
Empresas sociais em Portugal: Uma breve análise com base em estudos de caso¹

Heloísa Perista e Susana Nogueira²

1. Introdução

O conceito de Empresa Social não se encontra, ainda, estabilizado e aceite em Portugal. Continuam a ser objecto de discussão a definição, os contornos e os conteúdos deste conceito, nomeadamente entre os responsáveis e dirigentes das organizações representativas do designado «terceiro sector»³.

No âmbito do projecto PERSE, e na sequência da reflexão promovida pela Rede Europeia EMES, os objectivos da pesquisa conduziram a um afinamento do conceito de empresa social, conferindo-lhe um enfoque particular em termos do papel respectivo no domínio da integração pelo trabalho de grupos sociais desfavorecidos. Partiu-se, assim, do conceito de WISE - *Work Integration Social Enterprise* ou *Empresa Social de Integração pelo Trabalho*, conceito este que tem na sua base a consideração dos seguintes critérios: o desenvolvimento de actividade económica, isto é, produção de bens e/ou serviços que permitam a obtenção de recursos de mercado; um nível elevado de autonomia financeira; um nível razoável de risco em termos económicos; uma percentagem do trabalho realizado ser paga pelos recursos que a iniciativa mobiliza; ser uma iniciativa promovida por um grupo de cidadãos/ãs; os processos de tomada de decisão não serem baseados na posse de capital; a promoção do *empowerment* dos/as beneficiários/as; a existência de um limite para distribuição dos lucros; e objectivos que promovam e beneficiem as comunidades em que a actividade se desenvolve.

Com base no conceito assim definido, e após caracterização e estudo da realidade portuguesa, identificou-se, como campo de análise para o desenvolvimento dos estudos de caso, as iniciativas enquadradas no programa Empresas de Inserção.

O programa Empresas de Inserção (EI) foi lançado em 1998 no âmbito do Mercado Social de Emprego. O Mercado Social de Emprego existia desde 1996, como parte de um conjunto de medidas que pretendiam promover a integração pelo trabalho de pessoas com dificuldades sociais específicas ou grupos vulneráveis, tais como portadores/as de deficiência, desempregados/as de longa duração, ex-toxicodependentes ou jovens à procura do primeiro emprego. Esta medida fazia, então, parte da estratégia nacional de erradicação da pobreza e exclusão social.

As EI têm como objectivo o desenvolvimento local através da promoção social e do desenvolvimento de um novo espírito empresarial, que permita a resolução de problemas, como o desemprego, as baixas qualificações e formações, a pobreza e a exclusão social, através da criação de empregos e actividades económicas que visem a satisfação de necessidades sociais não

¹ Os dados que serão apresentados e discutidos foram recolhidos no âmbito do projecto (em curso) PERSE – The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work, promovido pela Rede Europeia EMES, e desenvolvido em Portugal pelas autoras, no âmbito do CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.

² CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

³ Refira-se que as organizações do terceiro sector abrangem, em Portugal, um leque amplo de instituições, incluindo, entre outras, misericórdias, mutualidades, instituições particulares de solidariedade social e cooperativas.

satisfeitas, como sejam apoio domiciliário, serviços de proximidade, arranjo de espaços verdes, reabilitação e restauração do património.

As EI apenas podem ser promovidas por entidades não lucrativas. Essas entidades podem revestir diversas formas jurídicas, nomeadamente associações, cooperativas, fundações ou instituições privadas de solidariedade social.

Importará, num primeiro momento, caracterizar, a partir da (parca e pouco actualizada) informação disponível, o universo das EI em Portugal.

Empresas de Inserção - estruturas e beneficiários - 1998-2001

	1998	1999	2000	2001
N.º estruturas criadas	67	308	107	82
N.º beneficiários	555	2.640	3.109	3.758

Fonte: *Mercado Social de Emprego*, Relatórios de Actividades 1998- 2001

A maior parte das 564 EI criadas (até ao último ano relativamente ao qual há informação disponível) foram lançadas em 1999. Estas estruturas envolviam 3.758 beneficiários em 2001.

Relativamente às características pessoais dos/as beneficiários/as envolvidos nas EI, estes são predominantemente mulheres e adultos com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos. A experiência profissional nas EI representa um primeiro emprego somente para uma pequena parte destes/as beneficiários/as. Na maior parte dos casos, as EI abrangem beneficiários/as com níveis baixos de escolaridade, correspondendo estes/as aos grupos mais fragilizados no mercado de trabalho português.

A pesquisa, cujos principais resultados se apresentam num segundo momento desta intervenção, baseia-se no estudo de casos desenvolvido entre os meses de Março e Junho de 2003, junto de 15 EI, de diversos sectores de actividade económica e localizadas em diferentes zonas do País.

A exploração de resultados das entrevistas conduzidas junto de responsáveis das EI será feita em torno de três eixos de análise: a sua capacidade para mobilizar e conjugar objectivos diversos, sociais e económicos; a multiplicidade dos seus recursos, monetários e não-monetários; e os benefícios individuais para as pessoas em processo de integração pelo trabalho nestas empresas.

2. Alguns resultados da pesquisa

2.1. A diversidade de objectivos

As EI evidenciam uma diversidade de objectivos, especialmente através da combinação da integração pelo trabalho dos/as seus/suas beneficiários/as com a produção e venda de bens e/ou serviços no mercado.

Como se verifica pelo Quadro 1, o objectivo que visa a ocupação e a integração social foi seleccionado, como o mais importante por 86,7% dos/as entrevistados/as. O objectivo relacionado com a produção de produtos e serviços foi referido como o segundo mais importante por 73,4% dos/as entrevistados/as. Por último, o objectivo relacionado com grupos de pressão ou de defesa dos interesses da organização foi referido por 53,3% dos/as entrevistados/as como o terceiro objectivo da actividade da EI.

Quadro 1 – Objectivos da EI (%)

	1ª escolha	2ª escolha	3ª escolha
Objectivos relacionados com a ocupação e integração social	86,7	13,3	0
Objectivos relacionados com produtos e serviços	13,3	73,4	13,3
Objectivos relacionados com grupos de pressão ou de defesa dos interesses próprios da organização	0	13,3	53,3
Outros objectivos	0	0	0
Total	100 (15)	100 (15)	100 (10)

Lutando contra a exclusão social, através da integração de grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, as EI estudadas referiram privilegiar, no entanto, o objectivo de integração pelo trabalho de forma equilibrada com a produção de bens e serviços, o que foi referido por 53,3% dos/as entrevistados/as.

Quadro 2 – Importância dos produtos e serviços (%)

Subordinação em relação à integração pelo trabalho	33,3
Em equilíbrio com a integração pelo trabalho	53,3
Dominação em relação à integração pelo trabalho	13,3
Total	100 (15)

A mobilização de capital social nas EI estudadas é realizada através de um clima organizacional que promova o desenvolvimento de qualificações profissionais e o desenvolvimento de competências pessoais e sociais.

É intenção das EI que este ambiente organizacional seja o mais semelhante possível ao do mercado de trabalho normal, com vista a facilitar a integração futura dos/as trabalhadores/as em desvantagem nesse mercado de trabalho normal.

Todas as EI estudadas descreveram o ambiente das suas unidades de trabalho como bom. No entanto, em três casos, as dificuldades de comunicação e os desentendimentos entre os trabalhadores/as em processo de inserção, devido essencialmente a problemas de relação interpessoal, foram referidos como prejudicando o ambiente organizacional.

Relativamente à estrutura da organização, 6 EI referiram privilegiar a promoção de uma estrutura democrática, flexível e informal. A proximidade existente entre o *staff* e os/as participantes foi referida como facilitadora desta estrutura. As medidas que as EI referiram promover com esse fim consistem na promoção de contactos regulares com os/as trabalhadores/as, quer a nível individual quer de grupo.

Contudo, 9 EI consideraram ser difícil trabalhar com esta população alvo sem a existência de uma hierarquia, que regule actividades e procedimentos.

A maioria das EI (60%) referiu que as decisões são tomadas pela direcção da entidade promotora, de acordo com o princípio de “um representante – um voto”. 40% referiram também que o pessoal técnico da EI toma as decisões referentes ao dia-a-dia; decisões mais importantes têm de ser sempre acordadas com a entidade promotora.

O papel dos/as beneficiários/as nos processos de tomada de decisão na organização parece ser limitado. Somente, 3 EI referiram ter em conta as opiniões dos/as participantes.

Relativamente ao pessoal técnico, a sua participação nos processos de tomada de decisão é geralmente limitado às decisões de rotina e a pequenas decisões.

A participação em redes e parcerias não é tida como objectivo principal nas EI. A relação com as autoridades públicas, por seu lado, é descrita como pontual e assumindo sempre um carácter formal. A importância das relações com as autoridades públicas locais, nomeadamente com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, é reconhecida como importante, sobretudo em termos de apoio para esclarecimento de dúvidas e recrutamento de trabalhadores/as.

Também a contribuição do voluntariado nas EI é encarada como tendo um baixo ou, mesmo, irrelevante impacto na organização.

A promoção da integração no mercado de trabalho, a existência de formação profissional, o contacto com o mercado de emprego e a prestação de um serviço de apoio social aos/às beneficiários/as foram referidos como os factores que assumem maior impacto nas EI. Também a experiência profissional adquirida na passagem pela EI foi mencionada por 3 entrevistados/as como tendo um grande impacto.

O objectivo de produção de bens e/ou serviços não é facilmente conseguido pelas EI. Tendo em conta os dados recolhidos nas EI, estas demonstram dificuldades em manter-se em actividade somente com base nos recursos de mercado que obtêm, ou seja, através da venda dos seus serviços e/ou produtos. No entanto, a maioria das EI revelaram um desejo de maior autonomia em relação aos subsídios públicos.

2.2. A multiplicidade de recursos

Os dados financeiros, recolhidos junto das EI, permitem constatar que os recursos mobilizados pelas EI se restringem, quase exclusivamente, a recursos monetários.

Quanto à situação financeira, em 2001, 4 EI referiram que após a dedução de impostos, obtiveram lucros (embora pouco elevados). Pelo contrário, 9 EI tiveram perdas financeiras, ou seja o resultado da actividade destas EI não foi suficiente para fazer face às despesas. As restantes não tiveram nem lucros nem perdas.

Todas as EI entrevistadas justificaram os baixos lucros ou as perdas com as dificuldades que sentem em competir no mercado com empresas lucrativas, devido às baixas qualificações e competências sociais dos/as trabalhadores/as em processo de inserção. Também as flutuações financeiras do mercado foram referidas como justificação para a existência de perdas.

As EI que tiveram lucros referiram que esses se deveram, principalmente, ao crescimento das vendas de produtos e serviços da empresa. Refira-se que a utilização destes lucros está regulada por lei: estes têm de ser reinvestidos na actividade da EI, para a compra de novo equipamento, aumento de ordenados, expansão da actividade, etc.

Os recursos monetários mobilizados compreendem sobretudo a venda, no mercado, de produtos e/ou serviços, especialmente a pessoas particulares, e os subsídios públicos previstos na legislação de enquadramento das EI.

Os recursos monetários obtidos com a venda de bens e serviços a pessoas particulares e ao sector público vão ao encontro dos propósitos da EI, uma vez que estas devem gerar recursos com a venda dos produtos e serviços. No entanto, os resultados das vendas não são suficientes para garantir a sobrevivência da EI. Por este motivo, os recursos conseguidos com as vendas comerciais têm de ser complementados com subsídios públicos.

Quadro 3 – Diversidade de recursos das EI (%) no total de recursos mobilizados

	Privados	Sector privado	Sector público	Terceiro sector	% Total dos recursos
1. Recursos Monetários	37	0	63	0	100
Venda de produtos / serviços	37	0	1	0	38
Subsídios	0	0	62	0	61
Contribuições, apoios, donativos	0	0	0	0	0
Recursos em participações, acções, obrigações....	0	0	0	0	0
Soma (1) sobre % do total de recursos	37	0	63	0	100
2. Recursos Não-Monetários	0	0	0	0	0
Avaliação das prestações / apoios e dos subsídios indirectos	0	0	0	0	0
Valor da contribuição do trabalho voluntário	0,03	0	0	0	0,03
Soma (2) sobre % do total de recursos	0,03	0	0	0	100
Soma (1+2) sobre % do total de recursos	37	0	63	0	100

Todos os subsídios directos, recebidos através do IIEFP, encontram-se definidos no enquadramento legal das EI. Estes subsídios representam, em média, 62% do total de recursos das EI.

A mobilização de recursos não-monetários, como seja o trabalho voluntário, não se mostra muito relevante nas EI. Somente 1 EI declarou contar com trabalho voluntário⁴.

No entanto, e com base no conhecimento empírico obtido através do contacto directo com as EI, temos de ter em conta que, pelo menos em alguns casos, o trabalho voluntário existe, mesmo que este não seja reconhecido como tal e, obviamente, não seja contabilizado em termos monetários pela EI. Este tipo de trabalho voluntário a que nos referimos refere-se a trabalho desenvolvido a nível técnico e de gestão, funções normalmente asseguradas por trabalhadores/as ao serviço da entidade promotora da EI.

Relativamente ao papel das redes e parcerias pessoais na mobilização de recursos para a EI, este é mais importante na mobilização de recursos pessoais e institucionais do sector privado. O papel das entidades promotoras na mobilização destes recursos é importante a este nível.

A principal dificuldade sentida pelas EI refere-se à combinação de objectivos sociais, através da criação de empregos para trabalhadores/as em situação de desvantagem associada a baixos níveis de escolaridade e formação, com a necessidade de gerar recursos monetários, através da venda de produtos e/ou serviços. De referir, ainda, a dificuldade das EI em competir no mercado, em termos de preço e qualidade dos produtos.

Por outro lado, a cobertura das despesas apresenta-se bastante dependente de subsídios públicos, o que origina problemas graves, especialmente quando se registam atrasos no pagamento dos subsídios à EI. Se se tiver em conta, a título de exemplo, que 80% dos salários dos/as trabalhadores/as em processo de inserção depende de financiamento público, quando ocorrem atrasos no pagamento dos subsídios os vencimentos nem sempre podem ser pagos a tempo.

⁴ No entanto, dada a incapacidade demonstrada pela EI para avaliar monetariamente o contributo desse trabalho voluntário, esta situação não se encontra reflectida no Quadro 3.

2.3. Os benefícios individuais

Tendo em conta as características individuais dos/as 105 beneficiários/as, isto é, dos/as 105 trabalhadores/as em processo de inserção sobre os/as quais foi recolhida informação junto das EI estudadas, damos conta de uma presença predominantemente feminina: 82,9% são mulheres e apenas 17,1% homens.

De referir, também, a relativa homogeneidade em termos de distribuição etária, embora se verifique que a maioria dos/as beneficiários/as (54,3%) possuiu uma idade inferior a 40 anos e, entre estes, 21% possuía idade inferior a 30 anos.

Quadro 4 – Trabalhadores/as em processo de inserção por escalão etário e sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
< 30 anos	21	38,9	17,2
30 – 35 anos	14,3	11,1	14,9
35 – 40 anos	19	11,1	20,7
40 – 45 anos	12,4	0	14,9
45 – 50 anos	14,3	0	17,2
> 50 anos	19	38,9	14,9
Total	100 (105)	100 (18)	100 (87)

Os homens encontram-se sobretudo nos extremos da distribuição etária: 38,9% têm idade inferior a 30 anos e 38,9% têm mais de 50 anos.

Relativamente ao nível de educação dos/as beneficiários/as, a maioria (88,6%) possui níveis de escolaridade baixos, situados entre o 1º (50,5%) e o 2º (52,9%) ciclo de escolaridade. De referir ainda a existência de 2 beneficiárias sem nenhum nível formal de educação e de outros 2, ambos homens, com frequência de curso profissional vocacionado para a entrada na vida activa.

Os homens possuem, relativamente às mulheres, um nível de educação mais elevado: 2,3% das mulheres não possuem nenhum nível de escolaridade formal e 52,9% das mesmas possuem somente o 1º ciclo.

Quadro 5 - Trabalhadores/as em processo de inserção por nível de escolaridade e sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
Nenhum grau de ensino	1,9	0	2,3
1º ciclo do ensino básico	50,5	38,9	52,9
2º e 3º ciclo do ensino básico	38,1	38,9	37,9
Ensino secundário	7,6	11,1	6,9
Ensino profissional	1,9	11,1	0
Ensino superior	0	0	0
Total	100 (105)	100 (18)	100 (87)

Quando mais velho/a é o/a trabalhador/a em processo de inserção, mais baixo tende a ser o seu nível de escolaridade. Todos/as os/as que não possuem escolaridade formal têm mais de 50 anos.

Considerando os/as beneficiários/as por tipologia de desvantagem, aquando da sua integração na EI (e tendo em atenção apenas a desvantagem referida como mais relevante, uma vez que um/a trabalhador/a podia acumular mais de uma situação de desvantagem) concluímos que estes/as se tratavam essencialmente de desempregados/as de longa duração (54,4%) mas também de pessoas com outros problemas sociais (19,4%) ou pessoas com baixas qualificações (13,6%).

Quadro 6 – Tipologia de desvantagem dos/as trabalhadores/as em processo de inserção por sexo (%)

	Total	Homens	Mulheres
Desempregados de longa duração	54,4	29,4	59,3
Pessoa com problemas de qualificação	13,6	17,6	12,8
Participante jovem (menos de 25 anos)	1	0	1,2
Participante idoso (mais de 55 anos)	1	0	1,2
Deficiente comprovado	1	0	1,2
Pessoa com outros problemas sociais	19,4	52,9	12,8
Imigrante	0	0	0
Pessoa com perturbações mentais	1,9	0	2,3
Refugiado	0	0	0
Outro (Família monoparental)	7,8	0	9,3
Total	100 (103)	100 (17)	100 (86)

Os/as desempregados/as de longa duração são essencialmente mulheres (59,3%), enquanto que as pessoas com outros problemas sociais (52,9%) são essencialmente homens. A percentagem de homens é também mais elevada entre os/as trabalhadores/as com baixas qualificações profissionais (17,6%, comparado com 12,8% de mulheres).

Quanto à viabilidade de uma integração futura dos/as beneficiários/as no mercado normal de trabalho, os/as responsáveis pelas EI entrevistados/as consideraram a maioria destes/as como tendo um nível de empregabilidade médio (54,3%). Os homens foram referidos como mais facilmente empregáveis do que as mulheres. No entanto, é de destacar que, após a passagem por um processo que visa facilitar a integração profissional, através da promoção das capacidades profissionais e pessoais, um/a em cada quatro destes/as trabalhadores/as continuam a ser considerados/as como dificilmente empregáveis.

Quadro 7 – Classificação dos/as trabalhadores/as em processo de inserção de acordo com o seu nível de empregabilidade, por sexo (%)

	Total	Homem	Mulher
Facilmente empregável	21	27,8	19,5
Moderadamente empregável	54,3	44,4	56,3
Difícilmente empregável	24,8	27,8	24,1
Total	100 (105)	100 (18)	100 (87)

Uma empregabilidade mais facilitada parece depender da existência e da duração da experiência de trabalho anterior.

Quadro 8 - Tempo de experiência profissional antes da entrada na EI por nível de empregabilidade (%)

	Facilmente	Moderadamente	Difícilmente
Nenhuma experiência	22,7	14	42,3
Menos de 6 meses	4,5	3,5	7,7
Entre 6 meses e menos de 1 ano	9,1	15,8	11,5
Entre 1 ano e menos de 2 anos	27,3	12,3	7,7
Entre 2 anos e menos de 5 anos	18,2	14	15,4
Mais de 5 anos	18,2	28,1	15,4
Desconhecido	0	12,3	0
Total	100 (22)	100 (57)	100 (26)

Considerando os rendimentos declarados dos/as trabalhadores/as no momento em que integraram a EI e os rendimentos dos/as trabalhadores/as que ainda se encontravam na EI, aquando do trabalho de campo, verificamos que a integração dos/as trabalhadores/as na EI resultou num aumento substancial dos seus rendimentos e numa, provável, melhoria das condições económicas e sociais dos/as próprios/as e do respectivo agregado familiar.

Quadro 9 – Rendimentos dos/as trabalhadores/as ainda na EI antes da sua entrada na EI e durante o processo de inserção na EI (%)

	Antes da entrada na EI	Durante o processo de inserção na EI
< 250 euros	46,2	0
250 – 500 euros	43,8	93,6
500 – 750 euros	0,0	2,1
750 – 1000 euros	0,0	4,3
> 1000 euros	0,0	0
Total	100 (26)	100 (47)

Relativamente aos/às beneficiários/as que, no momento do trabalho de campo, já haviam saído das EI, e comparando a respectiva situação profissional antes da sua entrada e após a sua saída, verifica-se uma evolução positiva, em termos da respectiva situação perante o trabalho, bem como do tipo de vínculo contratual daqueles/as que estavam empregados/as.

O quadro que se segue compara a situação profissional dos/as trabalhadores/as que já haviam saído da EI, no momento da sua entrada e após a saída. É visível a melhoria da situação profissional dos/as trabalhadores/as (mesmo sendo desconhecida dos responsáveis entrevistados/as a situação de 27,6% desses/as trabalhadores/as após a respectiva saída): de uma situação predominante de desemprego sem acesso a subsídio de desemprego, após a passagem pela EI, 19% desses/as trabalhadores/as passaram a uma situação de trabalho a tempo completo, com um contrato a termo, e 13,8% passaram a uma situação de trabalho a tempo completo e com contrato sem termo. Também é de referir que 17,2% se encontravam numa situação de desemprego com acesso a subsídio de desemprego e que 12,1% se encontravam numa situação de inactividade.

Quadro 10 – Estatuto profissional dos/as trabalhadores/as em processo de inserção que já saíram da EI antes / depois da sua passagem pela EI (%)

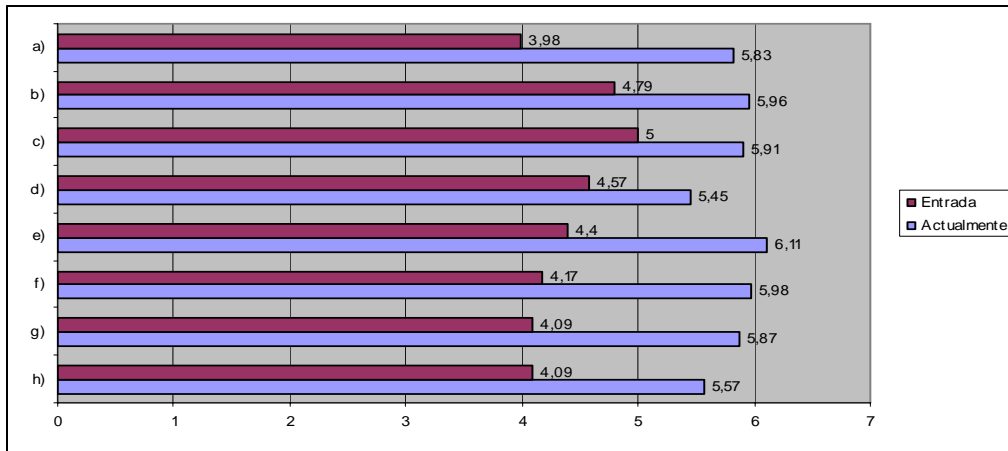
	Antes	Depois
Trabalhador a tempo inteiro com contrato sem termo	0	13,8
Trabalhador a tempo parcial com contrato sem termo	0	0
Trabalhador a tempo inteiro com contrato a termo certo	1,7	19
Trabalhador a tempo parcial com contrato a termo certo	0	0
Estagiário	3,4	0
Desempregado sem subsídio de desemprego	60,3	6,9
Desempregado com subsídio de desemprego	10,3	17,2
Inactivo	15,5	12,1
Estudante	1,7	0
Trabalhador por conta própria	0	0
Trabalhador sazonal	0	0
Doméstico	3,4	3,4
Voluntário	0	0
Outro	0	0
Desconhecido	3,4	27,6
Total	100 (58)	100 (58)

Considerando as competências profissionais, sociais e interpessoais dos/as trabalhadores/as em processo de inserção, procurou-se, através de diversas questões⁵, que o/a gestor/a ou o/a técnico/a de apoio à inserção entrevistado/a classificasse, numa escala de 1 a 7 (naturalmente de acordo com a sua avaliação, com a carga de subjectividade que tal comporta), quais as competências e capacidades dos/as trabalhadores/as que haviam melhorado ou piorado, desde a sua entrada na EI até ao momento da entrevista ou, no caso dos/as trabalhadores/as que já tivessem saído, até à respectiva saída da EI.

De acordo com a avaliação assim realizada, as competências dos/as trabalhadores/as em processo de inserção que ainda se encontravam na EI melhoraram em todos os aspectos, em particular no que respeita às competências profissionais, à capacidade para o correcto desempenho das tarefas profissionais e aos conhecimentos relacionados com as diferentes tarefas da função. No entanto, em termos de melhoria das competências relacionais com os colegas e das competências sócio-culturais, as avaliações foram menos optimistas.

⁵ Sobre competências profissionais, competências relacionais com os colegas, competências relacionais com os superiores, competências sócio-culturais, capacidade para o correcto desempenho das tarefas profissionais, capacidade para trabalhar com autonomia, conhecimento das diferentes tarefas da função e situação pessoal em geral.

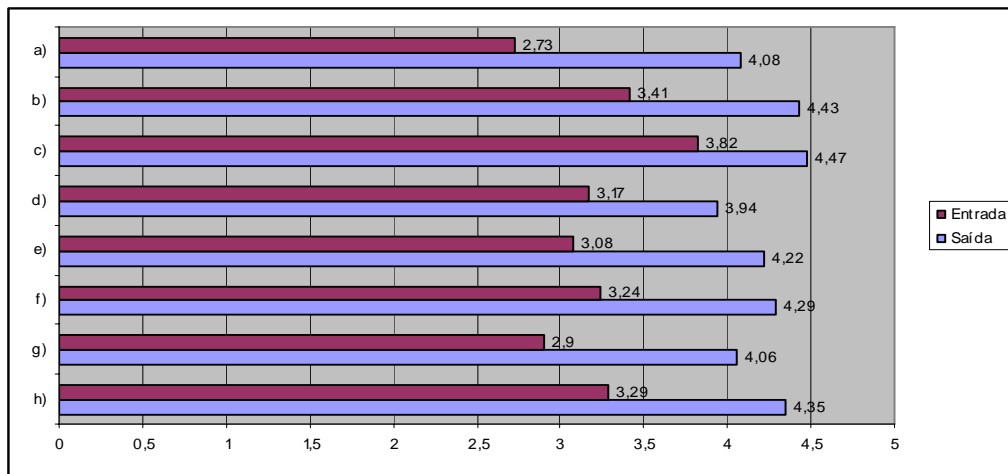
Gráfico 1 – Melhoria das capacidades e competências dos/as trabalhadores/as em processo de inserção que ainda se encontravam nas EI



Legenda: a) Competências profissionais; b) Competências relacionais com os colegas; c) Competências relacionais com os superiores; d) Competências sócio-culturais; e) Capacidade para o correcto desempenho das tarefas profissionais; f) Capacidade para trabalhar com autonomia; g) Conhecimento das diferentes tarefas da função; h) Situação pessoal em geral.

Avaliação semelhante foi efectuada relativamente aos/às trabalhadores/as que já tinham saído da EI. No entanto, em termos gerais, constata-se que a situação destes/as trabalhadores/as foi avaliada como sendo relativamente mais negativa: as cotações médias atribuídas a estes/as, tanto à entrada como à saída da EI, são mais baixas, por comparação com as cotações médias atribuídas aos/às trabalhadores/as em processo de inserção que ainda estavam na EI.

Gráfico 2 - Melhoria das capacidades e competências dos/as trabalhadores/as em processo de inserção que já haviam abandonado as EI



Legenda: a) Competências profissionais; b) Competências relacionais com os colegas; c) Competências relacionais com os superiores; d) Competências sócio-culturais; e) Capacidade para o correcto desempenho das tarefas profissionais; f) Capacidade para trabalhar com autonomia; g) Conhecimento das diferentes tarefas da função; h) Situação pessoal em geral.

3. Breves notas em jeito de conclusão

Tendo em conta a capacidade para mobilizar e conjugar objectivos sociais e económicos; a multiplicidade dos recursos, monetários e não-monetários; e os benefícios individuais para as pessoas em processo de integração pelo trabalho nas Empresas de Inserção estudadas, podemos concluir que:

- A tentativa de combinação entre a produção de bens e/ou serviços, capazes de garantir uma resposta com qualidade a necessidades sociais não satisfeitas pelo mercado, e a integração, pelo trabalho, de pessoas com problemas de qualificação, tende a revelar-se demasiado exigente quando confrontada com a necessidade de gerar um nível suficiente de recursos próprios. Esta dificuldade compromete, por vezes, a prossecução dos objectivos das EI e a sua própria sobrevivência.
- A mobilização de subsídios públicos, embora complementar à mobilização de recursos de mercado, parece ser indispensável para assegurar a viabilidade financeira das EI em Portugal, sobretudo quando se constata a irrelevância (declarada) dos recursos não monetários passíveis de serem obtidos por estas empresas sociais.
- As EI têm contribuído, apesar de todas as dificuldades identificadas, para a integração laboral e para a promoção das competências e qualificações de trabalhadores/as em situação de desvantagem. Os resultados da pesquisa parecem apontar para que a maioria das pessoas que passaram pelas EI viu efectivamente melhoradas as suas competências e capacidades. Este efeito positivo é particularmente evidente no que diz respeito à melhoria das qualificações e das competências profissionais e da capacidade de trabalho. Já no que se refere à melhoria das competências sociais e interpessoais se notarão impactos menos favoráveis das EI. Parece, assim, esboçar-se um sucesso, embora relativo, destas empresas sociais na prossecução do objectivo de promoção da inclusão, através da respectiva integração pelo trabalho, de grupos sociais desfavorecidos.