

Deusto Estudios Cooperativos

Revista del Instituto de Estudios Cooperativos
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto

N.º 22 (2023)

doi: <https://doi.org/10.18543/dec222023>

A dimensão inclusiva das cooperativas em Portugal

Ana Luisa Martinho

doi: <https://doi.org/10.18543/dec.2713>

Recibido: 10 de mayo de 2023 • Aceptado: 12 de junio de 2023 • Publicado en línea: septiembre de 2023

Derechos de autor (©)

La revista *Deusto Estudios Cooperativos* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Copyright (©)

The *Deusto Journal of Cooperative Studies* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

A dimensão inclusiva das cooperativas em Portugal

Ana Luisa Martinho

CEOS.PP/ISCAP/P.Porto & Associação A3S
anamartinho@iscap.ipp.pt

doi: <https://doi.org/10.18543/dec.2713>

Recibido: 10 de mayo de 2023
Acceptedo: 12 de junio de 2023
Publicado en línea: septiembre de 2023

Sumário: Introdução.—1. O papel das organizações da economia social para o trabalho digno e inclusivo.—2. O caso das Cooperativas de Solidariedade Social em Portugal.—3. Aspetos metodológicos.—4. Apresentação dos resultados. 4.1. Características estruturantes do estudo de caso. 4.2. Características do trabalho de acompanhamento das pessoas em situação de vulnerabilidade para a sua inserção sociolaboral. 4.3. Desafios e estratégias.—5. Considerações finais. Bibliografia.

Resumo: Decorrente da sua natureza, nomeadamente a combinação de objetivos sociais e económicos em prol do interesse geral, bem como do seu ideário, as organizações da economia social, incluindo as cooperativas encontram-se particularmente vocacionadas para atender às orientações do trabalho digno e inclusivo. Este artigo ilustra, por meio de um estudo de caso, a função de inclusão que as cooperativas de solidariedade social desempenham em Portugal. A análise em profundidade de uma cooperativa que se dedica à inserção sociolaboral de pessoas em situação de vulnerabilidade, permitiu-nos compreender as metodologias de acompanhamento destas pessoas. Identificamos ainda desafios e estratégias adotadas para melhor atingir a integração das pessoas acompanhadas. Concluímos que, apesar de não existir uma forma jurídica específica que enquadre o trabalho das cooperativas que se dedicam à integração pela atividade produtiva de pessoas afastadas do mercado de trabalho regular, existem práticas *de facto*.

Palavras-chave: inserção sociolaboral, trabalho digno e inclusivo, cooperativas de solidariedade social, acompanhamento.

Resumen: Debido a su naturaleza, a saber, la combinación de objetivos sociales y económicos en favor del interés general, así como a su ideología, las organizaciones de la economía social, incluidas las cooperativas, son especialmente adecuadas para cumplir las directrices del trabajo digno e integrador. Este artículo ilustra, mediante un estudio de caso, el papel integrador desempeñado por las cooperativas de solidaridad social en Portugal. El análisis en profundidad de una cooperativa que se dedica a la inserción sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad, nos permitió comprender las metodo-

logías utilizadas para acompañar a estas personas. También identificamos los retos y las estrategias adoptadas para lograr mejor la integración de las personas acompañadas. Concluimos que, a pesar de la falta de una forma jurídica específica que enmarque el trabajo de las cooperativas dedicadas a la integración de personas alejadas del mercado laboral regular a través de actividades productivas, existen prácticas *de facto*.

Palabras clave: inserción sociolaboral, trabajo digno e inclusivo, cooperativas de solidaridad social, acompañamiento.

Abstract: Due to their nature, namely the combination of social and economic objectives in favour of the general interest, as well as their ideology, social economy organisations, including cooperatives, are particularly suited to meet the guidelines of decent and inclusive work. This article illustrates, through of a case study, the inclusive role played by social solidarity cooperatives in Portugal. The in-depth analysis of a cooperative that is dedicated to the socio-professional integration of people in vulnerable situations, allowed us to understand the methodologies used to support them. We also identified challenges and strategies adopted to better achieve the integration of the supported people. We conclude that, despite the lack of a specific legal form to frame the work of cooperatives dedicated to the integration of people away from the regular labour market through productive activities, there are *de facto* practices.

Keywords: socio-professional integration, decent and inclusive work, social solidarity cooperatives, support.

Introdução

As agendas internacionais apontam para desígnios do futuro do trabalho centrado nas pessoas e dedicam o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 ao trabalho digno e crescimento económico. Paralelamente, a economia social é cada vez mais reconhecida política e academicamente como um setor fundamental no combate à pobreza e à exclusão social, bem como na resposta aos novos desafios do mercado de trabalho. Para além do peso económico, representando cerca de 6,3% da população empregada na UE-28 (CIRIEC-Internacional, 2017), o setor é reconhecido a nível internacional como propulsor do desenvolvimento económico e social.

Os princípios, legalmente consagrados, nos instrumentos internacionais e nacional, conferem a este setor um «ADN [...] que se diferencia del resto de sociedades mercantiles capitalistas» (Martínez Etxeberria, 2020, p. 214).

O presente artigo procura ilustrar, por via de um estudo de caso numa cooperativa de solidariedade social em Portugal, o importante contributo destas organizações para as agendas do trabalho digno e inclusivo. Começamos justamente por discutir de que forma as organizações da economia social têm constituído, de facto, um ator-chave no desenvolvimento local e na coesão social. Desde logo, pela forma como operacionalizam os seus princípios, nomeadamente, pela sua resiliência e capacidade de criação de respostas perenes e não deslocalizadas, bem como pela proximidade que apresentam com a comunidade. Neste enquadramento inicial, apresentamos ainda as especificidades das cooperativas de solidariedade social em Portugal, enquanto formas jurídicas particularmente vocacionadas para intervir no apoio à inserção sociolaboral de pessoas em situação de vulnerabilidade.

Enquadrados numa metodologia qualitativa de estudo de caso, os resultados serão apresentados de forma exaustiva como elemento central da ilustração da capacidade de resposta das cooperativas às necessidades de inclusão de coletivos que se encontram em situação de vulnerabilidade. A metodologia de acompanhamento e o tipo de serviços prestados, serão então analisados.

Finalizaremos com a discussão dos constrangimentos e dos fatores de sucesso face às multiproblemáticas dos contextos das pessoas acompanhadas.

1. O papel das organizações da economia social para o trabalho digno e inclusivo

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as organizações da economia social consubstanciam e são indissociáveis do trabalho digno, na medida em que «ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos» (OIT, 2022, p. 4). Trata-se, de facto, de organizações ao serviço das necessidades e aspirações das pessoas e das suas comunidades, pautadas por métodos de gestão e participação democráticas. Acresce que o comportamento económico destas organizações é também ele específico, desde logo por ser instrumental face aos objetivos sociais. Perante a sua «especial idiosincrasia», a economia social tem o dever de dedicar um cuidado particular às relações de trabalho e à criação de emprego digno (Martínez Etxeberria, 2020). Assim, é expectável, entre outros comportamentos: i) relações com clientes de venda de bens e serviços a preços justos; ii) seleção de fornecedores locais; iii) criação de empregos de qualidade, duradouros e não deslocalizável; iv) distribuição mais equitativa da riqueza; v) leques salariais mais restritos; vi) maior igualdade, nomeadamente, em termos de género; vii) inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade em atividades produtivas.

As organizações da economia social constituem não apenas, conceptual e potencialmente, agentes de trabalho digno e inclusivo, mas também na prática. A título exemplificativo, verificamos que já se têm posicionado enquanto modelo alternativo de negócio e trabalho em plataformas digitais. Com efeito, as cooperativas de plataforma digital constituem um modelo que procura, através da coletivização do trabalho desenvolvido por trabalhadores independentes, recuperar o direito a um trabalho digno e a uma parcela justa nas oportunidades económicas e dos ganhos nas cadeias de valor da economia de plataforma digitais (OIT, 2021; Meira & Fernandes, 2021).

Outro exemplo, é o da efetiva prática do princípio da igualdade e não discriminação, nomeadamente em termos da igualdade entre homens e mulheres. Com efeito, O Comité de Igualdade de Género da Aliança Cooperativa Internacional¹ tem demonstrado por reiterados estudos que as cooperativas e a economia social como um todo contribuem, de facto, para o empoderamento das mulheres, designadamente no acesso a cargos de liderança (Meira *et al.*, 2021. De salientar ainda que em Portugal, 19,4% das organizações da economia social já

adotaram quotas para assegurar um limiar mínimo de representação por sexo nos órgãos de gestão (CASES, 2021).

Apesar dos salários médios da economia social estarem abaixo das médias nacionais (nomeadamente em Portugal, INE, 2019), vários estudos (Marques & Veloso, 2020; Parente *et al.*, 2014; Renard & Snelgar, 2017; Weisberg & Dent, 2016) apontam para níveis de satisfação e de retenção dos trabalhadores neste setor acima dos demais setores. A vocação à missão, a gestão participativa e a tomada de decisão mais coletiva, a paixão pelo trabalho desenvolvido, bem como a flexibilidade constituem alguns dos fatores diferenciadores de motivação intrínseca dos trabalhadores do setor da economia social. Este elemento identitário dos trabalhadores das organizações da economia social foi particularmente evidenciado na pandemia de COVID-19, durante a qual foi necessário redobrar esforços. Enquanto situação paradigmática de *employee engagement*, estudos sobre o comportamento dos RH durante a crise sanitária revelaram uma efetiva mobilização e empenho, consubstanciada, nomeadamente na polivalência e na assunção de formas de trabalho por turnos e, em algumas situações, na permanência durante dias/semanas nas instalações da instituição para melhor atender às necessidades dos utentes (Meira *et al.*, 2022; Martins & Pinto, 2021).

Como objeto deste artigo, destacamos por fim a importância histórica e continuada da economia social na integração social e profissional progressiva de pessoas afastadas do mercado de trabalho (Bengoetxa Alkorta & Fajardo García, 2020).

Podemos, assim, afirmar que as organizações da economia social são agentes de trabalho digno e inclusivo, quer pela sua natureza, quer na prática. Com efeito, como vimos, a economia social procura alternativas para fazer face a desigualdades geradas pelo mercado de trabalho desprotegido, cria emprego estável e promotor de bem-estar para todas as pessoas, com especial enfoque para aquelas com dificuldades de acesso ao mercado regular de trabalho (Lee, 2019).

2. O caso das Cooperativas de Solidariedade Social em Portugal

Portugal apresenta uma situação peculiar no contexto europeu no que diz respeito ao reconhecimento jurídico da medida de política pública das Empresas de Inserção (Quintão *et al.*, 2018). De facto, de 1998 a 2015, houve uma Lei formal da das Empresas de Inserção em vigor em Portugal, consubstanciada na Portaria n.º 348-A/98, 18 de junho. Esta medida assumiu-se como uma política ativa de emprego. Di-

ria-se a grupos vulneráveis em relação ao emprego, a saber: pessoas com baixas qualificações e autoestima, falta de sistema de apoio, bem como problemas de saúde específicos e/ou dependência de drogas (Preâmbulo da Portaria n.º 348-A/98, 18 de junho). Tratava-se de um modelo de transição, em que a pessoa acompanhada estava durante um período até 6 meses em formação e até 2 anos com contrato de trabalho na Empresa de Inserção.

Durante a crise económica iniciada em 2008, e as decorrentes políticas de austeridade, esta Portaria foi revogada, não tendo sido até à data reposta. Mesmo durante o período em que esteve em vigor, o movimento das Empresas de Inserção em Portugal nunca se revelou significativo, em virtude da falta de tradição nacional de integração através do trabalho e com tentativas de uma rede de lobby neste domínio que não conseguiu sobreviver (Quintão *et al.* 2018). A maioria das Empresas de Inserção então criadas «não sobreviveram ao fim da política e nenhum dado ilustra quantos existem atualmente» (Ferreira, 2019, p.39). Em 2015, em estudos de caso de Empresas de Inserção, a Associação A3S (2016) verificou que um dos casos ilustra as tendências mais comuns na estrutura organizacional das Empresas de Inserção em Portugal, em que a dimensão da organização da economia social promotora permite absorver todos os beneficiários na sua estrutura de emprego. O outro caso é um exemplo de gestão participativa do itinerário dos beneficiários, de desenvolvimento local e proatividade para responder aos problemas de desemprego e às necessidades do mercado local de serviços (Quintão *et al.*, 2018).

No ordenamento jurídico português não encontramos nenhuma referência explícita a uma forma jurídica ou um estatuto jurídico especificamente vocacionado para a inserção sociolaboral de pessoas em situação de vulnerabilidade, através da sua atividade produtiva. Todavia, podemos considerar que as cooperativas de solidariedade social portuguesas representam potencialmente organizações que intervêm ao nível da inserção sociolaboral dos seus membros. Com efeito, dirigidas a públicos em situação de vulnerabilidade, prestam apoio em várias dimensões da inserção dos seus públicos-alvo, designadamente na dimensão profissional (Meira, 2020; Fajardo, 2013).

O setor cooperativo encontra-se estruturado quer por legislação específica, quer pela representação de organizações de cúpula em acordo com os diversos ramos de atividade que as cooperativas podem assumir em Portugal. Com o pioneirismo da Lei basilar de 1867 (Lei de 2 de julho de 1867), as cooperativas têm hoje um novo Código Cooperativo (CCoop2015), com a publicação da Lei n.º 119/2015 de 31 de agosto, a qual revogou o anterior diploma (Lei n.º 51/96 de 07.09), e

alterada pela Lei n.º 66/2017, de 9 de agosto. O artigo 2.º do Código Cooperativo define as cooperativas como «pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles». O Código Cooperativo associa a definição de cooperativa à necessária obediência aos princípios cooperativos que correspondem aos princípios adotados pela Aliança Cooperativa Internacional (Meira & Ramos, 2015). Estes Princípios são sete: adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação económica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; e interesse pela comunidade.

Uma das notas distintivas das cooperativas é o seu escopo mutualista, traduzido no facto de as cooperativas visarem a satisfação dos interesses dos seus membros cooperadores, ou seja, a satisfação das suas necessidades económicas, sociais e culturais. De acordo com o art. 4.º do Código Cooperativo, o setor cooperativo abrange um conjunto de ramos de atividade, sem prejuízo de outros que venham a ser legalmente consagrados, a saber: a) Agrícola; b) Artesanato; c) Comercialização; d) Consumidores; e) Crédito; f) Cultura; g) Ensino; h) Habitação e construção; i) Pescas; j) Produção operária; k) Serviços; l) Solidariedade social.

Este último ramo de atividade, o das Cooperativas de Solidariedade Social, enforma as organizações que se dedicam, entre outros, a serviços de apoio à inserção socioprofissional de pessoas em situação de vulnerabilidade. As cooperativas de solidariedade social são reguladas pelo Decreto-Lei n.º 7/98 de 15 de janeiro do Regime Jurídico das Cooperativas de Solidariedade Social. Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta que estas organizações têm por âmbito, entre outros, «Promoção do acesso à educação, formação e integração profissional de grupos socialmente desfavorecidos» (Art. 2).

As cooperativas de solidariedade social podem requerer o estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social, por força do Despacho n.º 13 799/99 de 20 de julho, que estabelece o Regime de Equiparação das Cooperativas de Solidariedade Social às IPSS-Instituições Particulares de Solidariedade Social.

O Decreto-Lei n.º 7/98 de 15 de janeiro identifica que a autonomia deste ramo cooperativo «veio dar resposta às aspirações do movimento cooperativo, em particular das 52 CERCIS —cooperativas de educação e reabilitação das crianças inadaptadas—, que, começando por actuar na área da educação, protagonizam hoje uma dinâmica de inter-

venção em várias outras valências, nomeadamente a integração profissional e a formação, e o atendimento ocupacional e residencial». O movimento das CERCI constitui um marco emblemático da organização da sociedade civil no pós 25 de abril, que se organiza para fazer face às necessidades em matéria de apoio a crianças e jovens com deficiência (Hespanha *et al.*, 2000). Com efeito, as CERCI são promovidas por grupos de cidadãos —pais, mães e profissionais— que se mobilizam para dar resposta a pessoas com as quais lidam diretamente e ao quotidiano.

Segundo Meira (2020), o reconhecimento por equiparação a IPSS das cooperativas de solidariedade social que prossigam os objetivos previstos no Estatuto das IPSS obedecerá às regras previstas no Despacho n.º 3859/2016 do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Nos termos do referido diploma (art. 1.º), tal reconhecimento poderá ser requerido pela própria cooperativa à Direção-Geral da Segurança Social.

De acordo com o Portal de Credenciação da CASES, em 2018, das Cooperativas do Ramo da Solidariedade Social, 85,6% eram equiparadas a IPSS, 23,0% tinham o estatuto de Organização Não-Governamental das Pessoas com Deficiência (ONGPD). As Cooperativas de Solidariedade Social estão distribuídas por todo o território nacional, com especial destaque para Lisboa, Braga e Porto, exercendo atividades sobretudo no Apoio Social sem e com alojamento (num total de 58,1%) e na Educação (31,0%). No total do emprego no setor cooperativo, o ramo da solidariedade social representava em 2018, 24,3%, sendo maioritariamente feminino (82,5%) e exercido por trabalhadores entre os 45 e os 64 anos (43,6%). No que concerne aos níveis de escolaridade dos trabalhadores, no ano de 2018, observa-se uma concentração de 71,4% dos trabalhadores com o nível superior e secundário (38,9% e 32,5% respetivamente). Às características de uma estrutura do emprego feminizada e qualificada acresce a estabilidade contratual com 71,2% dos contratos sem termo.

3. Aspetos metodológicos

Neste artigo, apresentamos um estudo de caso, que codificamos como Lambda, o qual se inscreve na área de empregabilidade de uma Cooperativa de Solidariedade Social, que intervém em estreita ligação com o município de um concelho da Área Metropolitana do Porto. O serviço, com cerca de 20 anos de implementação no território, precede inclusivamente a criação da Cooperativa, funcionando previamente numa lógica de projeto. Aquando da criação da Cooperativa, que resultou de

uma iniciativa de empreendedorismo social levada a cabo por jovens diplomadas, o Lambda passou a assumir uma intervenção continuada, constituindo uma resposta local e de proximidade à problemática do desemprego setorial resultante do encerramento de um conjunto de empresas locais. O caso Lambda resulta, portanto, da aposta da Cooperativa em procurar respostas continuadas para o problema do desemprego, bem como do trabalho de parceria próximo com a Câmara Municipal.

Optamos por recolher os dados através de entrevistas, que, posteriormente, transcrevemos. Fizemos também um trabalho de observação, nomeadamente aquando da visita ao estudo de caso de caso e da participação em reuniões de trabalho das diferentes equipas. Foram ainda consultados documentos oficiais como o website da Organização, os seus Estatutos, Documentos de sistematização das atividades desenvolvidas, para além da análise documental a instrumentos de trabalho utilizados pelos entrevistados no seu trabalho de acompanhamento para a inserção sociolaboral.

O trabalho de campo de recolha de dados dos estudos de caso decorreu entre abril 2020 e abril 2021. A tabela 1 apresenta o trabalho empírico realizado no Lambda.

Tabela 1

Estudo de caso de inserção sociolaboral de pessoas em situação de vulnerabilidade em Portugal

Trabalho de campo	
29.04.20	Apresentação coletiva do trabalho desenvolvido via Zoom, por parte de 3 técnicas
18.05.20	Entrevista exploratória com pessoa de referência e 3 técnicas via Zoom com envio de relatório para validação da informação recolhida (EE)
29.09.20	Visita às instalações e conversa presencial com a equipa
29.09.20	Observação dinâmica Clube Emprego + atividades produtivas com jovens + atividade artística com jovens e seniores
19.11.20	Apresentação pública do trabalho do Contrato Local de Desenvolvimento Social (CLDS)
29.01.21	Apresentação pública do Lambda em sessão do projeto europeu
08.04.21	Entrevista com técnica de acompanhamento 1 (E1)
08.04.21	Entrevista com técnica de acompanhamento 2 (E2)
08.04.21	Entrevista com técnica de acompanhamento 3 (E3)
12.04.21	Entrevista com técnica de acompanhamento 4 (E4)

Fonte: autora.

4. Apresentação dos resultados

Passamos à análise do caso Lambda, em torno de três partes. A primeira diz respeito às características estruturantes do estudo de caso com a contextualização da Cooperativa enquadradora do caso, bem como o perfil do público-alvo. Em segundo lugar, apresentamos as características do trabalho de acompanhamento com a metodologia seguida pelos profissionais. Por fim, centramo-nos nos desafios e estratégias, nos quais se identificam os constrangimentos e os fatores de sucesso da intervenção do caso, bem como os impactes da pandemia da Covid-19 nas atividades levadas a cabo junto das pessoas acompanhadas.

4.1. Características estruturantes do estudo de caso

O Lambda corresponde a uma das áreas de intervenção da Cooperativa, fundada em 2008, enquanto cooperativa multisectorial de solidariedade social com estatuto de equiparação a IPSS. De acordo com os seus Estatutos: «o seu objetivo principal consiste na estruturação e implementação de respostas para a satisfação de necessidades sociais, sua promoção e integração, através da cooperação e entajuda dos seus membros, em obediência aos princípios cooperativos, visando sem fins lucrativos, a concessão de bens e a prestação de serviços, nos seguintes domínios: i) Apoio a grupos vulneráveis, promovendo a sua integração, em especial a crianças, jovens, pessoas com deficiência e incapacidade, vítimas de violência e idosos; ii) Apoio a famílias e comunidades, em especial às socialmente desfavorecidas, com vista à melhoria da sua qualidade de vida e inserção socioeconómica. Desenvolvendo as seguintes atividades: a) Promover e apoiar o desenvolvimento de programas de inovação social e empreendedorismo social; b) Promover e apoiar respostas de desenvolvimento das comunidades locais, direcionadas para grupos alvo específicos; c) Atendimento e acompanhamento social; d) Ajuda alimentar; e) Centro de apoio à vida; f) Promover o acesso a educação, formação, atendimento ocupacional, integração profissional e empreendedorismo; g) Promover o acesso à promoção da saúde nomeadamente através da prestação de serviços de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação; h) Promover respostas e programas que fomentem boas-práticas na área da Igualdade de Género; i) Promover respostas que estimulem as práticas agrícolas na comunidade; j) Prestação de serviços na área social cultural, educação, animação socioeducativa e desporto; k) Prestação de

serviços na área da formação; l) Prestação de serviços na conservação e manutenção habitacional e espaços exteriores, reparação, limpeza e outras atividades conexas» (Art. 3.º).

Apesar do estatuto de equiparação a IPSS, a cooperativa não celebrou nenhum acordo de cooperação com a segurança social, desenvolvendo atividades nas áreas do apoio à comunidade, da empregabilidade, da expressão artística, da agricultura e da inclusão pela arte.

Trata-se de uma cooperativa de pequena dimensão, com menos de 10 trabalhadores, sendo vários trabalhadores-cooperadores, e contando ainda com a colaboração de alguns prestadores de serviços e voluntários.

As fontes de financiamento são variadas, provenientes essencialmente de subvenções públicas (p.e. Segurança Social com o CLDS, Instituto de Emprego e Formação Profissional) e privadas a projetos, como é o caso da Fundação Montepio que financia um projeto na área da empregabilidade de jovens com doença mental ligeira, através de oficina de restauro de móveis «*A ideia é conseguirmos, obviamente não todos, mas que estes jovens vejam ali uma oportunidade de criarem o seu próprio negócio e assim garantirmos... hum... portanto, a sua empregabilidade*» (EE).

PÚBLICO-ALVO

O perfil da população acompanhada pelo Lambda é variado, ainda que apresente a característica comum de se encontrar na situação de desemprego, crescendo, em alguns casos, de carência económica. As pessoas que procuram o Lambda apresentam dois perfis distintos. Por um lado, pessoas com baixas qualificação, ora desempregados de longa duração e muito longa duração «*havia pessoas estavam desempregadas desde mil novecentos e setenta e qualquer coisa [...] mas que iam sobrevivendo porque tinham as suas hortas*» (E1), ora NEET¹, alguns dos quais com algumas ao nível das competências digitais: «*enquanto que numa outra realidade qualquer pessoa o e-mail, qualquer pessoa usa o computador, aqui não. Nós temos pessoas que não dominam, efetivamente não dominam as tecnologias. As que dominam é uma franja baixa de pessoas*» (E3). Por outro lado, o Lambda também é procurado por pessoas qualificadas que desejam uma orientação profissional e algum apoio na procura ativa de emprego. Para além destes dois perfis mais genéricos, o Lambda também oferece respostas mais

¹ NEET = Not in Education, Employment, or Training.

especializadas, dirigidas a grupos específicos, como é o caso dos imigrantes, das pessoas com deficiência ou incapacidade e ainda de pessoas vítimas de violência doméstica.

4.2. *Características do trabalho de acompanhamento das pessoas em situação de vulnerabilidade para a sua inserção sociolaboral*

Centramos a nossa análise no objeto de estudo específico desta investigação, a saber o trabalho de acompanhamento das pessoas em situação de vulnerabilidade para a sua integração social e profissional. Assim, começamos pela apresentação da metodologia de trabalho adotada pelo Lambda, para passar à análise do perfil profissional dos profissionais que desempenham a função de agente de inserção.

A METODOLOGIA DE ACOMPANHAMENTO

Pressupostos do processo de acompanhamento

Para o Lambda, o principal pressuposto de intervenção é constituir-se como uma resposta, o mais facilitadora possível do processo de integração laboral da pessoa acompanhada: *«Ouço a pessoas às vezes que estão cá três horas [...] a pessoa tem que sair [...] o mais esclarecida possível, evitar que ande de porta em porta porque se - é como nós: se já estamos mal, pior é, então uma pessoa que está muito mais fragilizada, pior ainda»* (E1). Assente numa abordagem personalizada, a qual parte de um acompanhamento *one-to-one* —*«é eu perceber individualmente a pessoa e depois trabalhar com ela, ao nível das suas integrações, em momentos mais coletivos»* (E2), o trabalho desenvolvido é de proximidade, à medida das necessidades de cada pessoa e baseado numa relação de confiança. Enquanto facilitador do processo de inserção profissional, o Lambda procura a autonomia das pessoas acompanhadas.

Para além do trabalho em momentos individuais e grupais com as pessoas acompanhadas, o Lambda também se baseia na relação entre a oferta e a procura. Assim, desenvolve ações de formação à medida das necessidades específicas de uma determinada entidade empregadora. A título exemplificativo, uma das profissionais de acompanhamento ilustra esta abordagem identificando uma boa prática: *«As pessoas passaram por um processo inicial [...] Produção, marroquinaria, formação de marroquinaria, e depois no polimento. A empresa na área de relojoaria as pessoas que foram efetivamente selecionadas tiveram 100% de colocação»* (E2).

A equipa de acompanhamento identifica o incentivo para a experimentação e para a inovação como um dos pressupostos do trabalho. Com efeito, trata-se de desenvolver metodologias e ferramentas à medida das necessidades, e com capacidade de aglizar as mudanças necessárias em tempo real: *«foi um, um processo feito assim, reunindo todas essas peças, reunindo o conhecimento que eu fui obtendo de outras formas de intervir, foi conhecendo, daquilo que fui pesquisando, e depois resultou no fundo na elaboração de uma, de um processo estruturado por fases, por aquelas que eu considero, ou considerava na altura, e que ainda mantém, com alguns ajustes, serem as fases mais importantes» (E4).*

Fase de recrutamento/encaminhamento & Seleção

As pessoas acompanhadas pelo Lambda chegam ao serviço por iniciativa própria, aconselhadas por próximas, ou sendo encaminhadas por entidades parceiras locais.

Fase de diagnóstico

Num primeiro momento, o trabalho desenvolvido é centrado no autoconhecimento, através de atendimentos individuais. As entrevistadas ressaltam a necessidade inicial de desconstruir as expectativas das pessoas e criar um Plano individualizado, seguido de passos para o atingir. A elaboração do *curriculum vitae* complementa esta fase de diagnóstico e constitui um elemento central, na medida em que *«aquí na nossa realidade, nós em 90% dos atendimentos, se calhar até estou a exagerar nos números, mas em 90% nós temos que fazer o currículo [com a] pessoa. E, portanto, ao fazermos o currículo da pessoa percebemos o que é que ela fez, e aquilo que ela se predispõe a fazer também» (E3).* Nestas entrevistas iniciais podem ser aplicados instrumentos de apoio ao autoconhecimento, como é o caso da análise SWOT focada nas competências técnicas.

Fase de implementação do plano

A metodologia de intervenção do Lamba é ajustada à necessidade da pessoa acompanhada, todavia tende a combinar atendimentos individuais com sessões coletivas ora de procura ativa de emprego —CV, carta de apresentação, perfil no *LinkedIn*, treino de entrevista, *Pitch* de apresentação, etc.—, ora de informação especializada —por exemplo sobre as diferentes formas jurídicas adequadas na criação do próprio

negócio. Nas sessões coletivas, é prática comum do Lambda apresentar testemunhos de utilizadores do serviço, numa perspetiva de incentivo e próxima da educação de pares.

Ao serem desafiadas a participarem em sessões grupais, as pessoas acompanhadas podem frequentar ações pontuais ou seguirem um programa breve de sessões sequenciais, com recurso a métodos de educação não formal —*combinação de metodologias ativas*— p.e. *são projetadas citações e cada participante tem que se posicionar na sala junto de um folha com a inscrição «concordo» e no lado oposto «Não concordo» —com dinâmicas e metodologia mais expositiva (Observação de uma sessão coletiva dedicada ao Empreendedorismo —Diário de campo).*

Uma das atividades propostas é um *Bootcamp* de aceleração de competências, de preparação de candidatos para futuras entrevistas de emprego, com *Pitch* final com potenciais empregadores. As pessoas podem ainda ser encaminhadas para percursos formativos e/ou para ofertas de emprego.

Em caso de adequação, a pessoa acompanhada poderá ainda usufruir do serviço de apoio à criação do próprio emprego/negócio. Assim, no trabalho de apoio ao empreendedorismo, o Lambda recorre a estratégias diversificadas como mentoria, sessões de informação e workshops em temáticas de empreendedorismo, concurso de ideias de negócio, *Bootcamps*, numa perspetiva de imersão para aceleração dessas ideias de negócio e encontros em rede, momentos onde se promove o *networking* e o estabelecimento de redes e parcerias entre os empreendedores.

Fase de inserção laboral

A fase de inserção laboral corresponde essencialmente ao sucesso resultante do trabalho a montante e no encaminhando para uma oferta emprego. Nesta fase a proximidade com parceiros locais, especialmente com o município possibilita uma relação privilegiada nas oportunidades de inserção das pessoas acompanhadas: *«o protocolo que nós temos com o município dá-nos também a possibilidade de eles recorrerem a nós facilmente quando eles precisam de recursos humanos. Claramente que não vão ao Centro de Emprego» (E2).*

Em alguns casos específicos, num trabalho de proximidade com o tecido empregador local, são desenvolvidas ações de formação à medida de uma determinada empresa. Da frequência destas ações, designadas de «Formar para Empregar», resulta uma taxa de empregabilidade quase total.

Fase de acompanhamento pós-colocação

No que respeita ao trabalho de apoio à criação do próprio emprego, após todo o trabalho de preparação, esta fase corresponde ao momento de abertura do negócio. Nesta área do empreendedorismo, foi recentemente aprovada pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional um trabalho do follow-up durante dois anos, correspondendo a uma fase de consolidação do negócio. Assim, através de consultores externos, prevê-se o fortalecimento do apoio «*na implementação e consolidação do negócio [...] pelo menos permite-nos estar mais próximo [...] dar esse apoio que tem sido um constrangimento grande ao longo dos últimos anos*» (E4).

Na figura 1, podemos observar as diferentes fases da metodologia de acompanhamento.

1. Encaminhamento / recrutamento & seleção	<ul style="list-style-type: none"> • por Iniciativa própria • encaminhadas por parceiros locais
2. Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • atendimentos individuais: entrevistas + instrumentos como a SWOT • elaboração do CV como complemento ao diagnóstico • elaboração de Plano de ação
3. Implementação do plano	<ul style="list-style-type: none"> • atendimentos individuais e sessões grupais • encaminhamento para formação ou para ofertas de emprego • desenvolvimento de técnicas de procura ativa de emprego • apoio ao empreendedorismo + bootcamp
4. Inserção laboral	<ul style="list-style-type: none"> • encaminhamento para ofertas de emprego adequadas ao perfil da pessoa candidata • prospeção junto de entidades empregadoras • ações à medida «Formar para Empregar»
5. Acompanhamento pós-colocação	<ul style="list-style-type: none"> • acompanhamento dos empreendedores por 2 anos

Fonte: autora.

Figura 1

Fases da metodologia de acompanhamento do Lambda

Todo o trabalho do Lambda passa por ativar as competências das pessoas, orientá-las e motivá-las para a sua inserção sociolaboral, designadamente pelo incentivo ao aumento das qualificações formais. Todo o trabalho de acompanhamento é orientado no sentido de cons-

tituir um momento de autoconhecimento e de capacitação, procurando aumentar a autoestima e empoderar as pessoas (EE).

Em termos de avaliação e de monitorização, a equipa de acompanhamento do Lambda responde às exigências dos financiadores públicos e privados, designadamente no que respeita à regularidade e conteúdos dos relatórios exigidos. Existem registos de todas as atividades desenvolvidas ao nível dos atendimentos individuais, das sessões coletivas e dos encaminhamentos para formação e/ou ofertas de emprego: *«a outra parte, mais burocrática das ações que desenvolvemos, que são os registos de presenças das pessoas, os certificados, os conteúdos, portanto, todo esse registo é feito, mas também de uma forma individual, também. E depois no geral, portanto, depois os questionários de avaliação [da satisfação], as ações que levamos a cabo, todo esse trabalho também é feito» (E3)*. São realizadas avaliações da satisfação em cada atendimento individual e é aplicada uma Escala de Bem-Estar (validada para a população portuguesa) nos *Bootcamps*.

Ao longo dos anos, têm sido criados documentos internos e instrumentos de trabalho, designadamente ao nível da caracterização da pessoa acompanhada.

A duração do acompanhamento varia em função das necessidades da pessoa acompanhada. A equipa do Lambda procura promover a autonomização das pessoas, como tal a regularidade e a duração são definidas atendendo também a esse critério: *«de forma que não haja bengalas [...] eu atendo a pessoa naquele dia eu não marco para a semana a seguir, porque acho que não faz sentido nenhum e depois a pessoa cria esta dependência, porque é muito fácil criar esta dependência. Neste momento tenho uma situação assim, que marco com alguma frequência porque é daquelas [situações] que tu sabes que vais ter que trabalhar de outra forma e todas as atenções estão focadas e precisa porque há aqui uma articulação muito grande entre outros serviços que é isso que nós fazemos também» (E1)*.

4.3. Desafios e estratégias

Centramos agora a nossa análise nos constrangimentos e nos fatores de sucesso adotados pelo Lambda para atingir os objetivos propostos pela equipa. Decorrente da situação pandémica vivida durante o período de recolha de dados, e das consequências que fomos verificando nos nossos estudos de caso, analisamos igualmente a forma como tal situação impactou o Lambda, bem como as estratégias adotadas para enfrentar esses desafios.

Constrangimentos

Os fatores associados às dificuldades sentidas pela equipa de acompanhamento para o desenvolvimento eficaz do seu trabalho podem ser categorizados em três grandes necessidades: i) de maior articulação entre as diferentes respostas e atores locais; ii) de maior adequação entre oferta e procura no mercado de trabalho; iii) de um trabalho mais independente do financiamento temporário.

No que respeita à categoria da necessidade de maior articulação entre os agentes locais, a equipa de acompanhamento identifica-a com vista a poder ser alcançado um trabalho mais holístico: *«promover a integração holística da pessoa. [não] e uma soma de apoios que são dados. E a soma dos apoios que são dados devem ser analisados como um todo»* (E2). Para além da necessidade de articulação no trabalho social, a articulação, sobretudo ao nível do apoio ao empreendedorismo, com as câmaras municipais e outros serviços públicos *«é sempre um constrangimento, um constrangimento grande»* (E4).

Relativamente à necessidade de mais adequação entre a oferta e a procura no mercado de trabalho, são apontados vários constrangimentos. São apontadas limitações exógenas para o acesso ao mercado de trabalho, tais como a falta de transportes públicos, a existência de dependentes ou as baixas qualificações. Num território, outrora marcado por uma forte atividade económica na área da confeção, a população ativa apresenta um perfil diferente daquele que as atuais ofertas procuram. Com efeito, por um lado as ofertas atuais revelam-se poucas ajustadas: *«as ofertas de emprego que existem são empregos [...] na área social e tem que haver esta disponibilidade para os turnos ou então são naquelas áreas mais técnicas de serralharia e carpintaria, eletricidade em que é muito complicado arranjar estes quadros, porque durante muito tempo [foram ofício] mais desconsiderados, foram deixados de parte»* (E1). Por outro lado, por vezes as pessoas com percursos ligados a uma determinada área, procuram outras experiências profissionais: *«“Eu venho do calçado, mas eu não quero mais sapatos”. Efetivamente as pessoas estão cansadas desse ambiente [fabril]»* (E3), preferindo ofertas na área das limpezas. Esta desadequação é particularmente paradigmática quando se trata da população imigrante, sobretudo na falta de reconhecimento formal das qualificações obtidas nos países de origem.

A esta desadequação, crescem situações em que as pessoas acompanhadas revelam resistência face às ofertas existentes, em função de estarem *«muito bloqueadas numa expectativa delas próprias, quando acham que já sabem tudo [...] quando a pessoa não está aberta para uma mudança, está muito cristalizada»* (EE). Mudar mentalidades, quer

dos candidatos, quer dos empregadores constitui uma tarefa complexa para a equipa de acompanhamento. No que aos empregadores diz respeito, para além de revelarem dificuldades na definição conjunta de um perfil de candidato ora porque «*muitas das vezes quer alguém à sua imagem e semelhança*» (E1), ora porque «*uma empresa que tenha obviamente, muitas vezes, perceções muito diferentes daquilo que é efetivamente o perfil que procuram. Porque as empresas também não sabem... muitas vezes*» (E2). O Lambda assume igualmente um papel pedagógico de trabalhar com os empregadores alguma mudança de hábitos, designadamente para contrariar ideias fixas em torno de segregação horizontal de género, em função das áreas de atividade. A título ilustrativo, é mencionada uma situação em que o empregador era perentório na procura de candidato do sexo masculino para o desempenho da função de vendedor automóvel, mas em que a equipa conseguiu convencer o empresário a entrevistar e até a contratar uma mulher.

A última categoria de necessidade diz respeito aos constrangimentos associados ao facto da falta de um financiamento perene e mais substancial que permita um trabalho continuado. O facto de o Lambda funcionar com recurso a financiamento por projeto, obrigada a uma contante adaptação dos procedimentos associados às regras de prestação de contas, as quais variam de financiador para financiador: «*O que acontece quando inicia um novo é que temos que adaptar as metodologias e criar as oficinas e dar cumprimento àquilo*» (E1). A adaptação a cada novo financiador reveste-se, muitas vezes, de uma carga burocrática muito significativa. Acresce que a falta de recursos económico-financeiros também limita o trabalho desenvolvido, sendo reconhecido que a equipa gostaria poder trabalhar de forma mais intencional a fase de acompanhamento pós-colocação. Estas limitações financeiras também constroem a gestão da carreira interna dos profissionais: «*Nós temos o benefício de ter aqui o salário motivacional*» (E2).

Fatores de sucesso

Quando questionada acerca dos fatores que favorecem o sucesso do trabalho desenvolvido e as estratégias adotadas para enfrentar os desafios, a equipa de acompanhamento considera que a articulação entre os elementos da equipa e com parceiros locais. Com efeito, apesar de ser apontada a necessidade de uma maior articulação com os agentes locais, o Lambda trabalha de forma próxima com diversos parceiros, com destaque para o município. O facto de o Lambda estar inserido numa cooperativa que oferece outras respostas também cons-

titui um fator de sucesso do trabalho desenvolvido, numa abordagem holística ao desenvolvimento da pessoa acompanhada: «*Esta particularidade de nós termos aqui respostas diferenciadoras também na [Cooperativa]. E de reconhecermos, de alguma forma, a nossa rede possibilita-nos que a pessoa chegar ali e dizer que tem fome, obviamente que eu sinalizo*» [...] «*há aqui uma certa preocupação de quando enviam para aquela integração e integração de uma pessoa como um todo*» (E2). Esta abordagem constitui um dos pressupostos da intervenção do Lambda aliado com a procura constante de inovação. A equipa de acompanhamento considera que a abertura da Cooperativa, a agilidade na tomada de decisão e o fomento pela experimentação radicam numa cultura de exploração de novas soluções. O questionamento é valorizado, inclusivamente acerca do papel do agente de inserção no futuro. Apesar de existir uma matriz de intervenção comum, a metodologia de acompanhamento é apropriada por cada profissional e adaptada a cada pessoa acompanhada. Desta forma, o trabalho é próximo e continuado: «*eu faço parte de uma entidade em que projetos não têm fim, porque por mais que termina o financiamento nós continuamos as nossas respostas e continuamos a dar e investimos e achamos que isto com ou sem financiamento tem que haver continuidade, o CLDS acaba e nós continuamos a fazer*» (E1).

Impactos da Pandemia da COVID-19

A equipa do Lambda identifica impactos da COVID-19 para o desenvolvimento do seu trabalho junto das pessoas acompanhadas sobretudo resultante das limitações de atendimentos presenciais. Os atendimentos passaram a ser telefónico ou via outros meios digitais como o email. Todavia, algumas pessoas acompanhadas apresentam dificuldades no acesso e manuseamento das ferramentas informáticas, dificultando esta estratégia. Assim, em alguns casos, a pessoa acompanhada, sob marcação prévia, dirigia-se presencialmente aos serviços para poder entregar algum documento.

As ofertas de emprego escassearam em algumas áreas, todavia outras oportunidades foram criadas nas áreas da saúde, num centro hospitalar local. O Lambda criou uma bolsa de recursos humanos para poder integrar ser encaminhada para a Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde, designadamente para as necessidades das IPSS locais enquanto entidades promotoras. Tratou-se de uma medida temporária e excecional, que consistia no apoio à realização de trabalho socialmente necessário, para assegurar a capacidade

de resposta das instituições públicas e do setor solidário com atividade na área social e da saúde, durante a pandemia da doença COVID-19.

5. Considerações finais

O caso Lambda apresentado neste artigo ilustra, de facto, o papel das cooperativas de solidariedade social enquanto agentes de trabalho digno e inclusivo. Desde logo, por acompanhar pessoas que se encontram em situações multiproblemáticas agravadas por longos períodos de inatividade. O perfil complexo e muito variado das pessoas acompanhadas coloca desafios adicionais aos profissionais, os quais procuram, em todos os casos, trabalhar de forma horizontal com os seus públicos-alvo. Com efeito, a coconstrução dos processos de trabalho revela a procura, por parte dos profissionais, por romper com a estrutura rígida, considerada pouco eficaz e normalmente estabelecida no trabalho social. Neste sentido, o Lambda pretende constituir-se como facilitador no acesso às diferentes respostas que a pessoa acompanhada possa precisar. Trata-se de facilitar um conjunto de recursos à pessoa acompanhada: *«esse aspeto de estar ao lado da pessoa e depois nenhuma de nós em princípio vai complicar. Ou seja, se a pessoa está com dificuldade nós vamos procurar ajudar. Se não soubermos, vamos procurar saber onde e, portanto, evitamos que a pessoa anda encaminhada de um sítio para outro sítio, para outro sítio, ou seja, procuramos facilitar esse processo de recolher informação de passar a informação à pessoa e muitas das vezes [...] traduzir a informação seja às vezes a informação não é acessível a toda a gente e é também preciso traduzi-la»* (EE). Esta abordagem centrada nos direitos pretende, ainda, (re)transportar para a pessoa acompanhada o poder de agir sobre a sua vida.

O trabalho articulado com o município constitui igualmente mais-valia uma do Lambda, a par do intenso trabalho com parceiros locais. Verificou-se ainda um carácter experimental do trabalho desenvolvido, sendo considerado como um elemento central da abordagem. Todavia, e justamente por ser inovador, acarreta dificuldades no que respeita ao seu enquadramento e falta de orientação.

Bibliografia

ASSOCIAÇÃO A3S: *The marketing and coaching functions of work integrated social enterprises (WISE). An exploratory study in 5 European countries.* A3S, 2016. http://www.evtnetwork.it/wp-content/uploads/2016/11/IO-1_Exploratorystudy_Final-Version.pdf.

- BENGOETXEA ALKORTA, A. & FAJARDO GARCÍA, G. (Coord.): «La inclusión socio-laboral de colectivos vulnerables en las empresas de economía social». *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*. N.º 36/2020, pp. 9-12. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17247
- CASES: *Retrato da Mulher no Setor Cooperativo português*. Cooperativa António Sérgio para a Economia Social. CASES, 2021.
- CIRIEC-Internacional: *Recent Evolutions of the Social Economy in the European Union*. European Economic and Social Committee. CIRIEC-Internacional, 2017.
- FAJARDO GARCIA, G.: *Las cooperativas sociales. Entre el interés mutualista y el interés general*. in: M.V., Petit Lavall, Estudios de Derecho Mercantil. (pp. 265-280). Tirant lo Blanch, 2013.
- FERREIRA, S.: *Social enterprises and their ecosystems in Europe. Updated country report: Portugal*. European Commission, 2019.
- HESPAÑHA, P., MONTEIRO, A., CARDOSO FERREIRA, A., RODRIGUES, F., NUNES, M.H., HESPAÑHA, M. J., MADEIRA, R., VAN DEN HOVEN, R. & PORTUGAL, S.: *Entre o Estado e o Mercado. As fragilidades das instituições de protecção social em Portugal*. Quarteto Editora, 2000.
- INE-Instituto Nacional de Estatística. Conta Satélite da Economia Social (edição 2016): INE, 2019. https://www.cases.pt/wp-content/uploads/2016/12/Desaque_Conta_Satelite_da_Economia_Social.pdf
- LEE, G.: «Role of Social and Solidarity Economy for People-Oriented Inclusive Growth. Focusing on decent work, social inclusion and empowerment». *Draft paper prepared in response to the UNTFSSSE Call for Papers 2018. Implementing the Sustainable Development Goals: What Role for Social and Solidarity Economy?* United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE), 2019.
- MARQUES, J. S., & VELOSO, L.: *A Conceptual Review of Precarity. Literature Report*. A3S: Porto, 2020. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6301006>.
- MARTÍNEZ ETXEBERRIA, G.: La inclusión social como valor cooperativo a desarrollar por el movimiento cooperativo en la actualidad. In: Enrique Gadea Soler (Dir.) & Francisco Javier Arrieta Idiákez (Coord.). *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*. Editorial DYKINSON, 2020. S.L. ISBN: 978-84-1324-707-6
- MARTINS, F. & PINTO, F. (Coord.): *O Impacto Da Pandemia De COVID-19 nas IPSS*. Universidade Católica Portuguesa Porto, CNIS-Confederação das Instituições de Solidariedade, 2021.
- MEIRA, D., AZEVEDO, A., CASTRO, C., TOMÉ, B., RODRIGUES, A.C., BERNARDINO, S., MARTINHO, A.L., CURADO MALTA, M., SOUSA PINTO, A., COUTINHO, B., VASCONCELOS, P., PIMENTA FERNANDES, T., BANDEIRA, A.M, GOMES, M.: «Portuguese social solidarity cooperatives between recovery and resilience in the context of COVID-19». *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa* N.º 104/2022, pp. 233-266. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.104.21486>
- MEIRA, D. & FERNANDES, T.: «The legal-labour protection of service providers in the collaborative economy and labour platform cooperatives». *Revista Electrónica de Direito — Junho 2021 — N.º 2 (VOL. 25)*, pp. 237-267. DOI 10.24840/2182-9845_2021-0002_0010

- MEIRA, D.: «O fim mutualístico desinteressado ou altruísta das cooperativas de solidariedade social». *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 36, pp. 221-247. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17386.
- MEIRA, D. & RAMOS, M. E.: «Os princípios cooperativos no contexto da reforma do Código Cooperativo português». *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 27, 401-428.
- OIT.: *Le travail décent et l'économie sociale et solidaire. Conférence internationale du Travail 110e, session*. Organização Internacional do Trabalho, 2022. ISBN 978-92-2-036631-8
- OIT.: *Platform labour in search of value: A study of worker organizing practices and business models in the digital economy*. International Labour Office, 2021. ISBN 978-92-2-034659-4
- PARENTE, C. (ed.): *Empreendedorismo Social em Portugal*. Universidade do Porto - Faculdade de Letras, Porto, 2014. ISBN: 978-989-8648-16-7
- QUINTÃO, C., MARTINHO, A. L. & GOMES, M.: «As empresas sociais de inserção na promoção do emprego e inclusão social a partir de estudos de caso europeus». *Revista Gestão e Sociedade, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais-FAPEMIG*, (v. 13, n.º 32), 2018, 2374-2391.
- RENARD, M. & SNELGAR, R.J.: «Positive consequences of intrinsically rewarding work: A model to motivate, engage and retain non-profit employees». *Southern African Business Review Volume 21*, 2017, pp. 177-197. ISSN: 1998-8125
- WEISBERG, M. & DENT, E.: «Meaning or money? Non-profit employee satisfaction». *Voluntary Sector Review*, vol 7 no 3, 2016, 293-313. DOI: 10.1332/096278916X14767760873899