital da Solidariedade e Segurança Social de Évora** - Divulgação

## **Entidades Participantes**

<b>Nº</b>	<b>Entidade</b>	<b>Responsável</b>	<b>Actividade</b>	<b>Local</b>
1	REAPN	Angelina Lopes Júlio Paiva	ONG(D) <b>Entidade Organizadora</b>	Porto
2	IEFP (Nacional)	Inácio Correia	CMSE <b>Entidade Apoio</b>	Lisboa
3	CDSSS Évora	Paulo Nunes	Apoio ao MSE <b>Entidade Apoio</b>	Évora
4	Câmara Municipal Évora	Fátima Cabecinha	PLCP <b>Entidade Apoio</b>	Évora
5	ADA-Empresa Inserção Portel	Luís Tojo	Floricultura e Artesanato	Portel
6	ADE/ Associ.Desenvol. Emprego	Paulo Santos	Artesanato	Vila Franca Xira
7	ADIBER/ Assoc Desenv. Góis Beira Serra	José Cabeças	Conservação e limpezas florestais	Góis
8	ADIMAC – Da tradição se fez doce	Ilídio Mesquita	Compotas Tradicionais	Macedo Cavaleiros
9	Associação Centro Jovem Tejo	Elísio Barros	Carpintaria	Barreiro
10	Associação Nacional Direito Crédito	José Centeio	Microcrédito	Lisboa
11	Assoc- Protecção Idosos Reformados -Multiserv	Olga Gomes	Multiserviços	Évora
12	Assoc. Solidariedade Mombejense	Mª Josefa Raposo	Doçaria Regional	Beja
13	AEDA- Assoc.Empreg. Deficientes Alentejo	Francisco Cid	Carpintaria	Beja
14	Caritas Diocesana Évora	Adelaide Camacho	Apoio Domiciliário ATL	Évora
15	Caritas Paroquial Nª Srª Conceição	Cremilde Vermelho	Apoio Domiciliário	Vila Viçosa
16	Centro Social Palmela	Manuela Caiado	Animação Cultural	Palmela
17	Centro Social S. Pedro Afonseiro		Lavandaria Jardinagem	Montijo
18	CERCIMOR	Fernanda Baptista Helena Matos	Artesanato	Montemor-o-Novo
19	Comoiprel-Coop.Mourense	Antónia Baião	Artesanato	Moura
20	Grupo acção social S. Vicente Pereira	Antónia Silva	Vestuário Trabalho	Ovar
21	Misericórdia Artes e Ofícios Tradicionais	Mª José Ferreira	Pintura Azulejos	Óbidos
22	Rota Guadiana - ADI	Filomena Machado	Pintura Azulejos	Serpa
23	Santa Casa Misericórdia Aljustrel	Francisco Santana	Pintura Construção Civil	Aljustrel

24	Santa Casa Misericórdia Campomai or	M <sup>a</sup> Rosário Barreto	Artesanato Rádio	Campomai or
----	--	--------------------------------	---------------------	----------------

**Total : 24 stands ( 21 simples e 3 duplos)**

### **Avaliação da Mostra**

A avaliação da mostra decorreu segundo a análise de três instrumentos principais:

- 1) Análise dos resultados de um questionário de avaliação, distribuído aos Expositores.
- 2) A realização de uma reunião de avaliação, com as Entidades Promotoras e com as Entidades presentes na Mostra, realizada em Évora no dia 20 de Novembro de 2003.
- 3) Acompanhamento dos técnicos da REAPN.

### **Análise do inquérito por questionário:**

Durante os dias de realização da Mostra foi entregue aos expositores um questionário de avaliação da acção de forma a poder ser realizada do ponto de vista processual e de conteúdos, dos 24 participantes apenas responderam 11 entidades/expositores ( 44%).

Como anteriormente foi referenciado paralelamente à Mostra decorreram outros eventos, dos quais se destacam a realização de um workshop e o lançamento de um livro, na **Questão nº 1**, pedia-se aos expositores que referenciassem os eventos em que participaram, dos questionários entregues apenas 3 estiverem presentes no workshop e apenas 1 no Lançamento do Livro.

A **Questão nº 2**, pretendia-se avaliar a elaboração do Programa da Mostra, no sentido global, ou seja não se referia apenas à exposição em si, mas também a todos os eventos que decorreram integrados. Consideramos que apreciação foi de um modo geral boa, em qualquer um dos itens (Conteúdos do Programa, Horários da Mostra e outros eventos, Materiais fornecidos aos expositores, equipamento disponível e nível de cumprimento do plano) mais de 90 % das respostas encontram-se no nível Bom (50 %) e Suficiente (40%).

Na **Questão nº 2.1**, foi pedido uma apreciação ao funcionamento da Mostra. Pretendia-se avaliar a forma como decorreu a animação do evento, a adaptação do Programa às necessidades dos expositores e a qualidade das trocas de informação e de experiências inter-institucionais. Em relação à primeira questão, cerca de 80 % das respostas situaram-se no nível Bom, os expositores consideraram que foi realmente feito um esforço, por parte da organização para tornar o evento dinâmico e criativo. O mesmo não se passou em relação à apreciação referente às necessidades dos expositores e da adaptação do Programa, uma vez que as respostas são mais distribuídas (35% Bom, 45 % Suficiente e 15% Insuficiente). De referir que na Questão 2 (Conteúdos do Programa) as respostas foram maioritariamente colocadas no nível Bom, donde se pode concluir que apesar de globalmente o Programa ser considerado de qualidade não se revelou tão adaptado às reais necessidades dos expositores. No que concerne à troca de experiências entre participantes, estas aconteceram efectivamente e com um bom grau de satisfação (30 % Muito Bom, 30% Bom e 40 % Suficiente).

Na **Questão 3**, colocava-se a pergunta – Na sua opinião esta Mostra veio de encontro às suas expectativas? De que forma? Das respostas positivas (35 %), acentua-se o intercâmbio de ideias e a troca de informações e experiências entre as Entidades participantes, nas respostas negativas (35 %) todas referenciam a localização inadequada e a conseqüente adesão do público diminuta.

Quando se pede aos expositores uma apreciação sobre a estrutura global da Mostra e se o seu planeamento resultou positivamente (**Questão 4**). A apreciação dos expositores considerou resultou mais positiva do que negativa (60% contra 40%), em relação às respostas positivas consideraram que o evento resultou e foi bem planificado, sublinhando, e neste sentido corroborando a questão anterior, que a troca de experiências e o intercâmbio de ideias é sempre positivo, nos que apreciaram negativamente, mais uma vez remete para a **má divulgação e local inapropriado**, mais uma vez corroborando a questão anterior.

Na análise das Falhas/Dificuldades e no caso afirmativo quais foram exactamente (**Questão 5**), mais uma vez e considerando as respostas positivas (cerca de 65 %), as falhas e dificuldades foram atribuídas à inadequação do local e à falta de divulgação.

A **Questão 6** era pedida uma avaliação dos itens mais específicos do funcionamento da Mostra, numa escala de 1 a 5, em que 1 representava o valor menos cotado e 5 o mais elevado. Relativamente ao 1º item (meios técnicos postos à disposição) a apreciação é positiva (90 % acima do valor 3), no 2º e 3º pedia-se a avaliação do apoio prestado pelo Secretariado em termos de **lentidão/rapidez** no apoio e

**indisponibilidade/disponibilidade**, também aqui a análise foi positiva, 90 % em ambos os casos acima dos valores 3. Os itens seguintes pediam uma apreciação de itens relativos aos horários da Mostra – Número de horas de abertura ao público, Calendarização e Distribuição do horário – na opinião dos expositores não foi neste tipo de pormenores que existiram falhas ou dificuldades, uma vez que apresentam valores acima de 3 em 90 % dos casos.

Finalmente e em relação ao item de apreciação do local de realização quer do workshop quer do lançamento do livro – Palácio D. Manuel – também foi considerado positivo (65% acima do valor 3).

Na **Questão 7** pedia-se uma opinião aos participantes que enunciassem medidas a tomar por parte da organização no sentido de melhorar a Mostra. Cerca de 90 % das respostas incidem, mais uma vez em duas questões centrais: a maior aposta na divulgação e informação do evento, e alguns deixam sugestões como o reforço da componente de animação e divulgação na comunicação social; por outro lado mais uma vez se coloca a questão do espaço, deixando sugestões para a realização em locais da cidade de Évora, nomeadamente a Praça do Giraldo.

A prática profissional dos técnicos e dirigentes presentes neste evento (considerando todas as suas actividades) era o ponto de partida para a **Questão 8**, saber de que forma os conhecimentos adquiridos poderiam ser aplicados na sua prática profissional quotidiana, a percentagem de respostas foi reduzida apenas 45 % dos inquiridos responderam com algumas sugestões e um dos inquiridos respondeu que em nada contribuiu a experiência da Mostra, em nenhum dos seus aspectos, mas também declara que não esteve presente em nenhum dos outros eventos, em relação aos conhecimentos adquiridos ressalta sobretudo o reconhecimento do intercâmbio e da partilha entre entidades participantes e da possibilidade de estabelecer contactos.

No decorrer do workshop foram apresentados Programas alternativos ao próprio MSE (Prodescoop e Microcrédito) a **Questão 9** questionava-se os participantes para a sua aplicabilidade aos mesmos públicos beneficiários, a percentagem de respostas foi diminuta, apenas 2 participantes responderam e ambos consideraram haver de factos contributos importantes para os beneficiários por parte das possibilidades destes Programas.

## **Reunião 20 Novembro, Évora**

Tendo em conta a baixa participação nos questionários, apenas 11 num universo de 24, revelava-se de extrema importância a reunião de avaliação, com as Entidades

Promotoras e com as Entidades presentes na Mostra, realizada em Évora no dia 20 de Novembro de 2003. No entanto, apesar de todos os esforços realizados pela REAPN de reunir pelo menos todas as Entidades Promotoras e alguns dos participantes do Distrito de Évora, tal não revelou possível, apenas 3 participantes estiveram presentes a REAPN e o Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social como promotores e a Associação de Solidariedade Mombejense.

Não sendo de forma alguma, um momento de avaliação eficaz e representativo, pela reduzida presença, constituía no entanto um momento de importância fundamental pela possibilidade de abrir ao debate todas as possíveis críticas e sugestões de forma a contribuir para um melhoramento organizacional no que toca a realização de eventos futuros.

No entanto a troca de informações resultou bastante útil entre os participantes, sendo a reduzida participação de público em geral na Mostra, atribuída principalmente - e mais uma vez reforçando os resultados dos inquéritos e das conversas informais no decorrer do evento – à localização atribuída à Mostra, no sentido em que este não constitui um local de passagem ou de afluência do público em geral.

## **Conclusões**

A I Mostra Nacional do Mercado Social de Emprego, constituiu o maior evento, em termos logísticos desde a assinatura do Protocolo de Cooperação com o IEFP em 2000. Resultou, acima de tudo, no esforço de concretização de três anos de trabalho e do seguimento lógico de algumas das acções já anteriormente empreendidas.

Este evento pretendeu demonstrar, no seu objectivo mais abrangente, o potencial de desenvolvimento e de utilidade social do Mercado Social de Emprego, nas suas diversas vertentes: a da inclusão social, a da luta contra a pobreza, a do desenvolvimento local, e a da formação de públicos desfavorecidos por via da criação de emprego.

A ideia de reunir, no Alentejo, região particularmente significativa do ponto de vista das problemáticas sociais associadas ao Mercado Social de Emprego, um conjunto de Entidades Promotoras dos Programas e Medidas, entre Empresas de Inserção, Cooperativas e Instituições directamente implicadas na promoção e divulgação deste importante eixo de políticas sociais activas, nos proporcionaria a todos os participantes a formulação de um balanço, do que já tinha sido realizado, e a perspectivação de um futuro. Com efeito, todos os factores se conjugavam de forma a que tal fosse possível: possuía-mos um número suficiente de pessoas e entidades com experiências

diferenciadas mas suficientemente enriquecedoras para que o intercâmbio, o debate e a discussão acontecessem, para além da necessária divulgação comercial por parte das Empresas.

Julgámos, que apesar de todas as dificuldades, o balanço da I Mostra Nacional do Mercado Social de Emprego foi francamente positivo. Proporcionou divulgação, informação, sensibilização e troca de pontos de vista, suficientemente esclarecedores para pensarmos desta forma.

Nem tudo foi positivo, num evento desta natureza e com os recursos escassos que possuíamos, realizamos este evento com o melhor que sabíamos e podíamos. Compreendemos os diversos constrangimentos a que estiveram sujeitos os participantes e tentámos sempre minorar os seus efeitos, contudo não nos foi de todo possível localizar a Mostra no espaço que nos foi inicialmente destinado – Praça do Giraldo – certamente que a visibilidade pública teria sido outra – por tal facto, assumimos a nossa cota de responsabilidade, sem no entanto termos directamente influência na escolha do local. Compreendemos que a divulgação dum evento desta envergadura, mereceria uma melhor divulgação, no entanto, e mais uma vez não foi por falta de esforços que tal não aconteceu, como já referenciámos os recursos que possuíamos incluindo a nível orçamental não nos permitiu apostar numa maior divulgação.

Contudo, ficou sem dúvida a experiência interessantíssima do terreno e das dificuldades inerentes à aplicação “no terreno”, das Medidas e Programas do Mercado Social de Emprego.

## 8- Realização de uma Mesa Redonda Nacional sobre Economia Social e Mercado Social de Emprego

A realização da Mesa Redonda Nacional, estava prevista para as instalações do INDEG/ISCTE, em Lisboa no início de Dezembro, no entanto e devido a impedimentos de vária ordem de alguns dos conferencistas convidados, este encontro veio a acontecer em 22 de Janeiro de 2004, (**Anexo 11**), com o respectivo acordo por parte do IEFP. Toda a fase de preparação, nomeadamente os contactos, *maillings* e materiais logísticos, foi desenvolvida a partir do mês de Outubro, apenas alguns dias antes da conferência e como já foi referido, nos foi impossível realizá-la, impossibilidade de alguns conferencistas fundamentais para o decorrer do evento nas melhores condições.

A Comissão Organizadora foi constituída por todo o Grupo de Trabalho sobre Economia Social, que deu início à sua actividade em Fevereiro deste ano, e que ao delinear um Plano de Acção para este ano, no âmbito das reuniões promovidas, procurou assegurar o bom aproveitamento das possibilidades que se nos ofereciam, pela realização desta Conferência. A Comissão Organizadora teve em conta alguns pressupostos, nomeadamente:

- Dar visibilidade às acções desenvolvidas no âmbito do Acordo de Cooperação entre o IEFP e a REAPN;
- Divulgar novas possibilidades e orientações possíveis ao nível do MSE que tenham resultado da acção da REAPN e dos seus parceiros;
- Partilhar experiências ao nível da Economia Social através da presença e do debate entre um conjunto alargado de *experts* nacionais sobre a matéria;
- Avaliar o trabalho realizado ao nível do MSE e perspectivar o futuro, tendo em conta o contexto nacional em termos do mercado de trabalho e as directrizes comunitárias em termos da Estratégia Europeia para o Emprego, nomeadamente os Planos Nacionais de Emprego e as Iniciativas postas em marcha no âmbito do III Quadro Comunitário de Apoio no que concerne à inclusão de grupos sociais desfavorecidos.

Foram igualmente tidas em conta algumas questões fundamentais para a Economia Social e para o Terceiro Sector em Portugal, constituindo os seus objectivos fundamentais:

- A divulgação dos projectos e estudos sobre o Sector em Portugal.
- O esclarecimento e a discussão sobre a delimitação do conceito e a evolução das novas formas de Economia Social.
- O enquadramento legislativo e operativo do Terceiro Sector e da Economia Social.
- - O debate ao nível académico, sobre as principais questões que afectam as “famílias” da Economia Social e do Terceiro Sector.
- O desenvolvimento das potencialidades do Sector.

A Comissão Organizadora procurou convidar um leque de conferencistas (**Anexo 8**), representativo da Economia Social e do Terceiro Sector em Portugal e significativo em termos académicos no país: O Prof. Doutor Luís Reto, Director do Instituto de Gestão do ISCTE e um dos responsáveis pelo estudo promovido pelo INSCOOP em 2001 e um dos últimos trabalhos dedicados aos Sector: “ *O Terceiro Sector em Portugal: Delimitação, Caracterização e Potencialidades*”; o Dr. Manuel Canaveira de Campos, Presidente do Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo (INSCOOP) e uma das mais representativas figuras do movimento cooperativo em Portugal; o Prof. Doutor Rui Namorado, Director do Centro de Estudos Cooperativos da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, instituição que dedica o seu trabalho ao estudo do cooperativismo e da Economia Social em Portugal; O Prof. Doutor Roque Amaro do ISCTE, com uma vasta obra publicada no âmbito desta temática e em projectos de cooperação e desenvolvimento; o Dr. Alberto Melo, docente na Universidade do Algarve, durante muitos anos ligado ao desenvolvimento local e à ANIMAR, entidade organizadora da Manifesta; para moderar foi convidado o Dr. Hélder Pereira, Responsável pela única Pós-Graduação em Economia Social, no Instituto Politécnico de Santarém.

Consideramos que este foi o evento com maior impacto em todo o Sector, uma vez que para além das instituições representadas, estiveram também inúmeras pessoas em nome individual, do mundo académico e das diversas famílias da Economia Social. As gravações da Conferência, serão objectivamente, um documento fundamental de trabalho, quer para a REAPN, via Grupo de Trabalho já instituído no âmbito deste Protocolo e no decorrer deste ano, quer para todas as Entidades no âmbito do Terceiro Sector e especialmente aquelas que operam no Mercado Social de Emprego, proporcionando novas pistas e novos caminhos de reflexão a todos os que trabalham em prol da inclusão social pela Economia. Neste sentido, a REAPN publicará as Actas da Conferência, já no decorrer do ano 2004.

## 9. Recursos a utilizar para a prossecução dos objectivos e actividades do Plano de Acção

Para a prossecução dos objectivos e promoção das actividades delineadas no presente Plano, a REAPN conta com os seguintes recursos:

### Humanos:

- a) Apoio e supervisão da coordenação técnica da REAPN para acompanhamento da execução do Plano;
- b) Apoio dos Interlocutores Regionais da REAPN para a implementação regional das acções;
- c) Apoio dos Núcleos Regionais, nomeadamente através dos seus representantes regionais (coordenação);
- d) Contratação de um técnico licenciado a tempo inteiro, para a execução das tarefas directamente relacionadas com as acções do projecto;
- e) Contratação dos facilitadores / formadores que colaborarão nas acções a implementar;
- f) Membros da REAPN que integrarão a Comissão paritária entre a mesma e o IEFP.
- g) Utilização pontual e de comum acordo de alguns dos recursos técnicos do IEFP, nomeadamente ao nível das acções de Sensibilização e na organização do Seminário final.

### Técnicos:

- a) Utilização dos meios logísticos da REAPN (Sede nacional e Núcleos Regionais) para a promoção das acções em causa;
- b) Mobilização das Organizações membros da REAPN para a prossecução das acções;
- c) Contratação dos restantes meios necessários para a boa prossecução das acções (sensibilização, formação, seminários, recolha de informação, divulgação e disseminação das acções, etc. (meios logísticos que serão afectos exclusivamente a esta acção).

## CONCLUSÃO

Ao ser delineado o Plano de Acção para o ano 2003, a REAPN teve sobretudo a preocupação com três tipos de questões fundamentais: **a execução efectiva e atempada do que foi previsto no início deste programa; um esforço de inovação e adaptação a uma realidade social em constante mutação; a utilização como instrumentos preferenciais da informação, da formação e da investigação.** Ao apresentar este Plano de Avaliação e Execução, julgámos que o desafio foi cumprido integralmente em todas as vertentes acima citadas.

Em relação à primeira preocupação, pensámos, que apesar de alguns constrangimentos de ordem logística, nomeadamente durante a I Mostra do Mercado Social de Emprego, este foi um programa que apesar de propor um grande número de acções distribuídas geograficamente por todo o país (workshops, acções de formação) e outras com um alcance mais de âmbito nacional (Página Internet, Conferência Nacional, Mostra do MSE) conseguimos cumprir quase integralmente todas as acções planeadas, faltando apenas a publicação das Actas do Seminário de Marketing realizado em Dezembro de 2002, em grande parte pelas dificuldades técnicas que nos foram impostas e do qual não tivemos responsabilidade directa.

A segunda vertente, que consideramos fundamental, a inovação, passava necessariamente por um esforço de concepção de um Programa de Trabalho, que possuísse uma forte componente de criatividade e adaptação ao “terreno”, basicamente com dois tipos de acção: A elaboração e construção da Página da Internet, com uma forte componente de dinâmica de informação e participação; e a Conferência Nacional sobre Economia Social e Terceiro Sector em Portugal, que nos permitiu sobretudo, para além do esclarecimento sobre o “estado da arte”, um instrumento de trabalho, na nossa opinião – Comissão Organizadora – fundamental para futuros projectos dentro deste Protocolo.

Em terceiro lugar, consideramos que os eixos fundamentais de actuação da REAPN, teriam necessariamente de serem considerados, transversalmente neste Plano de Trabalho. Assim, a Informação, a Formação e a Investigação, procurando desenvolver um Programa abrangente, estiveram presentes ao longo de todas as acções

empreendidas, procurando que em cada uma delas todas as componentes estivessem presentes.

Desde o primeiro momento que a REAPN acreditou no Mercado Social de Emprego, como instrumento fundamental de inclusão social e como estratégia para o combate à multidimensionalidade dos problemas sociais. A assinatura deste Protocolo, e o desenvolvimento deste trabalho ao longo de três anos, vai ganhando novos contornos e novas dimensões, proporcionando também novos tipos de abordagem.

O trabalho já desenvolvido, servirá certamente para reforçar o principal objectivo deste Protocolo, o aproveitamento recíproco e complementar das potencialidades de ambos os parceiros, contudo novos desafios se aproximam, o MSE será objecto de uma reformulação, será necessário reformular as estratégias face a novos problemas sociais e a novos destinatários das Medidas e Programas. Pensamos que a continuidade deste tipo de acções implica sobretudo a capacidade de adaptação das instituições, na inovação e no reforço das suas intervenções, mas também na sua capacidade de participação nas decisões e nas dos públicos que servem.

Pelo nosso lado, encontrámo-nos na disposição de continuar a execução destas Medidas e no reforço deste trabalho, tendo em conta os instrumentos que nos forem proporcionando, com a convicção de que se realizaram alguns progressos, mas que ainda existe muito para ser feito. Só tornando possível o acesso de todos os cidadãos ao emprego, aos direitos sociais, aos recursos existentes e à cidadania, reforçamos a coesão social e contribuímos para o desenvolvimento sustentável.

Este trabalho só é possível tendo em conta a estreita colaboração das diversas estruturas centrais, regionais e locais do IEFP sempre que solicitadas, no sentido de prestar algum esclarecimento, fornecimento de dados ou outra qualquer informação imprescindível e sem a qual teria sido impossível a sua realização.