

**Responsabilidade social das organizações numa época de downsizing  
- Responsabilidade social no apoio ao emprego -**

**José António Oliveira**

Instituto Politécnico do Porto

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras / CETRAD

**Sónia Emília Chaves**

Instituto Politécnico do Porto

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras

**RESUMO**

Actualmente, às organizações e nas organizações exigem-se e valorizam-se, interna e externamente, práticas efectivas de responsabilidade social. Esta perspectiva, mais consentânea com a complexidade organizacional hodierna, fundamenta-se em académicos como Keith Davis, defensor intransigente de organizações responsáveis para com os clientes internos e externos, numa perspectiva de interacção constante com a sociedade, numa lógica que ultrapassa, em muito, a mera dimensão economicista. Acresce que, actualmente, a questão da responsabilidade social não é exclusiva das empresas; outro tipo de organizações, dos mais variados sectores, estão “obrigadas” a assumirem uma intervenção social que não se resume e esgota à actividade económica.

O bem social, colectivo e comum deve ser, nesta óptica, uma “missão moral das empresas”, devendo estas agir, suportadas com elevados padrões morais e sociais, até para corrigir múltiplas insuficiências sociais, institucionais, do próprio mercado e outras. Por outro lado, socialmente, verifica-se uma maior sensibilidade positiva para com organizações vinculadas a práticas de responsabilidade social, traduzindo-se, para as organizações, em vantagens não apenas materiais. Já em 2000, num estudo relativo às atitudes dos consumidores europeus, 70% consideravam importante as práticas de responsabilidade social, aquando do momento de decisão sobre a compra de um produto; 44% dos consumidores diziam-se dispostos a pagar mais por um produto oriundo de uma organização com práticas socialmente responsáveis. Mas, se é, hoje, consensual identificarmos esta responsabilidade como um dever/direito (inevitavelmente) tripartido pelos sectores privado, social e público, que papel caberá, neste quadro, ao Estado? Qual será, afinal, o impacto da RSE no sector público? Que efeitos têm surtido a aplicação das políticas públicas no que respeita, por exemplo, ao combate ao desemprego e promoção de emprego? Que benefícios têm retirado os portugueses das

novas medidas de apoio à crise? Que boas práticas a destacar? É sobre estas questões que tentaremos reflectir neste breve texto.

### **1. ACERCA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES**

Desde a década de sessenta do século passado, se estabeleceu uma clara dicotomia entre os defensores da “visão economicista” das organizações (mais preocupados e causídicos de uma “visão clássica”, remetendo para aquelas um papel redutor em termos de responsabilidade social) e outros, mais recentes e mais numerosos que preconizam, demonstram e relevam, interna e externamente, a importância de práticas efectivas de responsabilidade social. De facto, cada vez mais, em número e em argumentos, se identificam os defensores da “visão contemporânea da responsabilidade social”, preconizando e exemplificando comportamentos comuns a organizações públicas e privadas, que ultrapassam a mera obtenção de lucro.

A satisfação dos clientes internos revela-se, com crescente acuidade, um dever e uma obrigação de qualquer organização, a par de práticas de responsabilidade social abrangentes, mas com efectivo sentido, que englobem os consumidores, o ambiente, os trabalhadores e demais colaboradores, os stakeholders, enfim, a sociedade e o meio envolvente, não numa escala meramente local ou regional, mas já global.

Actualmente, pese embora a plurifacetada tipologia de organizações existentes, estas, cada vez mais, cientes das suas obrigações sociais, tendem a concretizar medidas efectivas e concretas de responsabilidade social. Aliás, os modelos de certificação impostos pela Norma SA 8000 implicam uma concretização efectiva de práticas. Estas, que ultrapassam a tal “visão clássica”, traduzem-se numa maior visibilidade das organizações, a par da vinculação de conceitos de integridade e confiabilidade. Ao assumirem-se como uma prática “cultural”, as organizações parecem ser melhor aceites e apreciadas pelos seus clientes (internos e externos), sendo este um dos critérios relevantes nas opções de escolha dos consumidores. Os stakeholders mostram-se, socialmente, mais exigentes e vigilantes e exigem não só o lucro como também as “obrigações afirmativas” para com a sociedade. As obrigações não existem só em função dos accionistas mas também segundo a perspectiva dos stakeholders. O bem social, o interesse colectivo e comum devem implicar uma “missão moral das empresas”, estando estas sujeitas a padrões de conduta sociais, éticos e morais cada vez mais apreciados e vigiados. Uma organização que não tenha sentido de responsabilidade social não cumpre cabalmente a sua função.

Não existe incompatibilidade entre responsabilidade social e competitividade empresarial; não se trata de duas práticas antagónicas e de impossível coabitação, como provam os mais recentes estudos sobre a matéria. Práticas efectivas e correntes de responsabilidade social tendem a reflectir

uma imagem positiva das organizações, mesmo quando a estas práticas parecem estar associados objectivos menos altruístas, como formas de marketing e publicidade, mais ou menos escondidos. Todavia, o desempenho global das organizações depende, cada vez mais, dos comportamentos objectivos de desempenho social, sendo este um elemento diferenciador e selectivo na construção da vantagem competitiva. O impacto resultante das actividades e operações inerentes à responsabilidade social determinam, cada vez mais, o sucesso organizacional.

As boas práticas instalaram-se, alargaram-se e tornaram-se uma obrigação, não apenas das grandes empresas mas de todos nós. A responsabilidade é de todos e a todos obriga. Numa época de profunda crise económica (e de valores), quando os indicadores da competitividade portuguesa parecem divergir, uma vez mais, dos demais competidores globais, a responsabilidade social não pode ser ignorada, antes deve constituir um sólido contributo para “alicerçar vantagens competitivas diferenciais, que rompem o círculo vicioso da baixa produtividade e do medíocre governo empresarial que nos tem tolhido o passo no *catching up* das economias mais desenvolvidas”. Parafraseando Fernando Santo, o ano que agora termina caracteriza-se por uma crise à escala global e tem vindo a atingir as mais diferentes economias e sectores de actividade. Esta onda de choque ressaltou a verdadeira dimensão da globalização e da interdependência das economias. Nos últimos anos, à escala global e com pequenas excepções, verifica-se uma efectiva perda de empregos, associada à transferência dos sistemas produtivos para os países asiáticos, com custos de mão-de-obra mais baixos. Neste contexto de profunda incerteza, exige-se uma maior responsabilidade social de todos. Uma responsabilidade social mais orientada para a natureza social. Neste momento particularmente difícil, as pessoas devem estar em primeiro lugar, sendo necessárias soluções pragmáticas, com responsabilidades partilhadas, porque a todos dizem respeito. Se assim for, estaremos a fazer um investimento, adoptando uma abordagem inclusiva, conducente a uma estratégia de longo prazo. Também aqui se reveste de enorme importância a responsabilidade social no apoio ao emprego.

## 2. RESPONSABILIDADE SOCIAL NO APOIO AO EMPREGO

*“Todos têm direito ao trabalho.”*

N.º 1 do Artigo 58.º da *Constituição da República Portuguesa*

Para além de consagrado na Constituição da República Portuguesa, o «*direito ao trabalho*» é, igualmente, aclamado no 23.º artigo da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Pensamos que em nenhum outro momento histórico o *trabalho*, enquanto actividade remunerada, ocupou um lugar

de tão grande destaque na vida de todos nós como na contemporaneidade. Não apenas por se configurar como um meio de sustento, mas por materializar, igualmente, uma resposta a outras carências, anseios e expectativas, assumindo assim um papel de indiscutível relevo na(s) sociedade(s) moderna(s). Apesar deste direito ser apresentado na Constituição da República Portuguesa, na parte 1 (Direitos e Deveres Fundamentais) parece-nos curioso o facto de ser incluído no capítulo 1 “Direitos e Deveres Económicos” do título III. Começamos, exactamente, aqui as nossas interpelações: não será um mau ponto de partida para quem quer combater este grave problema que é o desemprego, considerar o trabalho como um direito (apenas) económico? Se assim fosse, onde colocaríamos outras necessidades, como a de auto - expressão, realização pessoal, e as expectativas de quem quer fazer do trabalho mais do que uma rotina que lhe dá sustento e o vê para além de uma obrigação e de um direito? Como poderemos então fazer frente a este problema? De que forma e com que instrumentos poderemos alcançar sucesso neste desafio?

Sabemos que o «desemprego» é um problema que, a par das sociedades, tem vindo a sofrer mutações. Tradicionalmente, o desemprego era encarado como um “mal” a evitar. As pessoas tinham vergonha de estarem desempregadas. Ainda existe um certo estigma em relação aos desempregados, mas mais esbatido. Actualmente, são várias as referências à situação de desemprego. Falamos em desemprego de longa (ou muito longa) duração, em desemprego de “género”, em desemprego total ou parcial, em desemprego involuntário e, surpreendentemente, até em desemprego voluntário e/ou por “conveniência”, entre outros. Parece-nos, portanto, que é cada vez mais complexo este problema. Sabemos que a resposta ao «desemprego» é uma exigência da contemporaneidade que decorre, sobretudo, das múltiplas mutações que o mundo tem sofrido. Mas, como fazer frente a um problema com tantas dimensões e tão complexo como este? Pensamos que, além de política, esta é, igualmente, uma responsabilidade comum a todos.

Acreditamos que é, sobretudo, numa atitude de responsabilidade perante todos e de todos que este problema poderá esbater-se mais acentuadamente. Não basta criarmos medidas de apoio ao emprego, se não as aplicarmos devidamente. Não é suficiente criarmos e aplicarmos medidas. Não basta encontrar respostas temporárias para um problema que é de sempre. Porque tenderá, então, este problema em firmar-se cada vez mais, apesar de actualmente vigorarem diferentes medidas de apoio ao emprego e de combate ao desemprego?

**Apesar de estarem ultrapassadas as ideias de «profissão com futuro» e de «emprego para toda a vida», não há um só critério a ter em conta quando optamos por uma profissão. Aliás, muitos de nós acabamos mesmo por desempenhar várias profissões, ao longo da nossa vida, aproveitando as oportunidades de trabalho que vão surgindo. Quando fazemos a nossa escolha,**

**pensamos em muito mais do que um meio de subsistência. Pensamos num meio de realização pessoal, num mecanismo de auto – expressão, numa resposta para os nossos anseios e expectativas. Mas o facto de o trabalho ser, efectivamente, um meio de sustento e de serem cada vez mais escassas as oportunidades de emprego, acaba muitas vezes por impedir outras aventuras no mundo do trabalho. O trabalho constitui, essencialmente, um importante pilar de organização social e individual. Prova disso são as consequências da sua ausência (o desemprego) que se apresentam como devastadoras no que respeita ao bem-estar geral da pessoa, tendo repercussões em todas as dimensões da sua vida. Esta situação torna-se ainda mais preocupante numa época pautada pela ameaça permanente da falta de emprego, pela precariedade do mesmo, por um futuro que surge povoado pela incerteza e instabilidade prejudiciais à construção de projectos de vida.**

Sabemos que um dos principais impactos do desemprego verifica-se a nível familiar no que respeita aos papéis e estatutos entre marido e mulher, o que causa muitas vezes desgaste pessoal e familiar. Além disso, o facto de a pessoa reduzir a sua participação nas actividades sociais, muitas vezes em consequência da falta de dinheiro que lhe garantia o trabalho que perdeu, provoca, algumas vezes, um sentimento de inadequação ou de “não pertença” na sua comunidade. E, como sabemos, é frequente existir uma certa opinião negativa em relação aos desempregados, o que dificulta a sua reinserção e a construção de projectos alternativos que façam face às suas necessidades e expectativas. É nestes pontos que encontramos a “fraqueza” de algumas das respostas que têm sido dadas no combate ao desemprego - aos (des)empregados e aos empregadores. Talvez as respostas não consigam abarcar todas as dimensões que são ponderadas quando “escolhemos” a(s) nossa(s) profissão(ões). Talvez, o facto de algumas dessas dimensões terem importância diferente para cada um de nós seja o cerne principal da questão.

As consequências de escolhermos um emprego apenas por motivos financeiros, encarado como um meio de subsistência, são, seguramente, diferentes, a vários níveis da nossa vida e da própria sociedade, das que enfrentaremos se basearmos a nossa escolha em questões relacionadas com as aspirações pessoais de desenvolvimento de competências, de inter-relacionamento pessoal, de estatuto social, pela sua localização geográfica. Então, parece-nos, igualmente, que as consequências da inexistência de trabalho, também são necessariamente diferentes – como aliás referimos anteriormente. Se trabalhamos apenas para ganhar dinheiro, ao ficarmos desempregados é nessa falta de subsistência que as nossas carências, angústias e anseios se vão manifestar. Inevitavelmente, vamos ter menos poder de compra e, muito possivelmente, passar dificuldades, mesmo a nível das necessidades mais básicas, como a alimentação. Enquanto, por exemplo, se escolhemos uma profissão por uma questão de estatuto, numa situação de perda do mesmo, há fortes possibilidades de

diminuirmos a nossa participação nas actividades da(s) comunidade(s) que integramos. Trata-se, sobretudo, de ter em conta a importância e o valor que o «trabalho» tem para cada um de nós. Por isso, pensamos que não é possível encontrarmos uma solução que satisfaça todas as necessidades, expectativas e ambições de cada um de nós. Neste sentido, é importante encontrar diferentes respostas que agradem diferentes públicos.

Sabemos que o sector público intervém em várias dimensões da sociedade. Esta intervenção reflecte-se, sobretudo, sempre que o governo prepara e/ou aprova uma nova política, programas ou medidas de apoio às empresas, aos desempregados ou ao sector social. É neste ponto que, pensamos, se centra o maior impacto do Estado, num quadro de responsabilidade social. Se nos centrarmos no IEFP, cuja missão é **promover a criação e qualidade do emprego e combater o desemprego**, é quase inevitável questionarmo-nos e sermos levados a confundir esta missão com aquelas que são ou poderão ser práticas sociais emergentes deste instituto público. Contudo, seguindo esta óptica, também não será o que acontece no sector social? Isto é, não é também naquelas que são as suas atribuições e missão que as organizações de cariz e/ou estatuto social se identificam como actores de prática de responsabilidade social? Pensamos que esta responsabilidade social está, sobretudo, presente nas respostas que o Estado apresenta àquelas que são as necessidades mais prementes dos seus cidadãos (pessoas colectivas ou singulares). Está, por exemplo, presente na identificação do desemprego como um dos problemas mais importantes a resolver no imediato, para evitar perda de qualidade de vida, que mais famílias fiquem desestruturadas, que mais jovens se sintam incapazes de dar um passo em frente e mais pessoas sejam marginalizadas. Está presente nas respostas que permitem, por exemplo, aos mais velhos manter o seu posto de trabalho, aos mais jovens integrar, pela primeira vez, o mercado de trabalho e àqueles que têm um espírito empreendedor, avançar com a concretização dos seus projectos profissionais. Consideramos, portanto, que, especialmente neste campo, o Estado é um actor relevante de responsabilidade social porque as suas acções têm (directa ou indirectamente) importantes repercussões sociais. Vejamos, a título de exemplo, aquilo que na prática está a ser feito para responder, nesta matéria de emprego, às principais dificuldades / necessidades do momento.

### 2.1. MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO - EXEMPLOS

No portal [www.emprego2010.gov.pt](http://www.emprego2010.gov.pt) é apresentada a “Iniciativa Emprego 2010”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2010, que integra um conjunto de medidas que visam, no contexto particular da crise económica internacional e da situação do mercado de trabalho, estimular a criação de emprego e promover a inserção profissional de desempregados.” Norteadas para fomentar e “apoiar a manutenção do emprego, a inserção de jovens no mercado de trabalho, a criação

de emprego e o combate ao desemprego, destacam-se, de entre as 17 medidas que integram esta Iniciativa”:

- **Os instrumentos de apoio à manutenção do emprego e redução da precariedade:**
  - Apoio à Redução da Precariedade no Emprego; Redução de 1% da Taxa Contributiva para 2010.
- **Apoio à contratação de trabalhadores:**
  - Apoio à Contratação sem Termo; Apoio à Contratação a Termo; Apoio à Contratação de Ex-Estagiaários.
- **Apoio à inserção profissional de jovens:**
  - Estágios Profissionais para Licenciados; Estágios Profissionais – Formações Qualificantes de Níveis 3 e 4; Estágios Profissionais Qualificação - Emprego; Estágios INOV-JOVEM; Estágios INOV-SOCIAL; Estágios INOV-ENERGI@; Estágios INOV-EXPORT.
- **Apoio à inserção profissional de públicos particularmente vulneráveis:**
  - Contrato Emprego – Inserção; Contrato Emprego – Inserção+.
- **Os instrumentos de Apoio à Criação de Empresas e do Próprio Emprego por desempregados.**

Se analisarmos estas medidas de apoio social (indivíduos em geral) e de apoio à economia (micro, pequenas e médias empresas) definidas para 2010, poderemos adivinhar um vasto leque de (potenciais) reflexos (positivos e negativos) destas medidas que, de certa maneira, traduzem o impacto da responsabilidade social do Estado em matéria de emprego e formação profissional.

Reflexos positivos:

- a) Manutenção de postos de trabalho.
- b) Emprego mais duradouro.
- c) Combate à fraude fiscal (ex: o registo dos trabalhadores na Segurança Social, para atribuição dos apoios, evita a fuga ao pagamento dos impostos e o recebimento indevido de prestações de desemprego).
- d) Combate à corrupção (ex: o registo dos trabalhadores na Segurança Social, para atribuição dos apoios, evita o recebimento indevido de prestações de desemprego).
- e) Criação de novos postos de trabalho (sobretudo, com contrato sem termo).
- f) Aumento da integração profissional de jovens.

- g) Aumento da integração de públicos específicos, mais vulneráveis (deficientes, ex-toxicodependentes, ex-reclusos, beneficiários RSI).

No seguimento do que dissemos anteriormente, estas medidas são promotoras de melhores condições de trabalho que, a seu turno, também despoletarão melhorias económicas e sociais. São respostas aos anseios e necessidades da sociedade que integramos. Uma sociedade cada vez mais exigente, mas também, cada vez mais consciente daquelas que são as adversidades do momento e as dificuldades presentes.

Num contexto de responsabilidade social são, frequentemente, apontadas algumas (boas) práticas como forma de minimizar o impacto negativo do desemprego e a diferença de acesso à igualdade de oportunidades pelos cidadãos, a saber:

- O reforço de políticas internas de recrutamento que descartem atitudes discriminatórias, como seja, pela idade, género, religião.
- O reforço do acesso à formação para todos, como forma de valorizar os próprios recursos humanos e melhorar a competitividade da empresa.
- Promoção de condições facilitadoras da conciliação trabalho – família, por exemplo, pela flexibilidade nos horários e disponibilização de equipamentos sociais ou de educação para os filhos dos trabalhadores.
- Adequação dos salários e compensações às competências e responsabilidades dos trabalhadores.
- Disponibilização de condições de higiene, saúde e segurança adequados à actividade que desenvolvem.
- Organização de eventos que fomentem o convívio entre trabalhadores com vista à promoção de um bom ambiente de trabalho.

No seguimento destas responsabilidades, algumas parcerias revelam-se importantes na concretização do combate ao desemprego e às diferentes formas de trabalho precário. Uma parceria entre o IEFP e as associações (locais ou nacionais) de empresários, industriais e outros actores económicos seria fundamental. Uma parceria desta natureza poderia atribuir às entidades empregadoras algumas responsabilidades que, em nosso entendimento, nos parecem determinantes no trabalho que tem sido feito com vista à melhoria da situação económica e social actual. Destacamos duas:

**1. Divulgação de todas as propostas de emprego disponíveis na empresa** – sabemos que um grande número de propostas de emprego (provavelmente, a maior parte), não é divulgado no Serviço Público. Muitas dessas propostas são apenas anunciadas nos jornais, outras são divulgadas junto da rede de contactos de outros trabalhadores e, muitas vezes, nem sequer são anunciadas devido ao elevado número de candidaturas espontâneas que as empresas vão recebendo. Esta prática permitiria, sobretudo, um ajustamento mais eficaz entre oferta e procura de emprego, evitando o desemprego de longa duração e promovendo um acesso mais equitativo às propostas de emprego. Ao serem registadas num serviço público, qualquer pessoa interessada teria oportunidade de obter informação sobre essas propostas. Por outro lado, sabemos que muitos dos anúncios publicados na imprensa não correspondem, exactamente, nem às responsabilidades (profissões) que irão ser atribuídas aos (futuros) trabalhadores, nem às condições de trabalho (horários, salários e outras regalias).

**2. Comunicação de todos os trabalhadores admitidos** – evitando a manutenção indevida de apoios em situação de desemprego e proporcionando um combate mais eficaz à corrupção. Existem muitas situações designadas de “períodos experimentais” – falsos períodos experimentais - que chegam a durar mais de um mês, durante os quais pessoas que já recebem um vencimento mantêm (indevidamente) prestações de desemprego. Por outro lado, muitos candidatos inscritos nos centros de emprego, embora não recebam prestações de desemprego, beneficiam de outros apoios apenas destinados a desempregados e pelo facto de se manterem inscritos como tal, continuam a usufruir desses apoios (isenção do pagamento das taxas moderadoras, apoios sociais para dependentes em situação escolar, apoio alimentar prestado por diversas instituições, apoio jurídico gratuito e, embora não seja exclusivo dos desempregados, o próprio rendimento social de inserção).

Em conclusão, muitas vezes, é na atribuição de diversos subsídios, que assumem diferentes formas, que o público, em geral, vê, neste particular, o papel do Estado. Mas, pensamos, que esta nossa reflexão terá revelado que esse papel é (poderá ser) muito mais abrangente. É, sobretudo, importante que todos nós tenhamos presente que, enquanto pessoas, poderemos ser relevantes actores de responsabilidade social – enquanto pais, através da educação e valores que passamos aos nossos filhos; enquanto trabalhadores, na execução mais eficaz e correcta das nossas atribuições. Enquanto cidadãos cumpridores das nossas responsabilidades.

Deixamos, por fim, um exemplo representativo de boas-práticas em termos de políticas públicas, apresentando as “Empresas de Inserção”, uma resposta para públicos específicos – desempregados de longa duração e beneficiários de rendimento social de inserção - apontados como dois dos públicos com maior dificuldade de inserção profissional.

## 2.2. EMPRESAS DE INSERÇÃO (Informação retirada do portal [WWW.IEFP.PT](http://WWW.IEFP.PT))

### **Objectivos**

Promover a integração sócio - profissional dos desempregados em desfavorecimento face ao mercado de trabalho, proporcionando-lhes a aquisição e desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais adequadas ao exercício de uma actividade e favorecendo a criação de postos de trabalho, a satisfação de necessidades sociais não satisfeitas pelo mercado e a promoção do desenvolvimento sócio - local.

### **O Enquadramento Legal**

Resolução do Conselho de Ministros nº 104/96 de 09-07; Portaria nº 348-A/98 de 18-06; Despacho nº 87/99 de 05-01; Despacho nº 16758/99 de 27-08; Portaria nº 1212/00 de 29-12.

### **O Projecto - tipo**

Consiste na formação, profissionalização e integração profissional de desempregados de longa duração ou outros desempregados em risco de marginalização do mercado de trabalho. O processo de inserção dos destinatários efectua-se através da elaboração de um Plano Individual de Inserção que pode incluir as seguintes fases:

- Formação Profissional - visando o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, com a duração máxima de 6 meses;
- Profissionalização - exercício de uma actividade profissional na Empresa de Inserção, regulada por um contrato de trabalho a termo certo, não inferior a 6 nem superior a 24 meses.

### **Apoios Técnicos**

- Identificação das necessidades locais no âmbito do mercado social de emprego;
- Formação em gestão;
- Preparação e acompanhamento do processo de inserção.

### **Apoios Financeiros**

#### Ao investimento:

- Subsídio não reembolsável, correspondendo a 50% do montante das despesas do investimento, por cada posto de trabalho criado, até ao limite de 18 vezes o indexante de apoios sociais (IAS);

- Empréstimo sem juros, reembolsável num prazo máximo de 7 anos (incluindo 2 anos de carência), podendo atingir 20% das despesas de investimento, até ao limite de 18 IAS, por cada posto de trabalho criados.

Ao funcionamento:

- Comparticipação, durante a fase de formação, nas despesas com a bolsa de formação dos formandos;
- Comparticipação, durante a fase de profissionalização, na remuneração (80% do IAS) e nas contribuições para a segurança social, decorrentes do contrato de trabalho;
- Prémio de integração, no valor de 12 IAS, às entidades que:
  - admitam pessoas em processo de inserção, com contrato de trabalho sem termo, no prazo máximo de 3 meses após a conclusão desse processo;
  - convertam o contrato de trabalho a termo certo em contrato de trabalho sem termo

**A Candidatura**

Podem candidatar-se pessoas colectivas sem fins lucrativos, designadamente:

- Instituições Particulares de Solidariedade Social;
- Cooperativas;
- Associações e Fundações.

Condições de candidatura:

- Apresentação de projecto de constituição duma empresa de inserção que:
  - Tenha viabilidade económica e financeira;
  - Abranja, um número total de trabalhadores em processo de inserção, não inferior a 5 e não superior a 20.
- Estar regularmente constituída e registada;
- Ter a situação regularizada perante a Fazenda Pública e a Segurança Social ou, sendo devedoras, beneficiarem de plano de regularização aprovado;
- Não se encontrar em situação de incumprimento em relação a anteriores apoios financeiros do IEFP, I.P., DAFSE ou Segurança Social;
- Ter idoneidade para desenvolver as acções para as quais solicitam apoio;

- Possuir técnicos para as áreas administrativas, de gestão e de equipas de enquadramento para o processo de inserção.

A apresentação de candidatura, regra geral, deve ser feita nos Centros de Emprego, nos meses de Abril e Maio e nos meses de Setembro e Outubro.

### **A CONCLUIR**

Também por força da conjuntura económica que atravessamos, ao Estado cumpre fomentar e aplicar um conjunto variado de políticas e de medidas que efectivem o apoio ao emprego. Estas práticas de responsabilidade social devem estar assimiladas por todos, porque a todos dizem respeito. Neste contexto, exige-se uma superlativa responsabilidade comum na defesa de um “bem” cada vez mais escasso – o direito ao trabalho. As medidas aqui referenciadas, a título exemplificativo, demonstram o muito que há a fazer; as boas-práticas devem ser encaradas como bons exemplos a prosseguir, num fim que a todos interessa e respeita.

### **Bibliografia**

ALVES, Pedro; PIRES, Cândido (2008). O Novo Contexto Económico e a Responsabilidade Social das Empresas – Um Novo Paradigma? In **INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008, pp. 19-21.

BOXALL, P. & PURCELL, J. (2003). **Strategy and Human Resource Management**. London: Palgrave Macmillan.

BYRNE, J. A. (2002). After Enron: The Ideal Corporation. **Business Week**, 26, p. 32-35.

DAVIS, Keith; FREDERICK, William (1984). **Business and Society**. McGrawHill, 5ª ed.

**Declaração Universal dos Direitos do Homem**. 10 de Dezembro de 1948.

FRIEDMAN, Milton (1963). **Capitalism and Freedom**. University Chicago Press.

**Impactus Empresa Sustentável** (2006). Lisboa: 2006.

GUERREIRO, Maria das Dores (2006). **Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade**. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.

**INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008.

JORGE, Fátima et al . **A Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas Portuguesas. O papel do empresário e o desempenho das empresas. Um estudo exploratório** in <http://www.eben-spain.org> (consultado em 01/11/2010)

MENDES, Fernando Ribeiro (2006). Entrevista à **Recursos Humanos Magazine**, nº 42. Lisboa: 2006, pp. 44-49.

MENDES, Fernando Ribeiro (2008). Responsabilidade Social das Empresas, Competitividade e Desenvolvimento Sustentável in **INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008, pp. 16-18.

MOTA, Goreti; DINIS, Alzira. **Responsabilidade Social das Empresas: Novo Modelo de Gestão Para o Desenvolvimento Sustentável** in <http://www.bdigital.ufp.pt> (consultado em 05/11/2010).

NICOLAU, Isabel; SIMAENS, Ana (2008). O Impacto da Responsabilidade Social das Empresas na Economia Social. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Out/Dez 2007, Jan/Marc 2008, pp. 68-76.

**Norma 4469-1:2088 Sistema de Gestão da Responsabilidade Social. Parte 1: requisitos e linhas de orientação para a sua utilização.** IPQ.

OLIVEIRA, Carlos Manuel (2007). É Este o Mundo Que Nós Queremos?. **Marketeer**, nº 128. Lisboa: 2007, pp. 16-27.

REGO, Arménio et al (2003). **Comportamento Organizacional e Gestão. Casos Portugueses e Exercícios.** Lisboa: Editora RH, Lda.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e (2007). **A Essência da Liderança: Mudança. Resultados. Integridade. Teoria, prática, aplicações e exercícios de auto-avaliação.** Lisboa: Editora RH Lda.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e; COSTA, Nuno Guimarães da; CABRAL-CARDOSO, Carlos (2006). **Gestão Ética e Socialmente Responsável.** Lisboa: Editora RH Lda.

**Responsabilidade Social das Empresas. Estado da Arte em Portugal.** Lisboa: CECO, 2004.

SANTOS, Fernando (2008). As Pessoas em primeiro lugar in **INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008, p. 5.

SANTOS, Maria João Nicolau (coord.)(2006). **Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas.** Lisboa: Editora RH Lda.

TEIXEIRA, Sebastião (1998). **Gestão das Organizações.** Lisboa: McGrawHill.

VIVES, A.; CORRAL, A.; ISUSI, I. (2005). **Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamerica**. Interamerican Development Bank, Washington, DC.

## LEGISLAÇÃO

Portugal. Decreto-Lei nº 519-A2/79, de 29 de Dezembro

Portugal. Decreto-Lei nº 213/2007, de 29 de Maio

## SITES

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

[www.emprego2010.gov.pt](http://www.emprego2010.gov.pt)

[www.KPMG.com](http://www.KPMG.com), KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting, 2008

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

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