



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Maria Margarida Fiuza Branco Pires

As Competências e os Valores da Economia Social nas I.P.S.S.'s

Maria Margarida Fiuza Branco Pires. **As Competências e os Valores da Economia Social nas I.P.S.S.'s**

UMinho | 2018

julho de 2018



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Maria Margarida Fiuza Branco Pires

As Competências e os Valores da Economia Social nas I.P.S.S.'s

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Economia Social

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor Orlando Petiz Pereira

DECLARAÇÃO

Nome: Maria Margarida Fiuza Branco Pires

Endereço eletrónico: mmpires28@gmail.com

Número do Bilhete de Identidade: 14838120 0 ZY8

Título Relatório de Estágio: As Competências e os Valores da Economia Social nas I.P.S.S.'s

Orientador(es): Professor Doutor Orlando Petiz Pereira

Ano de conclusão: 2018

Designação do Mestrado: Mestrado em Economia Social

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTE RELATÓRIO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, 27/07/2018

(Maria Margarida Fiuza Branco Pires)

Agradecimentos

A realização deste Relatório de Estágio não seria possível sem a ajuda e o apoio de várias pessoas.

Aos meus pais, às minhas irmãs, e a toda a família, agradeço todo o amor, carinho, incentivo, apoio, e todos os conselhos que sempre me deram ao longo da minha vida.

Ao Professor Doutor Orlando Petiz Pereira, agradeço tudo o que me ensinou, a sua orientação, a amizade e todos os conselhos que me deu para a realização deste Relatório de Estágio.

À Albertina agradeço toda a amizade, apoio e a prontidão em responder ao meu pedido.

Ao Dr. Henrique Rodrigues e às Direções da Associação Ermesinde Cidade Aberta e do Centro Social de Ermesinde agradeço a oportunidade da realização do Estágio nas Instalações das I.P.S.S.'s, onde “cresci” e muito aprendi!

À Dra. Manuela Martins, agradeço a forma carinhosa como me recebeu e todo o apoio durante a realização do Estágio e a disponibilidade que sempre teve para me ajudar.

À D. Júlia, e à restante equipa dos Serviços Administrativos, estou grata por tudo o que me ensinaram, pela forma como me receberam e pela amizade.

Agradeço também a todos os colaboradores das duas Instituições, a forma como me receberam e a colaboração na realização do meu estudo.

Por fim, agradeço à Catarina, à Sofia, à Tatiana, ao Ricardo e a todos os meus amigos, a amizade, os conselhos e o apoio recebidos ao longo do Mestrado e de toda a minha vida.

Resumo

Vivemos numa sociedade em constante mudança tanto a nível comportamental, como também sentimental, das pessoas e das organizações. Estas transformações fazem com que a sociedade se dirija para outras formas de estar e de encarar a vida. Isto acontece também a nível organizacional, trazendo mais atratividade para os trabalhadores, o que faz com que eles desempenhem a sua função de forma mais satisfatória, pessoal e profissionalmente. Como não consegue satisfazer as suas necessidades junto do Sector Privado (Primeiro Sector), nem do Sector Público (Segundo Sector), a sociedade recorre ao Sector Social (Terceiro Sector), que está em evolução. É esta evolução que estudamos, e que tentamos identificar quais as competências e quais os valores da Economia Social para uma melhor inclusão social, junto de duas instituições deste sector.

Palavras-Chave: Economia Social; Valores; Competências; Terceiro Sector; Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)

Abstract

We live in a society in constant social and organisational change not only at a behavioural level but also emotional. These changes make society look for other forms of living and facing life. This happens also at an organisational level, attracting workers, which means that they perform in a more satisfying way, personally and professionally. Due to an inability to satisfy their needs through the Private Sector (First Sector) or Public Sector (Second Sector), society resorts to the Social Sector (Third Sector), which is evolving. It is this development that we studied, with two social institutions, and we try to identify which skills and values of the Social economy that lead to better social inclusion.

Keywords: Social Economy; Values; Competences; Third Sector; Private institution of Social solidarity (IPSS)

Índice

1.	Introdução.....	8
2.	Revisão da Literatura.....	10
2.1.	Enquadramento e conceitos	10
2.2.	Os valores e as competências em Economia Social.....	15
3.	Metodologia	20
3.1.	Análise das Respostas às Perguntas Fechadas	21
3.2.	Análise das Respostas às Perguntas Abertas.....	42
4.	Trabalho Empírico.....	45
4.1.	<i>A Associação Ermesinde Cidade Aberta – Associação de Solidariedade Social</i>	45
4.1.1.	A História da Associação <i>Ermesinde Cidade Aberta</i>	45
4.1.2.	Os Recursos Humanos da Associação <i>Ermesinde Cidade Aberta</i>	50
4.2.	O Centro Social de Ermesinde	55
4.2.1.	A História do Centro Social de Ermesinde	55
4.2.2.	Os Recursos Humanos do Centro Social de Ermesinde.....	56
4.3.	A importância dos Casos de Estudo para a Economia Social	60
5.	Discussão.....	62
6.	Conclusão.....	65

Bibliografia

Anexos

Lista de Abreviaturas e Siglas

A.T.L. - Atividades de Tempos Livres

C.A.S. - Centro de Animação das Saibreiras

C.O.J. – Centro de Ocupação Juvenil

C.P.C.J. – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

C.S.E. – Centro Social de Ermesinde

E.R.P.I. – Estrutura Residencial para Idosos

G.I.P. – Gabinete de Inserção Profissional

I.P.S.S. – Instituição Particular de Solidariedade Social

R.L.I.S. – Rede Local de Inserção Social

R.S.I. – Rendimento Social de Inserção

S.A.A.S. – Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social

S.A.D. – Serviço de Apoio Domiciliário

1. Introdução

O mundo de hoje está em constante mudança, tanto a nível económico, como a nível político e social. Por isso, muitas pessoas mudam de opiniões e convicções num instante, esquecendo-se, muitas vezes, dos seus valores.

De acordo com um Dicionário da Língua Portuguesa, um valor é uma *qualidade de quem pratica atos difíceis, extraordinários, ou perigosos; valentia ou coragem*, e uma competência é a *capacidade de quem é capaz de resolver determinados problemas ou de exercer determinadas funções; aptidão*. Deste modo, qualquer pessoa, ou Instituição, tem valores e competências que respeita e pratica.

Antes de se falar em Economia Social é necessário perceber o que é a Economia. Esta palavra surge de dois vocábulos do Grego Antigo – *Oikos*, que significa casa, e *nomos*, que quer dizer Lei, Regra, ou Norma. Para Aristóteles, a Economia, que tratava por *Oikonomia*, denominava a *gestão da casa, ou seja, o conjunto de normas que regem, ou deveriam reger, a atividade do “senhor da casa” na obtenção dos recursos necessários à vida da família*.

Com o passar dos anos, a Economia passou a ser o *Conjunto de práticas que devem assegurar os meios para uma vida digna das famílias e do habitado, respeitando a sustentabilidade dos recursos do planeta, através da origem da missão social da “Oikos” como organização não-governamental de cooperação para o desenvolvimento*. Mais tarde, o conceito “*Oikonomia*” passou a ser relacionado com a maximização do lucro, deixando o seu significado original, devido à defesa e à gestão dos interesses privados, confundindo-se, muitas vezes, o conceito de Economia com o conceito de Mercado capitalista da Economia de Mercado.

Posteriormente, iniciou-se o vínculo entre dois conceitos, que se salientam reciprocamente, o conceito de Economia, e o conceito de Social, surgindo assim um novo conceito o de Economia Social.

Segundo Caeiro J. (2008), a Economia Social define-se como *um intervalo entre o Estado e o mercado, quer no sentido de concretização das ações que o Estado não pretende*

resolver, quer no daquelas que a Economia Provada não vislumbra interesses lucrativos para a realização.

O que nos levou a escolher este tema para o Trabalho foi o facto de poder refletir sobre as competências e os valores das Economia Social e relacioná-los com o quotidiano. Esta questão vem ao encontro da nossa interrogação: qual a sustentabilidade da Economia sem valores sociais?

Assim, dentro daquela problemática, pretendemos identificar competências e valores estruturantes da Economia Social. Verificar, através de uma análise de casos numa Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), sediada em Ermesinde, se aquelas competências estão a ser implementadas e se vão ao encontro dos princípios orientadores da Economia Social. Por isso, o trabalho tem como objetivos:

- Identificar valores estratégicos na economia social
- Identificar competências distintivas na economia social
- Relacionar o desempenho da Instituição com os valores e competências
- Demonstrar a importância dos valores para uma melhor inclusão social.
- Analisar o desempenho e a sustentabilidade das Instituições da Economia Social, relacionando com os valores e competências.

A metodologia a utilizar neste trabalho será de ordem mais qualitativa. Também recorreremos a dados quantitativos obtidos através de um questionário, que passamos. Recorreremos à análise de casos. A população alvo são duas Instituições Particulares de Solidariedade Social, em Ermesinde. Aqui, iremos acompanhar, todos os colaboradores das duas Instituições.

O trabalho está dividido em quatro capítulos. No primeiro faz-se uma breve introdução, apresenta a questão de partida e os respetivos objetivos. Também identificaremos o percurso metodológico e a organização do trabalho. No segundo, faremos uma revisão de literatura para enquadrar e sustentar o nosso trabalho. O capítulo seguinte aborda a metodologia e justifica o método adotado. O quarto capítulo é dedicado ao trabalho empírico, seguido da discussão dos resultados e conclusões gerais.

2. Revisão da Literatura

2.1. Enquadramento e conceitos

Atualmente, a sociedade está a mudar a ritmos muito fortes. Esta mudança verifica-se, de forma global, nos comportamentos e nos sentimentos das pessoas e das empresas. Tais alterações estão a conduzir a sociedade para outras formas de estar e de encarar a vida. Inclusive, a nível empresarial, essa mudança está a trazer mais atratividade para os trabalhadores, o que faz com que eles desempenhem a sua função de forma mais satisfatória, pessoal e profissionalmente. Contudo, a sociedade parece que está a pedir mais sensibilidade social e que se reoriente a sociedade para patamares mais elevados de humanidade. É neste contexto que está a evoluir o Terceiro Setor, realidade que pretendemos estudar. Contudo, independentemente das suas diferenças de natureza, objetivos, e formas de exercer, os três sectores (Privado, Público e Terceiro Setor) têm problemas redundantes porque o Sector Privado (primeiro setor), o Sector Público (segundo setor) e o Sector Social (terceiro setor) estão cada vez mais entrecruzados, não só por questões de financiamento, mas também por questões do cumprimento dos seus objetivos.

A mudança da sociedade a que assistimos está relacionada com a evolução de outros sistemas económicos, como é o caso do sistema da Economia Social. Esta surge, inicialmente, com objetivos caritativos e de ajuda. Contudo, hoje está a evoluir para se autonomizar. Isto pode ser visto em Namorado (2006), para quem a Economia Social é uma atitude crítica perante as sociedades atuais. O Autor acrescenta ainda que ela pretende construir um futuro melhor. Por isso, a Economia Social incentiva a criação de movimentos de cidadãos, para se criar uma sociedade mais justa, mais equitativa, mais sensível, mais tolerante, mais respeitadora, mais atenta e preocupada com o outro.

A Economia Social em Portugal, e no Mundo, vai gradualmente abrangendo um espaço na Economia e na sociedade, uma vez que vários dos últimos Governos Portugueses alteraram a legislação e estrutura de enquadramento público do sector.

Tal como Namorado (2006), também Nicolau & Simaens (2008) defendem, que a Economia Social é constituída por um vasto conjunto de organizações que desempenham um trabalho importante a nível social e económico, pois geram rendimento que contribuí para o desenvolvimento e para a sustentabilidade de muitas populações locais. Aquela nova realidade económica e social está rodeada pelo Mercado e pelo Estado, isto é, pelo Primeiro Sector (sector da Economia Privada) e pelo 2º Sector (sector da Economia Pública). Por isso, no presente, a noção de Economia Social está a ser utilizada de forma diferente, pelos Autores. Dessa forma, alguns autores já designam a Economia Social de 3º Sector. Nesta situação, a Economia Social e o 3º Sector são utilizados como sinónimos, apesar de existir diferenças entre eles.

Como refere *Quelhas* (2001: 19), o Terceiro Sector é composto por um *conjunto de organizações sociais que, por um lado, sendo privadas, não visam fins lucrativos, e, por outro lado, sendo animadas por objetivos sociais, públicos ou coletivos, não são estatais*. Este sector surge no final do século XX como resolução aos problemas causados pela Globalização, mas o seu progresso é afetado por diversos fatores, como a Economia, a Sociedade, a Cultura, ou a Política duma região ou país, havendo dentro deste sector dois tipos de organizações, umas que contribuem para o bem-estar da sociedade em geral e outras para o dos seus associados. Conforme Munkner (referenciado em *Quelhas*, 2001: 23), as organizações da Economia Social são *empresas que privilegiam o serviço prestado relativamente ao lucro obtido, que integram na vida económica o fator social e fazem face a necessidades que a empresa tradicional e a economia de mercado ou o Estado são incapazes de satisfazer*.

Para Pereirinha, (*Intervenção Social*, 2003: 234), apesar de os dois conceitos, o do Terceiro Sector e o de Economia Social, estarem relacionados, há *diferenças de âmbito ou de herança cultural que lhes estão subjacentes*, tendo a Economia Social uma *postura mais afirmativa pelos princípios que a enformam, de um sector que se pauta pela presença de um conjunto de valores que denota a finalidade social da sua atividade e uma racionalidade própria dos agentes*. Isto acontece devido à *ausência da finalidade do lucro na sua atuação, a*

preocupação não solvente, de satisfação de necessidades sociais onde se localizam também as que não são satisfeitas por produção de natureza mercantil.

Quando a Economia Social surgiu esta visava organizar o trabalho e a previdência social a partir de associações de trabalhadores, por oposição à economia liberal assente na apropriação individual do capital e exploração do trabalho de outrem, assente no prolongamento das abolidas corporações, de forma a construir uma sociedade humanista e solidária. Inicialmente, a Economia Social assentava em associações operárias, sociedades de socorros mútuos e cooperativas de produção e consumo.

Dunoyer (referenciado em CASES; 2014,2) defendeu no seu texto *Traité d'Économie sociale* que a Economia Social é um “enfoque moral da economia, uma economia circunscrita ao homem e não à riqueza”. Por seu lado, Gide (1890, referenciado em CASES; 2014, 3) definiu a Economia Social *como uma economia solidária por ser uma economia de intervenção, de evolução (o método histórico), de implicação (da teoria à prática) e de cooperação (criação de serviços mútuos), sendo também uma economia de trabalho, que visava salários mais altos; uma economia de serviços, direcionada para o conforto; uma economia de previdência, que procurava a segurança no futuro; e uma economia de independência, assentada na não dependência económica.* Foi este autor, que na década de 70 do século XX, influenciou outros autores na França devido à reaproximação entre mutualidades e cooperativas, que fizeram reaparecer o conceito de economia social. Também Jeantet e Verdier (1984: pág.4) defendem que *a economia social é feita de homens e mulheres que livremente se agrupam em torno de alguns valores, tais como:*

- * *Vontade espontânea de adesão;*

- * *Partilha democrática do poder (um homem, um voto) qualquer que seja a contribuição de cada um em ideias, força de trabalho, meios materiais ou financeiros;*

- * *Solidariedade no interior do grupo, e face ao exterior;*
- * *Fim não lucrativo e não acumulação individual dos ganhos (o que nas cooperativas significa não repartição das reservas, limitação da taxa remuneratória das partes sociais; nas associações, não redistribuição dos excedentes; nas mutualidades, procura do melhor produto ou serviço ao preço mais baixo);*
- * *Vontade de desabrochar moral e intelectual no interior do grupo, mas também face ao exterior (pela formação dos assalariados, utilizadores, dirigentes).*

Aqueles autores defendem, ainda, que a justaposição dos dois vocábulos, “economia” e “social”, não quer dizer que estejamos perante “grupos” ou “empresas” com carácter social intervindo no sector mercantil. Trata-se antes de agrupamentos democráticos de mulheres e de homens que avançaram com um projeto humano, um projeto “social”, não passando o económico de um meio, um dos meios postos à sua disposição para levar a bom termo o projeto social, e que a economia social desconfia das “fronteiras” entre os mundos mercantil e não mercantil perpetuados pelo produtivismo, particularmente capitalista; ela situa-se para além dessas clivagens e quer impor as suas próprias regras sem se deixar fechar nos esquemas contestáveis e flutuantes do mercantil.

Desroche (1983: pág.231) para explicar o que é a economia social recorre a esta enumeração: “Quer se trate de “organismos”, de “organizações”, de “empresas”, de “instituições”, um movimento social não é um movimento vivo sem uma cultura, que não se satisfaça com uma situação estabelecida, mas se inquiete em fazer-se ou refazer-se em situações novas e inovadoras”. Este autor também diz que a economia social deve ser assente num tronco comum, baseado no voluntariado, na criatividade, na equidade, no serviço, na promoção, na solidariedade e na autonomia, explicando que esta enumeração não é exaustiva e que se deve destinar à formação, mais social que profissional ou tecnológica.

Desroche (1983) considera que a formação “não se improvisa, pois para ser verdadeiramente cultural, ela deve “cultivar” a memória, a consciência, a imaginação

*de um movimento e das suas diferentes populações”, e que além dos valores e da formação social também é importante que seja feita uma *investigação permanente, de maneira a aliar o estudo à ação, e a reflexão à experiência.**

Em junho de 1970 (CASES, 2014) foi criado, em França, um Comité de Ligação das Atividades Cooperativas, Mutualistas e Associativas (CNLAMCA), resultando do seu trabalho a publicação, no dia 2 de Junho de 1980, da Carta da Economia Social, obtendo-se a condição para a admissão das novas organizações federativas que a ele se queiram juntar.

A 15 de Dezembro de 1981 (CASES, 2014) é formada, em França, a ‘Delegação interministerial para a economia social’, data que marca a entrada do termo economia social na esfera jurídica.

A ideia de Carta da Economia Social foi importada para o nosso país, sendo criada no 5º Congresso Nacional do Mutualismo, em 1987, uma Carta Portuguesa, da qual também faziam parte as Associações e as Cooperativas.

O artigo 1º da Carta Portuguesa de Economia Social diz-nos que a economia social *é a forma de produção e distribuição de bens e serviços efetuada a partir de unidades de produção e de outras estruturas, associativas, cooperativas e mutualistas que, não prosseguindo o lucro nem sendo dominada por interesses meramente individualistas, visa o serviço e o desenvolvimento da comunidade*, referindo-se a três famílias, a não prossecução de lucro, o serviço aos membros e o serviço à comunidade.

O artigo 4º da Carta apresenta os princípios cooperativos, embora diga que devem ser usados “com as devidas adaptações”:- A Adesão voluntária e livre, e a gestão democrática são princípios mencionados sem_o desenvolvimento que o Congresso de Viena em 1966 acolheu, constituindo as alíneas a) e b) do referido artigo. - Já as alíneas c) e d) seguem lógica oposta, uma vez que a Carta se alonga por um conjunto de ideias entre princípios e valores, como se pode ler: c) *Ausência de fins lucrativos visando, outrossim, através da noção de serviço, a criação e distribuição de riqueza sem relação com a participação no capital social;*

d) *Autonomia face ao Estado e demais entidades de direito público, centrais ou locais, eventualmente intervenientes em projetos comuns ou participados.*

Em relação à educação nada é dito na Carta, à intercooperação surge uma cláusula V, fora da cláusula dos princípios. Escrita antes de 1995, a Carta aponta já para duas ideias que se tornariam princípios cooperativos nessa data, a autonomia face ao Estado e o interesse pela comunidade.

Duas décadas mais tarde, ainda não havia informações relacionadas com o conceito de Economia Social, apesar de muitos estudiosos o tentarem criar.

No ano de 1978, o Comité Económico e Social da Comunidade Económica Europeia organizou um colóquio, onde apresentou alguns estudos relativos ao universo cooperativo, mutualista e associativo europeu, tendo dado origem a um novo colóquio em 1986. O Comité Económico e Social, na altura, era presidido por Roger Louet (CASES, 2014: 6) o qual referiu que “a conferência teve como principal mérito uma tomada de consciência, na Europa, de um importante terceiro setor, tanto pela sua capacidade económica, número de empregos criados, diversidade de atividades exercidas, como pelo espírito de solidariedade social que sustém essas empresas”.

2.2. Os valores e as competências em Economia Social

Numa sociedade em mudança, como é a nossa, há necessidade de ver a sua estrutura. Esta terá que ser alinhada por princípios e valores, de forma a dar sustentabilidade ao projeto que é a “sociedade”. Por isso, de acordo com a Lei de Bases da Economia Social, artigo 5º, os seus principais princípios são:

- a) O primado das pessoas e dos objetivos sociais;*
- b) A adesão e participação livre e voluntária;*
- c) O controlo democrático dos respetivos órgãos pelos seus membros;*
- d) A conciliação entre o interesse dos membros, utilizadores ou beneficiários e o interesse geral;*
- e) O respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade;*

f) A gestão autónoma e independente das autoridades públicas e de quaisquer outras entidades exteriores à economia social;

g) A afetação dos excedentes à prossecução dos fins das entidades da economia social de acordo com o interesse geral, sem prejuízo do respeito pela especificidade da distribuição dos excedentes, própria da natureza e do substrato de cada entidade da economia social, constitucionalmente consagrada

Como sabemos, este ramo da Economia engloba desde o início da sua formação o cooperativismo, o associativismo, o mutualismo, e o solidarismo. A Economia Social no seu todo é composta por diversas partes, onde cada uma reúne o todo no seu próprio universo, e onde também são incutidos valores e princípios.

Segundo Namorado (2017), a Economia Social respeita valores e princípios, como:

- **Cooperação**, que é a *colaboração livre entre os seres humanos que assim potenciam as suas capacidades produtivas, uma entreaajuda virtuosa que oxigena o tecido social, e que potencia a robustez da rede de colaborações através da qual as entidades da economia social e as constelações que as congregam se relacionam entre si.* É possível observar este valor através do modo como os protagonistas da ação se conjugam entre si.
- **Solidariedade**, que é o *apoio dado a quem dele carece, sem o basear em contrapartidas, podendo ser considerada como uma projeção natural de uma fraternidade vivida ou como manifestação de uma caridade praticada, ainda que olhe para os **destinatários** como **cidadãos**, cujos direitos são respeitados através da solidariedade, à qual são forçados a recorrer em virtude de um estado de necessidade, gerado pelo funcionamento da sociedade e desejavelmente reversível, ou como, **pobres**, encerrados numa situação social tendencialmente permanente, cujo sofrimento é minorado pela generosidade livre dos que os possam e queiram*

ajudar.

Este valor, numa perspetiva cidadã, pode ser encarado como o *combate à pobreza indissociável da luta pela igualdade, para a perspetiva caritativa vale por si própria no sentido de que não implica necessariamente a luta pela igualdade*, estando, no nosso país, associado à atividade solidária de organizações que não são públicas, e que não visam o lucro, que é o caso das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS's), estando divulgado nos objetivos externos propostos por cada instituição.

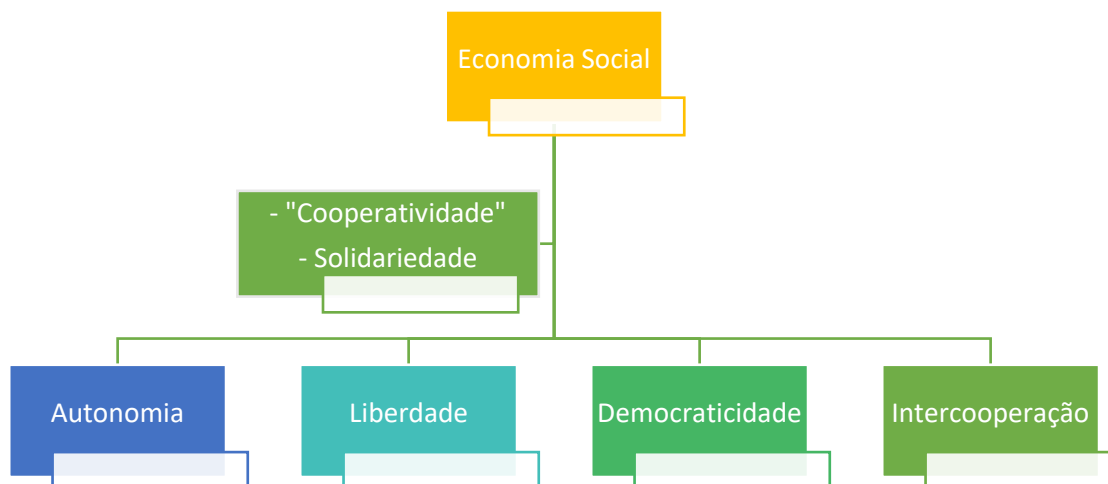
- **Mutualismo** **ou** **Reciprocidade:**

A Reciprocidade é a *prática organizada e sistemática de uma ajuda mútua, especialmente vocacionada para a partilha de certos riscos sociais relevantes, sejam eles inerentes à atividade produtiva, à vida em sociedade ou simplesmente à vida humana*, sendo este valor o mais importante para as Associações Mutualistas. Este princípio pode ser visto como um *espaço de articulação entre a cooperação e a solidariedade* e pode ser encarada como *uma forma particular de cooperação*, ou num outro ponto de vista, pode ser um *tipo de solidariedade*.

Para Namorado (s/d; 11) não é *inútil* que se investigue sobre os valores e os princípios da Economia Social, uma vez que cada sugestão quando tornada pública reflete qual das tradições o autor se radicaliza seja ela, *anglo-saxónica, francesa*, ou alemã, mostrando também qual a parte da Economia Social a que o autor pertence.

Para o mesmo autor, a Economia Social para ser renovada respeita dois grandes valores e princípios: a **cooperatividade** e a **solidariedade**, estando estes dois relacionados com outros valores, sendo eles a **liberdade**, a **autonomia**, a **intercooperação** e a **democraticidade**, como mostra a figura representada a seguir.

Figura 1 - Valores importantes para que haja uma Economia Social renovada



Fonte: Elaboração Própria, com adaptação Namorado (s/d; pág. 12), *A Economia Social – Uma Constelação de Esperanças*

Num artigo de Lima (2017), o autor refere que os princípios fundamentais das Mutualidades, das Cooperativas e das Sociedades de Capital, e das restantes entidades pertencentes à Economia Social são: a **Democracia**, pois a cada pessoa corresponde 1 voto; a **Liberdade** (de opção por um modelo de atividade autogerido e de livre associação de pessoas, que podem entrar e sair); **Independência** (solução não dependente do Estado ou do capital de terceiros); **Solidariedade** (há uma mutualização e assunção dos riscos entre os membros e um quadro de entreaajuda, assumindo, ambas as entidades, os riscos e beneficiando dos proveitos). No caso das sociedades de capital, os direitos de voto decorrem da propriedade, ou seja, quem tem mais parcelas de capital tem, conseqüentemente, mais votos (princípio da **proporcionalidade**).

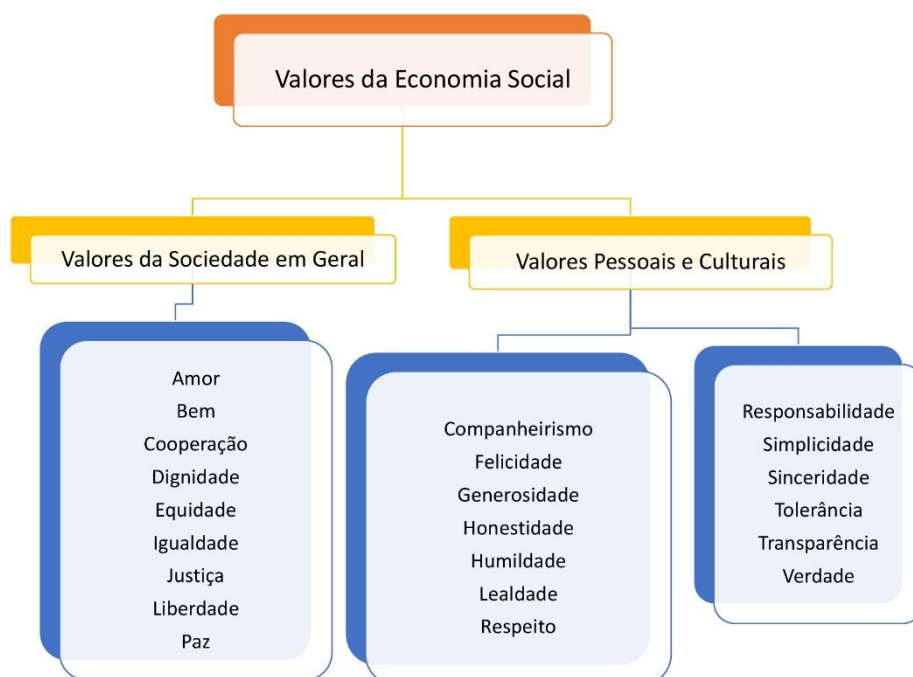
Além destes princípios consideramos importantes um conjunto de valores, que ajudará a criar uma sociedade mais justa e sustentável, como a **Cidadania**, a **Participação**, a **Sociabilidade**, a **Equidade Social**, o **Desenvolvimento Sustentável**, o **Respeito pela Diversidade**, a **Aceitação da Diferença**, o **Compromisso com a Verdade**, a **Integridade**, ou a **Interdependência**.

Aqueles princípios são muito importantes porque se baseiam na solidariedade, na cooperação, na compreensão, no companheirismo e na educação de todos os que trabalham e se relacionam com a Economia Social. Daí a necessidade de se identificar e implementar valores de índole social, tanto a nível pessoal e cultural, como a nível da sociedade em geral.

Há muitos nobres valores, que poderemos encontrar com igual importância e valor, e muitos outros que poderão existir e que dão consistência aos princípios da economia social.

Na figura 2 agrupamos alguns valores, muitos deles associados entre si, aos indivíduos, à sociedade em geral e às I.P.S.S.'s estudadas, que por sua vez se relacionam com a Economia Social.

Figura 2 - Valores que se relacionam com a Economia Social



Fonte: Elaboração Própria

3. Metodologia

Por metodologia entende-se o *conjunto de procedimentos – métodos, técnicas, recursos, instrumentos – utilizados pelos sujeitos em qualquer prática social de qualquer área e campo de conhecimento* (Moura, T.; 2009: 22).

Neste trabalho, a metodologia utilizada será de base qualitativa e quantitativa. Recorreremos à análise do Centro Social de Ermesinde e da Associação Ermesinde Cidade Aberta – Associação de Solidariedade Social.

Com o intuito de refletir sobre os Valores e as Competências da Economia Social foram realizados uns Questionários aos trabalhadores do Centro Social de Ermesinde e da Associação Ermesinde Cidade Aberta. Estes incidiram numa primeira fase sobre os funcionários do Centro Social de Ermesinde, e mais tarde sobre as pessoas pertencentes à outra Instituição em análise, sediada em Ermesinde. Os Questionários, no Centro Social de Ermesinde, foram distribuídos no dia 5 de fevereiro e na Associação Ermesinde Cidade Aberta no dia 7 de fevereiro. Uns dias mais tarde, foram distribuídos mais alguns questionários por alguns dos funcionários do Centro Social de Ermesinde. Estes questionários tinham 10 perguntas, divididas por duas partes, uma sobre informações relativas ao trabalhador na instituição e outra sobre os valores da instituição e da Economia Social. Antes de serem distribuídos os questionários pelos trabalhadores das instituições, foram realizados testes com três pessoas (uma Licenciada, a Responsável dos Serviços Administrativos e a Supervisora da Instituição). Tanto a Chefe dos Serviços Administrativos, como a Supervisora da Instituição deram opiniões e sugestões para o melhoramento do Questionário.

Uma das questões mais importantes foi alvo de várias reorganizações, uma vez que inicialmente era apresentada uma lista com 32 valores, o que fazia com que a resposta à pergunta se tornasse um pouco demorada e confusa. Essa lista foi reduzida, uma vez que continha vários valores que estavam intrinsecamente ligados a outros valores presentes na lista apresentada, acabando por ficar com 24 valores. Estes 24 valores englobam os valores das Instituições analisadas e da Economia Social como um todo.

Inicialmente, a escala do grau de importância que ia ser utilizada era a Escala de *Likert*, uma escala que “apresenta uma série de cinco proporções, das quais o inquirido deve seleccionar uma” (concorda totalmente; concorda; sem opinião; discorda; discorda totalmente), sendo *efetuada uma cotação das respostas que varia de modo consecutivo: +2, +1, 0, -1 e -2 ou utilizando pontuações de 1 a 5* (Amaro, A. Et al; 2004: 7). A utilização desta escala requer alguns cuidados, pois se a proporção for negativa é-lhe atribuído uma pontuação positiva. Como na nossa opinião vários valores teriam ponderações iguais, e ao mesmo tempo eram diferentes, decidimos que nas repostas aos questionados teriam de numerar de 1 a 24 os valores apresentados, sendo o 1 o mais importante e o 24 o menos importante.

O objetivo do Questionário, tanto do Centro Social de Ermesinde, como da Associação Ermesinde Cidade Aberta, é identificar os valores de todos os que o responderam e perceber quais os valores que os Trabalhadores das I.P.S.S.'s consideram mais importantes.

Foram distribuídos 94 Questionários no Centro Social de Ermesinde, tendo sido respondidos 38.

Na Associação Ermesinde Cidade Aberta foram entregues 35 Questionários, tendo sido respondidos 26.

3.1. Análise das Respostas às Perguntas Fechadas

Um valor é *uma qualidade humana de natureza física, intelectual ou moral, que desperta admiração ou respeito* (Houaiss, A. et al.; 2003: 3659). Por isso, o objetivo da análise dos dados apresentados a seguir é perceber quais são os valores mais importantes para os Trabalhadores das duas I.P.S.S.'s sediadas em Ermesinde (o *Centro Social de Ermesinde* e a *Associação Ermesinde Cidade Aberta*).

Inicialmente, será feita uma descrição sobre o que se pode observar nas tabelas relativas aos dados estatísticos, sobre as informações dos Trabalhadores das duas I.P.S.S.'s em estudo.

Após a apresentação dos dados estatísticos referentes aos trabalhadores serão apresentadas as conclusões sobre os valores que os trabalhadores das I.P.S.S.'s em análise consideram mais importantes, sendo estes valores os que consideram ser os valores da Economia Social e da instituição onde trabalham. Estas conclusões serão repartidas de acordo com diferentes aspetos: o grau de importância, por valência, por idade e por habilitação académica.

Devido à existência de uma lista com 24 valores só serão apresentados os 5 primeiros valores mais importantes para os empregados das I.P.S.S.'s.

Num total de 129 Questionários distribuídos (94 no Centro Social de Ermesinde e 35 na Associação Ermesinde Cidade Aberta), apenas 64 foram respondidos (38 são do Centro Social e 26 da Associação Ermesinde Cidade Aberta).

Os Questionados estão repartidos por várias valências nas instituições, pertencem a diferentes faixas etárias, e têm diferentes habilitações académicas. A maioria das pessoas que responderam aos Questionários são do sexo feminino (89,1%), sendo os restantes (10,9%) do sexo masculino; 1,6% dos Questionados tem menos de 30 anos; 28,1% têm entre 31 e 40 anos; a maior parte das pessoas (35,9%) tem entre 41 e 50 anos; e 34,4% dos Questionados têm mais de 50 anos.

Tabela 1 – Distribuição por Idade dos Trabalhadores das I.P.S.S.'s em análise

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Menos de 30 anos	1	1,6	1,6	1,6
	De 31 a 40 anos	18	28,1	28,1	29,7
	De 41 a 50 anos	23	35,9	35,9	65,6
	Mais de 50 anos	22	34,4	34,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

Tabela 2 - Distribuição por Género dos Trabalhadores das I.P.S.S.'s

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Mulher	57	89,1	89,1	89,1
	Homem	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

Vinte e quatro trabalhadores (37,5%) das instituições possuem o grau de licenciado ou de bacharel; 26,6% dos trabalhadores possuem até ao 9º ano e/ou entre o 10º e o 12º ano de escolaridade; e 9,4% dos trabalhadores têm outra habilitação académica.

Cinquenta e nove dos trabalhadores das instituições responderam que conhecem os valores da instituição, sendo o mesmo número de pessoas que indicou o tempo de trabalho na Instituição. No entanto, 5 trabalhadores não conhecem os valores da instituição e não responderam à questão sobre o tempo de trabalho na instituição.

Tabela 3 - Distribuição por Habilitações Académicas dos Trabalhadores das I.P.S.S.'s

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Até ao 9º ano	17	26,6	26,6	26,6
	Entre o 10º e o 12º ano	17	26,6	26,6	53,1
	Licenciatura / Bacharelato	24	37,5	37,5	90,6
	Outra	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

Tabela 4 - Estatísticas sobre as Respostas aos Questionários

		Valência no Centro	Tempo de trabalho na Instituição	Conhece os valores da Instituição?
N	Válido	64	59	59
	Omisso	0	5	5

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

Das respostas às quais obtivemos um maior taxa de resposta foram o Centro Comunitário das Saibreas (18,8%), as Equipas dos Protocolos do Rendimento Social de

Inserção (R.S.I.) e do Serviço de Apoio Domiciliário (S.A.D.), ambas com 14, 1%, e as Atividades de Tempos Livres (A.T.L.) com 12,5%.

Quanto ao tempo de trabalho na Instituição, 80% dos trabalhadores trabalham há entre 11 e 20 anos e 15,6% trabalham há entre 1 e 5 anos, e também há entre 21 e 30 anos.

Uma grande parte dos trabalhadores (81,3%) conhece os valores das instituições onde trabalham, e 10,9% não os conhece. Através da análise às respostas dos Questionários também é possível observar que 7,8% não respondeu à questão apresentada, como é possível ver na Tabela 7.

Tabela 5 - Distribuição dos trabalhadores que responderam ao Questionário por Valência/Resposta

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Creche	5	7,8	7,8	7,8
	Jardim de Infância	2	3,1	3,1	10,9
	ATL	8	12,5	12,5	23,4
	CFPE	5	7,8	7,8	31,3
	Lar	4	6,3	6,3	37,5
	SAD	9	14,1	14,1	51,6
	Serviços Administrativos	5	7,8	7,8	59,4
	Centro Comunitário das Saibreiras	12	18,8	18,8	78,1
	RSI	9	14,1	14,1	92,2
	RLIS	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

Tabela 6 - Tempo de Trabalho na Instituição

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Entre 1 e 5 anos	10	15,6	16,9	16,9
	Entre 6 e 10 anos	4	6,3	6,8	23,7
	Entre 11 e 20 anos	32	50,0	54,2	78,0
	Entre 21 e 30 anos	10	15,6	16,9	94,9
	Mais de 30 anos	2	3,1	3,4	98,3
	Menos de um ano	1	1,6	1,7	100,0
	Total	59	92,2	100,0	
Omisso	Sistema	5	7,8		
Total		64	100,0		

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

Tabela 7 - Dados Estatísticos sobre o Conhecimento dos Valores das Instituições em análise

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sim	52	81,3	88,1	88,1
	Não	7	10,9	11,9	100,0
	Total	59	92,2	100,0	
Omisso	Sistema	5	7,8		
Total		64	100,0		

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Como mostram os gráficos seguintes, os Trabalhadores das I.P.S.S.'s consideram a **Solidariedade**, com 23,4%, o valor maior importância, tendo as respostas sido representadas com o número 1.

Para os Trabalhadores das Instituições em análise, o segundo valor mais importante é o **Respeito**, com 14,1%.

O terceiro valor mais importante para os colaboradores é a **Responsabilidade**, sendo 14,1 a percentagem da resposta dada.

Continuando a análise é possível observar que o 4º valor mais importante para os Trabalhadores do Centro Social de Ermesinde e da Associação Ermesinde Cidade Aberta é o **Profissionalismo**, com 10,9% como taxa de resposta.

Por fim, o 5º valor de acordo com o grau de importância são a **Solidariedade** e a **Ética**, ambas com a mesma percentagem de resposta, 10,9.

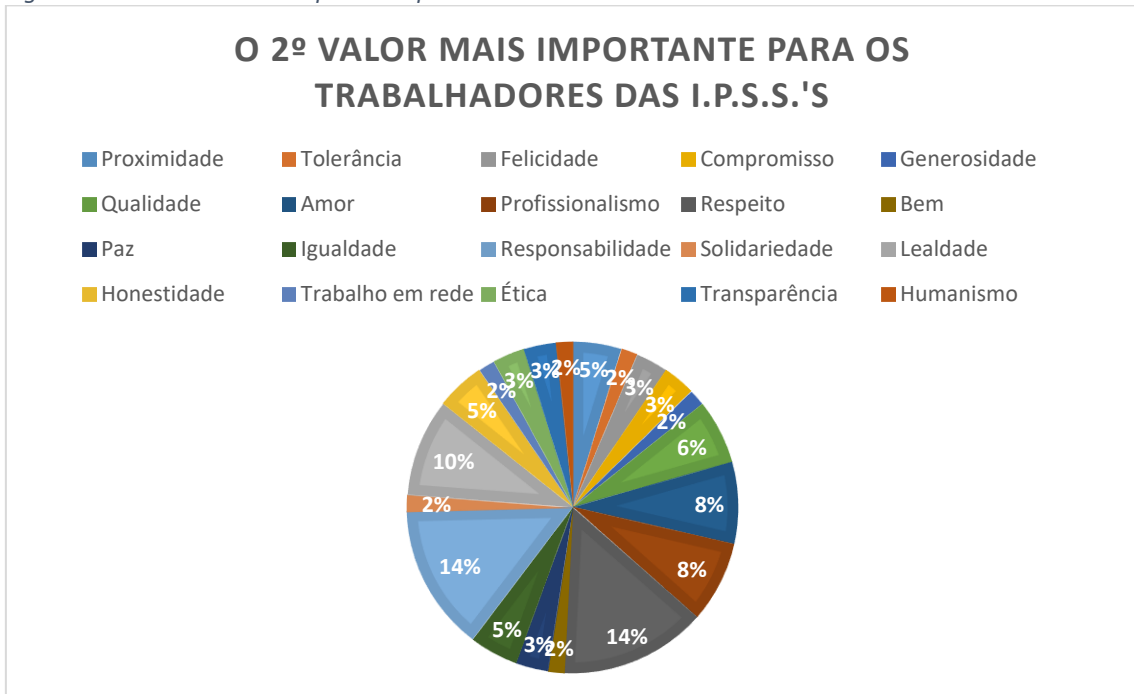
Em todos estes valores mais importantes existem valores com percentagens de respostas iguais, ou muito parecidas, umas com as de outros valores. Assumimos, como sendo o valor mais importante o que aparecia em primeiro lugar com a mesma percentagem de taxa de resposta. No entanto, no 5º valor mais importante, como é possível observar na tabela apresentada abaixo, a **Solidariedade** e a **Ética** tem a mesma percentagem (10,9%), mas como a **Solidariedade** é o 1º valor com maior importância, consideramos a **Ética** o 5º valor mais importante.

Figura 3- O 1º Valor mais importante para os Trabalhadores das I.P.S.S.'s



Fonte: Elaboração Própria

Figura 4 - O 2º Valor mais importante para os Trabalhadores das I.P.S.S.'s



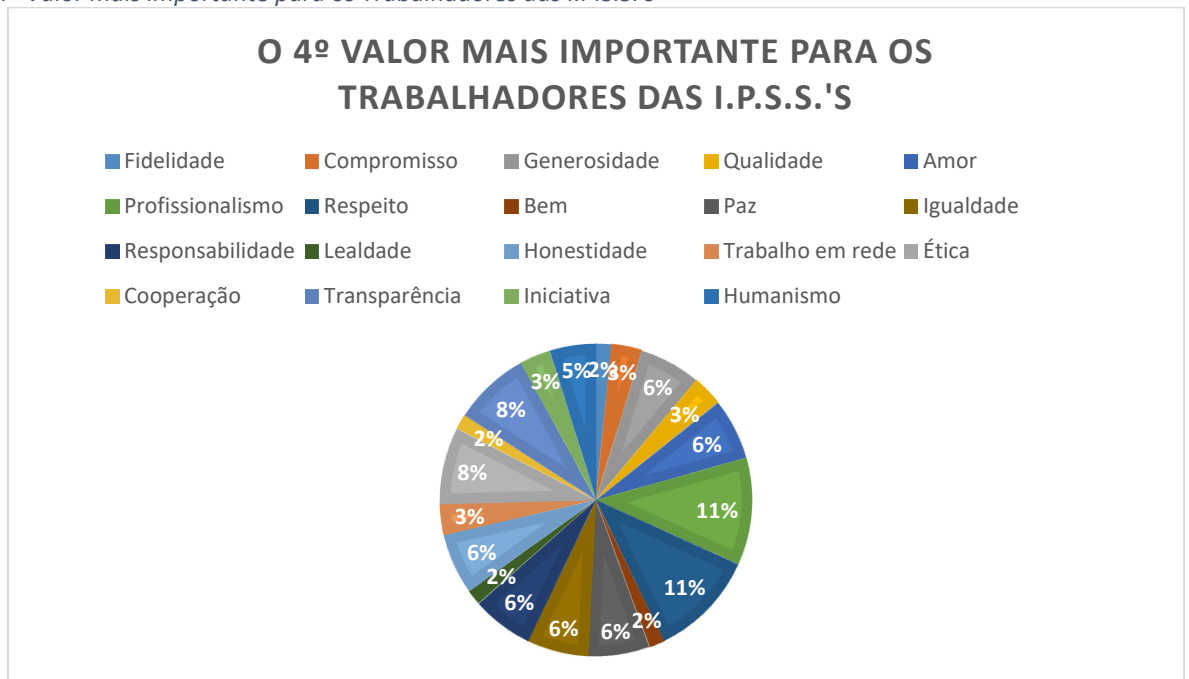
Fonte: Elaboração Própria

Figura 5 - O 3º Valor mais importante para os Trabalhadores das I.P.S.S.'s



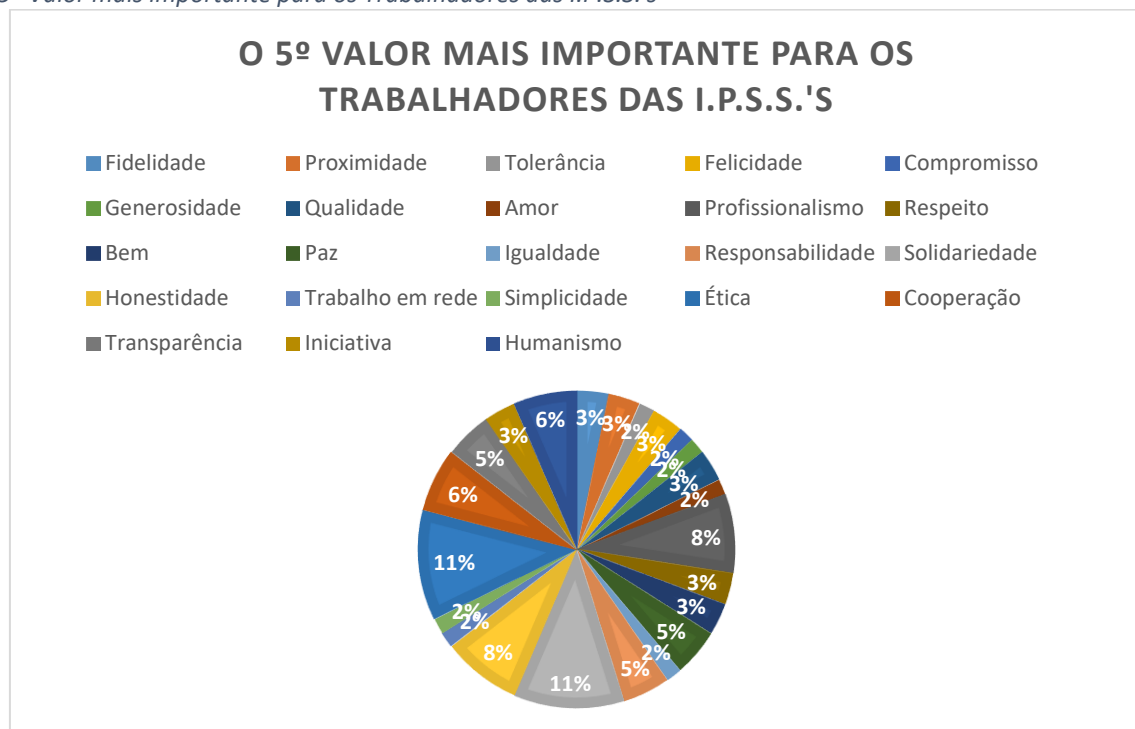
Fonte: Elaboração Própria

Figura 6 - O 4º Valor mais importante para os Trabalhadores das I.P.S.S.'s



Fonte: Elaboração Própria

Figura 7 - O 5º Valor mais importante para os Trabalhadores das I.P.S.S.'s



Fonte: Elaboração Própria

Quanto ao conhecimento dos valores da Instituição por valência, uma grande maioria dos Trabalhadores do Centro Social de Ermesinde e da Associação Ermesinde Cidade Aberta conhecem os Valores da Instituição onde trabalham.

Do Centro Social de Ermesinde, a Valência que tem o maior número de Trabalhadores que conhece os valores da Instituição é o A. T. L., com 8 trabalhadores, seguindo-se a Creche com 5 trabalhadores, os Serviços Administrativos e o Centro de Formação e Emprego com 4 trabalhadores cada, e o Serviço de Apoio Domiciliário com 3 trabalhadores.

É de salientar que em quase todas as Valências do Centro Social há quem não respondesse à questão sobre o conhecimento dos valores da Instituição, e também há quem não conheça os valores da Instituição onde trabalha, como é o caso de 5 trabalhadoras do Serviço de Apoio Domiciliário.

Da Associação Ermesinde Cidade Aberta em todas as respostas que ela oferece, obtivemos o feedback desta questão por parte de várias pessoas, que conhecem os valores da I.P.S.S. onde trabalham. No Centro Comunitário das Saibreiras há 12

trabalhadores, nas Equipas do Rendimento Social de Inserção há 7, e na R.L.I.S. há 4 trabalhadores, que dizem conhecer os valores do seu local de trabalho.

Ainda assim, de acordo com os dados presentes na Tabela 14, nesta I.P.S.S. há 1 trabalhador que não conhece os valores da Instituição e 2 trabalhadores que não responderam à questão.

Tabela 8 - Conhece os Valores da Instituição? (Por Valência)

Valência no Centro			Frequência	Percentagem	Percentagem em válida	Percentagem acumulativa
Creche	Válido	Sim	5	100,0	100,0	100,0
Jardim de Infância	Válido	Sim	1	50,0	100,0	100,0
	Omisso	Sistema	1	50,0		
	Total		2	100,0		
ATL	Válido	Sim	8	100,0	100,0	100,0
CFPE	Válido	Sim	4	80,0	80,0	80,0
		Não	1	20,0	20,0	100,0
	Total		5	100,0	100,0	
Lar	Válido	Sim	4	100,0	100,0	100,0
SAD	Válido	Sim	3	33,3	37,5	37,5
		Não	5	55,6	62,5	100,0
		Total		8	88,9	100,0
	Omisso	Sistema	1	11,1		
	Total		9	100,0		
Serviços Administrativos	Válido	Sim	4	80,0	100,0	100,0
	Omisso	Sistema	1	20,0		
	Total		5	100,0		
Centro Comunitário das Saibreiras	Válido	Sim	12	100,0	100,0	100,0
RSI	Válido	Sim	7	77,8	100,0	100,0
	Omisso	Sistema	2	22,2		
	Total		9	100,0		
RLIS	Válido	Sim	4	80,0	80,0	80,0
		Não	1	20,0	20,0	100,0
	Total		5	100,0	100,0	

Fonte: *Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)*

À medida que uma pessoa vai crescendo e envelhecendo, aprendendo coisas novas, mudando, há ideias e valores que se vão alterando com o passar do tempo.

Sempre que isso acontece, há sempre uma reação, positiva ou negativa, a essa mudança, ou a outras que já aconteceram. A forma de pensar e a de encarar certas ações transformam-se, modificando-se os valores humanos.

Através do estudo sobre o conhecimento dos Valores das I.P.S.S.'s em análise é possível perceber que a idade e as habilitações académicas são dois fatores condicionantes para que as pessoas defendam determinados valores, como se pode ver nas tabelas apresentadas abaixo. As pessoas mais novas adotam valores mais ligados ao mundo do trabalho e as pessoas mais velhas valores mais relacionados com o bem-estar.

Para estas pessoas com menos de 30 anos, os cinco valores mais importantes são, respetivamente, o **Profissionalismo**, o **Respeito**, a **Responsabilidade**, a **Igualdade** e a **Ética**.

Para estas pessoas que têm idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos, o primeiro valor mais importante é a **Solidariedade** (44,4%), o segundo o **Respeito** (16,7%), o terceiro o **Compromisso** (16,7%), o quarto a **Generosidade** (16,7%), e o quinto o **Profissionalismo** (16,7%).

Os Trabalhadores com idades entre os 41 e os 51 anos consideram a **Solidariedade** (21,7%), como sendo o primeiro valor mais importante, seguindo-se o **Respeito** (21,7%), a **Responsabilidade** (17,4%), o **Profissionalismo** (17,4%), e por fim a **Ética**, com 13,0%.

Por último, para os Trabalhadores mais velhos (com mais de 50 anos), os cinco valores com maior grau de importância, são o **Amor** (18,2%), a **Lealdade** (18,2%), a **Felicidade** (13,6%), o **Respeito** (18,2%) e a **Paz** (13,6%).

Pelo que é possível perceber os valores mais importantes para estas pessoas com habilitações académicas até ao 9º ano são em primeiro lugar o **Respeito** (23,5%) e o **Amor** (17,6%), a **Qualidade** (11,8%) em segundo, em terceiro lugar o **Respeito** (29,4%), em quarto o **Profissionalismo** (17,6%), e em quinto lugar a **Solidariedade** (23,5%).

Os Trabalhadores com habilitações académicas entre o 10º e o 12º ano consideram a **Solidariedade** (29,4%), como o primeiro valor mais importante, o **Respeito** (23,5%)

como o segundo, a **Fidelidade** (11,8%) como sendo o terceiro valor, o **Respeito** (23,5%) e a **Transparência** (17,5%) o quarto valor mais importante, e a **Paz** (17,6%) o quinto valor mais importante para este grupo de pessoas.

Os grupos de pessoas com mais habilitações académicas (Licenciatura/Bacharelato, ou outra, por exemplo, Mestrado ou Pós Graduação) são os que dão uma resposta quase correta quanto aos valores da Instituição onde trabalham.

Para os Trabalhadores que possuem uma Licenciatura, ou Bacharelato, os valores mais importantes são, em primeiro lugar a **Solidariedade** (16,7%), em segundo o **Respeito** (20,8%), em terceiro a **Responsabilidade** (20,8%), a **Paz** (16,7%) em quarto lugar, e por último a **Ética**, com 16,7%. Além de pessoas licenciadas, ou bacharéis, as I.P.S.S.'s também tem trabalhadores com o Mestrado, ou com Pós-Graduações, e para essas pessoas os cinco valores com maior importância são a **Solidariedade** (50%), a **Responsabilidade** (50%), a **Honestidade** (33,3%), a **Transparência** (33,3%) e o **Humanismo** (33,3%), sendo esta a ordem de importância.

Tabela 9 - O 1º Valor mais importante em função da idade

Idade			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Menos de 30 anos	Válido	Profissionalismo	1	100,0	100,0	100,0
de 31 a 40 anos	Válido	Tolerância	1	5,6	5,6	5,6
		Amor	3	16,7	16,7	22,2
		Respeito	2	11,1	11,1	33,3
		Solidariedade	8	44,4	44,4	77,8
		Honestidade	1	5,6	5,6	83,3
		Humanismo	3	16,7	16,7	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
De 41 a 50 anos	Válido	Proximidade	1	4,3	4,3	4,3
		Felicidade	2	8,7	8,7	13,0
		Compromisso	1	4,3	4,3	17,4
		Qualidade	1	4,3	4,3	21,7
		Profissionalismo	4	17,4	17,4	39,1
		Respeito	4	17,4	17,4	56,5
		Paz	2	8,7	8,7	65,2
		Solidariedade	5	21,7	21,7	87,0
		Honestidade	1	4,3	4,3	91,3
		Trabalho em rede	1	4,3	4,3	95,7
		Humanismo	1	4,3	4,3	100,0
		Total	23	100,0	100,0	
Mais de 50 anos	Válido	Fidelidade	2	9,1	9,1	9,1
		Felicidade	1	4,5	4,5	13,6
		Qualidade	1	4,5	4,5	18,2
		Amor	4	18,2	18,2	36,4
		Profissionalismo	1	4,5	4,5	40,9
		Respeito	4	18,2	18,2	59,1
		Solidariedade	2	9,1	9,1	68,2
		Honestidade	4	18,2	18,2	86,4
		Ética	1	4,5	4,5	90,9
		Humanismo	2	9,1	9,1	100,0
		Total	22	100,0	100,0	

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 10 - O 2º Valor mais importante em função da idade

Idade			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Menos de 30 anos	Válido	Respeito	1	100,0	100,0	100,0
De 31 a 40 anos	Válido	Proximidade	2	11,1	11,8	11,8
		Tolerância	1	5,6	5,9	17,6
		Amor	2	11,1	11,8	29,4
		Profissionalismo	2	11,1	11,8	41,2
		Respeito	3	16,7	17,6	58,8
		Igualdade	2	11,1	11,8	70,6
		Responsabilidade	1	5,6	5,9	76,5
		Lealdade	1	5,6	5,9	82,4
		Ética	2	11,1	11,8	94,1
		Humanismo	1	5,6	5,9	100,0
		Total	17	94,4	100,0	
	Omisso	Sistema	1	5,6		
Total		18	100,0			
De 41 a 50 anos	Válido	Proximidade	1	4,3	4,3	4,3
		Felicidade	1	4,3	4,3	8,7
		Compromisso	1	4,3	4,3	13,0
		Generosidade	1	4,3	4,3	17,4
		Qualidade	2	8,7	8,7	26,1
		Amor	1	4,3	4,3	30,4
		Profissionalismo	1	4,3	4,3	34,8
		Respeito	5	21,7	21,7	56,5
		Bem	1	4,3	4,3	60,9
		Igualdade	1	4,3	4,3	65,2
		Responsabilidade	5	21,7	21,7	87,0
		Lealdade	1	4,3	4,3	91,3
		Honestidade	1	4,3	4,3	95,7
	Trabalho em rede	1	4,3	4,3	100,0	
Total	23	100,0	100,0			
Mais de 50 anos	Válido	Felicidade	1	4,5	4,5	4,5
		Compromisso	1	4,5	4,5	9,1
		Qualidade	2	9,1	9,1	18,2
		Amor	2	9,1	9,1	27,3
		Profissionalismo	2	9,1	9,1	36,4
		Paz	2	9,1	9,1	45,5
		Responsabilidade	3	13,6	13,6	59,1
		Solidariedade	1	4,5	4,5	63,6
		Lealdade	4	18,2	18,2	81,8
		Honestidade	2	9,1	9,1	90,9
		Transparência	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0		

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 11 - O 3º Valor mais importante em função da idade

Idade			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Menos de 30 anos	Válido	Responsabilidade	1	100,0	100,0	100,0
De 31 a 40 anos	Válido	Proximidade	1	5,6	5,6	5,6
		Tolerância	1	5,6	5,6	11,1
		Compromisso	3	16,7	16,7	27,8
		Respeito	3	16,7	16,7	44,4
		Bem	1	5,6	5,6	50,0
		Igualdade	1	5,6	5,6	55,6
		Responsabilidade	2	11,1	11,1	66,7
		Lealdade	1	5,6	5,6	72,2
		Ética	1	5,6	5,6	77,8
		Transparência	3	16,7	16,7	94,4
		Humanismo	1	5,6	5,6	100,0
		Total		18	100,0	100,0
De 41 a 50 anos	Válido	Proximidade	1	4,3	4,3	4,3
		Tolerância	1	4,3	4,3	8,7
		Qualidade	2	8,7	8,7	17,4
		Amor	1	4,3	4,3	21,7
		Profissionalismo	3	13,0	13,0	34,8
		Respeito	2	8,7	8,7	43,5
		Bem	1	4,3	4,3	47,8
		Responsabilidade	4	17,4	17,4	65,2
		Honestidade	1	4,3	4,3	69,6
		Trabalho em rede	1	4,3	4,3	73,9
		Simplicidade	1	4,3	4,3	78,3
		Cooperação	4	17,4	17,4	95,7
		Humanismo	1	4,3	4,3	100,0
Total		23	100,0	100,0		
Mais de 50 anos	Válido	Fidelidade	2	9,1	9,1	9,1
		Felicidade	3	13,6	13,6	22,7
		Compromisso	1	4,5	4,5	27,3
		Amor	2	9,1	9,1	36,4
		Profissionalismo	2	9,1	9,1	45,5
		Respeito	3	13,6	13,6	59,1
		Responsabilidade	2	9,1	9,1	68,2
		Honestidade	2	9,1	9,1	77,3
		Trabalho em rede	1	4,5	4,5	81,8
		Simplicidade	1	4,5	4,5	86,4
		Cooperação	1	4,5	4,5	90,9
		Transparência	2	9,1	9,1	100,0
Total		22	100,0	100,0		

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 12 - O 4º Valor mais importante em função da idade

Idade			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Menos de 30 anos	Válido	Igualdade	1	100,0	100,0	100,0
De 31 a 40 anos	Válido	Compromisso	1	5,6	5,6	5,6
		Generosidade	3	16,7	16,7	22,2
		Profissionalismo	2	11,1	11,1	33,3
		Paz	1	5,6	5,6	38,9
		Igualdade	1	5,6	5,6	44,4
		Responsabilidade	1	5,6	5,6	50,0
		Honestidade	3	16,7	16,7	66,7
		Trabalho em rede	1	5,6	5,6	72,2
		Ética	2	11,1	11,1	83,3
		Transparência	1	5,6	5,6	88,9
		Iniciativa	1	5,6	5,6	94,4
		Humanismo	1	5,6	5,6	100,0
		Total	18	100,0	100,0	
De 41 a 50 anos	Válido	Qualidade	1	4,3	4,5	4,5
		Amor	2	8,7	9,1	13,6
		Profissionalismo	4	17,4	18,2	31,8
		Respeito	3	13,0	13,6	45,5
		Paz	3	13,0	13,6	59,1
		Igualdade	2	8,7	9,1	68,2
		Responsabilidade	1	4,3	4,5	72,7
		Trabalho em rede	1	4,3	4,5	77,3
		Ética	1	4,3	4,5	81,8
		Cooperação	1	4,3	4,5	86,4
		Transparência	2	8,7	9,1	95,5
		Iniciativa	1	4,3	4,5	100,0
		Total	22	95,7	100,0	
		Omisso	Sistema	1	4,3	
Total			23	100,0		
Mais de 50 anos	Válido	Fidelidade	1	4,5	4,5	4,5
		Compromisso	1	4,5	4,5	9,1
		Generosidade	1	4,5	4,5	13,6
		Qualidade	1	4,5	4,5	18,2
		Amor	2	9,1	9,1	27,3
		Profissionalismo	1	4,5	4,5	31,8
		Respeito	4	18,2	18,2	50,0
		Bem	1	4,5	4,5	54,5
		Responsabilidade	2	9,1	9,1	63,6
		Lealdade	1	4,5	4,5	68,2
		Honestidade	1	4,5	4,5	72,7
		Ética	2	9,1	9,1	81,8
		Transparência	2	9,1	9,1	90,9
		Humanismo	2	9,1	9,1	100,0
		Total	22	100,0	100,0	

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 13 - O 5º Valor mais importante em função da idade

Idade			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa	
Menos de 30 anos	Válido	Ética	1	100,0	100,0	100,0	
De 31 a 40 anos	Válido	Fidelidade	2	11,1	11,1	11,1	
		Proximidade	1	5,6	5,6	16,7	
		Qualidade	1	5,6	5,6	22,2	
		Profissionalismo	3	16,7	16,7	38,9	
		Responsabilidade	2	11,1	11,1	50,0	
		Honestidade	2	11,1	11,1	61,1	
		Simplicidade	1	5,6	5,6	66,7	
		Ética	2	11,1	11,1	77,8	
		Cooperação	2	11,1	11,1	88,9	
		Iniciativa	1	5,6	5,6	94,4	
		74	1	5,6	5,6	100,0	
		Total		18	100,0	100,0	
De 41 a 50 anos	Válido	Proximidade	1	4,3	4,3	4,3	
		Tolerância	1	4,3	4,3	8,7	
		Felicidade	2	8,7	8,7	17,4	
		Qualidade	1	4,3	4,3	21,7	
		Amor	1	4,3	4,3	26,1	
		Profissionalismo	1	4,3	4,3	30,4	
		Bem	2	8,7	8,7	39,1	
		Solidariedade	2	8,7	8,7	47,8	
		Honestidade	1	4,3	4,3	52,2	
		Trabalho em rede	1	4,3	4,3	56,5	
		Ética	3	13,0	13,0	69,6	
		Cooperação	2	8,7	8,7	78,3	
		Transparência	2	8,7	8,7	87,0	
		Iniciativa	1	4,3	4,3	91,3	
		Humanismo	2	8,7	8,7	100,0	
Total		23	100,0	100,0			
Mais de 50 anos	Válido	Compromisso	1	4,5	4,8	4,8	
		Generosidade	1	4,5	4,8	9,5	
		Profissionalismo	1	4,5	4,8	14,3	
		Respeito	2	9,1	9,5	23,8	
		Paz	3	13,6	14,3	38,1	
		Igualdade	1	4,5	4,8	42,9	
		Responsabilidade	1	4,5	4,8	47,6	
		Solidariedade	5	22,7	23,8	71,4	
		Honestidade	2	9,1	9,5	81,0	
		Ética	1	4,5	4,8	85,7	
		Transparência	1	4,5	4,8	90,5	
		Humanismo	2	9,1	9,5	100,0	
		Total		21	95,5	100,0	
		Omisso	Sistema	1	4,5		
Total		22	100,0				

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 14 - O 1º Valor mais importante em função das Habilitações Acadêmicas

Habilitações Acadêmicas			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até ao 9º ano	Válido	Fidelidade	1	5,9	5,9	5,9
		Qualidade	1	5,9	5,9	11,8
		Amor	3	17,6	17,6	29,4
		Profissionalismo	1	5,9	5,9	35,3
		Respeito	4	23,5	23,5	58,8
		Paz	2	11,8	11,8	70,6
		Solidariedade	3	17,6	17,6	88,2
		Honestidade	1	5,9	5,9	94,1
		Humanismo	1	5,9	5,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
Entre o 10º e o 12º ano	Válido	Proximidade	1	5,9	5,9	5,9
		Felicidade	1	5,9	5,9	11,8
		Amor	2	11,8	11,8	23,5
		Profissionalismo	2	11,8	11,8	35,3
		Respeito	2	11,8	11,8	47,1
		Solidariedade	5	29,4	29,4	76,5
		Honestidade	3	17,6	17,6	94,1
		Humanismo	1	5,9	5,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
Licenciatura / Bacharelato	Válido	Fidelidade	1	4,2	4,2	4,2
		Tolerância	1	4,2	4,2	8,3
		Felicidade	2	8,3	8,3	16,7
		Compromisso	1	4,2	4,2	20,8
		Qualidade	1	4,2	4,2	25,0
		Amor	2	8,3	8,3	33,3
		Profissionalismo	3	12,5	12,5	45,8
		Respeito	2	8,3	8,3	54,2
		Solidariedade	4	16,7	16,7	70,8
		Honestidade	2	8,3	8,3	79,2
		Ética	1	4,2	4,2	83,3
		Humanismo	4	16,7	16,7	100,0
		Total	24	100,0	100,0	
Outra	Válido	Respeito	2	33,3	33,3	33,3
		Solidariedade	3	50,0	50,0	83,3
		Trabalho em rede	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 15 - O 2º Valor mais importante em função das Habilitações Acadêmicas

Habilitações Acadêmicas			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
até ao 9º ano	Válido	Proximidade	1	5,9	5,9	5,9
		Felicidade	1	5,9	5,9	11,8
		Compromisso	1	5,9	5,9	17,6
		Qualidade	2	11,8	11,8	29,4
		Profissionalismo	2	11,8	11,8	41,2
		Bem	1	5,9	5,9	47,1
		Paz	1	5,9	5,9	52,9
		Igualdade	1	5,9	5,9	58,8
		Responsabilidade	2	11,8	11,8	70,6
		Solidariedade	1	5,9	5,9	76,5
		Lealdade	1	5,9	5,9	82,4
		Honestidade	2	11,8	11,8	94,1
		Transparência	1	5,9	5,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
Entre o 10º e o 12º ano	Válido	Proximidade	1	5,9	5,9	5,9
		Tolerância	1	5,9	5,9	11,8
		Qualidade	1	5,9	5,9	17,6
		Amor	3	17,6	17,6	35,3
		Respeito	4	23,5	23,5	58,8
		Paz	1	5,9	5,9	64,7
		Responsabilidade	2	11,8	11,8	76,5
		Lealdade	3	17,6	17,6	94,1
		Ética	1	5,9	5,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
Licenciatura / Bacharelato	Válido	Proximidade	1	4,2	4,3	4,3
		Felicidade	1	4,2	4,3	8,7
		Generosidade	1	4,2	4,3	13,0
		Qualidade	1	4,2	4,3	17,4
		Amor	2	8,3	8,7	26,1
		Profissionalismo	3	12,5	13,0	39,1
		Respeito	5	20,8	21,7	60,9
		Igualdade	1	4,2	4,3	65,2
		Responsabilidade	2	8,3	8,7	73,9
		Lealdade	2	8,3	8,7	82,6
		Honestidade	1	4,2	4,3	87,0
		Trabalho em rede	1	4,2	4,3	91,3
		Transparência	1	4,2	4,3	95,7
		Humanismo	1	4,2	4,3	100,0
	Total	23	95,8	100,0		
Omisso	Sistema	1	4,2			
Total		24	100,0			
Outra	Válido	Compromisso	1	16,7	16,7	16,7
		Igualdade	1	16,7	16,7	33,3
		Responsabilidade	3	50,0	50,0	83,3
		Ética	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 16 - O 3º Valor mais importante em função das Habilitações Acadêmicas

Habilitações Acadêmicas		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa	
Até ao 9º ano	Válido	Felicidade	1	5,9	5,9	5,9
		Compromisso	2	11,8	11,8	17,6
		Qualidade	1	5,9	5,9	23,5
		Amor	2	11,8	11,8	35,3
		Respeito	5	29,4	29,4	64,7
		Responsabilidade	2	11,8	11,8	76,5
		Trabalho em rede	1	5,9	5,9	82,4
		Simplicidade	1	5,9	5,9	88,2
		Cooperação	1	5,9	5,9	94,1
		Transparência	1	5,9	5,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
Entre o 10º e o 12º ano	Válido	Fidelidade	2	11,8	11,8	11,8
		Proximidade	1	5,9	5,9	17,6
		Felicidade	2	11,8	11,8	29,4
		Compromisso	2	11,8	11,8	41,2
		Profissionalismo	1	5,9	5,9	47,1
		Respeito	2	11,8	11,8	58,8
		Responsabilidade	2	11,8	11,8	70,6
		Lealdade	1	5,9	5,9	76,5
		Honestidade	1	5,9	5,9	82,4
		Simplicidade	1	5,9	5,9	88,2
		Cooperação	1	5,9	5,9	94,1
		Humanismo	1	5,9	5,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
Licenciatura / Bacharelato	Válido	Proximidade	1	4,2	4,2	4,2
		Tolerância	2	8,3	8,3	12,5
		Qualidade	1	4,2	4,2	16,7
		Amor	1	4,2	4,2	20,8
		Profissionalismo	4	16,7	16,7	37,5
		Respeito	1	4,2	4,2	41,7
		Bem	2	8,3	8,3	50,0
		Igualdade	1	4,2	4,2	54,2
		Responsabilidade	5	20,8	20,8	75,0
		Trabalho em rede	1	4,2	4,2	79,2
		Cooperação	2	8,3	8,3	87,5
		Transparência	2	8,3	8,3	95,8
		Humanismo	1	4,2	4,2	100,0
		Total	24	100,0	100,0	
Outra	Válido	Honestidade	2	33,3	33,3	33,3
		Ética	1	16,7	16,7	50,0
		Cooperação	1	16,7	16,7	66,7
		Transparência	2	33,3	33,3	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 17 - O 4º Valor mais importante em função das Habilitações Académicas

Habilitações Académicas			Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Até ao 9º ano	Válido	Fidelidade	1	5,9	6,3	6,3
		Generosidade	2	11,8	12,5	18,8
		Amor	2	11,8	12,5	31,3
		Profissionalismo	3	17,6	18,8	50,0
		Respeito	2	11,8	12,5	62,5
		Responsabilidade	1	5,9	6,3	68,8
		Lealdade	1	5,9	6,3	75,0
		Honestidade	2	11,8	12,5	87,5
		Humanismo	2	11,8	12,5	100,0
		Total	16	94,1	100,0	
	Omisso	Sistema	1	5,9		
Total		17	100,0			
Entre o 10º e o 12º ano	Válido	Generosidade	2	11,8	11,8	11,8
		Amor	1	5,9	5,9	17,6
		Profissionalismo	1	5,9	5,9	23,5
		Respeito	4	23,5	23,5	47,1
		Bem	1	5,9	5,9	52,9
		Igualdade	2	11,8	11,8	64,7
		Ética	2	11,8	11,8	76,5
		Transparência	3	17,6	17,6	94,1
		Iniciativa	1	5,9	5,9	100,0
Total	17	100,0	100,0			
Licenciatura / Bacharelato	Válido	Compromisso	2	8,3	8,3	8,3
		Qualidade	2	8,3	8,3	16,7
		Amor	1	4,2	4,2	20,8
		Profissionalismo	2	8,3	8,3	29,2
		Respeito	1	4,2	4,2	33,3
		Paz	4	16,7	16,7	50,0
		Igualdade	2	8,3	8,3	58,3
		Responsabilidade	2	8,3	8,3	66,7
		Honestidade	2	8,3	8,3	75,0
		Trabalho em rede	1	4,2	4,2	79,2
		Ética	3	12,5	12,5	91,7
		Cooperação	1	4,2	4,2	95,8
		Iniciativa	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0			
Outra	Válido	Profissionalismo	1	16,7	16,7	16,7
		Responsabilidade	1	16,7	16,7	33,3
		Trabalho em rede	1	16,7	16,7	50,0
		Transparência	2	33,3	33,3	83,3
		Humanismo	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Tabela 18 - O 5º Valor mais importante em função das Habilitações Acadêmicas

Habilitações Acadêmicas			Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Até ao 9º ano	Válido	Generosidade	1	5,9	6,3	6,3
		Amor	1	5,9	6,3	12,5
		Profissionalismo	3	17,6	18,8	31,3
		Respeito	1	5,9	6,3	37,5
		Igualdade	1	5,9	6,3	43,8
		Responsabilidade	1	5,9	6,3	50,0
		Solidariedade	4	23,5	25,0	75,0
		Honestidade	1	5,9	6,3	81,3
		Ética	2	11,8	12,5	93,8
		Cooperação	1	5,9	6,3	100,0
		Total	16	94,1	100,0	
	Omisso	Sistema	1	5,9		
Total		17	100,0			
Entre o 10º e o 12º ano	Válido	Fidelidade	2	11,8	11,8	11,8
		Proximidade	1	5,9	5,9	17,6
		Qualidade	2	11,8	11,8	29,4
		Profissionalismo	1	5,9	5,9	35,3
		Respeito	1	5,9	5,9	41,2
		Paz	3	17,6	17,6	58,8
		Honestidade	1	5,9	5,9	64,7
		Ética	1	5,9	5,9	70,6
		Transparência	2	11,8	11,8	82,4
		Iniciativa	2	11,8	11,8	94,1
		Humanismo	1	5,9	5,9	100,0
	Total	17	100,0	100,0		
Licenciatura / Bacharelato	Válido	Tolerância	1	4,2	4,2	4,2
		Felicidade	2	8,3	8,3	12,5
		Compromisso	1	4,2	4,2	16,7
		Bem	2	8,3	8,3	25,0
		Responsabilidade	2	8,3	8,3	33,3
		Solidariedade	2	8,3	8,3	41,7
		Honestidade	3	12,5	12,5	54,2
		Trabalho em rede	1	4,2	4,2	58,3
		Ética	4	16,7	16,7	75,0
		Cooperação	3	12,5	12,5	87,5
		Transparência	1	4,2	4,2	91,7
		Humanismo	1	4,2	4,2	95,8
		74	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0		
Outra	Válido	Proximidade	1	16,7	16,7	16,7
		Profissionalismo	1	16,7	16,7	33,3
		Solidariedade	1	16,7	16,7	50,0
		Simplicidade	1	16,7	16,7	66,7
		Humanismo	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0		

Fonte: Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.)

Assim, através da observação dos dados estatísticos relativos às respostas dadas pelos Trabalhadores da Associação Ermesinde Cidade Aberta e do Centro Social de Ermesinde, é possível constatar que apesar dos Trabalhadores das duas I.P.S.S.'s dizerem que conhecem os Valores da Instituição onde trabalham, atribuem-lhes graus de importância menores, como por exemplo, a **Qualidade** é o 7º valor mais importante, o **Compromisso** o 8º, o **Humanismo** o 13º, a **Proximidade** o 15º, a **Iniciativa** o 20º, e o **Trabalho em Rede** em 24º valor mais importante.

No entanto, também se verifica que os trabalhadores das Instituições só conseguem identificar dois valores, sendo um deles valor da Instituição e da Economia Social, a **Solidariedade** e o **Respeito**.

3.2. Análise das Respostas às Perguntas Abertas

Sendo um total de 129 questionários distribuídos (94 no Centro Social de Ermesinde e 35 na Associação Ermesinde Cidade Aberta) foram respondidos 64 questionários (38 do Centro Social e 26 da Associação Ermesinde Cidade Aberta).

Na Associação de Solidariedade Social Ermesinde Cidade Aberta há alguns trabalhadores que indicam que todos os valores apresentados na pergunta 7 também podem ser valores da instituição onde trabalham, havendo quem não responda à questão, ou então indicam alguns valores, como, o **Trabalho em Rede**, a **Ética**, o **Profissionalismo**, a **Qualidade**, o **Humanismo**, o **Compromisso**, a **Solidariedade**, a **Proximidade** e a **Iniciativa**.

A esta questão há quem responda outros valores da lista tais como, a **Cooperação**, o **Respeito**, a **Responsabilidade**, a **Paz**, a **Fidelidade**, o **Bem**, a **Honestidade**, a **Transparência**, a **Generosidade**, o **Amor**, a **Lealdade**, a **Simplicidade**, a **Tolerância**, ou a **Igualdade**. Há também quem indique outros valores como, o **Trabalho em Equipa**, ou a **União**.

À pergunta relativa aos valores que se vivem dentro desta I.P.S.S. em análise, os trabalhadores indicaram vários valores nomeadamente, a **Solidariedade**, a **Ética**, o

Compromisso, o Trabalho em Rede, o Profissionalismo, o Humanismo, a Cooperação, a Responsabilidade, o Respeito, a Proximidade, a Iniciativa, o Amor, a Generosidade, o Espírito de Equipa, a Partilha, a Tolerância, a Igualdade, a Honestidade, a Transparência, a Lealdade, a Qualidade, o Bem e a Felicidade.

À última pergunta do Questionário, sobre quais os valores mais importantes, mas que não são visíveis no quotidiano da Instituição, há quem indique só alguns valores, como por exemplo, a **Transparência, a Iniciativa, a Qualidade, a Responsabilidade, a Igualdade entre Pares, a Iniciativa, o Profissionalismo, a Inovação**, como sendo um “valor importante para a sobrevivência da Instituição”, o **Compromisso, a Cooperação, a Honestidade, o Bem, a Igualdade, a Simplicidade, a Entrega, o Envolvimento, a Compreensão, o Civismo, a Flexibilidade, a Polivalência, o Sentido de Rigor, o Amor, a Parceria, a Tolerância, a Ética, o Respeito, a Proximidade, o Humanismo, o Dinamismo, a Lealdade, o Trabalho em Rede**, ou a **Paz**, havendo também quem indique que todos os valores apresentado na pergunta 7 são visíveis no dia-a-dia da instituição. No entanto, uma grande maioria dos trabalhadores não respondeu a esta questão.

Do ponto de vista dos Trabalhadores do Centro Social de Ermesinde, da lista de valores apresentada na pergunta 7 do Questionário, há alguns que pode ser valores da instituição, por exemplo, a **Cooperação, a Qualidade, o Respeito, o Compromisso, o Humanismo, a Generosidade, a Ética, a Simplicidade, a Igualdade, a Honestidade, a Transparência, a Fidelidade, a Lealdade, a Solidariedade, o Profissionalismo, o Trabalho em Rede, a Responsabilidade, a Proximidade, a Paz, a Tolerância, a Felicidade, o Amor**, ou a **Iniciativa**. Há também quem diz que todos os valores identificados na pergunta 7 podem ser valores da instituição onde trabalham e, por outro lado, há trabalhadores que não responderam à questão.

Relativamente à questão sobre os valores mais importantes que se vivem dentro do Centro Social de Ermesinde, os Trabalhadores responderam vários valores, como, “a **integração** dos utentes, dos trabalhadores em conjunto com esses mesmos”, a **Generosidade, o Respeito, a Humanidade, a Solidariedade, a Qualidade, o**

Profissionalismo, a Cooperação, a Lealdade, o Humanismo, a Honestidade, a Transparência, a Iniciativa, a Fidelidade, o Trabalho em Rede, a Proximidade, a Igualdade, a Responsabilidade, a União, a Paz, o “cumprimento dos deveres salariais”, “os utentes serem tratados igualmente”, a **Tolerância, o Compromisso, a Iniciativa, a Honestidade, e a Simplicidade.** A esta pergunta há quem responda que “Entre valências são esquecidos determinados valores: 7.21/7.24/7.10/7.3/7.9”, ou seja, esta pessoa diz que entre valências não se cumprem valores como a Cooperação, o Humanismo, o Respeito, a Tolerância e o Profissionalismo; que “devia de haver mais compreensão, responsabilidade e respeito pelas pessoas que trabalham”; também há quem diga que “os valores mais importantes dizem respeito à solidariedade, à qualidade do trabalho, ao respeito e compromisso para com o próximo, ao humanismo e intrinsecamente o trabalho em rede”; e quem responda a «“responsabilidade” – por cada utente que se encontra à nossa responsabilidade». Apesar de haver as mais variadas respostas a esta pergunta, há quem não tenha respondido à questão.

À pergunta sobre quais os 10 valores, no entanto não são visíveis no quotidiano da I.P.S.S., são o **Humanismo, a Generosidade, a Tolerância, a Honestidade, a Amizade, o Amor, o Respeito, a Lealdade, a Felicidade, o Bem, a Paz, a Igualdade, a Qualidade, a Cooperação, a Transparência, a Responsabilidade, a Iniciativa, o Compromisso, a Simplicidade, a Ética, o Trabalho em Rede, a Proximidade, a Empatia, a Imparcialidade, a Criatividade, Resiliência, Precariedade, Liberdade, a Fidelidade, a Dignidade, a Simpatia, a Motivação, o Entusiasmo, a Pontualidade, a Modéstia e o Conforto.**

A resposta a esta última questão é condicionada, pois os questionados partem do pressuposto que estes valores estão subjacentes no quotidiano da Instituição, consideram que não há manifestação dos valores no dia-a-dia, ou então não respondem para não ferir suscetibilidades na Instituição.

4. Trabalho Empírico

4. 1. A Associação Ermesinde Cidade Aberta – Associação de Solidariedade Social

4.1.1. A História da Associação Ermesinde Cidade Aberta

A Associação *Ermesinde Cidade Aberta* é uma Associação Particular de Solidariedade Social, criada em dezembro de 2006.

O principal objetivo desta Associação, de acordo com os seus Estatutos, é *promover as condições de inclusão e integração social da população mais frágil de Ermesinde (pobres, deficientes, pessoas em situação de risco social ou familiar, ou com dificuldades a encontrar emprego).*

A *Ermesinde Cidade Aberta* desenvolve a sua intervenção, em articulação com o Centro Social de Ermesinde (fundador desta Associação), dando apoio e satisfazendo as necessidades das áreas de intervenção social, que o mesmo Centro não se ocupa.

Durante o período entre 1990 e 1994, o Centro Social de Ermesinde (C.S.E.) participou em Projetos de Intervenção Comunitários relativos à Luta contra a Pobreza. Por este motivo, surge um Centro Comunitário denominado de Centro de Animação das Saibreiras (C.A.S.), no Bairro Social das Saibreiras.

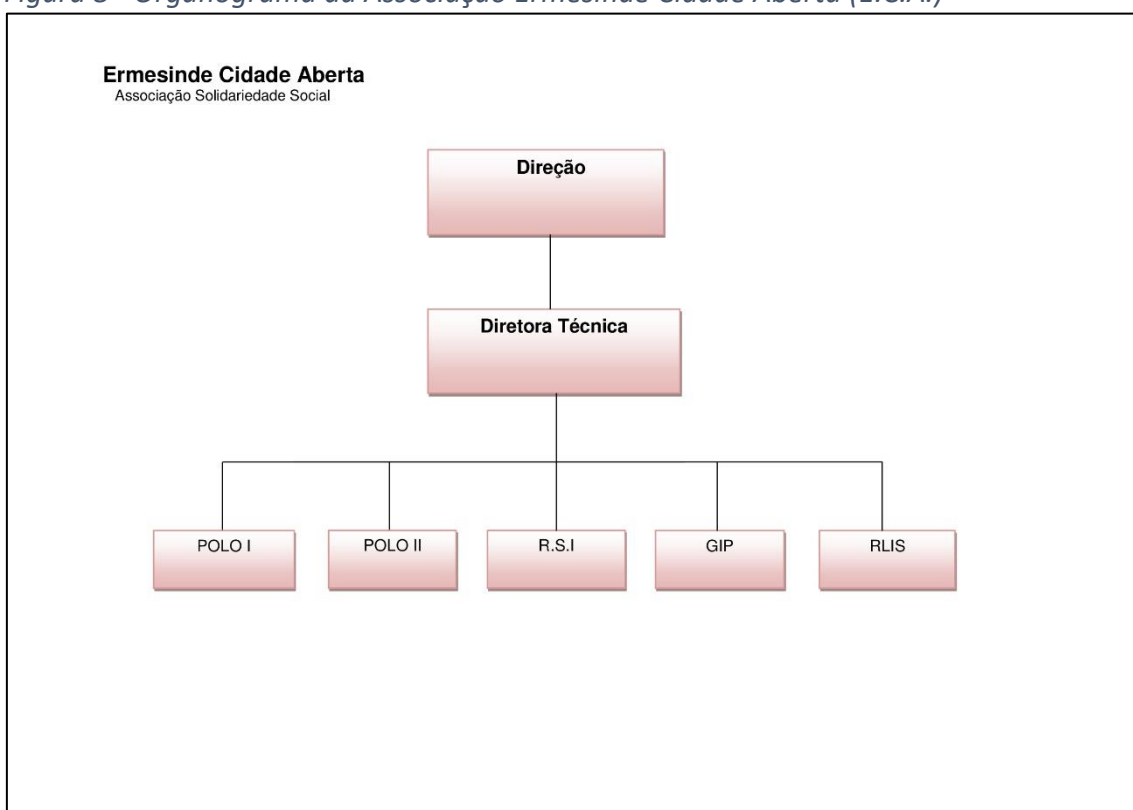
Quatro anos mais tarde, em 1998, o Centro Social volta a participar num novo Projeto, também de combate à pobreza, surgindo uma nova valência para a população mais jovem de Ermesinde, o Centro de Ocupação Juvenil (C.O.J.). Este segundo projeto termina em 2005, tendo sido feito um balanço positivo do mesmo. Neste ano, foi possível a negociação com a Segurança Social, da qual resultou a revisão do Acordo de Cooperação (C.A.S) e a junção das duas valências, continuando assim, a existir os dois polos, o Centro de Animação das Saibreiras (C.A.S.) e o Centro de Ocupação Juvenil (C.O.J.). Deste modo, o Centro Comunitário passa a chamar-se “*Centro de Animação e Ocupação de Ermesinde*”.

O Centro Comunitário, “*Centro de Animação e Ocupação de Ermesinde*”, valência do C.S.E, em Setembro de 2009 passou a integrar esta nova associação (transferência de gestão), de forma a melhorar a eficácia das respostas sociais.

Atualmente, a Associação Ermesinde Cidade Aberta, satisfaz as necessidades dos Ermesindenses, através da prestação de diversos serviços, repartido por dois polos de intervenção, (C.A.S. e C.O.J.) com várias respostas, tais como: o Gabinete de Atendimento Psicológico, o Gabinete de Atendimento Social, o Refeitório Comunitário, as Atividades de Animação Sociocultural, as Equipas dos Protocolos de Rendimento Social de Inserção (R.S.I.), o Gabinete de Inserção Profissional (G.I.P.) e mais recentemente (2014) passa a dispor de mais uma resposta, o serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS) integrado na Rede Local de Inserção Social (R.L.I.S.).

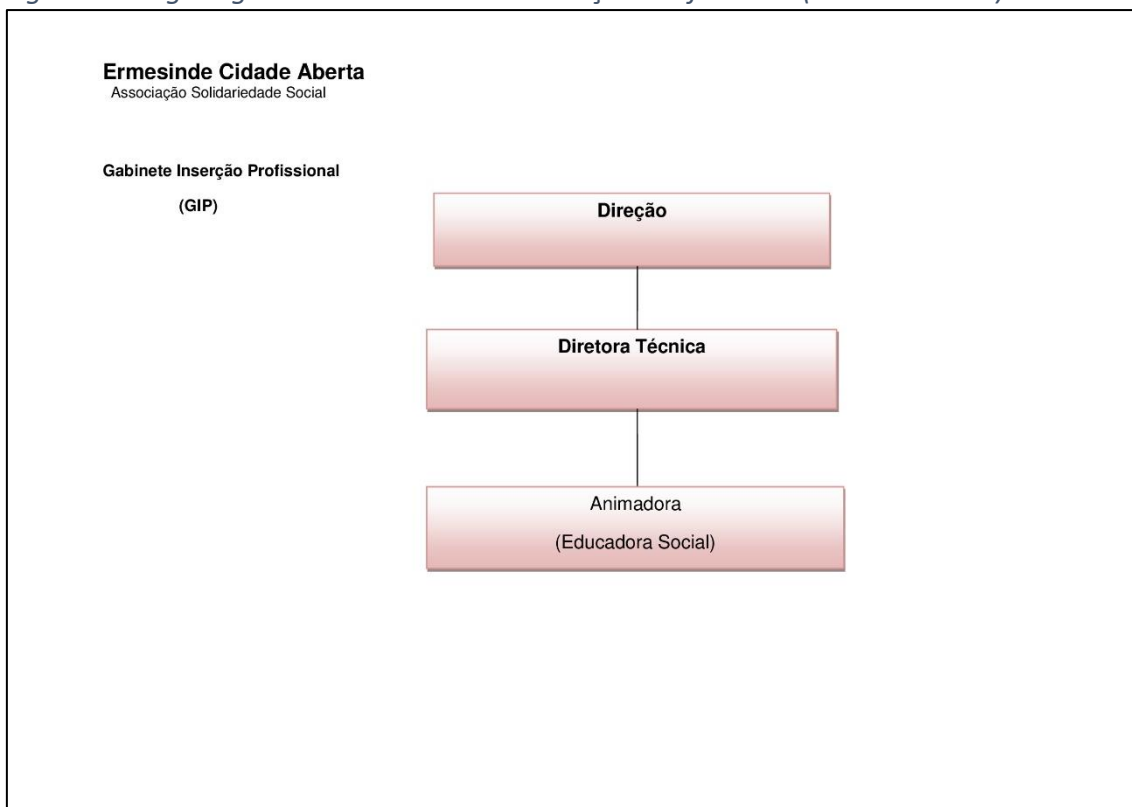
A associação valoriza o trabalho em parceria pelo desenvolve a sua intervenção de uma forma articulada e integrada destacando as relações institucionais no âmbito do RSI, na Rede Social, no Atendimento Integrado, na RLIS/GIP e na CPCJ.

Figura 8 - Organograma da Associação Ermesinde Cidade Aberta (E.C.A.)



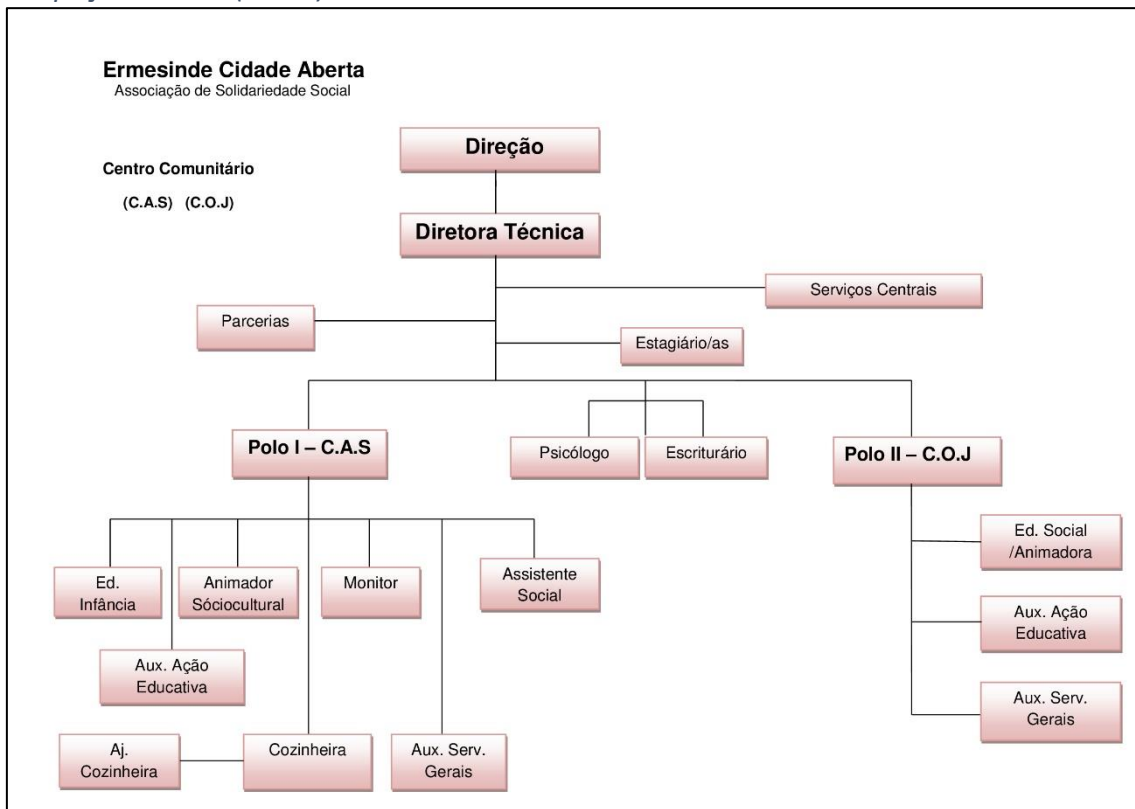
Fonte: **Ermesinde Cidade Aberta**, Associação Solidariedade Social

Figura 9 - Organograma do Gabinete de Inserção Profissional (G.I.P. - E. C. A.)



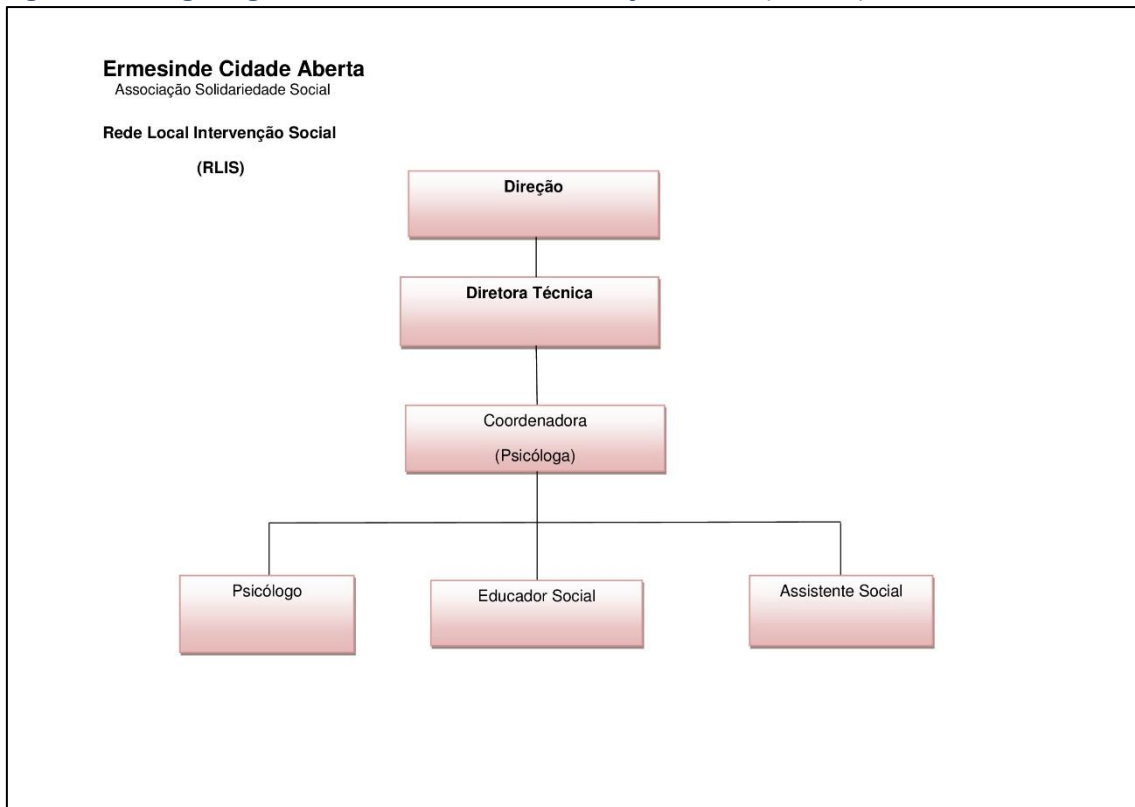
Fonte: **Ermesinde Cidade Aberta**, Associação Solidariedade Social

Figura 10 - Organograma Centro de Animação das Saibreiras (C.A.S.) e do Centro de Ocupação Juvenil (C.O.J.)



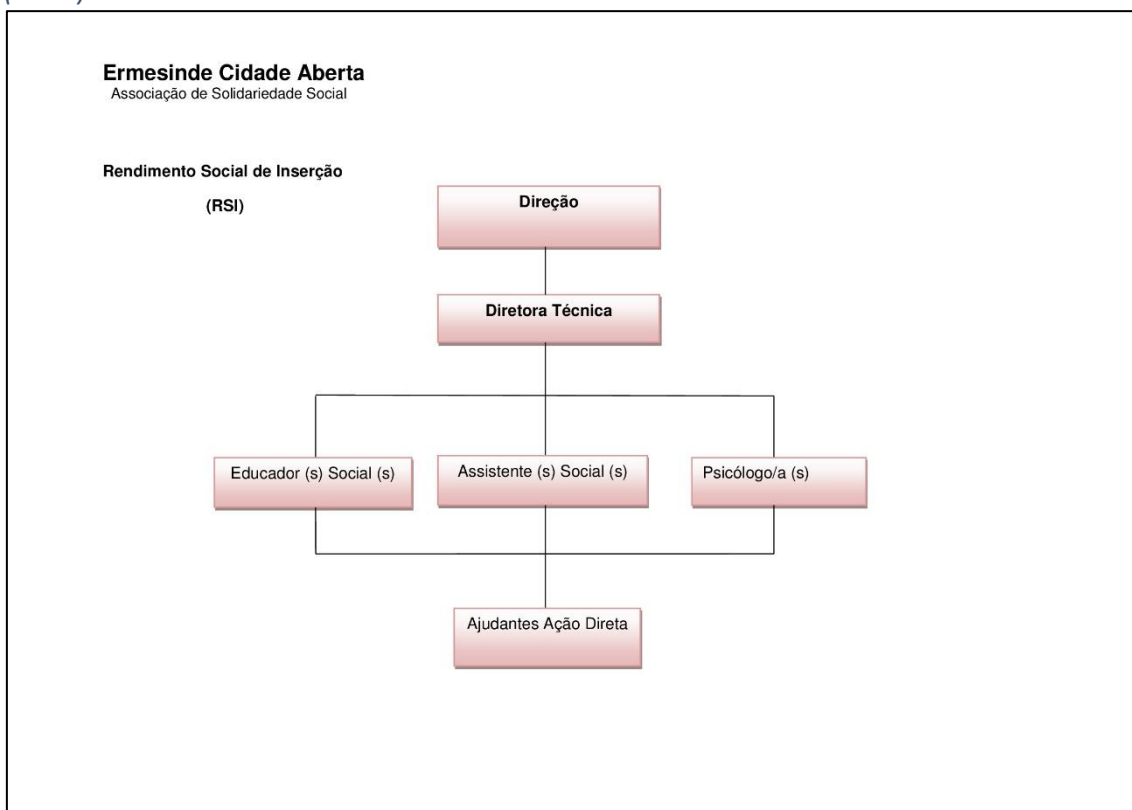
Fonte: **Ermesinde Cidade Aberta**, Associação Solidariedade Social

Figura 11 - Organograma da Rede Local de Inserção Social (R.L.I.S.)



Fonte: **Ermesinde Cidade Aberta, Associação Solidariedade Social**

Figura 12 - Organograma das Equipas dos Protocolos do Rendimento Social de Inserção (R.S.I.)



Fonte: **Ermesinde Cidade Aberta**, Associação Solidariedade Social

4.1.2. Os Recursos Humanos da Associação *Ermesinde Cidade Aberta*

A Associação *Ermesinde Cidade Aberta* é uma instituição, com quase 12 anos de existência, sediada em Ermesinde.

Nesta instituição trabalham 35 pessoas, repartidas por várias respostas e serviços e que executam diversas funções, como mostra a tabela seguinte.

Tabela 19 - Quadro de Funcionários e suas Funções – Associação Ermesinde Cidade Aberta

QUADRO FUNCIONÁRIOS E FUNÇÕES	
Diretor(a) Técnico(a) (Assistente social)	1
Administrativo(a)	1
Educadora de Infância	2 - (CAS)
Animador(a) Sociocultural	3 - (1 CAS;2 COJ)
Ajudante Ação Educativa	3 - (2 CAS;1 COJ)
Cozinheiro/a	1
Ajudante de Cozinha	2
Auxiliar Serviços Gerais	4 - (3 CAS;1COJ)
Educador(a) social	5 - (1GIP; 2 RSI;2 RLIS)
Assistente social	5 - (1CAS; 2 RSI;2 RLIS)
Psicólogo/a	4 – (1 CAS;2 RSI;2 RLIS)
Ajudante Ação Direta	4 – (RSI)

Fonte: **Ermesinde Cidade Aberta**, Associação de Solidariedade Social

Segundo documentação disponibilizada pela instituição, compete à Direção Técnica *dirigir o serviço, assumindo responsabilidade pela organização, execução, avaliação das atividades; orientar tecnicamente toda ação pessoal técnico e auxiliar; organizar de acordo com normas a instituição e distribuir pelo pessoal técnico e auxiliar; conjugar esforços no sentido de rentabilizar os recursos técnicos, financeiros e humanos de forma a garantir a melhor gestão do equipamento.*

- Aos Psicólogos compete o *acompanhamento e intervenção psicológica individual; a avaliação psicológica e psicopedagógica; a orientação escolar e profissional; a dinamização de grupos de desenvolvimento com crianças e jovens de forma a prevenir comportamentos de risco; o planeamento e execução de programas, projetos de desenvolvimento social, pessoal e comunitário.*

- Cabe aos Assistentes Sociais a *planificação, execução e avaliação de projetos de intervenção em colaboração com os agregados e técnicos sociais; informação e orientação das medidas de apoio social e recursos existentes; o atendimento e acompanhamento de situações de vulnerabilidade social, e a dinamização de projetos de intervenção social e comunitário.*
- O Animador Sociocultural *desenvolve um conjunto de atividades socioculturais, de acordo com os interesses e necessidades do grupo, organiza e desenvolve vários ateliers, acampamentos, torneios; procura desenvolver o espírito de grupo, associativismo; apoia nas tarefas escolares e apoia no refeitório, e procura estar informado sobre programas e projetos juvenis.*
- O Educador Social *planeia e implementa atividades de carácter educativo, cultural, social lúdico em contexto institucional e na comunidade, e dinamiza ateliers vários de acordo com as aptidões e interesses do grupo.*
- O Educador de Infância *organiza e planeia atividades várias, por forma a permitir às crianças vivências e experiências dinâmicas e ativas, partilhadas em ambientes alegres e estimulantes ao desenvolvimento pleno; planifica e executa atividades que envolvam vários agentes da comunidade; dinamiza atividades com o envolvimento dos pais e outros familiares, com o objetivo de os sensibilizar para a importância de participarem na vida das crianças; organiza momentos de convívio e lazer com o envolvimento dos pais e familiares; e apoia nas tarefas escolares e no refeitório.*
- O Pessoal Administrativo *executa várias tarefas administrativas que variam consoante a necessidade da instituição, nomeadamente, preparar e organizar processos, prestar informações e outros esclarecimentos aos utentes e público em geral, e ordena e arquiva vários documentos.*
- Ajudante de Ação Educativa - *Participa nas atividades sócio educativas, ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados*

coma as crianças, vigia as crianças, assiste as crianças nos transportes, recreios, passeios.

- *Ajudante de cozinha – Trabalha sob as orientações do cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas (limpa corta legumes etc.) prepara as guarnições para os pratos, executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da secção, colabora no serviço de refeitório.*
- *Cozinheiro(a) – Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a confeção das ementas, recebe os viveres e outros produtos necessários a sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, procede as operações culinárias, emprata, executa ou zela pela limpeza da cozinha e seus utensílios.*
- *Trabalhador Auxiliar de Serviços Gerais – Procede as limpezas e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições no refeitório, desempenha funções de estafeta, distribuição de correspondência, desempenha outras funções de estafeta, distribuição de correspondência, desempenha outras funções não especificadas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.*

Apesar da descrição de funções já acima referida, de algumas categorias profissionais, importa mencionar aquelas com tarefas mais específicas a saber:

- *Animador(a) do GIP (Educadora Social) – Responsável por ações de informação sobre medidas ativas de emprego e formação, oportunidades de emprego e de formação, programas comunitários de apoio á mobilidade no emprego ou formação, ações de apoio á procura de emprego e desenvolvimento de atitude empreendedora, apresentação de desempregados a ofertas de emprego, colocação de desempregados em ofertas de emprego, receção e registo de ofertas de emprego.*

- Das duas equipas pluridisciplinares de protocolos de Rendimento Social de Inserção (R.S.I.). Estas são compostas cada uma por um(a) Psicólogo(a), um(a) Assistente Social, um(a) Educador(a) Social e dois Auxiliares de Ação Direta. *São responsáveis pelo acompanhamento dos agregados familiares beneficiários da medida RSI (negociar, definir, acompanhar e avaliar o programa de inserção com a família, gerir e acompanhar o trabalho desenvolvido pelos Ajudantes de Ação Direta).*
- Aos Ajudantes de Ação Direta cabe a função *de direccionar a sua intervenção as famílias sobre a orientação dos técnicos superiores, a partir do programa de inserção (intervenção in loco).*
- E ainda da equipa do serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS), da Rede Local de Intervenção Social (RLIS) composta por, dois psicólogos, um deles com função de coordenação; um assistente social e dois educadores sociais. Esta equipa, *presta um apoio técnico continuado e personalizado com vista a prevenção/diminuição de problemas sociais e resolução de situações de emergência social e de carência económica, bem como, acompanha crianças e jovens sinalizados por problemáticas que os colocam em risco ou perigo.*

Assim, com todo o empenho e a dedicação de todos os que trabalham na Associação Ermesinde Cidade Aberta, esta Instituição Particular de Solidariedade Social contribuí para o bem-estar das pessoas, em especial daqueles que se encontram em situação de maior vulnerabilidade/ fragilidade.

4.2. O Centro Social de Ermesinde

4.2.1. A História do Centro Social de Ermesinde

O Centro Social de Ermesinde é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) fundada há mais de 60 anos, na cidade de Ermesinde, no Concelho de Valongo, no Distrito de Porto. Esta Instituição tem por missão a melhoria de vida das pessoas, através da prestação de serviços a diferentes faixas etárias (dos 3 meses aos 3 anos, dos 3 aos 6 anos, dos 6 aos 14 anos, e à População Idosa). A Creche Familiar, onde trabalham 10 amas, acolhe 99 crianças, divididas por 4 salas; o Jardim de Infância, acolhe diariamente 144 crianças, que estão divididas por 6 salas; as Atividades de Tempos Livres (ATL), recebem 148 crianças e jovens, através de atividades de ocupação de tempos livres e de enriquecimento curricular, nas quais também são proporcionadas visitas culturais e a prática de desporto.

Para as pessoas em idade adulta, o Centro Social de Ermesinde dispõe de um Centro de Formação Profissional e Emprego, do qual faz parte o Gabinete de Inserção Profissional, onde recorrem mensalmente uma média de 180 pessoas, estando também associado a vários Projetos de Desenvolvimento Local, como é o caso do “CLDS 3”, do Projeto “Feria Venda de Saberes”, das Hortas Sociais, do Projeto “Papalagui”, ou dos Projetos de Mobilidade Internacional, como por exemplo, o acolhimento de Refugiados. Estes projetos funcionam com 592 utilizadores.

Esta Instituição de Solidariedade Social também possui uma Cantina Social que distribui 64 refeições diárias, ajudando 30 Agregados Familiares.

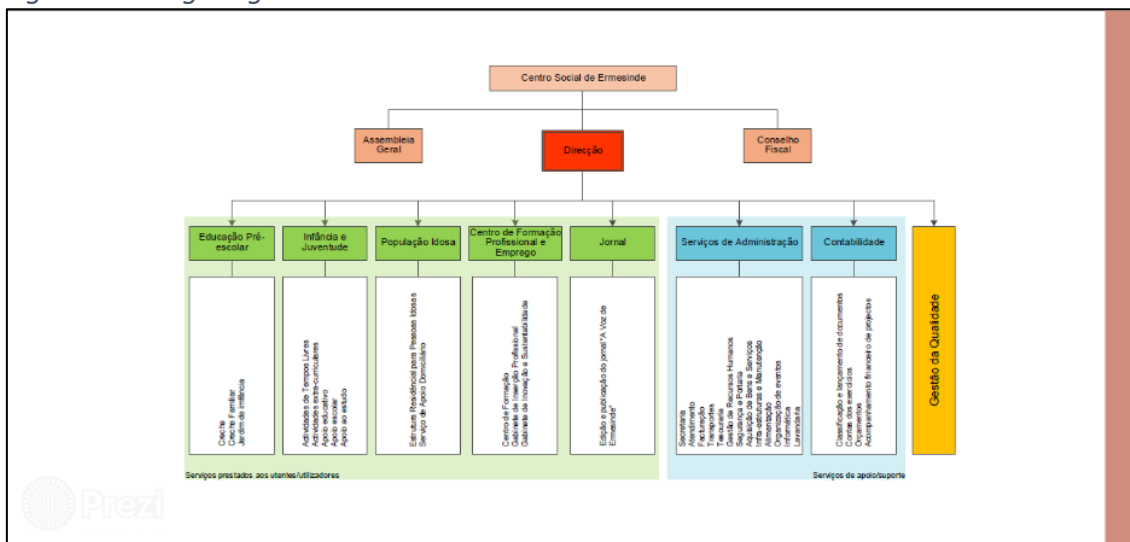
Relativamente à População Idosa, o Centro Social de Ermesinde dispõe de uma Estrutura Residencial para Idosos (ERPI), o Lar de São Lourenço, que tem capacidade para 56 utentes, dispondo ainda de um Serviço de Apoio Domiciliário.

Com o intuito das pessoas da Instituição e da comunidade, em geral, ter conhecimento das atividades do Centro Social de Ermesinde, foi criado um jornal chamado “A Voz de Ermesinde”.

Em suma, o Centro Social de Ermesinde tem 625 utentes diários, 781 utilizadores do Centro de Formação Profissional e Emprego, entre 120 e 130 Trabalhadores, 16 Prestadores de Serviços, acolhendo inclusive Estagiários, Voluntários e Trabalho Comunitário, tendo como alguns parceiros a Segurança Social, o Ministério da Educação,

o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), o Município de Valongo, os Escuteiros, entre outros.

Figura 13 - Organograma do Centro Social de Ermesinde



Fonte: <https://prezi.com/jolufcrcofs/centro-social-de-ermesinde/>

4.2.2. Os Recursos Humanos do Centro Social de Ermesinde

O Centro Social de Ermesinde, durante o período do Estágio, tinha 121 trabalhadores, podendo este número ter sido alterado no entretanto. Apesar de alguns colaboradores estarem de baixa médica por doença ou acidente de trabalho, o Centro Social de Ermesinde possui entre 120 e 130 colaboradores. Estes estão repartidos pelas mais variadas funções e categorias tais como, Assistentes Sociais, Educadores Sociais, Psicólogos, Educadoras de Infância, Administrativos, Motoristas, Contabilista, Auxiliares de Ação Direta, Auxiliares de Ação Educativa, Auxiliares de Serviços Gerais, Jornalista, Serventes, Porteiros, Cozinheiras, Ajudantes de Cozinha, Costureiras e Roupeiras.

Na Tabela seguinte é apresentado o número de colaboradores da Instituição.

Tabela 20 - Os Recursos Humanos do Centro Social de Ermesinde

Recursos Humanos do Centro Social de Ermesinde	
Assistente Social	2 (1 Lar + 1 S.A.D.)
Psicóloga/o	1
Educador(a) Social	5
Porteiro	1
Auxiliar de Serviços Gerais	17 (5 Cozinha+2 Creche+1 Jardim de infância+3 Lavandaria+ 1 A.T.L.+3 Lar+1 S.A.D.+ 1 Centro de Formação)
Ajudante de Ação Direta	32 (19 Lar + 13 S.A.D.)
Administrativa(o)	7
Contabilista	1
Jornalista	1
Cozinheira(o)	3
Ajudante de Cozinha	4
Educador(a) de Infância	11
Auxiliar de Ação Educativa	18
Costureira(o)	1
Motorista	2
Manutenção	1
Gestor da Qualidade	1
Voluntário	1

Fonte: Centro Social de Ermesinde

Em cada uma das valências, Lar e no Serviço de Apoio Domiciliário há uma responsável que exerce função de direção técnica.

Nos Serviços Administrativos, onde estagiei, trabalham 7 colaboradores, que exercem diferentes funções:

A Chefe de Serviços Administração do Centro Social de Ermesinde controla diariamente, as despesas, gere a Lavandaria da instituição, orienta os serviços de Aprovisionamento,

a Secretaria, os Recursos Humanos, os Motoristas e a Tesouraria, secretaria a Direção, responde às reclamações, atende os utentes e os fornecedores, entre outras funções.

Nesta secção há um responsável pela Informática, que gere a rede interna e que apoia os colegas a nível informático e que ao mesmo tempo é também responsável pelos RH.

Existe também uma responsável pelo aprovisionamento de bens alimentares, que faz as encomendas necessárias para as cozinhas da instituição, promove o seu armazenamento nas condições exigidas pela HACCP.

O Atendimento ao público é feito por todos os elementos dos Serviços Administrativos.

Na Tesouraria existe uma Tesoureira que naturalmente faz a gestão de pagamentos/recebimentos, bancos, etc.

Segundo documentação cedida pela instituição cabe às Ajudantes de Ação Direta trabalhar diretamente com os utentes, seja individualmente ou em grupo, para que estes tenham uma melhor qualidade de vida. Desempenham variadas funções, como por exemplo o acompanhamento diurno e/ou noturno dos utentes, dentro ou fora dos estabelecimentos e serviços, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação e da realização de outras atividades para a ocupação de tempos livres, a alimentação regular dos utentes, trata da manutenção das condições de higiene dos utentes e das suas habitações, e da administração de medicamentos, entre outras tarefas.

O Porteiro da Instituição recebe os visitantes, encaminhando-os para os respetivos serviços, controla as entradas e as saídas da instituição e, às vezes, exerce algumas funções administrativas.

No Centro Social de Ermesinde há vários Educadores Sociais, que exercem funções como formadores ou acompanham Jovens vindos de outros países no âmbito de vários programas e projetos. Tanto a E.R.P.I. (Lar de São Lourenço), como o S.A.D., possuem uma Educadora Social, que desenvolvem diversas atividades com os utentes ao longo da semana.

Os Auxiliares de Ação Educativa cuidam das crianças ao longo do dia, ajudando-as na realização das diversas atividades, garantindo a segurança e ajudando-as no seu desenvolvimento, e as Educadoras de Infância organizam vários métodos e várias

atividades para que as crianças tenham o melhor desempenho possível, estando sempre em contacto com os pais de maneira a que as crianças cresçam da forma mais saudável.

Existe também uma Lavandaria onde trabalham 3 auxiliares de serviços gerais que se responsabilizam pelo tratamento de roupa e uma costureira que além de trabalhar para clientes externos, trata também da confeção de fardas do pessoal, cortinas, lençóis, etc. e arranjos diversos para a instituição.

Têm um responsável pela Manutenção que zela pelo bom estado dos edifícios, jardins e zonas envolventes.

No que respeita ao transporte de utentes, sejam eles crianças ou idosos, existem 2 motoristas encartados para o efeito.

O Centro Social de Ermesinde está na fase final para a Certificação, daí terem nos seus quadros um Gestor da Qualidade, que gere toda a dinâmica da instituição a esse nível.

Por fim, o Centro é proprietário de um jornal mensal, “A Voz de Ermesinde”, nesse jornal trabalha um Jornalista a tempo inteiro, que é orientado por um Diretor voluntário. Aqui se redigem as várias notícias que abrangem essencialmente o concelho de Valongo e publicita o trabalho da própria instituição.

4.3. A importância dos Casos de Estudo para a Economia Social

Sendo o Sector da Economia Social composto por Cooperativas, Mutualidades, Misericórdias, Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), Associações de Desenvolvimento Local, Associações e Fundações, este já está muito desenvolvido em Ermesinde. Nesta cidade, existem pelo menos 4 Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS's), sendo o Centro Social de Ermesinde a Instituição mais antiga de Ermesinde fundada, em 1955, no Estado Novo. Nessa altura o Centro Social de Ermesinde era conhecido pela “Sopa dos Pobres”, que com o passar do tempo foi mudando de nome até adotar o nome que tem hoje.

Além do Centro Social de Ermesinde e das outras IPSS's, nesta cidade há mais Instituições da Economia Social, como é caso de Associações Juvenis e outras Associações, havendo também Cooperativas.

O Centro Social de Ermesinde e a Associação Ermesinde Cidade Aberta – Associação de Solidariedade Social têm como Principal Objetivo, o desenvolvimento da comunidade onde estão enquadrado, de forma que haja uma melhoria das condições de vida das pessoas, e que estas tenham a mesma igualdade de oportunidades. Isto acontece devido à procura de soluções distintas, que são adaptadas às características dos problemas existentes na sociedade, oferecendo serviços de qualidade, tanto a nível social e humano, como a nível técnico, por meio do cumprimento dos requisitos do Sistema de Garantia da Qualidade e da melhoria contínua.

Os Objetivos Estratégicos destas Instituições de Solidariedade Social são:

- *Emprego e Qualificação de Ativos;*
- *Valorização dos Trabalhadores;*
- *Qualificação da Instituição;*
- *Inclusão Social das Pessoas e Famílias;*
- *Desenvolvimento Local;*
- *Sustentabilidade.*

Ao obedecerem a estes objetivos, que se propõem, as Instituições estão a respeitar alguns Valores, tais como a Solidariedade, a Proximidade, o Profissionalismo, a Ética, a Qualidade, o Compromisso e a Iniciativa, o Humanismo, ou o Trabalho em Rede, como mostra a Figura 14. Através do respeito destes valores, os colaboradores das Instituições

contribuem para que haja uma maior Produtividade, devido a um melhor desempenho das suas funções.

Com a realização deste trabalho pretendemos mostrar que se consegue identificar as Competências da Economia Social, os valores da Economia Social, e demonstrar a importância dos valores para uma melhor inclusão social, nestas instituições do Terceiro Sector, em Ermesinde.

Figura 14 - Os Valores das I.P.S.S.'s em análise



Fonte: Elaboração Própria

5. Discussão

Num país em que existe instituições da Economia Social há vários séculos, ainda há regiões do nosso país a viver com dificuldades socioeconómicas, e sem soluções para os seus problemas públicos e sociais.

É exemplo disso, a Região Autónoma da Madeira, onde uma grande maioria da População vive, ou está em vias de viver, na Pobreza. Muitas dessas pessoas são trabalhadores por conta de outrem, que auferem salários baixos, os pagamentos dos seus salários são efetuados com alguns atrasos, têm trabalhos precários e níveis baixos de Proteção Social e, que por isso, não têm condições para a satisfação das suas e das necessidades das suas famílias.

Para Sílvia Vasconcelos, Deputada da CDU na Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, “é então fundamental e justificável que se crie um quadro legislativo próprio sobre o desenvolvimento da economia social na região, capaz de aliar rentabilidade com solidariedade”, como forma de resolução dos problemas sociais, através da geração de novos empregos, com qualidade e com direitos para os funcionários, e da defesa da coesão económica e social, defendendo valores democráticos.

Esta Deputada advoga que “as entidades que integram o sector social da economia devem assegurar as respetivas responsabilidades e competências Estatais no que concerne à garantia dos direitos das populações, no que se refere à sua proteção social, saúde e educação, desenvolvimento, para tal, atividades essenciais neste domínio, da ação social”, prestando diversos serviços, ajudando na criação de novos postos de trabalho e havendo a inclusão das pessoas mais frágeis, contribuindo assim para o melhoramento das condições de vida e para o desenvolvimento socioeconómico e humano.

Nos últimos 20 anos, a Economia Social aumentou a sua importância na Economia Nacional, uma vez que os problemas sociais têm crescido e é necessário responder aos novos desafios do futuro. Por isso, todas as I.P.S.S.'s, as Associações, as Misericórdias, as Mutualidades, as Fundações e as outras entidades, e os colaboradores de todas as

instituições deste ramo da Economia devem preocupar-se com as pessoas e não devem violar os seus princípios e os seus valores.

A Economia Social considera importantes vários valores, sendo um deles a Cooperação, pois além de cooperarem com outras entidades do 3º Sector e do 1º Sector (o Sector Privado), e da mesma forma que é relevante que cooperem com entidades do 2º Sector (o Sector Público), como as Juntas de Freguesia ou os Municípios, para que se criem parcerias público-sociais e a introdução e a implementação de políticas públicas e sociais, que cheguem a um maior número de pessoas e que sejam mais eficientes e eficazes, quando implementadas.

Como forma de perceber se os colaboradores de duas I.P.S.S.'s conhecem os valores da Economia Social e os valores da Instituição onde trabalham, realizei um Estágio numa I.P.S.S. sediada em Ermesinde.

Durante os 6 meses de Estágio, na Instituição os objetivos foram cumpridos. Nela exerci funções administrativas, de arquivo, acompanhei o capital humano das duas Instituições em estudo, nomeadamente no levantamento dos valores que tinham, acompanhei os processos burocráticos da admissão de pessoal.

Também tive a possibilidade, com o apoio da Chefe dos Serviços Administrativos, idealizar os passos e os processos de uma entrevista, embora não tenha aplicado o conhecimento teórico, fiz o tratamento de reclamações hipotéticas, de forma a identificar os problemas e definir soluções aos mesmos.

Uma das tarefas que desempenhei durante o Estágio e que me deu desenvoltura foi atender as chamadas telefónicas e encaminhá-las para as secções respetivas.

Apesar das várias tarefas que desempenhei serem interessantes para o desenvolvimento pessoal e profissional, a maior parte do tempo foi dedicado à análise dos Valores e das Competências da Economia Social.

A realização deste trabalho foi gratificante porque pude aliar o ensino teórico com a prática aplicada. Foi interessante ver os valores no dia-a-dia da Instituição, uma vez que alguns são os mesmos que a Literatura apresenta.

Considero que o trabalho que desempenhei na Instituição foi muito positivo, pois a minha questão de partida, que se centrava em identificar a percepção dos colaboradores sobre os valores da Economia Social, foi esclarecida. Identifiquei os valores, verifiquei que eles são consistentes e também verifiquei que as pessoas são fiéis a esses valores. Do mesmo modo pude constatar que alguns dos colaboradores, teoricamente não veem os valores, mas no dia-a-dia aplicam-nos e sentiram-se felizes com este meu trabalho por terem consciência destes valores.

Ao longo do desempenho das diversas tarefas que realizei durante o período de estágio, verifiquei que existe uma relação próxima entre os valores e a responsabilidade dos trabalhadores, e que a sua entrega à função é tanto maior quanto maior for a consciência destes valores, nomeadamente, coesão social, responsabilidade social, cooperação, sociabilidade, cidadania, integridade, autonomia, honestidade, coerência, justiça social, lealdade, tolerância, responsabilidade, prudência, lealdade, respeitando a diferença, a diversidade e a verdade, e preocupando-se com a qualidade de vida dos outros e com o meio ambiente.

Em suma, a realização do Estágio foi boa porque me abriu o horizonte para o Mercado de Trabalho, e a Instituição foi extraordinária uma vez que me deu todo o apoio.

Em função de tudo isso, recomendo que outros alunos do Mestrado em Economia Social deveriam fazer Estágios.

6. Conclusão

Tendo em consideração os aspetos apresentados, consideramos importante refletir sobre estas temáticas, porque como a Economia Social e o Terceiro Sector estão em evolução e a sociedade em constante transformação, é necessário perceber se as competências e os valores da Economia Social se se vão manter, ou se se vão alterar.

Sendo a Economia Social uma ciência social que se orienta por vários princípios, porém o da solidariedade e da cooperação são os considerados mais importantes, ela respeita as pessoas e o ambiente, com equidade e de forma igual, não discriminando e protegendo os mais frágeis, interessando-se com o desenvolvimento e o futuro, e não se importando com o lucro. Assim, contribuí todos os dias para uma sociedade mais justa, sustentável e melhor.

Por fim, como a definição de Terceiro Sector, no nosso país, permanece uma definição aberta e emergente das várias opiniões empíricas, como disse Namorado (2006) “É legítimo ver na economia social uma constelação de esperanças, uma multiplicidade solidária de iniciativas que não baixa os braços perante a atmosfera de desastre que anestesia o presente, nem desiste perante a lei do mais forte que se disfarça de ciência económica para confiscar o futuro”, e mais recentemente, em Janeiro deste ano, o mesmo autor defendeu que é necessário reconhecer determinados valores, como valores importantes para a discrição e estabilidade da Economia Social, “Tem vindo a tornar-se mais evidente a indispensabilidade da economia social como fator de equilíbrio e dinamização da sociedade, na medida em que esta queira materializar mais liberdade, igualdade, justiça e democracia”.

Bibliografia

Amaro, A. Et Al. (2005). *A arte de fazer Questionários*, Metodologias da Investigação em Educação. Departamento de Química – Faculdade de Ciências da Universidade do Porto, pp. 6-7

CASES (2014). *Textos de Economia Social*, Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, pp. 2-6.

CESE (2007). *A Economia Social na União Europeia*, Comité Económico e Social Europeu, p. 7.

Desroche, H. (1983). *Pour un Traité d'Économie Sociale*, edição *Coopérative d'Information et d'Édition Mutualiste*, p. 231.

Ferreira, M. J., & Campos P. (s/d). *Dossiês Didáticos: XI-Inquérito Estatístico uma introdução à elaboração de questionários, amostragem, organização e apresentação dos resultados*. Consultado em <http://alea-estp.ine.pt>.

Houaiss, A. Et Al. (2002). *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Círculo de Leitores, p. 3659

<https://www.dn.pt/portugal/interior/portugal-no-top-5-da-economia-social-na-europa-9041280.html>, consultado em 08/02/2018

<https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/economia-social/detalhe/economia-social-e-economia-de-mercado>, consultado em 08/02/2018

<https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/economia-social/detalhe/valorizar-a-economia-social>, consultado em 26/03/2018

<https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/economia-social/detalhe/desafios-numa-economia-social-em-progresso>, consultado em 28/03/2018

<https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/economia-social/detalhe/o-estado-ajuda-ou-e-ajudado> ,consultado em 28/03/2018

<https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/economia-social/detalhe/economia-social-cooperacao-reciprocidade-e-solidariedade>, consultado em 24/05/2018

<https://fenix.tecnico.ulisboa.pt/downloadFile/3779580654133/Guia%20Pratico.pdf>, consultado em 09/2017

http://www.minerva.uevora.pt/bib-es-campo-maior/docs/diversos/Como_se_faz_Inquerito.pdf, consultado em 12/2017

<https://www.publico.pt/2018/04/02/economia/opiniao/ferramentas-de-transparencia-na-economia-social-1808743> , consultado em 03/04/2018

<https://prezi.com/jolufcrcorfs/centro-social-de-ermesinde/>, consultado em 09/10/2017

Lei n.º 30/2013, de 8 de maio

Moura, Tânia Maria de Melo (2009). *Metodologia do Ensino Superior: saberes e fazeres da/para a prática docente*. 2. Ed. Rev. e Atual – Maceió: EDUFAL, 22

Namorado, R. (2006). Os quadros jurídicos da Economia Social - uma introdução ao caso português. *Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais*, pp. 1-27.

Nicolau, I., & Simaens, A. (2008). *O impacto da Responsabilidade Social das Empresas na Economia Social. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, pp. 27-76.

Pacheco, J. (2012). *Dicionário de valores / José Pacheco. — 1. ed. — São Paulo: Edições SM.*

Portaria nº 137/2015, 19 de maio

Quintão, C. (2004). Terceiro Setor - elementos para referenciação teórica e conceptual. *V Congresso Português de Sociologia - 15 a 15 de maio de 2004, Universidade do Minho - Braga. Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação; Atelier: Mercados, Emprego e Trabalho.*

Anexos

Universidade do Minho | Escola de Economia e Gestão
Centro Social de Ermesinde | Ermesinde Cidade Aberta

Questionário

O principal objetivo deste Estudo é refletir sobre os Valores e as Competências da Economia Social. Enquadra-se no âmbito do Mestrado em Economia Social, da Escola de Economia e Gestão, da Universidade do Minho.

O questionário é anónimo e todos os dados recolhidos são totalmente confidenciais. Por favor, responda com sinceridade às seguintes questões, uma vez que não há respostas corretas ou incorretas, e a sua opinião é muito importante. Desde já, agradeço a colaboração!

Sempre que necessário, responda às questões com um X.

-
1. **Idade**
Menos de 30 anos ___ De 31 a 40 anos ___ De 41 a 50 anos ___ Mais de 50 anos ___
 2. **Género**
Feminino ___ Masculino ___
 3. **Habilitação Académica**
Até ao 9º ano ___ Entre o 10º e o 12º ano ___ Licenciatura/Bacharelato ___ Outra ___
 4. **Em que Valência do Centro Social de Ermesinde trabalha?**
 - 4.1. Creche ___
 - 4.2. Jardim de Infância ___
 - 4.3. Atividades de Tempos Livres (A.T.L.) ___
 - 4.4. Centro de Formação Profissional e Emprego ___
 - 4.5. Gabinete de Inserção Profissional (G.I.P.) ___
 - 4.6. Cantina Social ___
 - 4.7. E.R.P.I. – Lar São Lourenço ___
 - 4.8. Serviço de Apoio Domiciliário (S.A.D.) ___
 - 4.9. Serviços Administrativos ___
 - 4.10. Jornal “A Voz de Ermesinde” ___
 5. **Há quantos anos trabalha na Instituição?**
Entre 1 a 5 anos ___ Entre 6 a 10 anos ___ Entre 11 a 20 anos ___
Entre 21 a 30 anos ___ Mais de 30 anos ___
 6. **Conhece os Valores da Instituição onde trabalha?**
Sim ___ Não ___
 7. **Para si, da lista de valores que se apresenta, quais os mais importantes?**
Numere de 1 a 24, sendo o 1 o mais importante e o 24 o menos importante.

<ol style="list-style-type: none"> 7.1. Fidelidade ___ 7.2. Proximidade ___ 7.3. Tolerância ___ 7.4. Felicidade ___ 7.5. Compromisso ___ 7.6. Generosidade ___ 7.7. Qualidade ___ 7.8. Amor ___ 7.9. Profissionalismo ___ 7.10. Respeito ___ 7.11. Bem ___ 7.12. Paz ___ 	<ol style="list-style-type: none"> 7.13. Igualdade ___ 7.14. Responsabilidade ___ 7.15. Solidariedade ___ 7.16. Lealdade ___ 7.17. Honestidade ___ 7.18. Trabalho em Rede ___ 7.19. Simplicidade ___ 7.20. Ética ___ 7.21. Cooperação ___ 7.22. Transparência ___ 7.23. Iniciativa ___ 7.24. Humanismo ___
--	--

8. Do seu ponto de vista, acha que dos valores da lista anterior há alguns que também podem ser valores da Instituição onde trabalha? Indique quais as alíneas.

9. Indique quais os valores mais importantes que se vivem dentro do *Centro Social de Ermesinde*.

10. Indique os 10 valores que considera muito importantes, mas que não são visíveis no quotidiano da Instituição.

Muito obrigada pela colaboração!
Maria Margarida Pires

Universidade do Minho | Escola de Economia e Gestão
Centro Social de Ermesinde | Ermesinde Cidade Aberta

Questionário

O principal objetivo deste Estudo é refletir sobre os Valores e as Competências da Economia Social. Enquadra-se no âmbito do Mestrado em Economia Social, da Escola de Economia e Gestão, da Universidade do Minho.

O questionário é anónimo e todos os dados recolhidos são totalmente confidenciais. Por favor, responda com sinceridade às seguintes questões, uma vez que não há respostas corretas ou incorretas, e a sua opinião é muito importante. Desde já, agradeço a colaboração!

Sempre que necessário, responda às questões com um X.

1. Idade

Menos de 30 anos ___ De 31 a 40 anos ___ De 41 a 50 anos ___ Mais de 50 anos ___

2. Género

Feminino ___ Masculino ___

3. Habilitação Académica

Até ao 9º ano ___ Entre o 10º e o 12º ano ___ Licenciatura/Bacharelato ___ Outra ___

4. Em que Valência da Associação *Ermesinde Cidade Aberta* trabalha?

4.1. Centro Comunitário das Saibreiras ___

4.2. Rendimento Social de Inserção (R.S.I.) ___

4.3. Gabinete de Inserção Profissional (G.I.P.) ___

4.4. Centro de Ocupação Juvenil (C.O.J.) ___

4.5. Rede Local de Inserção Social (R.L.I.S.) ___

5. Há quantos anos trabalha na Instituição?

Entre 1 a 5 anos ___ Entre 6 a 10 anos ___ Entre 11 a 20 anos ___

Entre 21 a 30 anos ___ Mais de 30 anos ___

6. Conhece os Valores da Instituição onde trabalha?

Sim ___ Não ___

7. Para si, da lista de valores que se apresenta, quais os mais importantes?

Numere de 1 a 24, sendo o 1 o mais importante e o 24 o menos importante.

7.1. Fidelidade ___

7.2. Proximidade ___

7.3. Tolerância ___

7.4. Felicidade ___

7.5. Compromisso ___

7.6. Generosidade ___

7.7. Qualidade ___

7.8. Amor ___

7.9. Profissionalismo ___

7.10. Respeito ___

7.11. Bem ___

7.12. Paz ___

7.13. Igualdade ___

7.14. Responsabilidade ___

7.15. Solidariedade ___

7.16. Lealdade ___

7.17. Honestidade ___

7.18. Trabalho em Rede ___

7.19. Simplicidade ___

7.20. Ética ___

7.21. Cooperação ___

7.22. Transparência ___

7.23. Iniciativa ___

7.24. Humanismo ___

8. Do seu ponto de vista, acha que dos valores da lista anterior há alguns que também podem ser valores da Instituição onde trabalha? Indique quais as alíneas.

9. Indique quais os valores mais importantes que se vivem dentro da Associação *Ermesinde Cidade Aberta*.

10. Indique os 10 valores que considera muito importantes, mas que não são visíveis no quotidiano da Instituição.

Muito obrigada pela colaboração!
Maria Margarida Pires

