



Documento 3.1

Relatórios de 8 países sobre prestadores de educação de adultos no local de trabalho



Elaborado por	Ateliere Fără Frontiere, Roménia	Data	30.11.2021	Versão nº 1
Revisto por	Martina Paterniti, ENSIE	Data	10.12.2021	Versão nº 2
Revisto por	Ateliere Fără Frontiere, Roménia	Data	23.12.2021	Versão nº 3
VERSÃO FINAL				
Aprovado por	<i>Martina Paterniti, ENSIE</i>	Data	05.01.2022	

Índice

Introdução.....	6
a. Objetivo	6
b. Área investigada	6
c. Definição	7
I. Contexto, visão geral e tipos de <i>WISE</i>	9
a. Hungria.....	9
b. Irlanda	11
c. Macedónia do Norte.....	12
d. Portugal.....	13
e. Roménia.....	14
f. Sérvia	15
g. Eslováquia.....	15
h. Outros países.....	16
Principais conclusões.....	22
II. Quadro jurídico da educação de adultos	24
a. Hungria.....	24
b. Irlanda	25
c. Macedónia do Norte.....	26
d. Portugal.....	26
e. Roménia.....	27
f. Sérvia	29
g. Eslováquia.....	30
h. Outros países.....	31
Principais conclusões.....	38
III. Consistência com a UE e a política internacional	39
a. Irlanda	43
b. Roménia.....	43

c.	Sérvia	44
IV.	Reconhecimento público do setor das WISE	46
a.	Hungria.....	46
b.	Irlanda	47
c.	Macedónia do Norte	47
d.	Portugal.....	48
e.	Roménia.....	48
f.	Sérvia	49
g.	Eslováquia.....	50
h.	Outros países.....	51
	Principais conclusões	60
V.	Redes e apoio mútuo das WISE	61
a.	Hungria.....	61
b.	Irlanda	62
c.	Macedónia do Norte	63
d.	Portugal.....	64
e.	Roménia.....	64
f.	Sérvia	65
g.	Eslováquia.....	66
h.	Europeus.....	67
VI.	Financiamento	68
a.	Foco nos países do projeto	83
b.	Outros países.....	86
VII.	Desafios e recomendações	89
a.	Hungria.....	89
b.	Irlanda	90
c.	Macedónia do Norte	91
d.	Portugal.....	92
e.	Roménia.....	93
f.	Sérvia	94

g. Eslováquia.....	96
h. Outros países.....	97
Conclusões.....	99
Bibliografia.....	101

Introdução

a. Objetivo

Este relatório visa responder às necessidades dos iniciadores de redes de prestadores de educação de adultos no local de trabalho, para uma melhor compreensão do seu contexto e das principais partes interessadas com potencial para a sua expansão. Através deste relatório, os parceiros do projeto *Net-Works* - assim como outras organizações potencialmente interessadas em criar ou reforçar redes prestadoras de serviços de educação de adultos no local de trabalho - poderão identificar os agentes do setor, potenciais beneficiários, legislação relevante e instrumentos financeiros em vigor nos países em análise. Em suma, este resultado corresponde ao objetivo específico de reforço da capacidade das redes (*OMT1 Networks capacity building*) do projeto *Net-Works*, cofinanciado pelo programa Erasmus+. Este objetivo aborda, em particular, a insuficiente interligação e ligação em rede entre os diversos temas envolvidos na inclusão social e na educação de adultos no local de trabalho, procurando desenvolver sinergias e estabelecer um diálogo que proporcione um intercâmbio de competências e experiências no âmbito da economia social e fora dela, colaborando com os decisores públicos e realizando ações positivas de *lobby*.

b. Área investigada

Este relatório analisa os dados recolhidos por todos os Parceiros do projeto, refletindo o **contexto dos prestadores de educação de adultos no local de trabalho de 7 países, que constituem os países de implementação do projeto, nomeadamente Hungria, Irlanda, Macedónia do Norte, Portugal, Roménia, Sérvia e Eslováquia**. Para além destes, o consórcio decidiu acrescentar outros países europeus para efeitos comparativos, graças à extensão do âmbito geográfico de um dos parceiros. Assim, o relatório apresenta uma análise global de 19 países europeus. Os dados foram recolhidos através da Ficha de Relatório de País preenchida por cada parceiro do projeto, após uma investigação e análise aprofundada, como se segue.

- GP – *Galileo Progetti*, **Hungria**;
- ISEN – *Irish Social Enterprise Network*, **Irlanda**;
- CDI – *Community Development Institute*, **Macedónia do Norte**;
- A3S – **Portugal**;
- AFF – *Ateliere Fara Frontiere*, **Roménia**;
- IDC – *Initiative for Development and Cooperation*, **Sérvia**;

- ASSE – *Association of Social Economy Entities*, **Eslováquia**;
- ENSIE – Áustria, Bélgica, Bulgária, Croácia, França, Grécia, Itália, Letónia, Países Baixos, Polónia, Eslovénia, Espanha.

Assim, todos os capítulos do presente relatório incidirão primeiro sobre a investigação realizada nos países de implementação do projeto *Net-Works*, seguida da apresentação sucinta da situação e de informações relevantes sobre os países europeus complementares acima mencionados, analisados para efeitos comparativos

c. Definição

Neste relatório e no projeto *Net-Works*, **os parceiros do projeto considerarão os prestadores de educação de adultos no local de trabalho como *WISE (Work Integration Social Enterprises)***, dado que os parceiros são, de facto, redes *WISE*. As *WISE* são definidas por três princípios identificadores

1. **São empresas cujo principal objetivo é a integração social e profissional de pessoas desfavorecidas;**
2. **São empresas que estão no centro do sistema económico;**
3. **Desenvolvem uma forte dimensão pedagógica.**

Assim, as pessoas desfavorecidas são definidas como pessoas pertencentes a grupos vulneráveis. **A Organização Internacional do Trabalho define populações vulneráveis em relação ao acesso e à necessidade de proteção social e prestação de serviços sociais, de modo a poder desenvolver-se e ter iguais oportunidades de bem-estar e felicidade.**

As vulnerabilidades mais comuns são facilmente identificadas em diferentes formas de sociedades em todo o mundo. Caracterizam-se geralmente por deficiências físicas ou mentais e pela estigmatização social que daí advém. Estas características refletem frequentemente tanto a causa como o efeito da sua falta de oportunidades socioeconómicas que acabam por conduzir a um círculo vicioso do qual os grupos vulneráveis não podem escapar sem apoio. Alguns destes grupos vulneráveis incluem: indivíduos desempregados de longa duração, abandono escolar precoce, idosos, pessoas em risco de pobreza, jovens que abandonam o sistema de proteção social, minorias étnicas e raciais, refugiados condenados e ex-reclusos, vítimas de abuso doméstico ou tráfico de seres humanos, pessoas sem-abrigo, mães solteiras, pessoas com dependência de substâncias.

As *WISE* escolhem trabalhar com pessoas destas categorias que ainda são ignoradas ou não recebem apoio suficiente para superar as condições sociais que as tornaram um grupo vulnerável à partida.

As *WISE* são representadas por diferentes agentes económicos que lutam por formas de emprego mais inclusivas e integradas, tais como Oficinas Protegidas, Cooperativas Sociais, organizações que oferecem aconselhamento e formação para tornar este tipo de empresas sociais mais visível. As *WISE* desempenham um papel fundamental ao promover e utilizar a metodologia de aprendizagem baseada no trabalho, dirigindo-se principalmente a pessoas em situação de desvantagem e exclusão social, de modo a melhorar a sua empregabilidade, fornecendo as competências necessárias. É por esta razão que o termo "*WISE*" é utilizado quando se fala de prestadores de educação de adultos no local de trabalho.

Critérios-chave	Definição	Exemplos (i.e. forma jurídica)
Tipologia 1 <i>WISE</i> Institucionalizadas	Definidos por formações jurídicas ad hoc, estatutos e regimes de acreditação concebido especificamente para as <i>WISE</i> (com ênfase específico na integração do trabalho).	Emprego protegido, empresas de inserção, prestadores de formação profissional, empresas convencionais, etc.
Tipologia 2 Organização com estatuto de utilidade pública	O estatuto de utilidade pública permite às organizações usufruírem de benefícios fiscais e outros incentivos.	Associações, fundações e empresas sem fins lucrativos, associações reconhecidas como de utilidade pública, ONG, etc.
Tipologia 3 <i>WISE de facto</i>	Aqueles que não foram formalmente reconhecidos mas que produzem serviços importantes de interesse geral.	Associações, cooperativas, empresas convencionais, instituições privadas de solidariedade social, etc.

I. Contexto, visão geral e tipos de *WISE*

O fracasso da maioria das políticas laborais - incluindo medidas políticas combinadas através do emprego apoiado - abriu caminho a novas iniciativas, incluindo a emergência de organizações autónomas explicitamente criadas para a formação e o emprego direto de trabalhadores desfavorecidos, seja de forma estável ou temporária: *Work Integration Social Enterprises* [Empresas Sociais de Integração pelo Trabalho] (*WISE*).

As *WISE* são definidas no capítulo anterior, e integram trabalhadores desfavorecidos no trabalho e na sociedade através da atividade produtiva e pagam aos trabalhadores desfavorecidos um salário equivalente ou pelo menos comparável ao de outros trabalhadores. Depois, as *WISE* dedicam-se a uma pluralidade de atividades geradoras de rendimento.

Para capacitar e fazer o balanço das competências dos trabalhadores desfavorecidos, as *WISE* desenvolveram uma série de estratégias alternativas. Em primeiro lugar, criam **profissões de transição** que proporcionam experiência de trabalho e formação no local de trabalho, com vista a apoiar a integração do grupo alvo no mercado de trabalho aberto. Neste caso, são possíveis períodos de formação antes do recrutamento pela mesma *WISE* ou por outros empregadores - pagos apenas parcialmente pela *WISE* ou por entidades públicas. Neste sentido, as *WISE* podem ser consideradas prestadores de educação de adultos no local de trabalho. Em segundo lugar, criam **empregos permanentes** que são alternativas sustentáveis para os trabalhadores desfavorecidos no mercado de trabalho aberto.

A Europa dispõe de uma grande variedade de tipologias *WISE* com diferentes estatutos legais, dependendo dos regulamentos nacionais. A secção seguinte oferece uma panorâmica sobre os principais fornecedores de serviços de educação de adultos no local de trabalho na aprendizagem formal e não formal, as colaborações entre os mesmos dentro do país analisado, as diversas tipologias de *WISE* existentes e as suas principais áreas de formação dirigidas a grupos desfavorecidos.

a. Hungria

O conceito das *WISE* é bastante recente na Hungria e está ligado à influência de organizações internacionais e não-governamentais. Aqui, os vários intervenientes que trabalham no terreno não são empregados na definição unânime de "empresas sociais". Há uma falta de termo e definição comuns, pelo que os investigadores poderão basear-se apenas neste próprio entendimento e em dados do Serviço Central de Estatística da Hungria.

Contudo, a Hungria também apresenta bons exemplos de empresas sociais bem-sucedidas, as chamadas **empresas de reabilitação** que prestam formação complexa de reabilitação durante as atividades laborais para portadores de deficiência.

A nível governamental, a instituição mais importante é a “*Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal*”, O Serviço Nacional de Educação e Formação Profissional e Aprendizagem de Adultos (NOVETAL). Esta instituição é controlada pelo Ministério da Inovação e Tecnologia e é responsável por diferentes funções relacionadas com o ensino e formação profissional (EFP) e a aprendizagem de adultos a nível nacional. O NOVETAL opera 41 centros de ensino e formação profissional e cerca de 370 escolas na Hungria. O NOVETAL desenvolve e analisa todas as atividades relacionadas com a educação de adultos no âmbito do sistema de ensino formal. Esta instituição opera também a nível europeu, cumprindo algumas iniciativas europeias: EQAVET, *Euroguidance* e EPAL.

O NOVETAL opera um serviço de gestão, informação e consultoria de orientação profissional para cidadãos adultos na Hungria.

No entanto, antes do aparecimento na Hungria destas organizações de desenvolvimento e apoio a públicos "desfavorecidos", já existiam certas tradições nacionais, que forneciam as suas raízes às empresas sociais. Estas incluem organizações da sociedade civil (OSC), as organizações sem fins lucrativos e filantrópicas, a tradição associativa nacional, cooperativas em particular cooperativas sociais, mas também empresas socialmente responsáveis, bem como iniciativas religiosas.

- As fundações trabalham principalmente na área da educação, assistência social e cultura, enquanto as associações estão mais envolvidas na área do entretenimento, desporto e cultura.
- As empresas sem fins lucrativos operam nos domínios da cultura, educação, proteção social e desenvolvimento comunitário e económico.
- As empresas sociais sem fins lucrativos estão envolvidas na assistência social, educação e cuidados de saúde.
- No caso das cooperativas sociais, os setores de atividade mais frequentes incluem a produção, agricultura, silvicultura e pesca, comércio, reparação de veículos, departamento administrativo.

O setor público apoia financeiramente o desenvolvimento de iniciativas de economia social e de empresas sociais através de programas, através do orçamento nacional ou de subsídios europeus. Recentemente, os próprios governos locais têm participado na criação de empresas sociais.

b. Irlanda

Há pouca informação disponível sobre o número total de *WISE* na Irlanda atualmente. As *WISE* oferecem uma gama de bens e serviços e, no processo, criam oportunidades de formação e emprego para desempregados de longa duração e outros grupos marginalizados. As *WISE* geram um rendimento comercial através da venda de bens e serviços e combinam este rendimento com um financiamento estatutário significativo e, em menor medida, donativos privados e públicos, para sustentar as suas atividades. É possível identificar três tipos principais de *WISE* Irlandesas, que partilham uma série de características comuns:

1. **Emprego protegido ou Oficinas de trabalho** – proporcionam formação e oportunidades de emprego a portadores de deficiência física e/ou dificuldade de aprendizagem e são dirigidas por organizações voluntárias sem fins lucrativos. Em 1997, havia cerca de 7.900 pessoas com deficiência a trabalhar em cerca de 215 oficinas protegidas.

Exemplo: Oficinas protegidas – [Sobre as empresas Rehab - Rehab Oficina Comunitária do Condado de Wexford \(cwcwe.ie\)](#)

2. ***WISE* de Desenvolvimento Local** são organizações comunitárias de bases locais que evoluíram para enfrentar problemas locais de exclusão social e que incorporam essencialmente dois conjuntos de objetivos: a prestação de serviços de base comunitária e a criação de oportunidades de formação e reintegração no mercado de trabalho para os desempregados de longa duração e outros grupos desfavorecidos.

Exemplo: Sistema CE [Sunflower Recycling](#), [Projeto Bridge | Conselho de Educação e Formação da Cidade de Dublin \(etb.ie\)](#) [Formação \(paceorganisation.ie\)](#) [Churchfield Community Trust](#)

3. ***WISE* de Economia Social** - tem uma relação direta com o Programa Nacional de Economia Social e objetivos semelhantes aos das *WISE* ligadas ao desenvolvimento local, exceto o facto de participarem num programa nacional com requisitos de elegibilidade específicos. Os trabalhadores representam uma prioridade neste tipo de *WISE* - são contratados temporariamente de um a três anos e recebem um salário, de acordo com os padrões nacionais de salário mínimo para um programa de trabalho completo de 39 horas semanais.

Exemplo: CSP [WALK - The Green Kitchen 2019 e os planos de expansão do Rediscovery Centre | Rediscovery Centre](#)

Algumas *WISE* colaboram umas com as outras, e por vezes com outros prestadores públicos de educação de adultos, a fim de maximizar o seu impacto social. Alguns exemplos incluem:

- B2B - A *Sunflower Recycling* compra vasos para o projeto *Green Ribbon* a outra empresa social, e.g. [PACE](#)
- Relações formais entre órgãos governamentais, ETB e *WISE*, e.g. [Conselho de Educação e Formação da Cidade de Dublin \(etb.ie\)](#)
- Uma organização patrocinadora do sistema CE pode fazer parceria com outra organização mais pequena para a colocação de participantes CE, e.g. [Churchfield Community Trust](#)

c. Macedónia do Norte

Verifica-se uma falta de visão sistemática nas empresas sociais na Macedónia do Norte. Aqui, os termos do empreendedorismo social e da empresa social tinham surgido nos últimos anos. As empresas sociais subsidiam a criação de empregos informais (como uma fase transitória entre formação e emprego) e aumentam o nível de produtividade do trabalhador desfavorecido e oferecem empregos de alta qualidade aos membros mais vulneráveis da sociedade. Ainda assim, a compreensão das empresas sociais está menos presente na educação de adultos como sendo considerada um tipo de educação não formal.

Em vez disso, as instituições de educação de adultos têm uma longa tradição na Macedónia, desde os anos 20, quando foi criada a primeira Universidade Popular. Desde 2011, de acordo com a Lei sobre Universidades Cívicas Abertas de Aprendizagem ao Longo da Vida, são definidas como "institutos que prestam serviços públicos na área da educação formal de jovens e adultos" (ensino elementar para adultos, ensino secundário para adultos, formação profissional, ensino profissional, ensino técnico, ensino pós-secundário de adultos, requalificação e formação contínua, incluindo o ensino não formal para jovens e adultos) destinados a tornar estas pessoas capazes de trabalhar, para várias atividades sociais ou desenvolvimento pessoal, de acordo com a Lei sobre a Educação de Adultos. Embora tenham o estatuto de institutos públicos, perderam o financiamento do Estado em 2001, pelo que são obrigados a autofinanciar-se. A Lei sobre Universidades Cívicas Abertas de Aprendizagem ao Longo da Vida proporcionou modalidades para a sua transformação, mas apenas algumas delas passaram por este processo.

Além das Universidades Cívicas Abertas na Macedónia do Norte, nos últimos anos, cumprindo a Lei da Educação de Adultos, os prestadores de serviços de educação e formação não formal são escolas, instituições de ensino superior, bem como instituições

especializadas em educação de adultos, empresas, sindicatos, empresas sociais, organizações não-governamentais (ONG) registadas na área da educação de adultos.

Com base na experiência do país, estes prestadores de educação de adultos desempenham um papel importante na comunidade local e beneficiam do apoio do Estado que garante o financiamento estatal do seu funcionamento e do fornecimento de programas. A intenção é abrir o acesso à educação a todos, com a inclusão dos grupos marginalizados, o reforço das capacidades da população adulta para um aumento da sua empregabilidade de acordo com as necessidades do mercado de trabalho, etc.

É importante sublinhar que estas instituições:

- Oferecem, para além da educação profissional de adultos, uma variedade de programas de educação de adultos, tais como educação cívica, programas de desenvolvimento pessoal, etc.;
- Oferecem programas no domínio da educação cultural, línguas estrangeiras, educação cívica, educação sanitária e EFP;
- São política e ideologicamente independentes.

d. Portugal

As *WISE* são um dos fornecedores de educação de adultos mais importantes em Portugal, onde as políticas sociais e de emprego são apenas a nível nacional. Devido à falta de reconhecimento das *WISE*, não existem dados oficiais e, portanto, a análise atual é mais empírica. No que diz respeito às práticas das *WISE*, apesar da falta de reconhecimento legal das mesmas, as organizações da economia social atuam no domínio da integração laboral dos seus beneficiários. A maioria delas desenvolve atividades nos serviços sociais e uma delas é o emprego. Assim, é possível categorizar as *WISE de facto* em dois tipos de trabalho:

1. ***WISE de facto* – Serviços de aconselhamento.** Esta tipologia das *WISE de facto* integra Organizações de Economia Social (OES) que apoiam as pessoas no mercado regular de trabalho, fornecendo: a) serviços de aconselhamento em matéria de emprego e fazendo corresponder a oferta e a procura no mercado de trabalho; b) EFP com uma componente de formação no local de trabalho e estágio no mercado de trabalho; c) Workshops em local de trabalho, que simulam um contexto real de trabalho.

Estas *WISE de facto* atuam na orientação profissional, balanço de competências, indicação para aumentar as competências e qualificações e correspondência entre o perfil do candidato e as ofertas dos empregadores. A intervenção destas *WISE* pode combinar apoio individual, como num processo de aconselhamento ou

coaching, com sessões de capacitação em grupo. No que diz respeito às áreas focais de formação no âmbito das *WISE* e ao tipo de competências desenvolvidas para a integração de grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, as *WISE* implementam práticas profissionais particularmente favoráveis ao desenvolvimento de cinco competências, das oito essenciais definidas pela União Europeia, que são: comunicação na língua materna; competências matemáticas e científicas; competências sociais e cívicas; competência digital (tecnologias de informação e comunicação); aprender a aprender (a capacidade de gerir eficazmente a autoaprendizagem, tanto individualmente como em grupo). Além disso, todas as *WISE de facto* visam desenvolver algumas competências sócio emocionais que os profissionais identificam como faltando aos beneficiários, recorrendo, na maioria dos casos, a um plano individualizado adequado a cada pessoa.

2. ***WISE de facto* – Produção de bens e serviços.** A produção varia de acordo com o tipo de ligação entre as pessoas que produzem e SEO: a) bens e serviços produzidos por estagiários na componente de formação no local de trabalho - bens utilizados pela própria SEO, dados a estagiários ou vendidos no mercado; b) bens e serviços produzidos por trabalhadores da SEO, em empresas sociais; c) a SEO cria uma empresa regular, empregando pessoas vulneráveis e todos os benefícios pertencem à SEO.

e. Roménia

As novas empresas socioeconómicas surgiram na Roménia após 1989, maioritariamente sob a forma de associações e ONG que tentavam compensar a falta de serviços públicos que os governos recém-formados ainda estavam a tentar resolver. Muitas *WISE* continuam o seu trabalho como ONG para colmatar a falta de serviços sociais públicos e para defender uma política nacional mais abrangente relativamente à integração e aceitação de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho.

Desde que foram oficialmente reconhecidas como atores económicos autónomos em 2015, 45 organizações *WISE* foram certificadas como empresas de integração de trabalho e podem ser declaradas como *WISE* institucionalizadas (Tipologia 1).

Contudo, devido à legislação geral restritiva em vigor, muitas entidades *WISE de facto* não se candidataram ao estatuto oficial, embora produzam serviços sociais através da integração laboral.

A legislação romena em vigor compreende a vulnerabilidade e facilita a integração laboral através de isenções económicas, principalmente para as pessoas com deficiência. É por isso que esta categoria representa os maiores grupos vulneráveis com os quais e para

os quais as instituições *WISE* trabalham. A maioria delas são também Unidades Protegidas Autorizadas (UAT).

f. Sérvia

O quadro jurídico e estratégico que rege o campo do empreendedorismo social na República da Sérvia não é adequado ou suficientemente estimulante para o desenvolvimento do empreendedorismo social, embora a importância do conceito e os seus efeitos positivos tenham sido reconhecidos no setor civil e entre os peritos públicos, especialmente no que diz respeito às *WISE*. Existem certas formas legais que o sistema jurídico da Sérvia reconhece tradicionalmente e que desempenham um papel importante no desenvolvimento de iniciativas de empreendedorismo social. Estas são empresas de reabilitação profissional e de integração laboral de pessoas com deficiência e cooperativas.

Os prestadores de educação de adultos na Sérvia sob a forma de empresas sociais correspondem plena ou aproximadamente ao conceito *WISE*, o que significa que o seu principal objetivo incide na integração laboral das pessoas desfavorecidas, que desempenham um papel importante no sistema económico e desenvolvem uma forte dimensão pedagógica baseada na aquisição de competências profissionais. Trata-se de associações de cidadãos, cooperativas, empresas de integração laboral e reabilitação profissional de pessoas com deficiência, empresas *spin-off* (mais frequentemente sob a forma de uma empresa com responsabilidade limitada e uma sociedade anónima), fundações, incubadoras de empresas e agências de desenvolvimento. Assim, estas formas organizacionais, mais ou menos orientadas pelo modelo de emprego, abrem oportunidades de emprego e formação profissional para pessoas com dificuldades de emprego, tais como pessoas com deficiência, mulheres, ciganos, jovens, migrantes, sem-abrigo, ex-delinquentes, etc.

g. Eslováquia

Na atualidade, os organizadores e prestadores de educação ao longo da vida no local de trabalho são sobretudo associações cívicas (organizações com estatuto de utilidade pública), escolas e alguns outros prestadores especializados no tema ou que o abordam no âmbito dos seus projetos (*WISE* Institucionalizadas) - apenas uma fração de *WISE* dispõe dos meios e capacidades para o fazer e, em caso afirmativo, trabalha em cooperação com uma organização parceira, como uma ONG, e carece da estrutura a longo prazo - o que só é feito no âmbito e período do projeto. (por exemplo WASCO - trabalhos de cooperação em programas EDU com parceiros dentro do Centro de

Oportunidades de Valaska). As *WISE* centram-se geralmente nas regras básicas de trabalho de certos estágios e desenvolvimento de competências necessárias para o posto de trabalho em questão.

h. Outros países

Áustria

Na Áustria não existe um estatuto legal específico para as *WISE*, podemos formular a Tipologia com base no estatuto legal das empresas que são reconhecidas como empresas de "utilidade pública". Neste caso, as *WISE* são classificadas em associações, GmbHs e cooperativas, sendo as três abrangidas pela categoria *WISE de facto*. Ou podemos formular a Tipologia com base no apoio financeiro às *WISE*: na Áustria, as *WISE* são financiadas principalmente através de AMS/SMS com base em "projetos" (casos) que podem ser fornecidos à SÖB (*Sozialökonomische Betriebe*), aplicando-se a 5.752 empresas, GBP (*Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte*), aplicando-se a 1.542 empresas, ou BBE (*Beratungs- und Betreuungseinrichtungen*), aplicando-se a 58.251 empresas. Estas estruturas de financiamento possuem um estatuto jurídico. Os regulamentos SÖB, GBP e BBE dizem respeito apenas à inclusão profissional, ou seja, não à formação profissional. Os regulamentos SÖB, GBP e BBE proporcionam às *WISE* um acesso *de facto* privilegiado ao mercado relativamente à necessidade destes serviços por parte da AMS.

Bélgica

Globalmente, desde o início da década de 1980, a regulamentação e o apoio às *WISE* tem sido gradualmente transferido do nível federal (Bélgica) para o nível regional (Flandres, Valónia, Bruxelas). Desde 2014, todas as políticas sobre empresas sociais e economia social são tomadas de forma autónoma por cada região.

Na Bélgica, as tipologias formalmente reconhecidas como *WISE* (Tipologia 1) são as *Collectief maatwerk* (MW) ("trabalho coletivo personalizado"), consistindo em *maatwerkbedrijven* (MWB) e *maatwerkafdelingen* (MWA), relativamente a 156 *WISE*, e *Lokale diensteneconomie* (LDE) ("serviços de proximidade") aplicando-se a 178 *WISE* na Flandres. Na Valónia, a *Entreprise d'Insertion* (EI) ("empresa de integração") que se aplica a 98 *WISE*, *Entreprises de travail adaptées* (ETA) ("empresas de organização de trabalho personalizado para pessoas com deficiência") que se aplica a 55 *WISE* e *Initiatives de Développement de l'Emploi dans le secteur des Services de proximité à finalité Sociale* (IDESS) ("Iniciativas de desenvolvimento do emprego no setor dos

serviços sociais de proximidade") que se aplica a 62 *WISE*, são tipos de *WISE* formalmente reconhecidos.

Bulgária

O processo de reconhecimento legal das *WISE* é descrito na recentemente adotada Lei das Empresas de Economia Social e Solidária (2019). A lei determina dois tipos de empresas sociais (classe A e classe A+). 29 *WISE* na Bulgária enquadram-se na categoria de empresas sociais classe A e 2 *WISE* na categoria de empresas sociais classe A+. Em ambas as categorias, as *WISE* são formalmente reconhecidas se estiverem registadas no Registo de Empresas Sociais. As Empresas e Cooperativas Especializadas de Pessoas com Deficiência abrangem 217 *WISE* búlgaras, que têm de estar registadas no Registo de Empresas e Cooperativas Especializadas de e para Pessoas com Deficiência para serem formalmente reconhecidas, enquanto que as *WISE* na categoria de Centros de Emprego Protegido - atualmente 2 - têm de estar registadas na Agência de Pessoas com Deficiência para serem legalmente reconhecidas.

Croácia

As *WISE* na Croácia não são reconhecidas na sua forma jurídica e, portanto, pertencem à categoria de *WISE de facto*. São divididas nas seguintes categorias: Associações *WISE* (aproximadamente 10 *WISE*), cooperativas *WISE* (sociais) (aproximadamente 25 *WISE*), cooperativas de trabalho social dos Veteranos (aproximadamente 10 *WISE*), sociedades de responsabilidade limitada *WISE* (aproximadamente 5 *WISE*) e *WISE* oficinas integrativas protegidas (7 *WISE*, em diferentes formas jurídicas). Na Croácia, não existe uma forma jurídica específica para as empresas sociais. No entanto, várias formas jurídicas podem ser utilizadas por empresas sociais; estas organizações registam-se mais frequentemente como cooperativas, ou sociedades de responsabilidade limitada (empresas subsidiárias de associações). As formas elegíveis incluem também fundações e instituições privadas de assistência social, mas estas são raras (fundações e oficinas protegidas) ou não são vistas como empresas sociais (instituições de assistência social).

França

Em França, entre as tipologias que reconhecem especificamente as *WISE* encontram-se as *Entreprise d'insertion* (1082 *WISE*), *Entreprise de travail temporaire d'insertion* (322 *WISE*), *Entreprise d'insertion par le travail indépendant* (13 *WISE*) e *Entreprise adaptée* (800 *WISE*). Ao grupo das *WISE de facto* formalmente não reconhecidas pertencem as

regies de quartier (RQ, "Empresas de bairro"), *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* (GEIQ, "Organizações patronais para a integração e formação profissional") e os centros de adaptação à vida ativa ("Centros de adaptação à vida ativa").

Grécia

Todos os tipos de *WISE* gregas são formalmente reconhecidas como *WISE* institucionalizadas, correspondendo à Tipologia 1. Nomeadamente, estas empresas são cooperativas sociais de responsabilidade limitada (KoiSPE; 29 *WISE*), empresas cooperativas sociais de integração de grupos especiais (*KoinSEpEntaxisEidikonOmadon*; 10 *WISE*), empresas cooperativas sociais de integração de grupos vulneráveis (*KoinSEpEntaxisEvalotonOmadon*; 33 *WISE*), cooperativas sociais de inclusão (KoiSEn; 0 *WISE*), cooperativas agrícolas de mulheres (141 *WISE*). Entre 2011 e 2021, o governo reconheceu legalmente novas tipologias de *WISE*, a fim de facilitar a integração de outros grupos desfavorecidos.

Itália

A Itália tem aproximadamente 5300 cooperativas sociais de integração laboral, bem como outras *WISE* (sem número disponível), formalmente reconhecidas pelo governo como *WISE* (consideradas Tipologia 1). Os empregados desfavorecidos nestas cooperativas sociais são principalmente pessoas deficientes, mas também toxicodependentes, doentes psiquiátricos e prisioneiros. As *WISE* italianas mais difundidas são reconhecidas através de uma lei adotada em 1991, mas que operam em Itália desde os anos 80.

Letónia

Existe apenas uma forma de operar como *WISE* de-jure, nomeadamente através do estatuto de empresa social como sociedade de responsabilidade limitada e estar registada como *WISE* com o objetivo principal de integrar um determinado grupo que forma pelo menos 50% dos trabalhadores (Tipologia 1). Quanto às *WISE de facto* (Tipologia 3), poderiam ser identificadas organizações que se enquadrem na definição e critérios principais apresentados, mas na sua maioria não se identificariam com a noção de *WISE*, nem existem dados fiáveis sobre as estatísticas das mesmas ou investigação adequada sobre este tópico. As *WISE de facto* funcionam muito provavelmente sob a forma de sociedades de responsabilidade limitada ou ONG. Em geral, as *WISE* na Letónia pertencem à categoria de sociedades de responsabilidade limitada com estatuto

de empresa social, formalmente reconhecidas na Letónia através do estatuto de empresa social. De todas as empresas com estatuto de empresa social, 33 destinam-se à integração laboral de grupos desfavorecidos. É muito provável que as *WISE de facto* trabalhem sob a forma de uma sociedade de responsabilidade limitada habitual ou ONG.

Países Baixos

Devido à inexistência de um estatuto ou estrutura jurídica específica para as *WISE* nos Países Baixos, as *WISE* operam sob outras formas jurídicas existentes: Associação (*Vereniging*), Fundação (*Stichting*), Cooperativa (*Coöperatie*), Sociedade privada de responsabilidade limitada (*Besloten Vennootschap*; BV) e Sociedade anónima (*Naamloze Vennootschap*; NV) (Comissão Europeia, 2019: 24). As *WISE* são formalmente reconhecidas como empresa sob a forma jurídica em que operam. As publicações disponíveis não fornecem estatísticas claras sobre o número de *WISE*.

Polónia

Na Polónia, existem três tipos diferentes de *WISE* formalmente reconhecidas (Tipologia 1). 1200 *WISE* surgem na forma jurídica de ONG, 1580 *WISE* na forma jurídica de cooperativas sociais e 136 na forma jurídica de cooperativas de trabalho. Contudo, não são reconhecidos os 1038 *WISE de facto* sob a forma de Instituições de segurança no trabalho (Tipologia 3).

Eslovénia

As *WISE* eslovenas podem tomar a forma jurídica de *Invalidska podjetja* (empresa para pessoas com deficiência), aplicada a 145 *WISE*, centro *Zaposlitveni* (centros de emprego), aplicada a 66 *WISE* ou empresas sociais, aplicada a 275 *WISE*, todas formalmente reconhecidas através da sua forma jurídica (Tipologia 1).

Espanha

No caso específico de Espanha, as *WISE* são distinguidas através de três formas jurídicas e organizacionais principais: empresas de integração de emprego, compreendendo 185 empresas, centros especiais de emprego (CEE), compreendendo 2.202 empresas, e cooperativas de iniciativa social, abrangendo 850 empresas.

As tipologias e formas particulares de organizações *WISE* nos 19 países estudados são apresentadas no quadro abaixo:

País	Tipologia 1 <i>WISE</i> Institucionalizadas	Tipologia 2 Organização com estatuto de utilidade pública	Tipologia 3 <i>WISE</i> de <i>facto</i>	Forma de organização
Áustria	-	-	√	Associações, GmbH, cooperativas
Bélgica	√	-	-	Empresas de inserção
Bulgária	√	-	-	Centros de emprego protegido, empresas especializadas e cooperativas para pessoas com deficiência
Croácia	-	-	√	Associações, cooperativas sociais, sociedades de responsabilidade limitada, empresas de oficinas protegidas
França	√	-	√	Empresas de inserção
Grécia	√	-	-	Cooperativas
Hungria	-	-	√	Empresas de reabilitação para pessoas com deficiência
Irlanda	√	-	-	Emprego/oficinas protegidas, <i>WISE</i> de desenvolvimento local, <i>WISE</i> de economia social
Itália	√	-	-	Cooperativas sociais de integração laboral
Letónia	√	-	√	Empresas de responsabilidade limitada (T1), ONG (T3)
Países Baixos	-	-	√	Associações, fundações, Cooperativas, empresas privadas de responsabilidade limitada, sociedade anónima

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Macedónia do Norte	-	√	√	Associações Espaços de trabalho protegidos Cooperativas
Polónia	√	-	√	NGO, Cooperativas sociais, Cooperativas de trabalho
Portugal	-	-	√	Organizações de economia social
Roménia	√	-	√	Empresas sociais, empresas de integração laboral (T1), ONG
Sérvia	√	-	√	Associações, Cooperativas, empresas de integração laboral e reabilitação profissional, empresas <i>spin-off</i> , fundações, incubadoras de empresas, agências de desenvolvimento
Eslováquia	√	√	-	Associações cívicas, ONG
Eslovénia	√	-	-	Centros de emprego, empresas para pessoas com deficiência
Espanha	√	-	-	Empresas de integração de emprego, centros especiais de emprego, cooperativas de iniciativa social

Principais conclusões

Em resumo, as diversas formações jurídicas das *WISE* a nível nacional e as diferenças entre os regulamentos específicos de cada país resultam numa grande heterogeneidade dos estatutos das *WISE* quando se trata da Europa como um todo. Enquanto alguns governos nacionais criaram e utilizam formas jurídicas específicas das *WISE* (por exemplo, Bélgica, Grécia, Irlanda, Itália, Roménia, Sérvia, Eslováquia, Eslovénia e Espanha), outros não reconhecem formalmente as *WISE* através de formas jurídicas específicas das *WISE*, mas através de outros meios, por exemplo, os Países Baixos, onde as *WISE* operam e são reconhecidas sob outras formas jurídicas existentes, mas não como empresas sociais ou *WISE* ou Hungria onde não existe sequer um entendimento comum sobre o conceito de empresa social, bem como reconhecimento formal da organização que apoia pessoas vulneráveis que não as portadoras de deficiência. A Macedónia do Norte, para exemplo, não reconhece formalmente as *WISE* que ainda têm formas jurídicas específicas para Associações, Espaços de trabalho protegido e Cooperativas. Outro exemplo é a Croácia onde as Associações *WISE* e as Cooperativas (sociais) são reconhecidas como potencial empreendimento social (Estratégia para o Desenvolvimento do Empreendedorismo Social). Em países como a França, Letónia e Polónia, onde geralmente existem formas jurídicas oficiais para as *WISE*, nem todas as empresas que integram pessoas desfavorecidas para trabalhar estão incluídas nesta categoria. A Bulgária, além disso, introduziu o conceito de oficinas de acolhimento formalmente reconhecidas para deficientes, que não são empresas sociais, apenas empregadores com pelo menos 30% de trabalhadores portadores de deficiência. Países como a Bulgária exigem que as *WISE* sejam inscritas em certos registos a fim de serem formalmente reconhecidas. Noutros países, mais uma vez, é razoável classificar de acordo com critérios diferentes dos da forma jurídica da empresa, que melhor se adaptam às particularidades nacionais. Por exemplo, no caso da Áustria, a classificação é efetuada de acordo com o estatuto jurídico do apoio financeiro baseado em projetos para as *WISE*.

Um exemplo interessante para a economia social na Europa é o caso de Portugal que implementou durante 1998 a 2015 uma lei *WISE* formal dirigida a grupos vulneráveis em matéria de emprego, de modo a reconhecer legalmente o estatuto de *WISE*. Mesmo assim, a lei foi abolida durante a última crise económica e, atualmente, não existe um quadro legal para reconhecer as *WISE* em Portugal.

Os prestadores de educação de adultos sob a forma de *WISE* nos diferentes países da Europa empregam e, portanto, treinam e educam todos os tipos de trabalhadores com desvantagens, ou, em alternativa, para *WISE* com um certo estatuto legal, visam apenas grupos específicos como pessoas com deficiência, (reabilitadas) (ex-toxicodependentes), pacientes psiquiátricos, prisioneiros (libertados), pessoas com problemas de saúde mental, vítimas de violência doméstica, sem abrigo, migrantes, refugiados e asilados, mulheres de zonas rurais, etc.

Sugere-se ter em conta os números de estimativa das empresas sociais, se relevantes, existentes nos países da UE (Quadro 14, p. 106-107 do Estudo [Empresas Sociais e os seus Ecossistemas na Europa](#)).

II. Quadro jurídico da educação de adultos

Nos países europeus, existem numerosas oportunidades de formação e educação de adultos para pessoas desfavorecidas que se baseiam em políticas laborais nacionais ou regionais. Em geral, o papel das políticas laborais é assegurar que todos os trabalhadores possam encontrar empregos adequados que lhes permitam fazer um uso adequado das suas capacidades e adquirir qualquer capacidade em falta que possa aumentar a sua competitividade. Para tal, existem várias políticas concebidas para sustentar os trabalhadores desfavorecidos, criando, melhorando e mantendo oportunidades de emprego para estes. Os regulamentos em vigor neste domínio nos países europeus visam diferentes grupos de pessoas desfavorecidas, permitindo-lhes beneficiar de medidas de apoio adaptadas à sua situação específica. As pessoas desempregadas estão especialmente no centro das atenções, podendo, por exemplo, ter acesso a medidas de educação e formação que visem a requalificação.

Existem, contudo, diferenças nas políticas regulamentares específicas de cada país em matéria de formação profissional nos seus vários contextos.

a. Hungria

O Decreto do Governo n.º 1603/2014 (XI.4.) estabelece a adoção da Estratégia Nacional de Inclusão Social II da Hungria, a Estratégia-Quadro da política de aprendizagem ao longo da vida, a Estratégia de Desenvolvimento da Educação Pública, e a Estratégia a Médio Prazo contra o abandono escolar sem qualificações. A estratégia tem três objetivos principais: 1) promover a aprendizagem ao longo da vida, melhorar o acesso à formação; 2) consolidar a aprendizagem ao longo da vida no sistema de educação e formação de adultos; 3) visibilidade e reconhecimento do valor e dos resultados da aprendizagem.

De acordo com o preâmbulo da Lei LXXVII de 2013 sobre Educação de Adultos, os objetivos da Lei são "tornar os habitantes húngaros capazes de enfrentar os desafios do desenvolvimento económico, cultural e tecnológico; entrar com sucesso no mundo do trabalho; ter sucesso na vida e ter uma melhor qualidade de vida a partir da aprendizagem de adultos, é necessário ter uma melhor organização na formação profissional, língua estrangeira e formação apoiada pelo Estado e melhorar a qualidade do conteúdo e reforçar a supervisão da implementação".

O termo "formação de adultos" refere-se à organização da aprendizagem de adultos fora do sistema escolar. Inclui formação profissional, bem como formação organizada destinada a formar e desenvolver competências. A partir de setembro de 2020, a preparação para uma qualificação profissional ou uma qualificação profissional parcial é

uma alta prioridade na agenda política húngara. O maior grupo de formações são as qualificações profissionais que podem ser obtidas no quadro de instituições de EFP ou em instituições de formação para adultos.

O participante da formação recebe um certificado após completar a formação profissional. Este é um pré-requisito para um exame de qualificação que pode ser realizado num centro de exame credenciado pelo Estado e independente do formador. Após a conclusão com sucesso do exame de qualificação, o examinando adquire um certificado de qualificação profissional reconhecido pelo Estado. Assim, as instituições de formação e os centros de exame estão a ficar separados. As instituições profissionais são qualificadas como centros de exame acreditados até 31 de dezembro de 2025, de acordo com as disposições temporárias da Lei sobre o Ensino e Formação Profissionais.

b. Irlanda

Na Irlanda, a Educação e Formação Complementar (EFC) é financiada predominantemente pelo Departamento de Educação e Competências, através da SOLAS, a Autoridade de Educação e Formação Complementar, e entregue localmente através dos Conselhos de Educação e Formação. O foco da estratégia da SOLAS está nas competências, na inclusão ativa e na melhoria da qualidade da oferta de EFC através da expansão da base de evidência dos pilares centrais da Estratégia, bem como da inclusão de partes interdependentes relacionadas de um quadro EFC de qualidade.

Um aspeto chave da Estratégia EFC é o fornecimento de soluções de educação e formação de qualidade que respondam às necessidades existentes e evolutivas dos empregadores, criando competências portáteis de alta qualidade para os formandos, valorizadas pelos formandos e pelos empregadores a nível nacional e internacional. Por conseguinte, a identificação precoce das necessidades de competências em evolução é crucial para o sucesso da Estratégia.

Os programas EFC são administrados pelos Conselhos de Educação e Formação (CEF). Existem 16 CEF em toda a Irlanda, o maior dos quais é o Conselho de Educação e Formação da Cidade de Dublin. São responsáveis por uma série de programas de Educação de Adultos.

A educação comunitária está fora do setor da educação formal, com os objetivos de melhorar a aprendizagem, promover o empoderamento e contribuir para a sociedade civil. Está localizada em comunidades e o conteúdo dos cursos baseia-se nas necessidades dos indivíduos e das comunidades. O serviço de educação comunitária facilita e apoia aulas de educação de adultos com base na comunidade para uma série de grupos através da disponibilização de horas de tutoria. Grupos comunitários de

educação e organizações voluntárias são convidados a candidatarem-se a este serviço todos os meses de novembro. É dada prioridade aos cursos de educação comunitária que envolvem indivíduos e grupos com barreiras particulares à participação na educação de adultos e aumentam a participação na atividade comunitária.

É frequente o serviço público dar apoio externo a prestadores de educação de adultos no local de trabalho em áreas em que a organização carece. Estes podem incluir serviços de redação de CV ou competências de TI que possam ser complementares ao trabalho escolhido.

c. Macedónia do Norte

Na Macedónia não existe uma lei concreta para a aprendizagem ao longo da vida, mas a aprendizagem ao longo da vida faz parte de outras leis diferentes ligadas à educação. Como parte do sistema de educação, a aprendizagem ao longo da vida está incluída na lei da educação de adultos, lei do quadro nacional de qualificações, lei do ensino e formação profissional, lei do ensino superior. A legislação sobre o ensino primário e secundário previa apenas oportunidades de "segunda oportunidade" para adultos com o ensino obrigatório incompleto completarem as suas qualificações do ensino primário, sem as quais se encontram gravemente em desvantagem no mercado de trabalho.

O primeiro Programa estratégico para a Educação de Adultos foi desenvolvido em 2006, estabelecendo metas para enfrentar o problema do analfabetismo e proporcionar educação básica, proporcionar educação para aumentar as oportunidades de vida e aumentar a coesão social, e assegurar que os adultos sejam capazes de adquirir competências e conhecimentos que os equipem para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho e lidar com as mudanças sociais.

A Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida 2017-2020, inspirada pelas normas europeias e financiada pelo Instrumento de Assistência de Pré-Adesão da UE, tem como objetivo melhorar a aprendizagem ao longo da vida através da modernização dos sistemas de ensino e formação profissional e de educação de adultos.

d. Portugal

Em 2019, 47,8% da população entre os 25 e 64 anos de idade tinha um nível de qualificação inferior ao ensino secundário. Em 2020, na população residente em Portugal com 15 anos ou mais, cerca de 55% não completou o ensino secundário. O Sistema Nacional de Qualificações visa promover a generalização do ensino secundário como o ensino mínimo da população e os instrumentos necessários para a sua implementação.

Isto tornaria obrigatório para os jovens em idade escolar terminar o 12º ano ou frequentar a escola até aos 18 anos de idade, enquanto para os adultos seria necessário aumentar a sua formação básica, criando as competências pessoais e profissionais necessárias para o mercado de trabalho.

Assim, foram lançados recentemente mais programas públicos destinados a abordar a capacidade de trabalho dos adultos: em 2016 foi lançado o Programa Qualifica, que baseia a sua estratégia numa qualificação integrada das respostas educativas e formativas, envolvendo uma vasta rede de operadores. O seu objetivo global é o de melhorar a qualificação geral da população e melhorar a sua empregabilidade.

A rede de Centros Qualifica compreende atualmente 310 centros e é composta por três instrumentos:

- "Centros Qualifica", especializados na qualificação de adultos, orientados para a informação, aconselhamento e encaminhamento para a educação e formação profissional de adultos com 18 ou mais anos de idade que procuram qualificar-se".
- O "Passaporte Qualifica", um instrumento (digital) de orientação e de registo individual de qualificações e competências.
- O "Sistema de Créditos" permite a atribuição de pontos de crédito a qualificações incluídas no Catálogo Nacional de Qualificações e também a outras formações certificadas, desde que estejam registadas no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e de Formação (SIGO) e cumpram os critérios de garantia de qualidade em vigor. Este sistema incorpora os princípios do Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissional (ECVET), favorecendo a mobilidade dentro do espaço europeu".

Todas as políticas regulamentares em Portugal são concebidas e aplicadas a nível nacional e estão ligadas entre si.

e. Roménia

Em 2007, com a adesão à UE, a Roménia começou a implementar políticas e programas destinados a expandir as oportunidades de aprendizagem dirigidas aos adultos.

Os maiores programas nacionais neste domínio têm sido financiados pelo Fundo Social Europeu (FSE), respetivamente FSE+ desde 2021. O primeiro programa nacional a cumprir este quadro foi o POC DRU (*Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane*) entre 2007-2013, seguido do POCU (*Programul Operațional Capital Uman*) no período 2014-2020 e finalmente o POEO (*Programului Operațional Educație și Ocupare*), que se encontra atualmente aberto a debates públicos. Representam

programas nacionais com financiamento da UE abertos a instituições públicas, entidades privadas e ONG dispostas a implementar projetos de apoio ao desenvolvimento de competências de trabalho para o século XXI. As estratégias também seguem a inclusão de grupos marginalizados no mercado de trabalho moderno, antecipando o abandono escolar e potenciais vulnerabilidades que possam surgir.

Todos estes programas reconheceram a nova realidade do mercado de trabalho em constante mudança e a necessidade de um capital humano qualificado que possa adaptar-se às realidades do século XXI, principalmente a transição para uma sociedade verde e digital.

Para além destas políticas principais, as autoridades públicas dependem de dois outros tipos de atividades que visam incluir adultos principalmente vulneráveis num processo educativo: 1) formação de adultos, na sua maioria em artesanato e 2) um plano de educação de recuperação para indivíduos sem um nível mínimo de escolaridade.

O atual programa público de aprendizagem para adultos, *'The Second Chance'* (Segunda Oportunidade), é dedicado a turmas de ensino primário e médio que podem ser frequentadas por adultos ao fim de semana. Há também uma série de escolas secundárias que organizam aulas noturnas para adultos dispostos a pôr em dia a sua educação e a obter um diploma. O programa "Segunda Oportunidade" está aberto a todos os adultos que não tenham concluído o ensino primário ou médio e aos adolescentes com mais de 4 anos do que a idade média dos alunos da classe em que se inscrevem.

A alternativa ao ensino formal padrão para estes grupos vulneráveis são as aulas de formação de competências oferecidas pela Agência Nacional de Emprego (ANOFM) que oferece no final um certificado em diferentes profissões: canalizador, *barman*, empregado de mesa, eletricista, chefe de cozinha, etc.

As políticas acima mencionadas são abrangidas pela Lei n.º 76 de 2002 e não abordam exatamente os trabalhadores desfavorecidos. Não respondem eficazmente às necessidades deste mercado e carecem de uma abordagem adaptada às necessidades globais dos desempregados, em particular a atualização de competências e a prestação de serviços integrados. A legislação atual não reconhece o papel que as *WISE* poderiam desempenhar no terreno. As medidas para as *WISE*, tais como subsídios orientados para o emprego e aconselhamento profissional, cofinanciados pelo Fundo Social Europeu, têm sido implementadas tardiamente e muitas vezes não visam a maioria dos visados e têm uma perspetiva de curto prazo, baseada em projetos e com resultados limitados. Para além das iniciativas privadas das *WISE* e das empresas, mesmo as oportunidades de educação pública para adultos são ações autónomas desenvolvidas por vários organismos (tais como o Ministério da Educação), não coordenadas com outras instituições.

À falta de incentivar mais implicações *WISE* com legislação de apoio, as medidas ativas instituídas no mercado de trabalho e administradas pelas Agências Locais e Regionais de Emprego não abordam de forma satisfatória a melhoria e a prestação de serviços integrados. Uma política nacional para orientar todos os envolvidos no setor da educação de adultos não se encontra ainda em debate a nível público.

f. Sérvia

A Lei da Educação de Adultos reconhece a educação de adultos como parte do sistema educativo único da República da Sérvia, que proporciona aos adultos a aquisição de competências e qualificações ao longo da vida necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional, trabalho e emprego, bem como um comportamento socialmente responsável.

A educação de adultos é implementada como educação formal, não formal e aprendizagem informal.

A educação não formal de adultos, nos termos desta lei, é um processo organizado de aprendizagem de adultos baseado em programas especiais, para adquirir conhecimentos, valores, atitudes, capacidades e aptidões destinadas ao desenvolvimento pessoal de adultos, trabalho e emprego, e atividades sociais. Por outro lado, a aprendizagem informal de adultos, no sentido desta lei, é um processo de aquisição independente de competências acima mencionado. A aprendizagem ao longo da vida é reconhecida como um princípio básico do processo de educação de adultos e refere-se ao respeito pelas necessidades e oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento dos adultos ao longo da vida em todas as suas áreas.

A próxima lei que reconhece a aprendizagem ao longo da vida como um princípio importante é a Lei sobre o Quadro Nacional de Qualificações, que se baseia nos mesmos princípios que a Lei sobre a Educação de Adultos, além de reconhecer programas de educação não formal, tais como os que procuram:

- Alcançar o padrão de competências profissionais, em parte ou na totalidade, pelo padrão de qualificação;
- Melhorar os conhecimentos, aptidões e capacidades, para o desenvolvimento pessoal e profissional e comportamento socialmente responsável, melhoria da qualidade de vida, educação geral e cultura (programas de línguas estrangeiras, programas informáticos, programas de "*soft skills*", melhoria da literacia mediática, programas para o desenvolvimento de competências empresariais e de liderança, melhoria e proteção das competências de vida, etc.);
- Prestar serviços de orientação e aconselhamento de carreira.

g. Eslováquia

O Ministério da Educação da Eslováquia criou a Estratégia de Aprendizagem e Aconselhamento ao Longo da Vida (2021-2030) como uma solução para a necessidade de ligar sistematicamente os subsistemas educativos existentes (educação formal, não formal e aprendizagem informal) em relações funcionais, abrindo-os e complementando-os com orientação ao longo da vida para satisfazer as necessidades reais de cidadãos, empregadores, administrações públicas e instituições educativas.

Os serviços de orientação profissional oferecidos através de gabinetes de emprego (serviços públicos de emprego) incidem sobre o desenvolvimento mensurável de competências de gestão de carreira, utilizando métodos multidisciplinares modernos e informações sobre o mercado de trabalho local. Os serviços são facilmente acessíveis, especialmente para os desempregados de longa duração, e estão principalmente ligados ao mercado de trabalho. Contudo, os serviços prestados pelos serviços de emprego permanecem indisponíveis para os grupos mais vulneráveis da população (grupos socialmente excluídos com baixa escolaridade, muitas vezes sem registo no sistema social) e são pouco atraentes para as pessoas empregadas interessadas em mudar de carreira. O aconselhamento de carreira para adultos está disponível nos serviços de emprego, assuntos sociais e familiares (a Lei dos Serviços de Emprego permite a prestação de serviços de aconselhamento a "candidatos a emprego", mas é utilizado por apenas algumas dezenas de cidadãos por ano). Embora o número de prestadores privados de orientação profissional tenha aumentado de forma dinâmica nos últimos anos, essa orientação não está disponível para todos, especialmente para os grupos vulneráveis. As exceções são as associações cívicas e alguns prestadores, que concentram as suas atividades especificamente em grupos marginalizados, mas estes constituem casos isolados. Nenhuma instituição fornece sistematicamente orientação ao longo da vida para adultos na sua totalidade. O trabalho benéfico neste sentido é realizado por organizações profissionais que reúnem entidades de aconselhamento e desenvolvem atividades profissionais e promocionais no campo do aconselhamento.

Os serviços de orientação profissional são prestados esporadicamente a pessoas com deficiência em diferentes setores e não existe um sistema específico para este tipo de apoio.

h. Outros países

Áustria

Na Áustria, os percursos de formação profissional e educação em geral são acessíveis a pessoas atualmente não empregadas. Entre outros, o governo poderá suportar os custos da formação profissional ou atribuir bolsas de educação a pessoas com qualificações baixas e médias. Há também formação vocacional para jovens deficientes, pessoas socialmente excluídas e pessoas com necessidades especiais, mulheres, deficientes e pessoas com deficiências de saúde. Para além da ajuda financeira à formação profissional, o apoio pode igualmente assumir a forma de supervisão ou de *coaching*.

Bélgica

A educação de adultos, como parte do sistema educativo, na Bélgica, é uma competência regional, e assim todas as medidas são tomadas e aplicadas de forma diferente na Flandres e na Valónia.

Na Flandres, o VDAB, o Serviço Flamengo de colocação no emprego e formação profissional, orienta as pessoas para o trabalho. Oferecem possibilidades de formação, algumas de forma gratuita. Organizam-no para todos os interessados. O VDAB trabalha em conjunto com o GTB para cumprir a sua missão (*Gespecialiseerd Team Bemiddeling* - Mediação de Emprego de Equipas Especializadas). Para pessoas com dificuldades em conseguir/manter um emprego, existem várias organizações que oferecem apoio/formação sob a égide de "*Werkplekarchitecten*", *Work Place Architects*. Estas organizações são GOBs (*Gespecialiseerde opleidings- begeleidings- en bemiddelingsdienst* - serviços especializados de formação profissional, apoio e mediação).

Na Valónia, há numerosas oportunidades de formação para pessoas desfavorecidas que não possuem um diploma ou que não falam muito bem francês. Existe uma rede de Organizações Sócio-Profissionais de Integração, chamada CISPs (*Centres d'Insertion Socio Professionnelle*). Estas organizações concentram-se em proporcionar oportunidades de formação básica a pessoas com grande distanciamento do mercado de trabalho, permitindo-lhes entrar no mercado de trabalho ou na formação de competências técnicas.

Estes cursos estão sobretudo disponíveis para candidatos a emprego registados sem uma licenciatura. Algumas CISP são também Empresas de Formação Profissional, chamadas EFT (*Entreprise de Formation par le Travail*). Oferecem um esquema de formação alternada a pessoas sem um diploma com dificuldades nos métodos clássicos

de formação. Utilizam métodos de aprendizagem muito práticos, diretamente no local de trabalho. Além disso, a Agência para uma Vida de Qualidade AVIQ (*Agence pour une Vie de Qualité*) aprova e financia módulos de formação adaptados e centros de integração socioprofissional. Desta forma, os centros podem oferecer formações profissionais à medida.

Bulgária

Na Bulgária, a lei regula, entre outros, a igualdade de acesso à educação e à formação profissional, incluindo pessoas desfavorecidas ou pessoas com deficiência. A Agência de Emprego aumenta a empregabilidade das pessoas desempregadas de grupos desfavorecidos no mercado de trabalho através da formação profissional, formação em competências-chave e aptidões sociais para ultrapassar inconsistências no mercado de trabalho. O serviço de inscrições visa os desempregados (adultos) que desejam adquirir novas competências-chave ou qualificação profissional para garantir a posterior realização bem-sucedida do mercado de trabalho. A Agência apoia igualmente a integração no mercado de trabalho de estrangeiros a quem foi concedido o estatuto de refugiado ou humanitário no ano em curso ou nos dois anos civis anteriores através da prestação de formação em língua búlgara, formação profissional e seguro de trabalho subsidiado. São concedidos fundos para a promoção do emprego de pessoas desfavorecidas, entre outros, para bolsas de estudo, despesas de transporte e alojamento dos desempregados que participam em ações de formação para alfabetização, aquisição de qualificação profissional ou competências-chave.

Croácia

De acordo com a Lei sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, os PWD têm direito à reabilitação profissional, que, entre outros, inclui programas de formação, educação, bem como a valorização do trabalho e das competências sociais. A reabilitação profissional é organizada pelos Centros de Reabilitação Profissional, como organização pública, ou em cooperação entre o Centro e a instituição de ensino. Desde 2007, o Governo croata tem implementado o Programa de ressocialização de pessoas com perturbações de abuso de substâncias que passaram por reabilitação, com objetivo de educação ou emprego, e conseqüentemente o seu êxito na ressocialização. O Programa inclui as seguintes medidas: pré-qualificação e educação durante ou após a sua estadia na comunidade de reabilitação ou instituição penal, medidas no âmbito do programa ALPM, ou outras atividades de emprego e ressocialização fornecidas pelas OSC ou pelo governo local. Em 2017, o Governo croata adotou Orientações para a Implementação de Políticas Ativas do Mercado de Trabalho

para o período 2018-2020. Em conformidade com estas Orientações, o Serviço Croata de Emprego implementa medidas em relação à formação e educação, por exemplo, para subsídios de emprego, educação de desempregados e candidatos a emprego, formação no local de trabalho, educação para competências profissionais e sociais básicas (para desempregados de longa duração) e estágio/aprendizagem.

França

Em França, os mais desfavorecidos têm acesso a percursos educativos, como as escolas da segunda oportunidade para os NEET. As escolas da segunda oportunidade acolhem jovens com idade inferior a 26 anos que abandonaram o sistema escolar sem qualificação ou diploma. Fazem parte das medidas implementadas para os ajudar a ter acesso à formação qualificada e a entrar no mercado de trabalho. As escolas da segunda oportunidade oferecem um curso em três partes: atualização de conhecimentos básicos (francês, matemática, cultura geral, burótica, competências interpessoais), estágios profissionais (quase metade do curso) e atividades culturais e desportivas. Dependendo do nível do jovem à chegada a uma Escola de Segunda Oportunidade e do projeto estabelecido, a escolaridade pode durar de 4 meses a 2 anos. Mas, em média, a escolaridade tem a duração de 6 meses e meio. No final do seu curso, o estagiário recebe um certificado de competências adquiridas.

A França é também o único país a nível mundial (juntamente com Singapura) a fornecer um quadro legislativo sob a forma de contas individuais de aprendizagem (CIA), em francês denominado *Compte Professionel de Formation*, CPF). As CIA são contas individuais virtuais em que os direitos de formação são acumulados ao longo do tempo. São individuais no sentido de que os recursos só são mobilizados se a formação for efetivamente realizada. Proporcionam direitos individuais de aprendizagem à formação.

Grécia

Na Grécia, a educação de adultos é feita com base em quatro quadros principais.

- Escolas da Segunda Oportunidade, que constituem uma escola pública inovadora de educação de adultos com dois anos académicos de duração. Após a sua conclusão com êxito, é fornecido um certificado equivalente ao diploma do ensino secundário. O currículo da escola difere do da educação normal, é mais flexível, e segue uma metodologia de ensino adaptada e uma avaliação dos formandos. As Escolas da Segunda Oportunidade foram estabelecidas na Grécia pela Lei n.º 2525/97. As Escolas de Segunda Oportunidade visam pessoas com mais de 18

anos de idade, que não tenham concluído o ensino secundário obrigatório, tendo como objetivo facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho.

- Centros de Aprendizagem ao Longo da Vida (CALL), onde são implementadas ações de educação não formal e, em particular, ações gerais de educação de adultos. Os CALL dirigem-se a todos os adultos desempregados e empregados. Para assegurar a igualdade de acesso às atividades de educação de adultos em geral, será prestada especial atenção aos membros de grupos socialmente vulneráveis, migrantes, e residentes de áreas remotas ou inacessíveis.
- Centros de Formação Profissional que oferecem serviços de formação profissional e reabilitação a pessoas com deficiência através das suas oficinas protegidas.
- Formação Profissional para pessoas com deficiência pelo OAED, A Organização de Emprego de Mão-de-Obra é criada exclusivamente para adultos com deficiência e fornece serviços na área da educação e formação para grupos sociais vulneráveis. São elegíveis para participação pessoas com deficiências físicas, problemas de mobilidade, doenças orgânicas, surdez e deficiência auditiva, deficiências intelectuais leves, deficiência visual, incluindo cegueira e doenças psicológicas.

Itália

A maioria das regiões oferece cursos de formação específica para pessoas com deficiência e muitas vezes para outras classes desfavorecidas.

Letónia

Os programas de formação profissional e não-formal são organizados pelo SPE (Serviço Público de Emprego da Letónia) para desempregados registados e candidatos a emprego. A duração dos programas de formação pode variar. Os participantes recebem apoio financeiro durante a formação, bem como para despesas adicionais como intérpretes de língua gestual. Desde junho de 2020, para melhorar o estado dos desempregados afetados pela crise da COVID-19, as medidas de formação profissional são complementadas com módulos de estudo oferecidos pelas universidades.

A Agência Estatal de Integração Social (AEIS) oferece vários programas educativos para pessoas com deficiência em idade ativa (15 a 62 anos de idade). A reabilitação ocupacional inclui vários programas de formação profissional, apoio psicossocial, reabilitação médica, alojamento, restauração e tempos livres propositados. Na AEIS, é possível adquirir, por exemplo, o ensino básico profissional - utilização de computadores.

As Medidas para Aumentar a Competitividade (MAC) visam promover a competitividade dos desempregados que procuram emprego e das pessoas em risco de desemprego no mercado de trabalho. As MAC incluem cursos de 5-56 horas letivas, cursos de *e-learning* para apoio psicológico, aquisição de métodos de procura de emprego e as capacidades e competências necessárias exigidas no mercado de trabalho, por exemplo, redação de CV.

A Agência Estatal de Desenvolvimento da Educação (AEDE) implementa o projeto "Implementação de programas de ensino profissional para jovens sem emprego e formação" - a medida tem como objetivo fornecer apoio aos jovens que abandonaram a escola ou a formação sem terem obtido qualificação e que não tiveram sucesso no mercado de trabalho.

Países Baixos

Os Municípios são responsáveis pela assistência social, reintegração, participação, e educação de adultos. Os sistemas, incluindo o WMO e o Orçamento Pessoal (PGB), acima mencionados, oferecem apoio extra quando as pessoas não podem participar devido a limitações. Os exemplos são os intérpretes de linguagem gestual em instituições educativas ou o transporte em cadeira de rodas para pessoas com mobilidade reduzida e em cadeira de rodas. Isto é disponibilizado para as necessidades específicas de um indivíduo. Existe também um orçamento para educação para pessoas que recebem *Wajong* ou WIA - subsídios de desemprego. As pessoas desfavorecidas sem qualificações prévias podem receber formação profissional. As possibilidades diferem entre os municípios. A OMM acomoda a implementação de cuidados pelos municípios e também oferece atividades diurnas (*dagbesteding*), o que cria um caminho para o mercado de trabalho.

Polónia

A formação consiste em atividades extracurriculares destinadas a obter, complementar ou melhorar as competências e qualificações profissionais ou gerais necessárias para a realização de trabalhos, incluindo a capacidade de procurar emprego. A formação é iniciada e organizada pelo Estado e financiada pelo Fundo do Trabalho. Durante a formação, o estudante tem direito a uma bolsa de estudo. Os grupos com direito a oportunidades de formação são pessoas desempregadas, candidatos a emprego que se encontram no período de pré-aviso de emprego ou relação de serviço por razões relacionadas com o local de trabalho, são empregados por um empregador declarado em falência ou em liquidação, excluindo a liquidação para efeitos de privatização, ou

recebem uma prestação social devido a licença de exploração mineira ou subsídio social de exploração mineira. Pode incluir assistência social a certos participantes.

Eslovénia

O artigo 56º da Constituição eslovena estabelece que todos os cidadãos devem ter os mesmos direitos e oportunidades em matéria de educação e formação. Por conseguinte, às pessoas com deficiência deve ser dada igualdade de oportunidades de participação em todo o sistema educativo em programas regulares e especiais a todos os níveis. A Lei da Colocação de Crianças com Necessidades Especiais estabelece que também inclui "crianças, menores e jovens adultos com necessidades especiais e, excepcionalmente, adultos com idade entre os 21 e os 26 anos inclusive, que são continuamente educados em educação profissional e profissional adaptada com um padrão educacional equivalente e num programa especial de reabilitação, e adultos com idade entre os 21 e os 26 anos inclusive, que são incluídos no programa de educação e formação de adultos como parte de um programa especial para crianças com dificuldades mentais moderadas e graves". Por conseguinte, a Eslovénia não oferece opções educacionais inclusivas para pessoas com deficiência moderada e grave, mas sim educação alternativa através de diversos programas. Em teoria, estes programas deveriam proporcionar um padrão educacional igual ao sistema educativo geral sempre que possível.

Espanha

Em Espanha, existem vários esquemas de formação profissional. O desenvolvimento da formação profissional em Espanha não é tão avançado como a escolaridade obrigatória (até aos 16 anos de idade) e o ensino universitário. Em geral, tem menos desenvolvimento e consolidação na prática, embora existam regiões com uma trajetória mais longa, como o País Basco. Como não é ensino obrigatório, não há obrigação legal, ou pelo menos não tão intensamente, de implementar medidas de aprendizagem inclusivas, através de apoios que estão disponíveis em maior medida no ensino obrigatório: professores de apoio, testes de adaptação e avaliação de conteúdos, interpretação de língua gestual (ILG), etc.

Relativamente às pessoas com deficiência, para perfis como a deficiência visual, a colaboração de organizações como a Organização Nacional de Cegos Espanhola (ONCE) contribui para uma melhor oferta de produtos de apoio. Em contraste, o EFP especializado (incluindo as Agências Locais de Formação e Recrutamento) em relação a diversos grupos em situações desfavorecidas tem experiência na adaptação às suas

necessidades e exigências, de acordo com diferentes perfis. Nos casos de deficiência, conhecem melhor as suas necessidades específicas e adaptam o ensino às suas exigências em maior medida, com uma variedade de estratégias de inclusão educacional: formação de professores, produtos de apoio, ILS, assistência pessoal, entre outros. De facto, uma parte destes cursos de Formação Profissional Especializada é ministrada por Associações para perfis específicos de deficiência. Por outro lado, as universidades fizeram progressos muito significativos nos últimos anos na melhoria dos cuidados aos estudantes com deficiência, através de orientação e apoio em diferentes aspetos: sensibilização de professores, produtos de apoio, ILS, ajustamentos razoáveis na avaliação, por vezes assistência pessoal, entre outros.

Principais conclusões

Globalmente, existe um grande número de medidas que abordam a educação, a formação, bem como a requalificação de adultos nos países europeus. Estas destinam-se principalmente a desempregados e deficientes, mas, dependendo do país, também se aplicam a outros grupos vulneráveis, como jovens, mulheres, toxicodependentes, etc. As medidas de apoio consistem principalmente em aulas de formação de competências e cursos de qualificação, para os quais os governos fornecem cobertura financeira. Em alguns países (por exemplo, Roménia, Macedónia do Norte), existem escolas públicas para adultos que abandonaram o ensino mais cedo, para que tenham uma segunda oportunidade de educação formal básica em qualquer idade e ajustada nos horários e currículos de aprendizagem, para que os adultos possam frequentar a escola e, ao mesmo tempo, ter um emprego ou tomar conta dos seus filhos.

Além disso, a maioria dos países europeus presta formação e orientação profissional no âmbito de formas especiais de emprego, nomeadamente emprego protegido e apoiado. Estas medidas de formação permitem aos trabalhadores desfavorecidos ou deficientes entrar no mercado de trabalho regular ou em formas alternativas de emprego, ou - no caso de emprego apoiado - promovê-los no mercado de trabalho regular, nomeadamente através de estágios e formação no local de trabalho. Com a tendência para o reforço das políticas ativas do mercado de trabalho na Europa, aumentam as oportunidades de formação e educação de pessoas desfavorecidas no contexto de emprego.

III. Consistência com a UE e a política internacional

As *WISE* e as empresas sociais são agentes cada vez mais importantes e complementares para a inclusão e inovação social e profissional. O modelo *WISE* oferece às pessoas com necessidades de apoio, mais afetadas pelas desigualdades sociais, oportunidades de emprego para que possam aceder/reintegrar condições de trabalho decentes e proteção social através do emprego. Estas oportunidades proporcionam-lhes um salário decente, as qualificações necessárias (que acompanham a digitalização das nossas sociedades), bem como oportunidades de requalificação, e permitem uma melhor integração no mercado de trabalho, especialmente no contexto atual da transição verde e digital.

Em primeiro lugar, através de atividades diversificadas e inovadoras, as *WISE* contribuem direta e indiretamente para a implementação de vários [princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Apresentamos a seguir os princípios relacionados com as *WISE* e uma breve explicação do apoio às *WISE*.

- **Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida**
As *WISE* proporcionam qualificações e formação no local de trabalho a pessoas desfavorecidas e promovem a aprendizagem ao longo da vida.
- **Igualdade de género**
A promoção da igualdade de género continua a ser uma prioridade no setor da economia social.
- **Igualdade de oportunidades**
Ao empregar e capacitar as pessoas desfavorecidas e excluídas, as *WISE* contribuem para a redução das desigualdades. As *WISE* visam integrar pessoas que sofrem de várias dificuldades sociais e profissionais, apoiando os mais desfavorecidos a entrar no mercado de trabalho, permitindo o acesso a serviços e oportunidades.
- **Apoio ativo ao emprego**
As *WISE* oferecem oportunidades de emprego às pessoas mais vulneráveis através de uma forte atividade económica e de formação no local de trabalho e contribuem para o desenvolvimento económico e social sustentável do território onde operam. O grupo alvo das *WISE* é bastante vasto e inclui desempregados de longa duração, NEETs, mulheres, pessoas que sofrem de dependência ou ex-prisioneiros. A dimensão pedagógica específica das *WISE* permite capacitar os trabalhadores quando se trata de questões de emprego, bem como de outras dificuldades profissionais ou sociais. Os percursos personalizados são concebidos para os

trabalhadores das *WISE*, apoiando-os através de um emprego ou de uma qualificação dentro da empresa.

- **Emprego seguro e adaptável**

As *WISE* oferecem empregos e salários decentes aos grupos mais vulneráveis. Conseguir um emprego é geralmente o primeiro passo para as pessoas desfavorecidas na reinserção na sociedade, proporcionando-lhes acesso a serviços básicos e proteção social. As *WISE* fornecem soluções à medida dos trabalhadores, trabalhando as competências e capacidades da pessoa de acordo com a sua situação pessoal. Assim, podem ser encontradas várias soluções para apoiar a pessoa, tais como qualificações, aprendizagem no local de trabalho, tempo de trabalho adaptado, etc.

- **Salários**

As *WISE* combatem a pobreza no trabalho e proporcionam salários decentes às pessoas desfavorecidas. Um emprego e portanto um salário é normalmente uma oportunidade para os mais desfavorecidos regressarem à sociedade através de condições de vida adequadas.

- **Diálogo social e envolvimento dos trabalhadores**

A maioria das *WISE* está a implementar uma gestão participativa que inclui um forte envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão da empresa. Seguindo o princípio da economia social, uma pessoa um voto, as *WISE* tentam educar e envolver os trabalhadores no desenvolvimento da empresa.

- **Equilíbrio entre vida pessoal e profissional**

As *WISE* colocam as pessoas no centro do seu trabalho e tentam adaptar o seu funcionamento visando o bem-estar dos trabalhadores. As oportunidades de emprego flexível ou serviços específicos desenvolvidos dentro da empresa são exemplos de soluções inovadoras concebidas pelas *WISE* para encorajar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

- **Ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado e proteção de dados**

As *WISE* implementam um ambiente de trabalho adaptado, considerando as necessidades das pessoas desfavorecidas. Em alguns casos, as *WISE* também empregam pessoas com deficiência e assim adaptam os espaços de trabalho. Quando se trata de saúde ou segurança no trabalho, as *WISE* não só cumprem as normas como também encorajam comportamentos e soluções de segurança no local de trabalho através de uma gestão participativa.

- **Proteção social**

A proteção social está fortemente ligada aos contratos de trabalho. Esta é a razão pela qual as *WISE* optam por oferecer oportunidades de emprego através de um contrato de trabalho, permitindo que as pessoas desfavorecidas recuperem o seu direito à proteção social.

- **Subsídio de desemprego**

As *WISE* procuram integrar os desempregados, incluindo desempregados de longa duração, no mercado de trabalho. A ENSIE está convencida de que os subsídios de desemprego devem ser atribuídos durante o período de ativação das pessoas, juntamente com um acompanhamento personalizado da pessoa em direção a um emprego no mercado de trabalho. De facto, a experiência dos trabalhadores das *WISE* mostra que qualquer pessoa pode encontrar algumas dificuldades sociais, de saúde ou profissionais na sua vida e ter dificuldades em reintegrar o mercado de trabalho e a sociedade.

- **Inclusão de pessoas com deficiência**

Em alguns países da UE, o grupo alvo das *WISE* pode incluir pessoas com deficiência. Também são implementadas diversas parcerias entre as *WISE* e as oficinas protegidas. De facto, é crucial oferecer oportunidades de emprego e acompanhamento social a todos os cidadãos.

Relativamente ao [Plano de Ação EPSR](#), publicado pela Comissão Europeia em 2021, sugere-se a leitura da [posição da ENSIE sobre o Plano de Ação EPSR](#) com destaque para as partes que são de particular interesse para as *WISE*.

Em segundo lugar, as *WISE* contribuem para vários SDG, em particular:

- **Sem pobreza**

As *WISE* proporcionam aos grupos desfavorecidos oportunidades de trabalho ou formação, permitindo-lhes ter um contrato de trabalho e, conseqüentemente, um salário para as suas próprias despesas de subsistência, reduzindo a taxa de pobreza.

- **Educação de qualidade e promoção da aprendizagem ao longo da vida**

Através de oportunidades de emprego e formação, as *WISE* oferecem competências técnicas e profissionais aos mais vulneráveis, promovendo percursos de aprendizagem ao longo da vida.

- **Igualdade de género**

A promoção da igualdade de oportunidades e da igualdade de género é um dos objetivos transversais da *WISE*. A integração de género e a promoção de políticas de diversidade é um princípio da maior parte das empresas sociais.

- **Trabalho decente e crescimento económico inclusivo e sustentável**

Muitas *WISE* representam boas práticas de integração laboral de NEETs, migrantes, mulheres, etc. em situação de exclusão. As *WISE* possuem uma forte atividade económica a nível local e contribuem para o desenvolvimento económico e social sustentável do território em que operam. O investimento com fins lucrativos, princípio da economia social aplicado às *WISE* é depois reinvestido no seio da empresa, assegurando um crescimento sustentável.

- **Industrialização sustentável e fomento na inovação**

As *WISE* estão a operar em campos de atividades muito diferentes: desde a agroindústria aos têxteis e vestuário, sempre tentando criar novas oportunidades de emprego. As *WISE* respondem às necessidades locais de uma forma inovadora, procurando nichos económicos inovadores para desenvolver e sustentar as necessidades dos seus territórios.

- **Reduzir as desigualdades**

As *WISE*, ao empregarem e capacitarem pessoas desfavorecidas e excluídas, são exemplos verdadeiros e transferíveis de que as três dimensões do desenvolvimento sustentável (económica, social e ambiental) podem coexistir dentro de uma empresa.

- **Cidades e comunidades responsáveis**

As *WISE* tentam sempre responder às necessidades locais de uma comunidade. Muitos exemplos de cooperação positiva entre as *WISE* e as partes interessadas locais permitem construir um ambiente sustentável, onde a integração de pessoas desfavorecidas não beneficia apenas o indivíduo, mas a comunidade como um todo. Consequentemente podemos falar de trabalho e integração social com resultados positivos para toda a comunidade.

- **Consumo e produção responsáveis**

A maior parte dos serviços e bens fornecidos pelas *WISE* estão ligados à economia circular, promovendo a reciclagem e iniciativas sustentáveis.

- **Ação climática**

Várias *WISE* estão ativas no campo ambiental, desenvolvendo várias atividades ligadas à recolha, reciclagem, reutilização e tratamento de resíduos, contribuindo para a luta contra as alterações climáticas.

Além disso, no que diz respeito a iniciativas sobre competências adotadas recentemente ou em processo de adoção pela Comissão Europeia, tais como o Pacto para as Competências, micro-credenciais e contas individuais de aprendizagem (ILAs), estas são muito importantes para o desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida e podem reformular parcialmente a forma como as *WISE* funcionam.

Em particular, em relação à iniciativa da Comissão Europeia para uma recomendação de percursos de Requalificação, a ENSIE publicou o seu feedback [aqui](#). Os destaques são os seguintes.

A ENSIE acolhe favoravelmente a iniciativa de promoção ao acesso a competências básicas para adultos pouco qualificados e sublinha que as *WISE* seriam também o ambiente ideal para a melhoria das competências dos adultos pertencentes a grupos desfavorecidos, também quando se trata de formação a longo prazo de trabalhadores. A melhoria das competências deveria ser acessível tanto para as pessoas no ambiente de trabalho como para as pessoas fora dele. O local de trabalho, que é o local onde a

interação social está presente, é um ambiente propício ao desenvolvimento do trabalho necessário e das principais competências profissionais e sociais. Assim, o ambiente de trabalho, por um lado, dá a oportunidade de desenvolver algumas competências chave, e, por outro, pode ser explorado como um ambiente didático para responder aos objetivos pedagógicos. As *WISE*, por outras palavras, podem proporcionar uma série de situações diárias para enfrentar concretamente e pôr em prática o que estão a aprender.

Os casos seguintes são exemplos evocativos de como alguns dos países analisados pela investigação atual estão geralmente alinhados com a política da UE e internacional.

a. Irlanda

A Política Nacional de Empresas Sociais da Irlanda (2019 - 2022) é uma das iniciativas destinadas a apoiar organizações que prestam serviços às comunidades ou que lidam com questões sociais. Outras iniciativas políticas incluirão a Estratégia de Apoio aos Setores Comunitário e Voluntário na Irlanda, e uma nova Estratégia Nacional de Voluntariado. As empresas sociais também contribuem para a realização dos objetivos políticos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Estes objetivos visam proporcionar um futuro mais sustentável, próspero e pacífico até 2030, pondo fim à pobreza, protegendo o ambiente natural, combatendo a desigualdade, e reforçando os direitos humanos na Irlanda e em todo o mundo.

b. Roménia

As organizações da *WISE* na Roménia representaram e continuam a representar um parceiro importante para os programas nacionais financiados pelo FSE e FSE+.

As empresas têm sido um ator económico constante no acesso e utilização dos fundos para trazer mudanças sociais para o mercado de trabalho existente e/ou para evitar o abandono escolar das gerações futuras. Através dos seus programas de integração laboral e da sua atividade económica, as *WISE* na Roménia apoiam constantemente quatro das seis principais áreas prioritárias definidas pelo FSE+:

- Apoio aos jovens que foram particularmente afetados pela crise da COVID-19 - os recursos do FSE+ ajudarão estes jovens a encontrar uma qualificação, um emprego de boa qualidade, e a melhorar a sua educação e formação;
- Ajuda às crianças necessitadas, atribuindo recursos do FSE+ a ações específicas de combate à pobreza infantil, e apoiar os mais vulneráveis da sociedade que sofrem perdas de emprego e reduções de rendimento, incluindo o fornecimento de alimentos e assistência material básica aos mais carenciados;

- Requalificação de pessoas para a transição para uma economia verde e digital;
- Reforço das capacidades dos parceiros sociais e das OSC.

Além disso, as *WISE* assumem frequentemente iniciativas e políticas transnacionais, sendo a maior delas os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Entre estes, a maior parte das ações e dos encontros sustentados pelas *WISE* abordam:

- Trabalho condigno e crescimento económico
- Menor desigualdade
- Objetivo de não pobreza
- Educação de qualidade
- Igualdade de género
- Assegurar padrões de consumo e produção sustentáveis.

As ações de apoio à implementação dos três primeiros objetivos anteriores aplicam-se às *WISE* mundiais devido à sua missão e visão, e a Roménia não é exceção a essa regra.

Na Roménia, o objetivo "Educação de Qualidade" tem um maior número de atividades do sector privado e das ONG, incluindo muitas *WISE*, principalmente em áreas rurais subdesenvolvidas e marginalizadas que carecem de infraestruturas escolares básicas. Além disso, devido às maiores vulnerabilidades que as mulheres da Roménia enfrentavam, especialmente para as mães solteiras, o objetivo "Igualdade de Género" é um objetivo que preocupa muitas *WISE* que procuram proporcionar um ambiente seguro para as mulheres, onde possam desenvolver competências sociais e profissionais.

Ainda que a um ritmo inferior ao de outros países da UE, as *WISE* na Roménia ajudam com o objetivo mundial de "assegurar padrões de consumo e produção sustentáveis", a maioria deles através da prestação de serviços de recolha de diferentes tipos de materiais residuais, tais como equipamento informático, plástico, etc.

c. Sérvia

O empreendedorismo social é um elemento importante do processo de integração europeia da Sérvia na UE, porque é uma das ferramentas-chave para o desenvolvimento do capital humano e a transformação da política social na Sérvia. No contexto da integração europeia, o Programa de Reforma do Emprego e da Política Social (ESPRP) e o Programa de Reforma Económica (ERP) aparecem como os dois principais documentos estratégicos. Estes documentos reconhecem a importância das *WISE* como uma das soluções potenciais para a desigualdade social - o principal desafio ao crescimento económico inclusivo e ao progresso social global. O ERP define

especificamente reformas estruturais relacionadas com o mercado de trabalho, políticas de emprego e proteção social e inclusão social, bem como a economia circular.

Os numerosos desafios da política de emprego na Sérvia estão relacionados com a elevada taxa geral de inatividade e a baixa taxa de emprego, a exclusão de grupos vulneráveis do mercado de trabalho formal, a necessidade de reforçar o papel da política de emprego, o mercado de trabalho segmentado, o desemprego estrutural, a elevada inatividade e o desemprego jovem.

As recomendações do Conselho dos Assuntos Económicos e Financeiros da UE no âmbito do ERP centram-se especialmente no problema da elevada taxa de desemprego informal em vários setores, especialmente na agricultura. Foi demonstrado que o ESRP no processo de integração da UE é uma implementação inadequada, pelo que o fornecimento de recursos financeiros e institucionais adequados para o desenvolvimento do emprego e da política social deve ser uma prioridade.

Igualmente importante para além das *WISE*, é o posicionamento da educação pela UE como instrumento primordial na prossecução de objetivos estratégicos e de desenvolvimento. Por conseguinte, os sistemas de educação de adultos devem adaptar-se às exigências do desenvolvimento socioeconómico e oferecer educação e aprendizagem adaptadas a diferentes grupos de adultos e às suas necessidades específicas de conhecimentos e competências. Isto destaca as organizações de educação e aprendizagem de adultos, que se estão a tornar a base da aprendizagem ao longo da vida e os esforços para implementar várias políticas socioeconómicas e educacionais.

IV. Reconhecimento público do setor das WISE

Tal como indicado no primeiro capítulo, as *WISE* são formalmente reconhecidas em toda a Europa de várias formas e em vários alcances, desde o não reconhecimento até ao reconhecimento legal específico de *WISE*. Consequentemente, também os procedimentos de reconhecimento legal/político variam dependendo do país. Muitos governos formulam condições que devem ser cumpridas para serem reconhecidas oficialmente. Na maioria das vezes estas incluem a supremacia da pessoa/impacto social sobre o capital, a distribuição de lucros que não estão de acordo com a provisão de capital e a devoção aos setores sociais e a independência em relação ao poder público.

a. Hungria

Na Hungria, as empresas sociais englobam uma disparidade de formas jurídicas, fontes de rendimento, campos de atividade, características de trabalho, modelos de gestão e distribuição regional. Não há uma definição ou forma jurídica comum a todas as empresas sociais. Por conseguinte, faltam dados que possam dar uma estimativa do número e tipo de empresas sociais existentes no território, apesar da existência de um Serviço Central de Estatística húngaro (HCSO) incluído no sector do empreendedorismo social. As chamadas empresas sociais também recorrem a fontes diversificadas de financiamento que dependem do apoio do Estado central ou municipal (incluindo financiamento estatutário ou baseado em subsídios), rendimentos de atividades de apoio privado ou de utilidade pública (incluindo contratos de fornecimento de bens e/ou serviços específicos do Estado), ou da sua atividade comercial. Operam com mais frequência na Hungria central e na capital (para além das Cooperativas sociais). A quota destas organizações no PIB nacional - sem contar com as Cooperativas sociais - ascende a cerca de 2,1%.

Não existe atualmente consenso sobre a definição de empresa social no ecossistema húngaro, e - exceto para as empresas de reabilitação, que envolvem pessoas com deficiência - são reconhecidas como prestadores de educação de adultos.

Não existem leis específicas que regulem as empresas sociais, que podem tomar todo o tipo de forma jurídica.

A legislação prevê para as várias formas jurídicas acima mencionadas um estatuto de utilidade pública, o que lhes pode conferir o direito a vários benefícios fiscais.

b. Irlanda

A Irlanda introduziu a Política Nacional de Empresas Sociais 2019-2022 em Julho de 2019. O objetivo da Política é apoiar as empresas sociais a crescerem em escala e impacto. A Política estabelece uma série de 26 compromissos por parte do Governo através dos três Objetivos seguintes para o desenvolvimento da empresa social durante o período 2019-2022:

- Construir a consciência da empresa social
- Crescer e reforçar a empresa social
- Conseguir um melhor alinhamento das políticas.

O papel das empresas sociais na Irlanda está a começar a entrar noutras partes das políticas do governo, incluindo o "Plano de Ação de Resíduos para a Economia Circular" e na estratégia de "Empregos Futuros" que sublinham ambos o papel das empresas sociais nas economias de sucesso.

A Irlanda não dispõe de uma lei específica para as empresas sociais. As empresas sociais vêm em muitas formas jurídicas diferentes. A mais comum seria uma "empresa limitada por garantia" frequentemente com estatuto caritativo.

c. Macedónia do Norte

O sistema jurídico existente na Macedónia do Norte não reconhece nem regulamenta as empresas sociais, e ainda não existe um entendimento uniforme deste conceito. Atualmente, as entidades que compõem o espectro das empresas sociais na Macedónia do Norte são diversas. Não existem formas institucionais específicas concebidas para as empresas sociais. No entanto, a ausência de um quadro regulamentar não tem um impacto negativo nem impede o desenvolvimento da prática das empresas sociais no país. Utilizam diversas formas jurídicas, que são reguladas por atos jurídicos específicos no âmbito do quadro regulamentar macedónio, como por exemplo:

- Associações
- Espaços de trabalho protegidos,
- Cooperativas.

No entanto, a forma jurídica predominante da empresa social é a associação. Algumas das formas jurídicas têm potencial para se desenvolverem como empresas sociais, enquanto outras podem facilmente divergir da prática da empresa social num ambiente jurídico diferente.

d. Portugal

As políticas sociais e de emprego em Portugal existem a nível nacional. Apesar da ausência de um reconhecimento legal das *WISE*, as organizações da economia social atuam no domínio da integração laboral dos seus beneficiários.

De 1998 a 2015, houve uma lei formal *WISE* dirigida aos grupos vulneráveis em matéria de emprego: pessoas com baixas qualificações, com desvantagens na autoestima, falta de sistema de apoio, e problemas de saúde específicos e/ou dependência de drogas que, ao mesmo tempo, eram desempregados de longa duração (Portaria n.º 348-A/98, 18 de Junho). Esta medida assumiu-se como uma política ativa de emprego mesmo que fosse um modelo de transição, com um período até 6 meses de formação e até 2 anos como trabalhador na *WISE*.

Esta lei foi abolida devido às políticas de austeridade, durante a última crise económica. Mesmo que não exista um quadro legal para as *WISE*, atualmente, a economia social de Portugal inclui *WISE de facto* com pelo menos um de dois estatutos especiais - Estatuto de IPSS (Instituições Privadas de Solidariedade Social), e Estatuto de ONGPD (Organizações não governamentais para deficientes) que é um acréscimo à forma jurídica da economia social. Este estatuto é um reconhecimento do Estado, que fornece subsídios para assegurar a sua responsabilidade como Estado Providência. Portugal tem também uma forma jurídica especial - Cooperativas de Solidariedade Social - que têm o estatuto equivalente ao das IPSS; estes tipos de Cooperativas surgiram com um objetivo predominante ou exclusivamente centrado na prossecução de fins de interesse geral, incluindo a inclusão através do trabalho de grupos vulneráveis.

e. Roménia

Em 2015, a Roménia adotou a Lei da Economia Social (Lei n.º 219/2015). Com base nesta lei, as organizações de economia social baseiam-se em iniciativas privadas voluntárias e solidárias, com um elevado grau de autonomia, responsabilidade e distribuição limitada de lucros. As empresas sociais e as empresas sociais de inserção laboral (*WISE*) são os dois únicos tipos de organização formalmente reconhecidos pela lei de 2015 com obrigações e benefícios públicos. Cada uma destas organizações deverá cumprir um conjunto de critérios pré-definidos, a fim de receberem um certificado das autoridades públicas que declare o tipo de empresas que representam. A lei da Roménia sobre economia social centra-se mais no novo tipo de organizações, empresas sociais e *WISE*, ignorando as Cooperativas e outras formas de iniciativa privada que visam uma mudança social. Mesmo assim, muitas organizações que trabalham e se identificam como empresas sociais ou *WISE* não solicitam a certificação de reconhecimento. A lei de

2015 e o seu enquadramento do HG 585/2016 estipulam mais obrigações do que benefícios. Os requisitos económicos e o número predefinido de trabalhadores vulneráveis para as *WISE* são muitas vezes difíceis de controlar, uma vez que a maioria das empresas sociais da Roménia não têm fontes de rendimento sustentáveis, mas dependem, ano após ano, das finanças privadas.

Os planos nacionais para a educação de adultos são elaborados sem a participação das pessoas visadas e das ONG ativas no trabalho, com grupos desfavorecidos, prestadores de serviços sociais e empresas sociais. Os serviços de integração socioprofissional não são reconhecidos como serviços sociais ou serviços de emprego - pelo que não beneficiam do apoio das políticas públicas de emprego dirigidas a trabalhadores desfavorecidos.

Muitas instituições públicas de serviços sociais dependem dos fornecedores das *WISE* para a integração laboral, educação e profissionalização dos grupos vulneráveis que têm dificuldade em se integrar no mercado de trabalho aberto. Mesmo que sejam o único parceiro público constante das *WISE* nos programas de educação para o trabalho, estes serviços sociais locais são, na maioria das vezes, totalmente inexistentes nas comunidades. Nesses casos, os parceiros locais que as *WISE* têm para identificar os potenciais alunos adultos são as ONG que apoiam as comunidades locais e têm uma melhor compreensão das suas necessidades, trabalhando diariamente em estreita colaboração com elas. Outro parceiro importante para a maioria das *WISE* na Roménia é o setor privado. Normalmente, as empresas privadas apoiam programas de integração de trabalho através da aquisição de bens e serviços a organizações *WISE* certificadas como Unidades Protegidas Autorizadas, e muitas vezes oferecem apoio financeiro e patrocínios para as *WISE* que não podem ter estabilidade financeira e fornecem simultaneamente programas de integração educacional sem isenções legais.

f. Sérvia

Quando se trata do quadro institucional e das políticas públicas de aprendizagem ao longo da vida, o único organismo público a nível central que trata das empresas sociais é o grupo de trabalho do Ministério do Trabalho, Emprego, Veteranos e Assuntos Sociais. O Ministério trabalhou no projeto de lei, mas não contribuiu diretamente para o desenvolvimento do empreendedorismo social através do sistema de apoio. No entanto, uma vez que as formações jurídicas anteriores são na sua maioria inadequadas e pouco estimulantes para as empresas sociais, a maioria delas foram estabelecidas sob a forma de Associações. Outra razão é que a maioria das iniciativas provém do setor não lucrativo. Por conseguinte, a adoção de legislação específica diretamente relacionada com o reconhecimento das *WISE* é considerada necessária e benéfica em todos os

sentidos. Este processo deverá começar com a alteração das leis existentes, a fim de alargar o espaço para o desenvolvimento do empreendedorismo social em geral e permitir a sua sustentabilidade. Quando isto for exaustivamente trabalhado, as *WISE* terão uma forte base para trabalhar favoravelmente no reforço da economia e da política de emprego. Uma vez que já existem indicações em algumas leis que se referem ao desenvolvimento do setor, estas deverão ser alteradas para desenvolver ainda mais estas formas já definidas.

g. Eslováquia

O objetivo da Lei n.º 112/2018 sobre a economia social e as empresas sociais é o de criar as condições adequadas para o desenvolvimento da economia social e do empreendedorismo social na Eslováquia. Para o efeito, a lei estabelece os temas da economia social, empresas da economia social em geral (empresa social e empresa com impacto social), organizações do setor da economia social, fornecendo apoio às empresas da economia social em geral e define o setor da economia social e a administração do Estado no domínio da economia social. As entidades *WISE* colaboram com o setor das ONG numa base ad hoc, quando são abordadas para serem parceiras num projeto. No contexto do desenvolvimento das empresas sociais, a Agência de Implementação do Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Família da República Eslovaca implementou um projeto nacional do Instituto de Economia Social no âmbito do Programa Operacional de Recursos Humanos no período de 2014-2020. O objetivo do projeto é o de criar e verificar o ajustamento do apoio ao desenvolvimento da economia social na República Eslovaca com base na Lei n.º 112/2018 sobre a economia social e as empresas sociais e sobre alterações a certas leis.

As atividades do projeto incluem o estabelecimento de uma rede de Centros Regionais de Economia Social de apoio. Parte deste projeto ajudou a construir uma infraestrutura de apoio para o desenvolvimento da economia social na Eslováquia. Envolve a educação e formação dos trabalhadores das instituições públicas de emprego que participam no desenvolvimento do emprego regional. Foram também criados Centros Regionais para fornecer o apoio necessário ao estabelecimento e desenvolvimento de empresas sociais/IBEIE.

h. Outros países

Áustria

Na Áustria, não existe um estatuto jurídico específico para as *WISE*, a tipologia baseia-se ou no estatuto jurídico das empresas reconhecidas como empresas de "utilidade pública", diferenciando entre Associações, sociedades de responsabilidade limitada de utilidade pública e Cooperativas, ou no apoio financeiro às *WISE*. Na Áustria, as *WISE* são financiadas sobretudo através de AMS/SMS com base em "projetos" que podem ser fornecidos à SÖB-, GBP ou BEE. Além disso, às empresas que cumprem certos critérios sobre inclusão social, os fundos AMS e *Arbeitsplus* (P3) podem atribuir certificados ("*Gütesiegel für soziale Unternehmen*") que são reconhecidos no programa de gestão da qualidade da UE (EFQM) como "*Recognised for Excellence*". Uma definição legal específica com benefício para o reconhecimento formal das "*WISE*" e que pode tornar-se cada vez mais relevante no futuro, especialmente no que respeita ao financiamento da UE. As *WISE* beneficiariam provavelmente dessa definição legal, quando se trata de métodos de formação, representação na rede de inclusão social, bem como formação e educação para a inclusão social (estudar para trabalhar em/para as *WISE*) e formação profissional (que as *WISE* fornecem às pessoas desfavorecidas). O estatuto menos definido das *WISE* simplifica a cooperação com o AMS, SMS e outros atores (governamentais), uma vez que o financiamento pode ser mais relacionado com projetos.

Bélgica

Desde 2014, todas as políticas em torno da empresa social e da economia social são tomadas autonomamente por cada região (Flandres, Valónia, e Bruxelas).

Na Flandres, existem diversos decretos que regulamentam o apoio do governo às empresas sociais e às *WISE*. O primeiro apoia as empresas sociais em todos os tipos e campos (*Ondersteuningsdecreet*). Os outros limitam-se ao campo dos serviços de proximidade (*Lokale diensteneconomie*) (desde 1 de janeiro de 2015) e, finalmente, desde janeiro de 2019, a *Collectief maatwerk* substituiu os regulamentos para as oficinas sociais e protegidas (*Beschutte werkplaatsen en Sociale werkplaatsen*).

Na Valónia, para serem reconhecidas como EI para trabalhadores desfavorecidos (empresas de integração, o típico modelo *WISE*), IDESS (iniciativas de desenvolvimento do emprego no setor dos serviços sociais de proximidade) ou ETA (empresas que organizam trabalho personalizado para pessoas com deficiência), as empresas deverão cumprir certos critérios estabelecidos em vários decretos governamentais. Estas condições dizem respeito por exemplo ao objetivo social e à atividade económica da

empresa, ao número de pessoas desfavorecidas ou com deficiência empregadas e às medidas a tomar para as apoiar.

Bulgária

O processo de reconhecimento legal das *WISE* está previsto na recentemente adotada Lei das Empresas de Economia Social e Solidária (2019), que determina dois tipos de empresas sociais: a classe A e a classe A+. As empresas sociais de classe A devem realizar uma atividade social que produza valor acrescentado social, incluir trabalhadores na tomada de decisões, gastar mais de 50% e não menos de 3.834,69 euros para realizar a sua atividade ou fins sociais e empregar não menos de 30% e não menos de três trabalhadores desfavorecidos ou portadores de deficiência.

As empresas sociais de classe A+ (cumprindo todos os requisitos da definição da UE em referência à dimensão económica, social e de governação inclusiva) devem funcionar adicionalmente em municípios com taxas de desemprego acima da média, gastar mais de 50% e não menos de 38.346,90 euros no exercício de atividades sociais ou ter pelo menos 30 pessoas desfavorecidas empregadas sem interrupção durante os últimos seis meses. Outras formas jurídicas são empresas especializadas e Cooperativas de portadores de deficiência. A Lei dos Portadoras de Deficiência (2019) dá-lhes reconhecimento legal se estiverem listados sob certas leis e registos, produzirem bens ou serviços e tiverem uma parte relativa de portadores de deficiência permanente, dependendo do tipo de deficiência. Os centros de emprego protegido podem ser estabelecidos com base em projetos por empresas especializadas, cooperativas de portadores de deficiência, ou qualquer entidade jurídica.

Croácia

Na Croácia, não existe uma definição e estatuto oficiais, bem como um baixo nível de reconhecimento destas entidades em termos de serem empresas sociais ou empresas sociais de integração laboral. Embora não exista uma forma jurídica específica para as empresas sociais, várias formas jurídicas podem ser utilizadas por empresas sociais, na sua maioria cooperativas (incluindo as cooperativas de trabalho social veteranos), ou sociedades de responsabilidade limitada (empresas subsidiárias de associações). As formas elegíveis incluem também fundações e instituições privadas de assistência social, mas estas são raras (fundações e oficinas protegidas) ou não percebidas como empresas sociais (instituições de assistência social). As empresas sociais são regulamentadas através de vários diplomas, dependendo da forma jurídica sob a qual operam. A legislação atual que pode ser relevante para as empresas sociais inclui a Lei das

Associações, a Lei das Cooperativas, a Lei das Empresas, a Lei das Fundações e a Lei das Organizações de Benefícios Públicos. Outra legislação pode também ser relevante, como a Lei sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Portadores de deficiência e a Lei sobre os Contratos Públicos. A legislação específica concebida para reconhecer as *WISE* a nível nacional e/ou regional seria benéfica, uma vez que lhes conferiria um estatuto mais claro, permitiria o reconhecimento no seio do Estado Providência (o que promoveria a inclusão nas estratégias e planos de ação relevantes) e, o que é importante, permitir-lhes-ia utilizar fundos europeus. Por outro lado, mais importante seria um reconhecimento político mais amplo.

França

A França foi pioneira no desenvolvimento do conceito de "economia social", tendo sido emitida em 1979 a primeira circular que reconheceu as *WISE*. O primeiro programa público de apoio às empresas sociais tinha sido adotado em 1985. Embora os estatutos das *WISE* tenham sido oficialmente reconhecidos em 1991.

Em Setembro de 1998, as *WISE* passaram a ser protegidas por uma nova diretiva fiscal, que distingue vários tipos de tributação (principalmente para as associações), dependendo do seu carácter "lucrativo". Em 2005, as autoridades públicas reconheceram as *WISE* como partes interessadas na luta contra o desemprego. Com a adoção de uma lei-quadro dedicada à SSE em 2014, a França cria uma reforma financeira para as *WISE* (com um aumento das ajudas públicas). Para além das Associações, Cooperativas, Mutualidades e Fundações, tradicionalmente consideradas como fundamentais da economia social, a lei abre o campo da SSE às empresas privadas cuja atividade económica visa uma utilidade social desde que a sua gestão e organização respeitem um conjunto de condições, por exemplo no que diz respeito em particular à redistribuição limitada dos lucros.

Grécia

A primeira tipologia de *WISE* na Grécia foi formalmente reconhecida pelo artigo 12º da Lei n.º 2716/1999 para o "Desenvolvimento e Modernização dos Serviços de Saúde Mental" sob a forma de SCLL (*KoiSPE*). Os SCLL visam a integração socioeconómica e a inclusão laboral de indivíduos com problemas de saúde mental e são definidos pelo seu carácter como uma empresa com um estatuto comercial mas também como uma unidade de saúde mental. Muitos anos mais tarde, a Lei n.º 4019/2011 institucionalizou a Economia Social e Solidária na Grécia, introduzindo, entre outras formas de empresas sociais, SCE de Integração (*KoinSEpEntaxis*), uma Tipologia *WISE* que visa

exclusivamente a integração laboral de pessoas desfavorecidas. Existem duas formas de SCE de Integração, nomeadamente SCE de Integração de Grupos Vulneráveis e SCE de Integração de Grupos Específicos. A lei foi substituída em 2016 pela Lei n.º 4430/2016, em vigor até hoje. As SCLL são automaticamente consideradas como SCE de Integração. A forma *WISE* mais recente foi introduzida pelo Artigo 143º da Lei n.º 4600/2019 sob a forma jurídica dos SIC (*KoiSEn*), semelhante à forma dos SCLL. Os SIC visam a integração socioeconómica e a inclusão laboral de indivíduos com problemas de abuso de substâncias que frequentam ou completaram programas de reinclusão social através de uma lista de organizações. Funcionam como uma empresa com atividades comerciais, mas também como uma unidade de inclusão social. As Cooperativas Agrícolas Femininas foram introduzidas pela primeira vez pela Lei n.º 921/1979 e o seu estatuto jurídico foi alterado várias vezes, mais recentemente pelo artigo 2º da Lei n.º 4384/2016, introduzindo disposições especiais para as Cooperativas Agrícolas Femininas. A sua composição é constituída exclusivamente por mulheres.

Itália

Em Itália, a Lei n.º 381/1991, que regulamentava as cooperativas sociais - de longe a maior forma de empreendimento social em Itália - num Nível nacional, desde que não só pudessem oferecer serviços de cuidados pessoais (as chamadas "cooperativas sociais de tipo A"), mas também empregar trabalhadores desfavorecidos em atividades empresariais (as chamadas "cooperativas sociais de tipo B"). As pessoas desfavorecidas empregadas devem constituir 30% da mão-de-obra. As Cooperativas Sociais para a integração laboral beneficiam de algumas medidas de incentivo específicas e adicionais às previstas para a generalidade das cooperativas. Para os trabalhadores desfavorecidos, há também uma redução das contribuições para a segurança social. A segunda disposição importante da Lei n.º 381/1991 diz respeito à possibilidade de os organismos públicos estipularem convenções com as cooperativas de integração laboral destinadas à contratação de pessoas desfavorecidas. Na sequência da Lei n.º 381/1991, foram aprovadas normas de aplicação em todas as regiões que 1) definiram as regras para a criação de registos regionais de Cooperativas Sociais, e 2) proporcionaram outras medidas de incentivo. Com início em 2005 (Lei n.º 118/2005) e 2006 (Decreto Legislativo n.º 155/2006, aplicação da legislação de 2005), a figura da empresa social de inserção laboral foi também introduzida e posteriormente revista com a Lei n.º 106/2016 e depois com o Decreto Legislativo n.º 112/2016. Este regulamento permitiu que as cooperativas sociais que tratam de serviços sociais (e, portanto, não as cooperativas sociais de inserção laboral) realizassem atividades de serviços de emprego (essencialmente "emprego apoiado") e introduziu uma definição mais ampla de desvantagem para as empresas de inserção social não as cooperativas, com base nas definições da UE. De

facto, os casos de empresas sociais de inserção laboral que não as cooperativas sociais são muito limitados em Itália.

Letónia

Desde 2014, o funcionamento e o desenvolvimento das empresas sociais foram condicionados por alterações significativas no quadro jurídico. Na Letónia, o conceito de empresa social está integrado em documentos políticos estratégicos - na Estratégia de Desenvolvimento Sustentável da Letónia até 2030 e no Plano Nacional de Desenvolvimento da Letónia 2014-2020, no qual é definido como uma das 98 opções para implementar a atividade de "trabalho digno". Em 30 de Outubro de 2014, o Gabinete de Ministros apoiou o projeto de conceito "Sobre as Possibilidades de Implementação do Empreendedorismo Social na Letónia", prevendo o lançamento de um projeto-piloto no âmbito do projeto de fundos da União Europeia para testar e determinar as melhores soluções para a criação e desenvolvimento de empresas sociais. Para formar empresas sociais na Letónia e para que o seu funcionamento seja bem-sucedido, é necessário um quadro legal que forneça critérios para a obtenção do estatuto de empresa social e procedimentos e regulamentos sobre a forma como o Estado apoiará este tipo de empreendedorismo. As medidas de apoio às *WISE* são desenvolvidas de acordo com a Medida 9.1.1.3 "Apoio ao Empreendedorismo Social" do Programa Operacional "Crescimento e Emprego" do Objetivo Específico de Apoio 9.1.1. "Aumentar a Inclusão de Desempregados Desfavorecidos no Mercado de Trabalho".

Países Baixos

Nos Países Baixos, as *WISE* não dispõem de um quadro jurídico distinto, mas várias partes interessadas têm enfatizado a necessidade de uma forma jurídica dedicada para atingir os seus objetivos de forma eficiente. Um passo importante para uma proposta legislativa foi o anúncio de uma consulta pelo Ministério dos Assuntos Económicos e do Clima em março de 2021. Uma forma jurídica dedicada às empresas sociais reforçaria o seu reconhecimento, o lucro seria retido para o futuro desenvolvimento e expansão da empresa social. Também garantiria a distribuição do lucro e a elaboração de relatórios sobre o impacto social, atrairia potencialmente investidores ou negócios comerciais e forneceria mais informação quantitativa sobre o local e o âmbito das empresas sociais. Um argumento para manter o status quo é que as empresas sociais têm tido bons resultados ao longo dos anos e há um aumento das empresas sociais, o que pode sugerir que uma forma jurídica dedicada é desnecessária. Além disso, a preocupação de "lavagem social" tem sido suscitada. Para contrariar a lavagem social, a remuneração social e o impacto social deveriam ser medidos para determinar a "socialidade" das

empresas e poderiam ser introduzidos requisitos rigorosos em matéria de relatórios. As vantagens de um quadro legal aplicar-se-iam também às *WISE*. Ser reconhecido nas relações comerciais poderia atrair novos contratos ou investimentos, permitindo às *WISE* crescer e reforçar a sua quota de mercado. Isto poderia também potencialmente reforçar a relação entre as *WISE*, os municípios e a UWV, por exemplo através de contratos públicos e parcerias.

Polónia

O novo KPRES (Programa Nacional para o Desenvolvimento da Economia Social KPRES), adotado em 2019, altera, entre outros aspetos, o âmbito do conceito de entidades da economia social. Por sua vez, restringe as entidades da economia social no domínio das cooperativas apenas às cooperativas de trabalhadores e inclui os estabelecimentos de emprego protegido entre as entidades da economia social. As iniciativas informais foram tratadas como um meio envolvente da economia social. O governo está também a trabalhar num projeto de lei sobre economia social e solidária, que deverá definir as empresas sociais e regular o estatuto de uma empresa social, as suas atividades e os direitos conexos. Um acontecimento importante em 2017 foi a alteração à lei sobre cooperativas sociais, que introduziu entre outras muitas facilidades na criação e funcionamento de cooperativas sociais, bem como o uso de vários poderes e apoio estatal por parte das cooperativas sociais. A introdução de formas obrigatórias de consulta aos trabalhadores, bem como a obrigação de assegurar a participação obrigatória de pessoas de grupos em risco de exclusão social entre os membros da cooperativa, não só durante a sua criação, mas também no decurso da sua atividade, resultou no facto de a cooperativa social se ter tornado a única forma jurídica que, por estatuto, cumpre os critérios de uma empresa social que lhe dá direito a receber apoio do Fundo Social Europeu. Assim, a cooperativa social é também a única forma jurídica que por lei cumpre os critérios de entidades às quais a participação no processo de contratação pública pode ser limitada pelo artigo n.º 138p da Lei de Contratação Pública.

No entanto, parece que na esfera jurídica, ainda existem mais desafios do que resultados alcançados. No futuro próximo, o desafio mais importante será a adoção de uma lei que vise a definição da esfera da economia social. Outro desafio é regular questões como os impostos, especialmente o IVA, os auxílios estatais ou a unificação dos direitos de todas as empresas sociais, independentemente da forma jurídica.

Eslovénia

Entre as soluções para o complexo estado do emprego foram estabelecidas várias formas de empresas sociais no passado, entre elas o equivalente esloveno às *WISE*. No entanto, as *WISE* não são formalmente reconhecidas como uma categoria, mas são referidas como centros de emprego, empresas para pessoas com deficiência e empresas sociais, que estão ainda divididas em fundações, instituições, cooperativas ou outras. Existem várias empresas sociais e outras formas de emprego que preenchem todos os critérios de uma *WISE*, mas são difíceis de discernir devido à complexidade da situação. Qualquer *WISE* ou empresa social na Eslovénia é uma entidade jurídica sem fins lucrativos. Qualquer entidade deste tipo pode adquirir o estatuto de empresa social desde que satisfaça determinados critérios, como atividades económicas e não económicas, distribuição restrita de lucros a membros ou partes interessadas, independência de empresas com fins lucrativos, entidades jurídicas de direito público ou comunidades locais e participação e tomada de decisões democráticas. Além disso, deve por exemplo definir o método de gestão de uma empresa social baseada na igualdade; determinar se a empresa social também envolve voluntários no trabalho, bem como o método de participação das partes interessadas na gestão (consulta, parecer obrigatório, etc.), etc.

Espanha

Em Espanha, foram distinguidas como *WISE* três formas jurídicas e organizativas principais: empresas de integração de emprego, centros especiais de emprego (CEE) e cooperativas de iniciativa social. Este tipo de empresas foi legalmente estabelecido de acordo com as disposições da Lei n.º 44/2007 e da Lei LISMI (Lei de Integração Social das Portadores de deficiência de 1982). Existem 4 textos legislativos que são relevantes na área da economia social e os diferentes tipos de *WISE* em Espanha. A Lei n.º 5/2011 sobre Economia Social (2011) não criou (ou regulamentou) um novo tipo de entidade jurídica, mas simplesmente agrupa entidades com formas jurídicas específicas e coloca-as sob valores universais, tais como a supremacia da pessoa sobre o capital, a distribuição de lucros que não estão de acordo com a provisão de capital e a devoção aos sectores sociais e a independência do poder público. A Lei n.º 44/2007 sobre as Empresas de Integração de Emprego regulamenta que as *WISE* oferecem emprego, orientação e educação principalmente às pessoas em risco de exclusão social. Devem ser cumpridos outros critérios como períodos e taxas mínimas de emprego, grupos-alvo e investimento de excedentes. Os Centros Especiais de Emprego (CEE) definidos pelo Decreto Real n.º 2273/1985 e Decreto Real n.º 469/2006 devem centrar-se principalmente em proporcionar aos trabalhadores com deficiência um emprego remunerado e em facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho. Estes podem ser criados por organismos da administração pública (diretamente/em colaboração), por entidades, ou indivíduos,

entidades jurídicas ou parcerias juridicamente associadas com capacidade jurídica para operar como empresas. Dependendo do estatuto jurídico do organismo fundador, os CEE podem ser centros públicos ou privados com ou sem fins lucrativos. Finalmente, a Lei n.º 27/1999, de 16 de Julho, sobre cooperativas reconhece 12 tipos de cooperativas, que podem obter a qualificação de "Cooperativa de iniciativa social". Na prática, todas as regiões, à exceção das Ilhas Canárias, desenvolveram os seus próprios regulamentos no domínio das cooperativas.

O quadro que se segue reflete a síntese dos quadros jurídicos existentes para o reconhecimento das *WISE* nos 19 países europeus analisados.

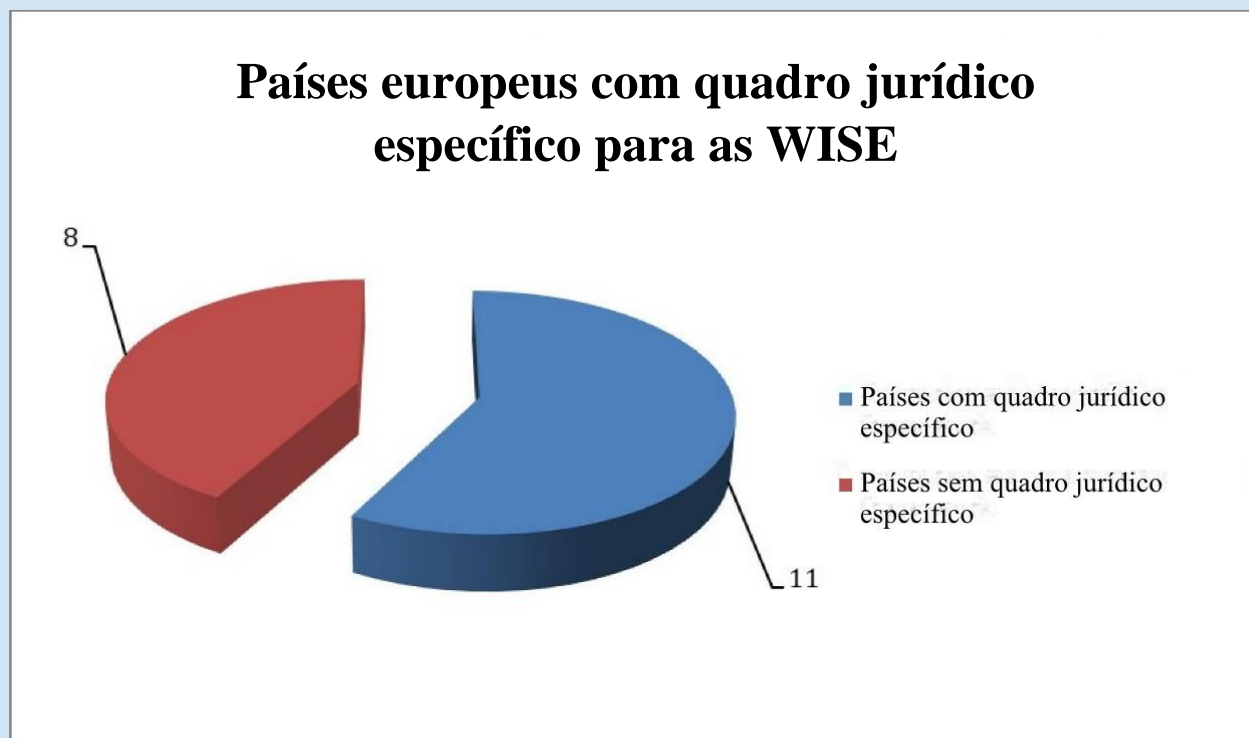
País	Quadro jurídico existente para as <i>WISE</i> Desde	Não existe um quadro jurídico ou inadequado para as <i>WISE</i>	Observações
Áustria	-	Nenhum	-
Bélgica	2014	-	Existem políticas regionais
Bulgária	2019	-	
Croácia	-	Nenhum	
França	1979	-	-
Grécia	1999	-	-
Hungria	-	-	Exceção: empresas de reabilitação para portadores de deficiência
Irlanda	2019	-	Trata-se de uma política, não de uma lei específica
Itália	1991	-	-
Letónia	2014	-	-
Países Baixos	-	-	-
Macedónia do Norte	-	-	Há reconhecimento legal: Associações Locais de trabalho protegidos Cooperativas.
Polónia	2019	-	-
Portugal	-	-	Houve uma lei específica para as <i>WISE</i> durante 1998-2015. A lei encontra-se atualmente revogada.
Roménia	2015	-	-
Sérvia	-	-	-
Eslováquia	2018	-	-

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Eslovénia	-	-	-
Espanha	2007		

Principais conclusões

Dos 19 países europeus de onde os parceiros do projeto apresentaram documentos para o presente relatório, 11 deles (57,89%) têm um quadro legal para o reconhecimento das *WISE* a nível nacional ou regional, os restantes 42,11% dos países estudados não dispõem de legislação/política nacional adequada para definir o estatuto legal das *WISE* ou, nalguns casos, nem sequer um consenso relativamente ao conceito de empresas sociais. O gráfico abaixo indica estes dados:



V. Redes e apoio mútuo das WISE

Com base no objetivo do projeto *Net-Works* de apoiar os parceiros no estabelecimento de novas redes nacionais e/ou regionais de prestadores de educação de adultos com base no trabalho, fornecendo-lhes conhecimentos e ferramentas chave de gestão organizacional, podem encontrar-se a seguir, em primeiro lugar as redes existentes a nível nacional e europeu dos países dos parceiros do projeto, como ponto de partida para modelar uma nova rede.

a. Hungria

As seguintes organizações tentam fomentar a colaboração entre si e criaram certas federações que defendem as formações jurídicas e cooperam dentro dos mesmos campos de atividade, mesmo que não sejam *WISE*.

- **The National Federation of Social Enterprises (SzoSzöv)** inclui 44 organizações membros na Hungria e foi criada com o objetivo de fornecer redes e promover um modelo para empresas sociais a nível nacional.
- **Céhálózat** é uma organização não-governamental com alcance nacional que oferece serviços sociais desde 2006, especialmente para portadores de deficiência. A rede inclui 66 organizações com o mesmo perfil e interesse, fazendo lobbying em prol dos direitos das pessoas portadores de deficiência, especialmente para a igualdade de direitos, oportunidades de emprego, etc.
- **IFUA Nonprofit Partner** visa desenvolver organizações sem fins lucrativos e empresas sociais, aumentando a sua eficácia, eficiência e impacto social, bem como reforçando as suas operações sustentáveis. O IFUA facilita a cooperação entre organizações sem fins lucrativos, voluntários, e parceiros empresariais.
- **TAVOSZ** é uma rede nacional de empresas sociais na Hungria, oficialmente reconhecida como uma representação de interesses. Os membros da Associação são empresas sociais que, para além da sua missão social, realizam um trabalho de criação de valor através da contratação de cidadãos desfavorecidos. A Associação ajuda os seus membros a alcançar uma condição de gestão competitiva através da aplicação/representação conjunta de interesses profissionais comuns, desenvolvendo uma estratégia comum e de *lobby*.

b. Irlanda

- **Irish Social Enterprise Network (ISEN)** - rede nacional de empresas sociais na Irlanda. Pilares chave da "Rede, Advocacia e Educação". Maior rede aberta e inclusiva para empresas sociais, ISEN é o representante irlandês para a ENSIE. ISEN é também membro da DIESIS, *Euclid Network* e *Social Value International*. O ISEN trabalha com empresas sociais na articulação de um diálogo entre setores, inclusive através da sua campanha BuySocial.ie. O trabalho sobre contratos públicos tem sido de crescente interesse para o setor nos últimos anos. A Rede Irlandesa de Empresas Sociais está sobretudo preocupada com o estabelecimento de redes e com a reunião de empresas sociais e partes interessadas para fomentar o diálogo e criar confiança no setor.
- **The Wheel** - associação nacional para Empresas Comunitárias e Voluntárias, de Caridade e Sociais na Irlanda. "Somos a associação nacional da Irlanda de organizações comunitárias e voluntárias, instituições de beneficência e empresas sociais. Somos uma instituição de caridade registada na Irlanda e somos únicos no nosso papel de 'balcão único' para qualquer assunto relacionado com o setor da caridade e sem fins lucrativos. A nossa visão: Queremos ver uma comunidade próspera e um setor de voluntariado no coração de uma Irlanda justa e equitativa. Os nossos membros: Inspirados e capacitados pelos nossos membros, representamos, apoiamos e ligamos organizações sem fins lucrativos, desde a mais pequena comunidade e grupos voluntários até às maiores instituições de caridade e empresas sociais".
- **Community Resources Network Irlanda (CRNI)** - 'Rede de Organizações Comunitárias de Reparação, Reutilização e Reciclagem da Irlanda'. "A nossa visão é uma Irlanda onde a palavra 'Resíduos' não existe e onde toda a nossa comunidade beneficia do valor social, ambiental e económico de todos os recursos reutilizáveis. O nosso objetivo é promover uma gestão de resíduos sustentável, baseada na comunidade como uma forma prática e eficaz de enfrentar o crescente problema de resíduos na Irlanda".
- **Social Enterprise Republic of Irlanda (SERI)** - criada em 2020. A organização tem quatro pilares que incluem: Representação, Sensibilização, Apoio e Relacionamentos. "A nossa visão é que a Irlanda tenha um ambiente de classe mundial para que as empresas sociais prosperem". "A nossa missão é defender o setor, e os nossos membros, representando e promovendo a nossa voz coletiva a nível nacional e internacional".

- **The Irish Local Development Network CLG (ILDN)** é o órgão representativo das Empresas de Desenvolvimento Local da Irlanda (PMD). Estes 49 grupos sem fins lucrativos estão a construir comunidades inclusivas e vibrantes e melhores oportunidades de vida para as pessoas em toda Irlanda. Ajudam comunidades e pessoas/grupos desfavorecidos com desenvolvimento pessoal e bem-estar, inclusão social, formação e colocação no emprego, empresas e empreendimentos sociais, desenvolvimento comunitário, ambiente e ação climática.
- **Irish Rural Link: Irish Rural Link (IRL)** - fundada em 1991, é uma rede nacional de organizações e indivíduos que lutam pelo desenvolvimento rural sustentável da Irlanda e da Europa. IRL, uma organização sem fins lucrativos, representa atualmente, de forma direta, mais de 600 grupos comunitários com um total de 25.000 membros.
- **Community Creating Jobs (CCJ)** é um coletivo nacional de indivíduos com as mesmas convicções que se juntaram para responder aos desafios nascidos do declínio das suas comunidades. É um movimento nacional que deseja fazer algo positivo e inovador para abordar as questões do desemprego e da emigração involuntária. O objetivo era claro: Missão: Colaborar com as comunidades, agências estatais, setores privados e da diáspora para criar 10 empregos em cada comunidade e 20.000 em todo o país até 2020. Visão: Tornar-se a principal organização nacional/internacional de empresas voluntárias a colaborar, coordenar e impulsionar a criação de emprego nas comunidades da ilha da Irlanda.

c. Macedónia do Norte

Atualmente, não existem redes *WISE de facto* com atuação a nível nacional ou regional na Macedónia do Norte. No entanto, da perspetiva da economia social mais ampla, os agentes com potencial para se tornarem *WISE* e assumirem a liderança desta iniciativa são bastante diversos:

- CSOs – sobretudo nas formas jurídicas de Associações e Fundações;
- Cooperativas incluindo Cooperativas Agrícolas;
- Empresas protegidas;
- Sociedades unipessoais e outras formas de empresas comerciais;
- Iniciativas de solidariedade informal e jovens empresários.

d. Portugal

Um exemplo interessante sobre as redes *WISE* na Europa é a história da RESIT, Portugal. Presentemente, não existe uma rede formal de *WISE* em Portugal Continental, mesmo que tivesse existido uma que tivesse terminado em 2020. A RESIT - Rede de Empresas Sociais de Inserção pelo Trabalho começou em 2011, como resultado da necessidade de uma rede consolidada de *WISE* em Portugal e foi constituída como uma rede informal de baixo para cima. A sua finalidade era promover o trabalho em rede com o objetivo de reforçar a sinergia de ações para a integração no trabalho de pessoas vulneráveis. Em 2017 a RESIT contava com dez organizações nacionais (Quintão, Martinho e Gomes, 2017) e aderiu à rede europeia, tornando-se membro da ENSIE. Esta dimensão europeia ajudou a manter a rede ativa e os projetos europeus proporcionaram momentos de visibilidade pública que contribuíram para o *lobbying* e apoio. A RESIT terminou após 9 anos, quando não havia mais esperanças de reconhecimento no plano nacional. Contudo, teve um grande impacto positivo, nomeadamente o aumento da confiança entre parceiros e a manutenção de colaborações informais e, acima de tudo, a capacitação de pelo menos dois parceiros na integração de candidaturas e respetivos projetos europeus para além do A3S.

e. Roménia

RISE Romania (Rede romena de empresas sociais) é a principal rede de integração de empresas de trabalho na Roménia. Foi fundada em 2012 e conta atualmente com 12 membros com atividade na integração de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho.

A rede foi criada a fim de desenvolver um ambiente sustentável para a fundação e crescimento da organização *WISE* na Roménia.

Inicialmente destinada a cobrir a falta de legislação relativa às *WISE* e à economia social em geral, a rede está agora a trabalhar para ajudar as empresas sociais a navegar e aceder facilmente aos benefícios da legislação que têm desde 2015.

A RISE proporciona um ambiente que ajuda a *WISE* a melhorar as suas atividades, reunindo diferentes tipos de empresas sociais numa comunidade onde podem partilhar experiências, conhecimentos e recursos em benefício das pessoas e comunidades em geral.

Ao fazer parte de uma rede maior, os seus membros passam a ter uma voz mais forte com parceiros privados e públicos e uma mensagem mais coerente para o público em geral relativamente às atividades e benefícios de uma empresa de integração laboral.

Atualmente, a RISE pretende tornar-se um ator mais funcional e independente na economia do terceiro setor e o seu principal objetivo a curto-médio prazo é cooperar com as autoridades públicas para um melhor quadro de trabalho legislativo que encoraje as empresas sociais a desenvolver mais atividades em benefício das pessoas.

f. Sérvia

- A **Coligação para o Desenvolvimento do Empreendedorismo Social** foi formada em 2010 como uma rede informal de organizações da sociedade civil empenhadas no desenvolvimento da economia solidária e que decidiram combinar os seus métodos de trabalho e conhecimentos para contribuir para o desenvolvimento do setor. Hoje está registada como uma Coligação para o Desenvolvimento da Economia Solidária fundada pelo Movimento Europeu na Sérvia (EMinS), a Iniciativa para o Desenvolvimento e Cooperação (IDC), e a Fundação *Smart Collective*, Fundação Trag. CoSED tem também a sua Base de Dados de Empresas Sociais que reúne mais de 50 empresas sociais. A Coligação promove uma sociedade sustentável baseada numa economia solidária que permite e incentiva a participação económica, social e política dos cidadãos. Defende a criação de um quadro de incentivos para o desenvolvimento de uma economia solidária e empreendedorismo social na Sérvia através da informação, advocacia e reforço de capacidades. Desde o início, CoSED empenha-se em fornecer apoio e melhorar o negócio de muitas empresas sociais, bem como em promover exemplos de boas práticas que encorajariam outros a lançar iniciativas semelhantes. A Coligação está ativamente envolvida na discussão de políticas públicas, pelo que participou como parte de um grupo de trabalho para a elaboração da Lei do Empreendedorismo Social e está empenhada na adoção de uma política abrangente que responda às necessidades do setor de forma holística.
- **Rede de Economia Social Sérvia (SENS)** fundada em 2011 é a única rede nacional que reúne empresas sociais. A SENS integra 30 membros, que incluem associações de cidadãos, empresas de reabilitação profissional de pessoas com deficiência, sociedades de responsabilidade limitada, e cooperativas. A rede SENS concentra-se na educação, consultoria e promoção em todas as fases de arranque e gestão da atividade empresarial dos seus membros. Assim, fornece a informação necessária sobre o setor e oferece materiais educativos e educação no campo empresarial. A SENS também desempenha um papel significativo na colaboração das *WISE* com outros setores, através de *lobbying* junto de agentes dos setores público e privado, fornecendo aconselhamento e assistência na obtenção de novas fontes de financiamento. Além disso, o seu papel é considerado essencial na sensibilização do público para a questão do isolamento social e laboral.

- A **Associação de Empresas de Reabilitação Profissional e Emprego de Portadores de deficiência (UIPS)** é uma associação voluntária, independente, empresarial, profissional, não-governamental e sem fins lucrativos de empresas de reabilitação profissional e emprego de portadores de deficiência. Há uma forte iniciativa para que esta associação se junte à rede SENS, contribuindo assim para uma missão comum. A UIPs representa os interesses das empresas de reabilitação profissional e emprego de portadores de deficiência, com o objetivo de encorajar, apoiar e facilitar o seu desenvolvimento. A sua visão é combater a discriminação no mercado de trabalho e lutar pela igualdade de oportunidades para que os portadores de deficiência recebam formação profissional e emprego.
- **Rede IRIS**, fundada em 2012, é a única rede regional que reúne os prestadores de serviços sociais das OSC do Sudeste da Europa. Atualmente, esta rede liga 200 organizações que prestam diversos tipos de serviços sociais a vários grupos vulneráveis: portadores de deficiência, crianças e jovens em risco, mulheres vítimas de violência familiar, refugiados, requerentes de asilo, etc. A rede IRIS dedica-se a promover o papel dos prestadores de serviços sociais sem fins lucrativos e a fornecer aos seus membros as informações mais relevantes no domínio da inclusão social, prestação de serviços sociais, etc. A IRIS oferece aos seus membros materiais educativos, formações especializadas, visitas de estudo, acesso a bolsas, intercâmbio de conhecimentos.

g. Eslováquia

- **ASSE Eslováquia** é uma associação que congrega e promove os interesses das empresas sociais a nível local, regional e nacional. A Associação de Entidades da Economia Social - ASSE como organização de cúpula do sector da economia social (em conformidade com a Lei n.º 112/2018), foi criada naturalmente pela necessidade dos representantes de organizações individuais a fim de representar os interesses das empresas sociais da Eslováquia. Proporciona consultas e formação a mais de 60 organizações membros, liga-as a potenciais clientes e representa-as em reuniões com representantes dos ministérios.
- **ASES SK** pretende ser uma plataforma de cooperação entre todos aqueles para quem as atividades contribuem para o desenvolvimento da economia social na Eslováquia, bem como para uma ação conjunta em todas as áreas importantes que nos unem. A economia social, e especialmente o empreendedorismo social, está na sua infância, e embora já exista hoje legislação de qualidade, esta não poderá ser plenamente implementada se não tiver o apoio das autoridades públicas.

h. Europeus

A ENSIE é a Rede Europeia de Empresas de Integração Social, cuja missão é a representação, manutenção e desenvolvimento de redes e federações para as *WISE* na Europa. Os objetivos da ENSIE são:

- Reforçar o poder dos atores nas empresas de integração social económica através do intercâmbio entre as organizações afiliadas;
- Estimular a cooperação e parcerias, promovendo práticas adequadas, resultados de investigação, novas aplicações;
- Organizar o intercâmbio de informações sobre as políticas legislativas nacionais e locais entre as organizações afiliadas;
- Representar a rede e promover todas as suas atividades a todos os níveis europeus pertinentes;
- Elaborar as contribuições e propostas a fim de participar na definição de uma política europeia contra a exclusão social;
- Desenvolver uma colaboração estreita e sólida com outras redes europeias ativas na economia social com o objetivo de obter resultados sinérgicos.

A ENSIE é uma pedra de fundação complementar cujo objetivo é a promoção de boas práticas, a expansão das contribuições e o desenvolvimento de propostas a fim de preparar o caminho para a sua participação na definição da política europeia na sua luta contra a exclusão social. A ENSIE reúne 29 redes nacionais, regionais e locais em 21 países em toda a UE (+ Sérvia e Moldávia), num total de 3.000 *WISE*, representando 187.000 trabalhadores desfavorecidos.

VI. Financiamento

O reconhecimento da capacidade das *WISE* para enfrentar as graves questões do desemprego levou à conceção de medidas políticas específicas a nível da UE, nacional e local destinadas a favorecer o arranque e a consolidação das *WISE*. Uma das categorias de políticas laborais para aumentar as oportunidades de emprego é a das políticas de compensação, concebidas para encorajar as empresas a empregar trabalhadores desfavorecidos, compensando-as pela menor produtividade dos empregados desfavorecidos ou pelos custos de contratação e formação envolvidos. As subvenções e subsídios públicos são as formas mais comuns de apoiar as *WISE*. No entanto, devem notar-se diferenças significativas entre os EM da UE, dependendo do objetivo específico das medidas políticas em vigor (por exemplo, as empresas - exclusivamente as PEIE/todas as PME's incluindo as PEIE - ou as pessoas desfavorecidas integradas).

O apoio às *WISE* também é prestado através da redução de impostos e contribuições para a segurança social, com vista a reduzir o custo do trabalho de qualquer trabalhador desfavorecido empregado.

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
Isenção do imposto sobre o rendimento de pessoas coletivas (sobre os lucros)	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria, Bélgica e Letónia	-	-
	Sim, mas apenas para alguns tipos de <i>WISE</i> na Bulgária, Croácia, Grécia, Itália e Espanha	Não para todos os tipos de <i>WISE</i> em todos os países europeus, exceto em alguns casos em Itália, bem como para as Cooperativas de Iniciativa Social e	Exemplo: Espanha, em todas as empresas: A redução mais importante diz respeito à contratação de trabalhadores portadores de deficiência. A dedução da quota total varia entre 9.000 e 12.000 euros por cada pessoa/ano de aumento do número médio de trabalhadores portadores de deficiência, dependendo do nível. O montante deduzido para a criação de emprego está sujeito ao limite de 35% da quota total ajustada.



Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
		Centros Especiais de Emprego (CEE) em Espanha	<p>As Cooperativas de Iniciativa Social inserem-se geralmente na categoria de "cooperativas protegidas" para efeitos da Lei n.º 20/1990 sobre o Regime Fiscal das Cooperativas: A redução das cooperativas protegidas é de 20% dos resultados cooperativos. Pode atingir 50% da quota entre as cooperativas especialmente protegidas.</p> <p>Liberdade de amortização de novos ativos fixos amortizáveis, adquiridos num período de três anos a partir da data da inscrição no Registo de Cooperativas.</p> <p>A Nível regional, o Governo Regional de Navarra e o País Basco têm o seu próprio regime fiscal e competência sobre este imposto. Outros governos regionais não dispõem de autoridade reguladora em matéria de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas ou Imposto sobre o Valor Acrescentado, mas têm sobre parte do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, e outros impostos.</p>
	Sim para Tipologia 1 e 2 na Hungria . Alguns casos para as <i>WISE de facto</i>	-	Sim, Associações e Fundações, Empresas sem fins lucrativos se organizações de utilidade pública. Cooperativas Sociais excluídas.
	Sim para as <i>WISE</i> Tipologia 2 e 3 na	-	Organizações sem fins lucrativos (incluindo organizações não governamentais, organizações religiosas e humanitárias, sindicatos, partidos políticos, etc.) são tributadas sobre os rendimentos das suas atividades comerciais (se existirem) se o total das suas receitas



Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	Macedónia do Norte		anuais for superior a 1 milhão de MKD. O IRC seria calculado como 1% do total das receitas anuais provenientes das atividades empresariais, diminuído pela isenção de impostos prescrita de 1 milhão de DMD
	Sim para as <i>WISE</i> Tipologia 2 na Roménia	-	As Unidades Protegidas Autorizadas (UAT) não pagam imposto sobre os lucros, mas têm de reinvestir 75% do imposto potencial na empresa e nos seus trabalhadores
	Sim, para Empresas de integração de portadores de deficiência e OSC (Organizações da Sociedade Civil) na Sérvia	-	A taxa do imposto sobre o rendimento de pessoas coletivas é proporcional e ascende a 10% para todos. EIPWD: Um empregador que emprega um portador de deficiência por um período de tempo indeterminado, de acordo com a lei que regula a prevenção da discriminação contra portadores de deficiência, está isento do pagamento de imposto sobre o rendimento calculado e suspenso durante um período de três anos a partir do dia de emprego. CSO: Se for exercida atividade económica direta, sob certas condições, definidas pela Lei do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas, há direito a isenção de impostos. Se não preencherem as condições prescritas, estão sujeitos à obrigação de pagar a taxa geral do imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas de 10%.
Isenção ou taxa reduzida de IVA	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria (preliminar, relacionada com	-	-

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	o projeto) e na Eslovénia		
	Sim, mas apenas para alguns tipos de <i>WISE</i> na Bélgica e Croácia	-	<p>Exemplo: Bélgica As <i>WISE</i> podem beneficiar de uma taxa reduzida de IVA (6% em vez de 21%) quando vendem bens reciclados ou reutilizados que foram recolhidos livremente (por exemplo, vestuário ou dispositivos eletrónicos). Esta vantagem fiscal não é aplicável a todas as <i>WISE</i>. É apenas aplicável a <i>MWB (maatwerkbedrijven)</i> e <i>LDE (lokale diensten-economiebedrijven)</i> na Flandres e <i>Els (entreprises d'insertion)</i> e <i>EFT (entreprises de formation par le travail)</i> na Valónia, porque nem todas as <i>WISE</i> vendem bens reciclados ou reutilizados que tenham sido recolhidos livremente</p>
	-	<i>WISE</i> eslovenas (Empresas para portadores de deficiência, centros de emprego e empresas sociais)	-
	Em alguns casos, para <i>WISE</i> de Tipologia 2 na Irlanda	-	As instituições de caridade que se dedicam exclusivamente a tais atividades não são obrigadas nem têm o direito de registar e contabilizar o IVA sobre os seus rendimentos. Em determinadas circunstâncias, as atividades de uma instituição de caridade podem ser consideradas como estando em concorrência com comerciantes comerciais e a instituição de caridade pode então ser obrigada a registar-se e a contabilizar o IVA sobre estas atividades.

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	Para as <i>WISE</i> classificadas como Tipologia 2 e 3 na Macedónia do Norte	-	<p>Os contribuintes de fora do país que não realizem qualquer volume de negócios ou não paguem imposto sobre o volume de negócios, a pedido e num procedimento especial, o IVA a montante que foi pago de acordo com as faturas das operações realizadas pelos contribuintes nacionais, será pago, se estiverem preenchidos os requisitos legais para a devolução do imposto.</p> <p>Esta isenção é aplicada na condição de o contribuinte estar registado como contribuinte de IVA no seu país e de haver reciprocidade entre a República da Macedónia e o país de residência do contribuinte.</p> <p>As ONG têm o direito de solicitar a devolução do IVA calculado sobre os envios que lhes sejam efetuados pelos contribuintes do país e para a importação implementada em relação a eles se:</p> <ul style="list-style-type: none"> O volume de negócios dos bens para com eles ou para a importação não forem isentos de impostos; O IVA para o volume de negócios realizado sobre as mercadorias é declarado separadamente na fatura e pago com o pagamento do preço de compra; É pago o imposto devido sobre as importações; <p>Os bens são transferidos para o estrangeiro e utilizados para fins humanitários, caritativos ou educativos.</p>
	Sim, para CSO (Organizações da Sociedade Civil) na Sérvia	-	CSO: isento de imposto sobre o valor acrescentado para rendimentos até um montante definido de 500.000 rsd
	Sim, para <i>WISE</i> classificadas como Tipologia 1		Isenção ou taxa reduzida de IVA Tipologia 1: RSP – redução de IVA a 10% para contratos com entidades do Estado e da administração pública. É aplicável uma taxa de imposto reduzida de 10% da matéria

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	e 2, na Eslováquia	-	<p>coletável aos bens e serviços fornecidos como parte das atividades da economia social por uma empresa social registada que utilize 100% dos seus lucros após impostos para atingir o seu objetivo principal, desde que tal não distorça a concorrência incompatível com o mercado interno, quando o cliente elegível for outra pessoa como sujeito passivo se for uma pessoa singular, uma entidade da economia social ou uma entidade da administração pública".</p> <p>Tipologia 2: De acordo com § 50 e § 51 da Lei do IVA, uma organização sem fins lucrativos - contribuinte de IVA - pode deduzir o imposto na totalidade ou num montante proporcional do imposto total que o contribuinte é obrigado a pagar durante o período fiscal relevante. Ao deduzir imposto em conformidade com as disposições do Artigo 49.º da Lei do IVA, é necessário avaliar se os bens ou serviços são recebidos exclusivamente para operações tributáveis em que o imposto se torna exigível, se os bens ou serviços são recebidos exclusivamente para operações tributáveis que estão isentas de imposto em conformidade com as disposições dos Artigos n.º 28 a 42 da Lei sobre o IVA, quer os bens ou serviços sejam aceites para operações tributáveis em que surge uma obrigação fiscal e, ao mesmo tempo, para operações tributáveis que estão isentas de imposto nos termos dos artigos 28 a 42 da Lei do IVA.</p>
Subsídio para o recrutamento de trabalhadores desfavorecidos	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria (relacionados	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria, Bélgica,	Exemplo: França As <i>WISE</i> beneficiam da contratação de cada trabalhador frágil a tempo inteiro da assistência dos correios (cujo montante é fixado anualmente pela Etta). O montante varia em função do modelo <i>WISE</i> .

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	com projetos), Bélgica, Croácia, França, Letónia, Eslovénia e Espanha	Eslovénia e Espanha	Assim, as empresas de integração (IEs) recebem assistência ao emprego por cada equivalente a tempo inteiro de 10.751 euros; empresas de trabalho temporário (ETTi): 4.341 euros; empresas de integração por autoemprego (EiTI): 5.670 euros. Para as empresas adaptadas (EA), este montante varia em função da idade do trabalhador portador de deficiência apoiado: - 15,585 Euros para trabalhadores com menos de 50 anos de idade; - 15,787 Euros para trabalhadores com idades compreendidas entre os 50 e os 55 anos de idade; - 16,192 Euros para trabalhadores com 56 ou mais anos de idade.
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Hungria	-	Apenas para portadores de deficiência! Não é um subsídio real para o recrutamento, mas o subsídio que o portador de deficiência recebeu é utilizado como um salário.
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Irlanda	-	-
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Macedónia do Norte	-	A Lei do Emprego de Portadores de Deficiência prevê medidas para melhorar as condições de emprego e de trabalho de um portador de deficiência: -conceder fundos não reembolsáveis para emprego permanente a um portador de deficiência desempregado, adaptação do emprego onde o portador de deficiência trabalhará se for necessário e aquisição de equipamento de acordo com os critérios e de uma forma determinada por um ato do Ministro do Trabalho e da Política Social; - Isenção de impostos e disponibilização de fundos para contribuições e

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	<p>Sim, para todas as <i>WISE</i> de Tipologia 3 em Portugal</p>	<p>-</p>	<p>- Apoio financeiro na operação.</p> <p>- Incentivo ATIVAR.PT: Apoio financeiro aos empregadores que assinem contratos de trabalho permanentes ou a termo certo por um período igual ou superior a 12 meses. A contribuição pode ser superior se a pessoa for um trabalhador desfavorecido* ou se se tratar de um emprego localizado no interior.</p> <p>- Estágio ATIVAR.PT: Dirigido a entidades privadas, é um estágio de 9 a 12 meses não prorrogável, a fim de promover a inclusão dos jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional dos desempregados. Há uma comparticipação entre 65% e 95% mais subsídio de alimentação, custos de transporte e seguro contra acidentes de trabalho. A contribuição pode ser 15% mais elevada em casos específicos, tais como o incentivo ao desenvolvimento de territórios interiores.</p> <p>- Contrato de integração de emprego +: os promotores são entidades coletivas sem fins lucrativos, públicas ou privadas. Os desempregados realizam trabalho socialmente necessário (não são trabalhadores, não recebem um salário mas um subsídio mensal) que satisfaz necessidades sociais ou coletivas temporárias, no âmbito de projetos promovidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, por um período máximo de 12 meses. Se forem beneficiários com deficiência e incapacidade, 549,16 euros para entidades do setor empresarial local e 593,04 euros para entidades privadas sem fins lucrativos. Nos outros casos, 351,05 euros para entidades do sector empresarial local e 394,93 euros para entidades privadas sem fins lucrativos.</p>

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
			<p>- Estágios de integração: portadores de deficiências e incapacidades; um estágio de 12 meses, não prorrogável e que visa desenvolver atividades em contexto de trabalho. Dirigido a entidades privadas, com ou sem fins lucrativos, inclui uma comparticipação entre 80% e 95% da bolsa de estudo mais subsídio de alimentação, custos de transporte, seguro contra acidentes de trabalho e apoio técnico no acompanhamento pós-colocação. Do mesmo modo, se o estagiário for contratado por uma duração inicial mínima de um ano; a entidade pode receber até um montante total de 16 x IAS (7.020,96 euros).</p>
	<p>Sim, para <i>WISE</i> Tipologia 1 e 2 na Roménia</p>	-	<p>As entidades económicas que contratam portadores de deficiência são isentas de certos impostos e recebem mensalmente em troca uma certa quantia de dinheiro, normalmente o equivalente ao salário mínimo para cada pessoa vulnerável contratada através de contrato permanente.</p>
	<p>Sim, para empresas de integração de pessoas portadoras de deficiência na Sérvia</p>	-	<p>- Um empregador que contrate um portador de deficiência pode exercer o direito ao reembolso dos custos salariais de uma pessoa que esteja empenhada em prestar apoio profissional a um portador de deficiência recentemente empregado, apenas durante o tempo em que presta assistência profissional, e por um máximo de 12 meses, ou seja, um máximo de 1.200 horas.</p> <p>- O reembolso dos custos apropriados de adaptação do local de trabalho pode ser concedido ao empregador, num montante único, até 400.000,00 dinares por pessoa portador de deficiência.</p> <p>- Um empregador que emprega um portador de deficiência sem experiência profissional, tem direito a um subsídio salarial para essa pessoa, por um período de 12 meses.</p>

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
Custos da segurança social com empregados desfavorecidos reduzidos ou subvencionados	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria, Bélgica Croácia, Eslovénia e Espanha	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Bélgica e na Eslovénia	Exemplo: Bulgária 50% das contribuições devidas para o seguro social estatal, seguro de saúde obrigatório e seguro de pensão adicional obrigatório dos trabalhadores são reembolsados às empresas especializadas e cooperativas de portadores de deficiência. Os fundos reembolsados são utilizados para investimentos, reabilitação e integração social das pessoas com deficiência permanente e do pessoal de apoio.
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Hungria	-	Apenas para portadores de deficiência se existirem organizações de utilidade pública
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Irlanda	-	-
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Macedónia do Norte	-	Os fundos para a contribuição para a segurança social de portadores de deficiência são fornecidos a partir do orçamento da República da Macedónia.
	Sim, para <i>WISE de facto</i> em Portugal	-	Emprego apoiado no mercado aberto: portadores de deficiências e incapacidades, registados nos serviços de emprego. Existe uma comparticipação na remuneração e contribuições para a segurança social sob a responsabilidade da entidade; de 10% até 170% do IAS** (de acordo com a capacidade de trabalho - mínimo 30% e máximo 90%)
	Sim, para todos os tipos existentes de <i>WISE</i> na Sérvia		Um empregador que empregue um portador de deficiência por um período de tempo indeterminado, de acordo com a lei que regula a prevenção da discriminação contra portadores de deficiência, será dispensado da obrigação de pagar as contribuições obrigatórias para

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
		-	<p>a segurança social pagas com base nos fundos do empregador por um período de três anos.</p> <p>Um empregador que empregue uma pessoa com mais de 50 anos de idade no dia da celebração do contrato de trabalho e que tenha o estatuto de beneficiário de prestações de desemprego no Serviço Nacional de Emprego, ou que esteja inscrito como desempregado nesse serviço há pelo menos seis meses de forma contínua, está isento do pagamento de contribuições para a segurança social obrigatória que é paga como base, ou seja, à custa dos fundos da entidade patronal.</p>
	<p>Versão de teste para um subsídio de contribuição para a segurança social do Estado (parte patronal) implementado em 2021 na Letónia</p>	-	-
<p>Contribuições públicas destinadas a reduzir o custo do trabalho dos trabalhadores não desfavorecidos</p>	<p>Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria (preliminar), Bélgica, Croácia, Eslovénia e Espanha</p>	<p>Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Eslovénia e Espanha</p> <p>Sim, mas apenas para alguns tipos de <i>WISE</i> na Bélgica (<i>Entreprise</i></p>	<p>Exemplo: Eslovénia</p> <p>Artigo n.º 37 da Lei do Empreendedorismo Social determina que: Uma empresa social que empregue pessoas referidas no ponto 4 do Artigo n.º 2 da presente lei que não sejam deficientes terá direito, de acordo com o programa de medidas, a um subsídio salarial para estes trabalhadores e a outros benefícios definidos pelo Regulamento da Comissão 651/2014/UE como assistência a trabalhadores desfavorecidos, trabalhadores gravemente desfavorecidos e pessoas</p>

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
		<i>d'Insertion, entreprises de travail adaptées e Initiatives de Développement de l'Emploi dans le secteur des Services de proximité à finalité Sociale)</i>	com uma limitação reconhecida resultante de uma deficiência física, mental ou psicológica.
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> existentes na Macedónia do Norte	-	O apoio financeiro na operação inclui os benefícios recebidos pelo portador de deficiência que atua independentemente como trabalhador independente, ou seja, a empresa que protege quando utiliza os recursos do fundo especial.
	Sim, para <i>WISE</i> classificadas Tipologia 1 na Eslováquia	-	<p>- Desempregados de longa duração 24^o mês 50% do salário 50% dos custos elegíveis incorridos efetivamente por trabalhador que seja uma pessoa desfavorecida devido a desemprego de longa duração ou que tenha obtido uma educação inferior, até um máximo de 50% do preço total do trabalho calculado a partir do salário médio do trabalhador.</p> <p>- Subsídio compensatório de 40% dos custos elegíveis efetivamente incorridos por um membro do pessoal que seja uma pessoa desfavorecida - 75% dos custos elegíveis durante o período de emprego de um membro do pessoal que seja uma pessoa desfavorecida devido ao seu estado de saúde.</p>

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
Reduções fiscais concedidas a doadores privados e/ou institucionais	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Áustria, Bélgica, Bulgária, França e Eslovénia	Sim, para todas as <i>WISE</i> na Eslovénia	Exemplo Áustria: Se as <i>WISE</i> forem reconhecidas como empresas de utilidade pública E constarem da "Lista de instituições doadoras-beneficiárias" (BMF, 2021), então os doadores (instituições privadas) têm direito a "deduzir os donativos até 10% dos seus lucros do seu imposto sobre o rendimento", com o limite de 500.000 euros - no prazo de 5 anos.
	Sim, mas apenas para alguns tipos de <i>WISE</i> na Croácia e Itália (na mesma medida que para outras organizações sem fins lucrativos)	-	-
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Macedónia do Norte	-	Um trabalhador portador de deficiência que tenha sido diagnosticado com uma deficiência está isento do pagamento do imposto sobre o rendimento pessoal. Os fundos de contribuição para o seguro de pensão e de invalidez, contribuição para o seguro de saúde e contribuição para o emprego de portadores de deficiência são garantidos pelo orçamento da República da Macedónia
	Sim, para <i>WISE</i> classificadas como Tipologia 2 na Roménia	-	As empresas privadas que adquirem bens e serviços a organizações <i>WISE</i> certificadas como Unidades Protegidas Autorizadas (trabalham com trabalhadores portadores de deficiência que totalizam pelo menos 30% da sua mão-de-obra total) são elegíveis para certas reduções e/ou exceções fiscais.

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	Sim, para todos os tipos de <i>WISE</i> na Sérvia	-	Despesas no montante agregado de até 5% do total das receitas: 1) Saúde, educação, ciência, humanitária, religiosa e desportiva, proteção ambiental, bem como doações feitas a instituições, respetivamente prestadores de serviços de proteção social estabelecidos em conformidade com a lei que rege a proteção social; 2) Ajuda humanitária
Outras isenções fiscais	Sim, para todas as <i>WISE</i> na Grécia e Eslovénia , bem como para as cooperativas de iniciativa social em Espanha	Sim, para todas as <i>WISE</i> na Eslovénia bem como para as cooperativas de iniciativa social em Espanha	Exemplo Grécia: Isenção do imposto comercial anual, aplicado às pessoas singulares e coletivas com estatuto comercial e normalmente começa de 600 a 1000 Euros por ano. Isenção da tributação dos lucros distribuídos aos trabalhadores (até 35%) Exemplo Eslovénia: Redução dos impostos para o empregador no montante de 50% dos trabalhadores (portadores de deficiência) que pagam, ou 70% se uma empresa tiver excedido a quota, tal como estabelecido no artigo 62 da Lei do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares. Exemplo Espanha: Cooperativas de iniciativa social espanhola: Isenção no Imposto sobre Transmissões Patrimoniais e Atos Jurídicos Documentados. Imposto sobre as Atividades Económicas e Imposto sobre o Património (95%)
	Sim, para a maior parte dos tipos de <i>WISE</i> na Hungria	-	- Isenção do imposto sobre veículos e isenção do imposto sobre imóveis para Associações e fundações - Isenção da contribuição para a formação profissional e isenção de direitos para organizações de utilidade pública
	Sim, para as <i>WISE</i> classificadas	-	Isenções para instituições de caridade sobre algumas taxas das autoridades locais



Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Tipologia dos benefícios fiscais	Nível nacional	Nível regional	Observações (informação sobre as regras aplicadas, incluindo a % de isenção fiscal aplicada)
	como Tipologia 2 na Irlanda		
	Sim, para as <i>WISE</i> classificadas como Tipologia 1 na Macedónia do Norte	-	Isenção de impostos e provisão de fundos para contribuições. Os trabalhadores da empresa de proteção que não sejam portadores de deficiência estão isentos do pagamento do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares e são dotados de fundos de contribuição para o seguro de pensões e de invalidez a partir do orçamento da República da Macedónia. As empresas de proteção estão isentas do pagamento do imposto sobre os lucros e de todos os impostos sobre lucros.
	Sim, para <i>WISE de facto</i> em Portugal	-	Programa “Investe Jovem”: Programa de criação de empresas por jovens desempregados com apoio financeiro ao investimento, apoio financeiro para a criação do próprio emprego e apoio técnico na área do empreendedorismo. Pode incluir uma subvenção não reembolsável para criar empregos a tempo inteiro, empréstimos sem juros ou apoio financeiro até 75% do total do investimento elegível.

a. Foco nos países do projeto

Hungria

As empresas sociais na Hungria raramente atingem a sustentabilidade financeira. Baseiam a sua estrutura de receitas em múltiplos recursos como receitas de vendas, apoio estatal e apoio privado.

Irlanda

As *WISE* na Irlanda utilizam patrocínio privado, angariação geral de fundos, microfinanciamento, empréstimos de financiamento social e *crowdfunding* como mecanismos alternativos ao apoio governamental para financiar prestadores de educação de adultos no local de trabalho.

Macedónia do Norte

Os Programas Operacionais do Estado para as medidas ativas de emprego oferecem um conjunto de subsídios e outros tipos de apoio a prestadores de educação de adultos no local de trabalho, indivíduos e outros empregadores para apoiar o emprego de pessoas que enfrentam barreiras para entrar no mercado de trabalho. Implementadas através da Agência Estatal para o Emprego, estas medidas incluem:

- Programas de autoemprego;
- Apoio a empresas jovens em fase de arranque;
- Emprego subsidiado para jovens, pessoas em risco social, portadores de deficiência, etc.;
- Programas de formação e estágios;
- Obras públicas;
- Diversos programas-piloto.

As medidas de autoemprego e de criação de empresas para jovens podem ser utilizadas por novos aspirantes a empresários sociais, enquanto as medidas de emprego subsidiado podem ser importantes para as empresas sociais que empregam pessoas de grupos vulneráveis.

Desde 2008, a formação para a educação não formal tem sido incluída no plano de operação para medidas e programas ativos do mercado de trabalho. O financiamento destas ações de formação é assegurado pelo Estado.

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IP1-SOC-IN

O procedimento para a implementação de programas, medidas e serviços para o emprego é definido pelas Diretrizes Operacionais, adotadas pelo EARM em cooperação com os outros parceiros de implementação.

A inclusão de desempregados nos programas ou medidas para o emprego é feita com base em processos transparentes de candidatura. Os serviços prestados pela ESA decorrem ao longo de todo o ano. Durante a participação de desempregados nos programas ativos, medidas e serviços de emprego, estes continuarão a ter direito à assistência social e ao subsídio de desemprego.

Os desempregados e empregadores são informados sobre a possibilidade de participar em programas, medidas e serviços de diversas formas (telefone, SMS, e-mail). É celebrado um acordo adequado com os participantes, que regula em pormenor os seus direitos e obrigações e também com os prestadores de educação de adultos.

O financiamento dos prestadores de educação de adultos é também fornecido pelo Estado, com a única condição de ter um programa verificado no Centro de Educação de Adultos e uma instituição verificada para esse programa no Ministério da Educação e Ciência

Outras formas ou financiamento incluem o autofinanciamento dos participantes, projetos IPA, ou outros projetos.

Portugal

Existe algum financiamento privado em Portugal, principalmente do sector bancário, como por exemplo o Programa Incorpora ou o prémio FACES.

O programa Incorpora surgiu em Espanha em 2006 e foi implementado em Portugal em 2017, sendo então financiado pela Fundação La Caixa, com o Banco BPI e o CaixaBank. É um mecanismo especificamente destinado à inserção social e laboral de pessoas em situações de vulnerabilidade, assalariadas ou independentes, incluindo o autoemprego nas linhas de ação do Programa. É, contudo, essencialmente um programa de intermediação entre o tecido empresarial e os beneficiários em risco de vulnerabilidade. O modelo de intervenção, sistematizado nas referências disponibilizadas no website do programa, "Guia da Metodologia Incorpora" e no "Modelo Incorpora", baseia-se no trabalho em rede e no conhecimento das necessidades do mercado de trabalho.

O prémio Financiamento e Apoio ao Combate à Exclusão Social (FACES) foi criado em 2007 e apoia anualmente projetos apresentados por organizações da economia social.

O apoio toma a forma de uma doação (Artigo n.º 4 do regulamento) sob a responsabilidade da Fundação Montepio. Trata-se de financiamento de projetos de

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

intervenção social que promovem três áreas: i) a empregabilidade de portadores de deficiência; ii) a inclusão de crianças e jovens em situações de risco; iii) respostas inclusivas para famílias vulneráveis e pessoas sem-abrigo. As três áreas são transversais ao nosso objeto de estudo, contudo a primeira constitui uma contribuição mais direta. De facto, a empregabilidade dos portadores de deficiência é concebida para apoiar iniciativas que facilitem a abordagem ao mercado de trabalho, promovam a inclusão efetiva nas organizações ou reforcem o desenvolvimento de competências técnicas e/ou pessoais.

Roménia

Apenas cerca de 5% do total de 1641 empresas de economia social receberam uma forma de ajuda das autoridades públicas a partir de 2020. A maioria das organizações *WISE* depende da sua própria atividade económica para financiar os programas de integração do trabalho. O resultado deste contexto é que a maioria das entidades *WISE* dependem de patrocínios privados para sustentar a sua atividade. Estes patrocínios somam normalmente mais de 50% do rendimento total de uma *WISE*.

Sérvia

As subvenções, como a forma mais tradicional de financiamento de organizações centradas na missão social, são uma das principais fontes de financiamento para as *WISE*, apesar de uma série de constrangimentos. As subvenções são uma forma de financiamento criada com base em donativos. Este tipo de financiamento implica um certo risco, uma vez que fontes públicas e doadores em situações de crise social e tempos difíceis podem decidir suspender os benefícios. As associações financiadas exclusivamente por subvenções são colocadas em posição de dependência e são confrontadas com o desafio de se adaptarem às exigências de cada doador individual, o que as afasta muitas vezes da sua própria missão. O próximo mecanismo de financiamento é o microfinanciamento, o que implica a possibilidade de acesso a pequenos instrumentos financeiros a pessoas excluídas dos recursos financeiros e bancários formais. Os investidores cooperam com instituições de microfinança, grupos sem fins lucrativos, bancos, etc. O Banco Erste é pioneiro da microfinança e da banca social na Sérvia e na Europa Central e Oriental. As empresas sociais enfrentam obstáculos adicionais devido à pouca informação dos bancos sobre a forma jurídica aplicada pelas empresas sociais (principalmente as OSC). A microfinança na Sérvia é parcialmente limitada e sobre regulamentada devido à sua dependência dos bancos comerciais. Existe também um Fundo Orçamental para a Reabilitação Vocacional e Emprego de Pessoas com Deficiência. De acordo com o regulamento sobre a forma de controlar a implementação da obrigação de empregar pessoas com deficiência, a

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPi-SOC-IN

obrigação aplica-se a qualquer pessoa singular ou coletiva nacional ou estrangeira que tenha pelo menos 20 trabalhadores e não seja considerada um empregador recém-estabelecido. Um empregador que não cumpra a obrigação de empregar portadores de deficiência é obrigado a pagar multas à conta de pagamento do Fundo Orçamental.

Eslováquia

Na Eslováquia, a contratação pública em termos de contratos reservados é um mecanismo de financiamento muito relevante. A Lei n.º 10, Artigos n.º 7 e 8 da Lei dos Contratos Públicos, em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020, regula a obrigação de utilizar o aspeto social em pelo menos 6% dos contratos públicos. Representa uma forma indireta de apoio para alcançar um impacto social positivo e manter a competitividade das empresas sociais através da introdução de uma obrigação para as autoridades e entidades adjudicantes que tenham implementado ou começado a implementar pelo menos dez contratos públicos por ano civil, exceto para os contratos de baixo valor. A lei prevê a utilização de pelo menos 6% destes aspetos sociais na descrição do objeto do contrato como condição especial para a execução do contrato ou como critério para a avaliação das propostas. Estes 6% incluem os contratos públicos realizados sob a forma de contrato reservado.

Além disso, outra lei disciplina a adjudicação de contratos reservados nos contratos públicos para efeitos de cumprimento da quota obrigatória de emprego de cidadãos com deficiência. Por um lado, prevê a obrigação de empregar cidadãos com deficiência no montante da quota-parte obrigatória de acordo com a Lei n.º 63, n.º 1 letra d) o empregador, que é uma entidade adjudicante pública ou uma entidade adjudicante, pode executar através da implementação de contratos reservados nos contratos públicos de acordo com um regulamento especial. Por outro lado, a lei estabelece como 2.000 euros o montante do preço da concorrência nos contratos públicos para incluir um cidadão com uma deficiência. "A implementação de um contrato reservado num concurso público deve ser comprovada através de cópias dos documentos do concurso público e do contrato sobre a implementação do contrato reservado no concurso público".

b. Outros países

Bulgária

Em termos de apoio público na Bulgária, os organismos locais desenvolvem mecanismos e programas de apoio ao empreendedorismo social, com o objetivo de desenvolver os aspetos regionais da economia social e solidária, incluindo medidas nos atos normativos relacionados com o desenvolvimento do município. Participam também nas atividades da

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPi-SOC-IN

economia social e solidária através de várias formas de cooperação, por decisão do conselho municipal. Além disso, o Ministro do Trabalho e da Política Social promove e apoia as empresas sociais, prestando assistência metodológica na procura de financiamento especializado para a sua atividade. As empresas sociais de classe A+ podem ser ainda apoiadas, tanto financeiramente como no que diz respeito ao seu direito de construir em terreno privado, enquanto os centros de emprego protegido recebem financiamento público para a sua criação.

Os organismos públicos nacionais e locais apoiam as empresas especializadas e as cooperativas de portadores de deficiência através de estímulos económicos específicos e outras medidas. Estas poderão incluir iniciativas locais para (1) aumentar a produtividade e a concorrência das empresas especializadas e cooperativas de portadores de deficiência; (2) melhorar a produtividade das pessoas num ambiente de trabalho especializado e providenciar a sua formação profissional e emprego e (3) pré-determinar as restrições financeiras e económicas das empresas e cooperativas. A Agência para Portadores de Deficiência pode também financiar as empresas especializadas e cooperativas de portadores de deficiência em projetos e programas alvo.

Relativamente às políticas de compensação, o governo búlgaro oferece várias medidas de apoio. As empresas que recrutam pessoas desfavorecidas beneficiam do Orçamento de Estado, 30% das contribuições de seguro (pagas pelo empregador) para a segurança social estatal, seguro de saúde obrigatório e seguro de pensão adicional obrigatório para os trabalhadores portadores de deficiência. Além disso, a Agência para Portadores de Deficiência pode financiar um empregador ao abrigo de um programa nacional de emprego para pessoas com deficiência para qualificação e requalificação, respetivamente formação para o desenvolvimento profissional, para dar acesso ao local de trabalho a uma pessoa com deficiência permanente, para a adaptação do local de trabalho a uma pessoa com deficiência permanente, e para equipamento no local de trabalho a uma pessoa com deficiência permanente. O governo pode também financiar outros programas de estágio.

Todas as *WISE* na Bulgária estão a operar em mercados privados e, portanto, obtêm rendimentos provenientes da sua atividade económica.

França

No que diz respeito às medidas de apoio público, as *WISE* francesas beneficiam da contratação de cada trabalhador frágil a tempo inteiro na assistência dos correios (cujo montante é fixado anualmente pelo ETTA). Esta quantia varia em função do modelo *WISE*.



Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Especificamente, todos os tipos de *WISE* beneficiam de políticas públicas de integração através da atividade económica.

Em termos de políticas de compensação, as empresas recebem incentivos para o recrutamento de jovens que vivem em bairros prioritários, mais precisamente, têm acesso a 5000 euros por ano durante um período de 3 anos. Outra medida de compensação em vigor é o financiamento do ajustamento do local de trabalho para melhor se adaptar às necessidades dos portadores de deficiência. Estão também cobertos financeiramente estágios remunerados para jovens desfavorecidos em situação de aprendizagem. As empresas têm direito a receber 5000 euros para jovens com menos de 18 anos e 8000 euros para jovens entre os 18 e os 30 anos.

As *WISE* em França não recebem qualquer tipo de apoio privado.

Além disso, é importante notar que as *WISE* Francesas obtêm 80% dos seus rendimentos a partir de atividade privada. Isto varia ligeiramente, dependendo do modelo, com uma taxa que pode ir até 90%, ou mesmo 95%, para as empresas de emprego temporário. Esta tendência de distribuição (pública/privada) tem permanecido estável desde há vários anos.

VII. Desafios e recomendações

Apesar do grande número de regulamentos favoráveis às *WISE* desenvolvidos em toda a Europa, as *WISE* europeias ainda se deparam frequentemente com desafios a nível nacional, regional ou local. Algumas destas barreiras já foram abordadas publicamente pelos interessados (por exemplo, nos Países Baixos), outras estão mesmo a ser tomadas em consideração nas políticas atuais - ou procedimentos legislativos (por exemplo, em França) - outras, no entanto, ainda permanecem na obscuridade ou não são ainda abordadas (por exemplo, na Roménia ou Sérvia). As recentes dinâmicas de desenvolvimento relativas a prestadores de educação de adultos no local de trabalho podem ser ilustradas com base nos países abaixo indicados.

a. Hungria

O quadro jurídico na Hungria é um desafio e mostra-se insuficiente nos aspetos educativos e laborais. Em detalhe, os desafios apresentados pela Hungria incluem:

- **Claro reconhecimento do processo de aprendizagem anterior:** de acordo com a Lei da Educação de Adultos alterada, em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020, a medição de competências visa avaliar a existência das competências necessárias para iniciar e completar a formação, mas a legislação não identifica a documentação, extensão e instrumentos de medição da avaliação de competências. O decreto de aplicação da lei complementa a definição de "reconhecimento da aprendizagem anterior" com o fato de o candidato poder ser dispensado da parte da formação se os seus estudos, certificados por um documento, se revelarem adequados. Assim, os conhecimentos documentados permanecem na decisão da instituição/organização de formação. Em conformidade com o regulamento de aplicação, os estudantes também têm o direito de solicitar a sua isenção de participação, ou o reconhecimento dos seus estudos prévios e é uma decisão do chefe da instituição de formação se tiverem direito à isenção de frequentar a atividade ou certas disciplinas e as suas avaliações, tais como o reconhecimento de conhecimentos ou práticas anteriores. A lei não regula o reconhecimento e validação de competências adquiridas na aprendizagem não formal e informal no ensino superior. Trata-se de uma questão importante para a educação e formação de adultos. Melhorar a validação, avaliação e reconhecimento de conhecimentos anteriores é do interesse fundamental de todos os envolvidos na educação e formação.
- **Ausência de quadro jurídico para empresas sociais e *WISE*** ou, pelo menos, uma definição comum das mesmas. É portanto difícil descrever o contexto na Hungria,

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPi-SOC-IN

uma vez que os investigadores poderão basear-se apenas na sua própria compreensão e nos dados do Gabinete Central de Estatística húngaro. O único modelo existente de "WISE", as empresas sociais de reabilitação, dirige-se ao grupo-alvo dos portadores de deficiência, excluindo de facto todas as outras pessoas vulneráveis. Além disso, o financiamento para a integração de pessoas com deficiência nas empresas baseia-se numa candidatura anual, o que significa que não é possível fazer um plano de desenvolvimento a médio-longo prazo e a inclusão de trabalhadores integrados. Além disso, a economia social não é bem conhecida na Hungria, mesmo nas Universidades Económicas. É necessário um esforço para introduzir o conceito de uma forma correta: muitas vezes, as pessoas confundem a economia sem fins lucrativos com caridade.

- **Necessidade urgente de redes.** Apesar de existirem boas práticas interessantes e pioneiras na Hungria, estas encontram-se isoladas, pois não cooperam e muitas vezes os agentes relevantes não se conhecem uns aos outros. Este isolamento causa debilidade, uma vez que é um obstáculo a uma ação positiva de *lobby* junto dos decisores políticos e impede a divulgação do tema no país.
- **O regulamento dos contratos públicos deve ser desenvolvido e melhorado.** Tal como refere o Relatório de País Hungria 2020 que acompanha a Comunicação sobre o Semestre Europeu de 2020, algumas alterações legislativas destinam-se a melhorar a concorrência nos contratos públicos, mas o seu impacto continua em aberto.
- Infelizmente, em muitos casos, **não são satisfeitas a oferta e a procura no mercado de trabalho**, os empregadores têm medo de contratar um portador de deficiência, devido a estereótipos existentes. Muitas vezes, não estão conscientes das condições de trabalho, necessidades especiais, circunstâncias, pelo que o trabalhador portador de deficiência não tem qualquer hipótese de chegar à entrevista de emprego, e o empregador pode avaliar as suas competências. Os empregadores que empregam um trabalhador portador de deficiência apreciam frequentemente as aptidões e atitudes destes trabalhadores a longo prazo e relatam que se esforçam mais, apreciam o trabalho e procuram demonstrar os seus valores e a capacidade de trabalhar.

b. Irlanda

As WISE enfrentam uma série de desafios, tais como outras empresas sociais e prestadores de educação de adultos no local de trabalho. A seguinte lista de desafios expõe alguns dos desafios em causa.

- **Sensibilização da empresa social:** Há uma clara falta de sensibilização das empresas sociais e dos prestadores de educação de adultos no local de trabalho.

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

O Departamento de Desenvolvimento Rural e Comunitário está a fornecer financiamento a empresas sociais e a apoiar organizações para enfrentar com consciência algumas das maiores questões: destacar os exemplos de boas práticas do empreendedorismo social, conferências, desenvolver um boletim informativo regular do Departamento e investir em campanhas que destaquem o seu trabalho.

- **Liderança e governação:** Muitas vezes, as empresas sociais não recebem apoio específico que suporte e assista o seu desenvolvimento. Os gestores de empresas sociais tiveram muitas vezes de equilibrar o interesse do objetivo caritativo com a criação de receitas provenientes da venda de produtos e serviços. Essa atenção especial tanto às vendas e receitas como à missão e objetivo deixou as empresas sociais sem apoio.
- **Acesso ao financiamento:** Da mesma forma que o apoio pode não estar disponível, a estrutura jurídica da organização pode impedir o investimento de organismos investidores. As empresas sociais podem ser vistas como um risco acrescido em comparação com os particulares (tal como no *crowdfunding*).
- **Oportunidades de mercado:** A venda de produtos e serviços a organismos privados ou públicos ou a outros prestadores de educação de adultos no trabalho tem sido um desafio na Irlanda. A Rede Irlandesa de Empresas Sociais tem proporcionado o movimento *BuySocial*, em linha com os melhores exemplos e práticas internacionais, no entanto, a questão requer recursos. As aquisições vão começar a mudar na Irlanda com mais organizações, incluindo cláusulas de benefícios sociais e comunitários nas aquisições. Mas existem apenas alguns exemplos neste momento e as empresas sociais poderão não ser capazes de expandir como no futuro.
- **Forma jurídica:** A Irlanda não possui uma forma jurídica definida para a empresa social. De acordo com a Política Nacional de Empresas Sociais 2019-2022, a definição não declara especificamente a forma jurídica que é exigida. A ambiguidade torna assim mais difícil a definição de uma empresa social. Está a ser concluída uma investigação na Irlanda com a DRCD e a *Rethink*, que será disponibilizada a 6 de outubro de 2021 e que deverá trazer mais clareza sobre o tema.
- **Dados e impacto:** Há relativamente pouco conhecimento sobre o setor das empresas sociais e todas as organizações que o compõem.

c. Macedónia do Norte

As principais dificuldades com que se deparam os prestadores de educação de adultos no local de trabalho na Macedónia do Norte são as seguintes:

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

- O sistema de aprendizagem ao longo da vida no país necessita de **mais desenvolvimento** para melhorar a quantidade e a qualidade **dos programas de educação de adultos, sobretudo na área da educação não formal**. A oferta de programas certificados de educação de adultos de alta qualidade e de prestadores de educação de adultos no local de trabalho é limitada. Há relativamente pouca procura de educação e formação não formal e pouca sensibilização das empresas para os benefícios da formação para os trabalhadores. Por exemplo, os dados do inquérito às forças de trabalho mostram que apenas 2,3% da população com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos participou em ações de educação e formação nas quatro semanas anteriores ao inquérito em 2017. Esta percentagem é muito inferior à média da UE de 10,9%. Os dados de 2016 do inquérito sobre aprendizagem ao longo da vida indicam também que cerca de 10% dos trabalhadores empregados com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos estavam envolvidos em formação ou educação não formal relacionada com o trabalho (paga pelo seu empregador ou paga pelo próprio trabalhador). Na UE, em média, mais de um terço das pessoas empregadas (35,8%) participou em alguma formação ou educação relacionada com o trabalho. Estes dados mostram que na Macedónia do Norte muito poucos adultos atualizam as suas competências e conhecimentos ao longo da sua vida profissional. Isto provavelmente dificulta a sua produtividade e, conseqüentemente, o seu salário e as suas perspetivas de promoção.
- Assim, isto mostra a necessidade de **atenuar as inadequações entre a procura e a oferta de competências**. Existem vários intervenientes envolvidos na governação de competências no país. Estes incluem o Ministério da Educação e Ciência, o Ministério do Trabalho e Política Social, a Agência dos Serviços de Emprego, parceiros sociais, ONG, organismos de investigação e organizações doadoras internacionais.

d. Portugal

Na sequência de 11 entrevistas a *WISE* em Portugal, o setor mostra-se preocupado com o financiamento. De facto, todas as 11 *WISE* mencionaram a necessidade de mais financiamento a fim de contratar, por um lado, mais profissionais para apoiar os estagiários e, por outro, os trabalhadores. Há uma carga burocrática que torna difícil responder de forma individualizada a cada utilizador, nomeadamente:

- **As *WISE* necessitam de mais apoio e políticas específicas para fazer o seu trabalho de integração de pessoas vulneráveis através do trabalho**. No entanto, é bastante claro para os entrevistados que o emprego num mercado aberto regular beneficia não só os grupos-alvo, mas também as empresas regulares. Apesar da

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

dimensão das atividades económicas e da variedade de recursos utilizados pelas *WISE* para serem sustentáveis, para as *WISE de facto*, a sustentabilidade económica e financeira é sempre um desafio. Na verdade, a falta de clarificação do conceito de empresa social, tanto em termos jurídicos como em termos políticos, ideológicos e de opinião pública, é naturalmente seguida pela falta de medidas políticas que permitam apoiar claramente tanto as empresas sociais como as empresas da economia social. Sem leis que estipulem os regimes jurídicos e fiscais, a falta de acesso a fontes de financiamento específicas ou novas, a complexidade dos mecanismos de financiamento existentes, a falta de incentivos ao investimento social e aos contratos públicos por resultados, as organizações da economia social concentram-se na integração laboral de pessoas em situações vulneráveis "são obrigadas a recorrer a projetos financiados, que não garantem a sustentabilidade da resposta a estes grupos-alvo" (Meira & Martinho, 2021).

- Há um **paradoxo entre as dimensões social e económica das *WISE***. Parece ainda mais difícil para as *WISE* que não apoiam portadores de deficiência. Para aqueles que apoiam este grupo-alvo, existe uma solução de unidade produtiva em intervenção de reabilitação. Para as *WISE* que apoiam outros grupos-alvo vulneráveis, uma vez que são Organizações da Economia Social que trabalham na área dos serviços sociais, enfrentam dificuldades em trabalhar numa dimensão económica. Razão pela qual algumas delas criam uma empresa regular. Mas, sem enquadramento legal como empresa social, parece difícil continuar no mercado regular, em concorrência com empresas capitalistas.

e. Roménia

O cenário romeno apresenta os seguintes desafios:

- Apesar do arranque promissor no início de 2010-2014, **não conseguiram expandir-se e integrar-se no quadro dos serviços sociais e de emprego e nas medidas de apoio público**. Os Programas Nacionais do Fundo Social Europeu centraram-se nas empresas em fase de arranque que, dado o mau ecossistema, se revelaram não sustentáveis - em 2020, existiam apenas 13 *WISE*, número que aumentou em 2021 na sequência de uma nova ronda de financiamento do FSE para empresas em fase de arranque. A sua sustentabilidade parece incerta em contexto de falta de medidas de apoio contínuo e sistemático à integração laboral dos mais desfavorecidos e, em particular, através de empresas sociais. Em março de 2021, existiam apenas 20 empresas sociais ativas - com uma marca social válida (não tinham sido suspensas) e trabalhadores de grupos vulneráveis em inserção. Tinham um total de 303 trabalhadores, dos quais 86. Uma empresa carece de experiência empresarial - atividade económica e social antes do lançamento de um programa

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

de integração de trabalho viável. O programa de subvenções do Fundo Social Europeu que financiou *start-ups* no domínio da integração socioprofissional de grupos vulneráveis POSDRU 2007-2013 não levou ao estabelecimento de empresas sociais viáveis a médio prazo. Com o objetivo de alinhar as políticas de emprego romenas com as políticas europeias de emprego no terreno, o regime de certificação como empresa social de inserção no trabalho revelou-se na prática ineficaz e, por conseguinte, as ONG do setor social não optaram por uma autorização que traz apenas outras tarefas administrativas e nenhuma medida de apoio público. O modelo *WISE* ainda não foi bem integrado nas políticas sociais e medidas de emprego de grupos vulneráveis e, portanto, ainda não foi capaz de produzir os resultados esperados.

- **Falta de uma política nacional pública de apoio a um quadro para as *WISE* na Roménia.** Existem apenas programas nacionais apoiados pelo Programa Operacional Nacional do FSE para o arranque das *WISE*. Para além disso, as *WISE* só podem contar com medidas de apoio simbólicas, nomeadamente serviços de aconselhamento para o registo, comercialização e apoio aos seus produtos pelos serviços locais de emprego que reconhecem as *WISE*, ou com medidas de apoio existentes noutros diplomas, das quais podem beneficiar com base no seu estatuto empresarial (PME, empregadores de trabalhadores desfavorecidos). É por isso que a questão mais emergente das organizações *WISE* é defender uma melhor legislação que não reconheça apenas o estatuto de empresa de integração laboral, mas também o impacto que estas organizações têm a nível local e lhes forneça mais ferramentas para aumentar a dimensão das suas atividades. O primeiro passo é a necessidade de subsídios e redução fiscal para os empregados desfavorecidos e para os impostos anuais sobre os lucros.

f. Sérvia

Embora o conceito de aprendizagem ao longo da vida, juntamente com o desenvolvimento das *WISE*, seja uma área a ser desenvolvida na Sérvia, estes surgem particularmente limitados por falta de vontade política, bem como de gestão estratégica e capacidade de administração pública.

- O processo de advocacia para a **adoção da Lei do Empreendedorismo Social** e a utilização da proposta desenvolvida pela sociedade civil em finais de 2019, bem como a expansão da rede de apoio *WISE* através da cooperação de todos os atores relevantes, seriam mais eficazes e realistas, se fossem desenvolvidos métodos apropriados para medir o impacto social que alcançam. Além disso, é necessário identificar e implementar certas soluções práticas antes da adoção da lei, tais como o desenvolvimento de sistemas de apoio para alcançar a sustentabilidade

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IP1-SOC-IN

económica, bem como para as necessidades de apoio, coordenação, monitorização e gestão do empreendedorismo social. O estabelecimento de um mecanismo institucional para o desenvolvimento setorial contribuiria também para aumentar a coesão social e a confiança geral entre os setores civil, público e privado. Neste sentido, há necessidade de reiniciar o diálogo público. A Lei fornecerá a base para a criação de programas de desenvolvimento e medidas de apoio e abrirá espaço para a inclusão de novos atores no ecossistema *WISE*. O Projeto Lei sobre empreendedorismo social desenvolvido em 2019 é uma base sólida para novos esforços de identificação e estabelecimento da base para o desenvolvimento do setor. Foi criado após um longo processo de consulta, apoiando-se nas boas práticas da UE e da região, e aborda as empresas sociais através do prisma das normas europeias, tendo em conta as circunstâncias locais. O setor das *WISE* na Sérvia é pequeno mas heterogéneo, pelo que assume diferentes formas com diferentes áreas de influência social, na sua maioria capacitação económica e de emprego. Contudo, possuem traços comuns que se manifestam na sua missão social representada com uma rápida adaptação da operação comercial às necessidades da comunidade; forte comunidade de clientes e beneficiários; e a sua principal motivação - não perder nenhum emprego. A educação de adultos, reconhecida como um elemento importante no desenvolvimento das *WISE*, desempenha um papel significativo na realização da missão, mas uma vez que o papel desempenhado pelas *WISE* ainda não é reconhecido na sua plena capacidade do lado dos decisores, é possível dizer que a dinâmica de desenvolvimento na esfera da educação de adultos enfrenta muitas limitações.

- **A administração dos prestadores de serviços de educação de adultos recrutados do setor *WISE* está sujeita a todas as restrições legais acima mencionadas.** O seu trabalho deve centrar-se nas questões de cobertura do país com serviços de apoio na formação e educação de empreendedores sociais - trabalho em rede e cooperação de instituições, principalmente a nível local. Ao concentrarem-se na constituição de redes e na cooperação entre as *WISE*, reforçam as suas capacidades na ação de reforço do setor e proporcionam um espaço jurídico que lhes permitiria cumprir livremente a sua missão social. Através da advocacia e da organização de campanhas promocionais, as *WISE* aumentariam a sensibilização, visibilidade e importância dos serviços de apoio e educação de adultos. As tendências macroeconómicas positivas da Sérvia não resolveram a geração de desigualdade e o aprofundamento do fosso económico, que afasta o país do crescimento económico sustentável e compromete a realização dos direitos dos trabalhadores e outros - a crise causada pela pandemia afetou diversos grupos no mercado de trabalho, especialmente os da economia informal e os grupos marginalizados e vulneráveis.

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

- **Não existem instituições fortes e dedicadas a promover e desenvolver as WISE e há falta de medidas de apoio público.** O setor das *WISE* tem-se desenvolvido exclusivamente através do apoio de doadores. Além disso, as *WISE* operam em diversas formas jurídicas (pelo que estão sujeitas a disposições fiscais diferentes), o que complica ainda mais a sua posição desfavorável no mercado.

g. Eslováquia

Na Eslováquia, o projeto "Ajuda ao investimento para empresas sociais - componente não reembolsável" - criado a nível nacional com o objetivo de apoiar empresas sociais registadas, contém uma condição para a obtenção de um empréstimo a fim de poder solicitar a ajuda ao investimento. A prática tem demonstrado que muitas *WISE* nem sequer tentaram candidatar-se e aquelas que o fizeram utilizaram bancos comerciais normais para obter um empréstimo. O sistema implementado pela *Slovenská sporiteľňa* e pelo banco polaco TISE (através do parceiro eslovaco *Social Innovators*), para obter um empréstimo social, exclui relativamente muitas *WISE* da possibilidade de obter assistência e é também complexo e especialmente moroso para outros. A avaliação dos pedidos de empréstimo leva normalmente mais de seis meses.

Isto pode ser explicado por várias hipóteses, tais como:

- As empresas sociais não têm acesso a capital humano/acesso a aconselhamento e assistência de qualidade na preparação de pedidos de investimento;
- Falta capital humano também do lado do Ministério do Trabalho. O seu departamento de economia social (sem contar com o pessoal dos centros regionais) é composto por 5 pessoas, enquanto atualmente existem 422 empresas sociais registadas na Eslováquia;
- As empresas sociais são perturbadas pela incoerência da abordagem das autoridades na aprovação e pagamento de contribuições ao abrigo da Lei dos Serviços de Emprego. É também onerosa pela complexidade administrativa da apresentação de pedidos de pagamento de contribuições.

Das preocupações mais frequentemente partilhadas entre as empresas sociais destacam-se:

- **Carga administrativa/burocratizada desproporcionada** ligada ao recebimento pelos empregadores das medidas de apoio;
- **Falta de clareza nas circunstâncias** (regras, responsabilidades e compromissos) **da contratação de vários grupos de trabalhadores desfavorecidos.**

h. Outros países

França

Em França, as *WISE* são cada vez mais reconhecidas como agentes que promovem a integração dos trabalhadores mais afastados do emprego. Este apoio é particularmente forte a nível nacional, com um apoio significativo do Estado. Assim, em 2019, o Estado estabeleceu o objetivo de criar 100.000 postos de trabalho adicionais até 2022. Para tal, foram tomadas várias medidas: primeiro, o apoio financeiro ao sector foi significativamente aumentado (com um orçamento crescente desde 2019, de 890 milhões de euros para 1,3 mil milhões de euros em 2021); foram votados vários diplomas para facilitar o desenvolvimento do setor, tais como a Lei da Inclusão em novembro de 2020. A nível regional e departamental, o reconhecimento das *WISE* pelas autoridades públicas não é o mesmo em todo o lado. Enquanto alguns territórios apoiam fortemente o seu desenvolvimento (promovendo a utilização das *WISE* para contratos públicos), outros territórios estão a atrasar um pouco mais o seu desenvolvimento. De facto, algumas administrações territoriais continuam a limitar o desenvolvimento do setor, restringindo os campos de atividade das empresas (por exemplo, dando uma autorização para trabalhar na reciclagem de caixas de cartão mas não na de vidro) ou a sua área de intervenção territorial (por exemplo, trabalho na área periurbana da cidade A mas não na da cidade B). Estes limites são de facto feitos em nome da regulamentação da concorrência, mas sem considerar a dimensão empresarial das *WISE*.

As *WISE* francesas também enfrentam desafios quando se trata da eficácia das políticas de apoio. Embora as *WISE* necessitem de ajudas ao emprego para apoiar trabalhadores favorecidos, vários estudos franceses demonstraram que os montantes das ajudas para os postos de trabalho atuais não permitem compensar a contratação destes trabalhadores menos qualificados e financiar o seu apoio. Além disso, uma questão que tem sido levantada há muito tempo é a falta de investimento que permita o desenvolvimento de empresas sociais inclusivas. Desde o ano passado, o Fundo de Desenvolvimento Inclusivo (FDI) recebeu montantes adicionais (de 20 milhões de euros para 120 milhões de euros em 2020 e 150 milhões em 2021). Foram lançados convites para projetos que promovam o desenvolvimento e a criação de empregos e financiem a mudança de escala (compra de máquinas, investimento comercial, I&D) necessária para atingir os 100.000 postos de trabalho adicionais.

Países Baixos

O número de *WISE* nos Países Baixos tem vindo a crescer, e o papel das mesmas na integração laboral é visto como importante. Devido à descentralização em 2015, o campo

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

está a mudar e os setores público e privado estão a responder a esta mudança. Como já foi referido anteriormente, está em curso uma discussão política sobre a criação de um quadro jurídico para as empresas sociais. Este poderia ser o próximo passo no reforço das *WISE* nos Países Baixos. Se o quadro jurídico fosse posto em prática, poderia (potencialmente) ser uma grande fonte de dados sobre as *WISE*. Isto seria muito bem-vindo, uma vez que os dados agora disponíveis são muito limitados e variáveis.

Até à data, não tinham sido criados quaisquer esquemas de apoio às empresas sociais e às *WISE* nos Países Baixos. Há alguns esforços dos governos locais, bem como da *Social-EnterpriseNL (Buy Social)*, *De Omslag* (apoio às *WISE* na região de Amesterdão) e outras iniciativas relativas a aquisições sociais. O impacto destes esforços tem sido limitado até agora, o que poderá mudar se for conseguida uma maior sensibilização.

Foi lançada recentemente uma nova iniciativa pelos municípios de 40 cidades de média/grande dimensão nos Países Baixos, unidos no chamado G40. Esta rede centra-se em áreas políticas relativas ao desenvolvimento social, económico e urbano. Em conjunto com o governo central, parceiros sociais e a comunidade empresarial, o G40 criou o *City Deal: Impact Entrepreneurship*, no qual os parceiros estão "empenhados no crescimento, qualidade de vida e inovação na rede de cidades holandesas e europeias". O objetivo do *City Deal* é reduzir os obstáculos às empresas sociais para que possam crescer. Para o alcançar, estão a ser feitos esforços para reforçar a formação de redes; conceber modelos empresariais para desafios sociais; concentrar-se no crescimento de empreendedores sociais; e tornar os fundos mais acessíveis às empresas sociais (*Social Enterprise*, 2021c). O *City Deal* pode ser visto como um catalisador para estimular as empresas sociais e as *WISE*. Os efeitos do *City Deal* ainda não são visíveis, uma vez que a iniciativa foi lançada muito recentemente, a 11 de março de 2021.

Conclusões

Menos de 60% dos países analisados têm um estatuto bem definido e o reconhecimento das WISE por lei ou política específica. Alguns dos países investigados, tais como a Hungria, não estão sequer de acordo quanto aos principais conceitos de economia social como as empresas sociais. No entanto, o pioneiro da economia social é a França, que reconheceu publicamente as *WISE* em 1979 e em 1985 já tinha adotado o primeiro programa público de apoio às empresas sociais.

Não há um entendimento comum nos 19 países analisados quanto à identificação e reconhecimento das WISE como prestadoras de educação de adultos (ver o exemplo da Hungria que reconhece como uma forma de *WISE* apenas empresas sociais de reabilitação dirigidas a portadores de deficiência, excluindo qualquer outra vulnerabilidade a que outras empresas sociais possam oferecer serviços, ou a Macedónia do Norte que define as *WISE* como um tipo de educação informal em vez de como prestadora de educação de adultos). Nos 19 países europeus estudados, **há mais coerência na definição e reconhecimento das organizações que oferecem serviços aos portadores de deficiência do que às pessoas de grupos vulneráveis.** Assim, os benefícios fiscais para organizações que servem os portadores de deficiência são mais consistentes do que os de organizações que servem outros tipos de grupos vulneráveis. Devido à falta de reconhecimento das *WISE*, há poucos dados sobre a situação das mesmas na maioria dos países estudados, por exemplo Hungria, Irlanda, Macedónia do Norte, Portugal e Países Baixos.

A maior parte dos quadros jurídicos das *WISE* são adotados a nível nacional, com algumas exceções de implementação a nível regional, como a Bélgica, Itália, Eslovénia e Espanha.

Nos países europeus que já dispõem de um quadro legal para as WISE, algumas das organizações relevantes consideram a legislação restritiva ou inútil para o desenvolvimento e sustentabilidade das WISE, por exemplo, Roménia e Sérvia. No caso da Roménia, a lei da economia social traz mais obrigações do que direitos e benefícios para as *WISE*, pelo que mais organizações desistiram ou não pretendem obter o seu reconhecimento legal como *WISE*.

Na maioria dos países da Europa analisados, os benefícios fiscais atribuídos às WISE a nível nacional, são os subsídios para o recrutamento de trabalhadores desfavorecidos, seguidos da isenção do imposto sobre as empresas (sobre os lucros).

A maioria das WISE dos países europeus estudados, com pequeno apoio financeiro para os seus serviços a grupos vulneráveis, utilizam outros mecanismos para sobreviver: operar em mercados privados e assim obter rendimentos da sua atividade económica, patrocínio privado (exceto a França), angariação geral de fundos, microfinanciamento, empréstimos de financiamento social, acesso a subvenções.

Mesmo que os países que participam neste estudo reportem colaborações entre instituições estatais e as próprias WISE ou nas WISE entre si, há **baixa representatividade das redes nacionais de WISE**. Dos estudos sobre países europeus, a Irlanda, Sérvia e Hungria enumeraram as redes nacionais mais vastas e antigas. Ainda assim, a importância de uma rede WISE é revelada e até mesmo afirmada como um desafio para alguns dos países que participam na investigação atual (por exemplo, a Hungria delinea o isolamento e a falta de cooperação entre as WISE que cria um obstáculo a uma ação positiva de lobby junto dos decisores políticos e impede a sensibilização para o tema no país).

Dos estudos sobre países europeus, a Irlanda, a Sérvia e a Hungria enumeraram as redes nacionais mais vastas e antigas. Ainda assim, a importância de uma rede WISE é revela-se como um desafio para alguns dos países que participaram na presente análise (por exemplo, a Hungria delinea o isolamento e a falta de cooperação entre WISE que cria um obstáculo a uma ação positiva de lobby junto dos decisores políticos e impede a sensibilização para o tema no país).

Bibliografia

Hungria

Centro Europeu dos Direitos dos Ciganos

<http://www.errc.org/news/road-to-nowhere-for-Hungrias-roma-public-works-scheme-is-futile-and-insidious>

Secretaria Nacional Húngara para a Educação Profissional e de Adultos

https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=101

Informação sobre o estado atual do Programa de Obras Públicas (PWS) na Hungria

[https://kozfoglalkoztataskormany.hu/download/8/3a/51000/Information%20on%20the%20current%20status%20of%20Public%20Work%20Scheme%20\(PWS\)%20in%20Hungria.pdf](https://kozfoglalkoztataskormany.hu/download/8/3a/51000/Information%20on%20the%20current%20status%20of%20Public%20Work%20Scheme%20(PWS)%20in%20Hungria.pdf)

Estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida na Hungria

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/Hungria/lifelong-learning-strategy_ro

Avaliação dos progressos das reformas estruturais, prevenção e correção dos desequilíbrios macroeconómicos, e resultados das análises aprofundadas nos termos do Regulamento (UE) n.º 1176/2011, Relatório da Hungria -

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-country-report-Hungria_en.pdf

Documento de trabalho da Comissão, Relatório País Hungria 2020, Documento de acompanhamento, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Banco Central Europeu e ao Eurogrupo sobre o Semestre Europeu de 2020: Avaliação dos progressos das reformas estruturais das revisões aprofundadas ao abrigo do Regulamento (UE) n.º 1176/2011

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european-semester-country-report-Hungria_en.pdf

Irlanda

O'Hara, P., e M. O'Shaughnessy. 2004. "Empresas Sociais de Integração de Trabalho na Irlanda," *Working Papers Series*, n.º 04/03, Liège: EMES Rede de Investigação Europeia

<https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/documentfile-17153-en.pdf>

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Reformas nacionais na educação e formação contínua e na educação de adultos
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-further-education-and-training-and-adult-learning_en

Política Nacional de Empresas Sociais para a Irlanda 2019-2022
<https://www.gov.ie/en/campaigns/e779c3-social-enterprise-policy/#>

Departamento de Desenvolvimento Rural e Comunitário
<https://www.gov.ie/en/organisation/department-of-rural-and-community-development/#>

Serviço de Registo Comercial
<https://www.cro.ie/Registration/Company/Company-Type-Information>

Isenção de impostos de caridade, impostos e alfândega na Irlanda
<https://www.revenue.ie/en/companies-and-charities/charities-and-sports-bodies/charitable-tax-exemption/index.aspx>

IVA e Caridades, Impostos e Alfândega na Irlanda
<https://www.revenue.ie/en/tax-professionals/tdm/value-added-tax/part02-accountable-persons/vat-and-charities/accountable-persons-charities.pdf>

Esquemas de apoio ao emprego, Informação aos Cidadãos
https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment_and_redundancy/employment_support_schemes/schemes_to_support_employment.html#

Incentivo JobsPlus, Departamento de proteção social
<https://www.gov.ie/en/service/eecbb7-jobsplus/#>

Bolsas de iniciação, Escritório de empresas locais
<https://www.localenterprise.ie/Discover-Business-Supports/Financial-Supports/Priming-Grant/>

Revisão do Programa de Serviços Comunitários, Departamento de Desenvolvimento Rural e Comunitário
<https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/88975/10a54dc0-2d02-4e46-8b7b-5f268d38f960.pdf#Pág.=null>

Macedónia do Norte

Estratégia de Cooperação do Governo com a Sociedade Civil, 2012-2017
[https://www.nvosorobotka.gov.mk/sites/default/files/dokumenti/STRATEGY_FOR_COOPERATION_OF_THE_GOVERNMENT_WITH_THE_CIVIL_SOCIETY\(2012-2017\).pdf](https://www.nvosorobotka.gov.mk/sites/default/files/dokumenti/STRATEGY_FOR_COOPERATION_OF_THE_GOVERNMENT_WITH_THE_CIVIL_SOCIETY(2012-2017).pdf)

Desenvolvimento e Estado da Educação e Aprendizagem de Adultos (EAA), Relatório Nacional da República da Macedónia

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

https://uil.unesco.org/fileadmin/multimedia/uil/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/The_former_Yugoslav_Republic_of_Macedonia.pdf

Centro de Educação de Adultos, Skopje

<http://cov.gov.mk/>

Documento concetual do Centro de Formação Profissional para a aprendizagem no local de trabalho

<https://mon.gov.mk/stored/document/Koncept-za-ucenje-preku-rabota.pdf>

Estratégia Nacional para o desenvolvimento das empresas sociais na República da Macedónia do Norte

<https://www.mtsp.gov.mk/content/%D0%A4%D0%98%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%9D%D0%90%20%D0%92%D0%95%D0%A0%D0%97%D0%98%D0%88%D0%90%20NACIONALNA%20STRATEGIJA%20ZA%20SP%2009112020.pdf>

Plano Operacional para Programas e Medidas Ativas de Emprego e Serviços no Mercado de Trabalho

https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP_2021_ANG_.pdf

Inquérito de Estatística na Macedónia do Norte "Formação Profissional Contínua em Empresas"

<http://www.stat.gov.mk/>

Portugal

CRL (2020). Relatório sobre Emprego e Formação. Lisboa: Centro de Relações Laborais

<https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13353/Relat%C3%B3rio+EFP+2020/919287e7-3c9e-43ee-ba13-922cc45055e>

Comissão Europeia (2019). As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa. Relatório atualizado do país: Portugal. Autor: Sílvia Ferreira. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=socenterfiches&mode=advancedSubmit&catId=22>

Gomes, M., & Martinho, A. L. (2021). A desintegração social a partir de uma abordagem mista de análise quantitativa e qualitativa. Revista Nacional De Administração, 12(2), e3773.

<https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3773>

IEFP (2014). Atribuição de Produtos de Apoio (Ajudas Técnicas). Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

<https://www.iefp.pt/documents/10181/190915/Manual+de+Produtos+de+apoio++2.%C2%AA%20revis%C3%A3o+-+15+de+maio+de+2014/3d841d81-edbb-409f-b93b-6e1ccd987e00>

IEFP (2015). Marca Entidade Empregadora Inclusiva. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

<https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiIncentivos/detalheMarcaInclusiva.jsp>

IEFP (2016). Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade. Guia Organizativo. Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional (iefp.pt)

IEFP (2020a). Emprego Protegido. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível.

https://www.iefp.pt/documents/10181/7228000/FS_Emprego+Protegido_19-05-2020/6aff7d9a-c796-4eb2-bd47-92297fb12443

IEFP (2020b). Emprego Apoiado em Mercado Aberto. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

https://www.iefp.pt/documents/10181/4881131/FS_Emprego_Apoiado_Mercado_Aberto_31-01-2020/cac63aa1-bbdf-4887-9fc0-01808c3f5035

IEFP (2020c). Investe Jovem. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível.

https://www.iefp.pt/documents/10181/1395322/FS_Investe+Jovem_19-05-2020

IEFP (2021a). Estágios ATIVAR.PT. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

https://www.iefp.pt/documents/10181/10178040/FS+Estagios+ATIVAR.PT_22-06-2021/bdbe2142-c853-42e8-8e7d-a9330d73e595

IEFP (2021b). Estágios de Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

https://www.iefp.pt/documents/10181/190896/FS+Est%C3%A1gios+Inser%C3%A7%C3%A3o_22-06-2021

IEFP (2021c). Medida Incentivo ATIVAR.PT. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

https://www.iefp.pt/documents/10181/10168394/FS+Incentivo+ATIVAR.PT_29-06-2021/e315aeb5-041f-45e2-bf0f-acfd6c350260

IEFP (2021d). Contrato Emprego - Inserção. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

https://www.iefp.pt/documents/10181/190837/FS+CEI_29-06-2021

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

IEFP (2021e). Contrato Emprego - Inserção+. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

https://www.iefp.pt/documents/10181/190837/FS+CEImais_29-06-2021

INE (2019). Conta Satélite de Economia Social 2016. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística

https://cases.pt/wp-content/uploads/2019/07/19ContaSatEconSocial_2016ENG.pdf

INR (2019). Guia prático. Os direitos das pessoas com deficiência em Portugal. Lisboa: Instituto Nacional Para a Reabilitação, I.P.

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAABACzMDW0AAAFlyTYBA AAAA%3d%3d>

MADILINO, F. (coord.) & MATOS R. de (2015). Estudo | Políticas Ativas de Emprego, Serviços Públicos de Emprego e Tripartismo. Lisboa: Instituto para as Políticas Públicas e Sociais – Instituto Universitário de Lisboa.

http://www.ugt.pt/UGT_Estudo%20Políticas%20Ativas%20Emprego_13Jan.pdf

MARTINHO, A.L. (2021). Políticas ativas do mercado de trabalho em Portugal para as organizações da economia social que apoiam pessoas desfavorecidas. Comunicação apresentada na conferência online ESPA net 2021: 31 de agosto – 3 setembro 2021 – Online

MARTINHO, A.L. (em curso 2022) Trabalho inclusivo e digno de pessoas em situação de vulnerabilidade: das políticas às metodologias de acompanhamento em organizações da economia social. Universidade de Valência (em curso)

MEIRA, D., MARTINHO, A.L (2021). As cooperativas de solidariedade social como paradigma no setor cooperativo das empresas sociais de integração laboral em Portugal. Um estudo de caso. Ata do ICA CCR CONFERÊNCIA EUROPEIA DE INVESTIGAÇÃO, 7-9 julho 2021 - Online, na imprensa

MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO (2021). Plano de Recuperação e Resiliência - PRR – Recuperar Portugal, Construindo o Futuro. Lisboa. Ministério do Planeamento.

<https://www.portugal.gov.pt/downloadficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAABAAzNDQzNgYA62SpeQUAAAA%3d>

PRATAS RODRIGUES, S. (2009). Guia de operacionalização de cursos de educação e formação de adultos. Lisboa. ANQ – Agência Nacional para a Qualificação, Disponível em: e-bookCAPA-GuiaOperacionalização de Curs. Educ.indd (anqep.gov.pt)

QUINTÃO, C. (2008). Dez anos de Empresas de Inserção em Portugal – Revisão dos dados oficiais e de estudos recentes. Atas do VI Congresso Português de Sociologia.

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, 25 a 28 de junho de 2008.

QUINTÃO, C., MARTINHO, A.L, GOMES, M. (2018). As empresas sociais de inserção na promoção do emprego e inclusão social a partir de estudos de caso europeus. Revista Eletrônica Gestão & Sociedade 13(32): 2349-2366 | Maio/Agosto – 2018 ISSN 1980-5756 | DOI: 10.21171/ges.v13i32.2438

SILVA, A.B.M, (2017). Análise das políticas ativas de emprego portuguesas. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/82205/1/An%C3%A1lise%20das%20pol%C3%ADticas%20ativas%20de%20emprego.pdf>

Roménia

Lista de cursos de qualificação da ANOFM

<http://www.bucuresti.anofm.ro/cursuri.htm>

Programa *Second Chance*

<https://www.edu.ro/a%20doua%20sansa>

Impacto das *WISE*, ENSIE.

<https://www.ensie.org/WISEs-data/impact-WISEs>

Economia social na UE

https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy-eu_en

Análise regional da economia social, parte do projeto "Primeiro Passo no Empreendedorismo Social - Primeiro Passo para o Sucesso", Cofinanciado pelo Programa Operacional Capital Humano (POCU), maio 2020

https://pas-social.ro/wp-content/uploads/2020/05/127266_ANALIZA-REGIONAL%C4%82-A-ECONOMIEI-SOCIALE.pdf

Barómetro de Economia Social Romena, Relatório Anual de Investigação sobre a Economia Social Romena, Vamesu Ancuta, maio 2021 –

<https://acceleratorul.alaturidevoi.ro/barometrul-economiei-sociale-din-Roménia-editia-2021/?fbclid=IwAR0rKvsf4hZBhSrGeRgkEicVgV7DhoGqSiIMP1QF3w0BhY4o53ZIUx1FQEc>

Análise e avaliação de grupos vulneráveis a fim de estabelecer a necessidade de serviços sociais, parte do projeto "Implementação de um sistema de desenvolvimento de políticas públicas no domínio da inclusão social a nível das MMJS", cofinanciado pelo Programa Operacional de Capital Humano (POCU), 2019

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

[https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019 -
_Raport_grupuri_vulnerabile_final.pdf](https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019_-_Raport_grupuri_vulnerabile_final.pdf)

Sérvia

Conselho Nacional de Qualificações

<https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-nacionalnom-okviru-kvalifikacija-republike-srbije.html>

Coligação para o Desenvolvimento do Empreendedorismo Social

<https://solidarnaekonomija.rs/>

A Equipa de Inclusão Social e Redução da Pobreza

http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci_nacionalni_izvestaj_o_socijalnom_ukljucivanju_i_smanjenju_siromastva_2014%E2%80%932017.pdf

Eslováquia

Viver e trabalhar na Eslováquia

<https://www.eurofound.europa.eu/country/Eslováquia>

Inquérito sobre Educação de Adultos 2016

https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/trng_aes_12m0_esgrs_sk.htm

Eurofound – Dados sobre o trabalho na Eslováquia

<https://www.eurofound.europa.eu/country/Eslováquia>

As Empresas Sociais e os seus Ecosistemas na Europa, Relatório do País Eslováquia - As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa. Relatório atualizado do país: Eslováquia (2019)

ASES SK

<https://www.ases-slovensko.sk/poslanie-a-ciele/>

ASSE Eslováquia

https://www.asseEslováquia.sk/?Pág_id=402

Mapa das empresas sociais registadas

<https://socialnaekonomika.sk/registrovane-sp-mapa/index.html?undefined=undefined>

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Estratégia de Aprendizagem e Aconselhamento ao Longo da Vida 2021-2030
https://siov.sk/wp-content/uploads/2021/09/na-webNavrh-Strategie-celozivotneho-vzdelavania-a-poradenstva-2021-2030-na-webkorjv_ciste.pdf

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a "Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Iniciativa Empresarial Social - Criar um clima favorável às empresas sociais, aos principais intervenientes na economia social e na inovação". COM (2011)682 final

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52012AE1292>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Para uma recuperação rica em empregos (2012) – COMISSÃO EUROPEIA Estrasburgo, 18.4.2012 COM(2012)

Outros países e outras referências

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, ENSIE, 2019

https://www.ensie.org/Portals/ensie/OpenContent/Files/11728/ENSIE_European_Pillar_of_social_rights.pdf

Plano de Ação EPSR, Comissão Europeia, 2021

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Posição ENSIE sobre o Plano de Ação da Comissão Europeia EPSR, ENSIE, 2021

<https://www.ensie.org/focus-areas/themes/WISEs-and-policies-2021-epsr-ensie-position-on-the-european-commission-epsr-action-plan>

Feedback da ENSIE sobre a iniciativa da Comissão Europeia sobre a melhoria das competências básicas de adultos ("Recomendação de percursos de melhoria das competências básicas"), ENSIE, 2021

<https://www.ensie.org/focus-areas/themes/WISEs-and-policies-2021-epsr-ensie-position-on-the-european-commission-epsr-action-plan>

O que é a ENSIE, ENSIE, 2021

https://www.ensie.org/Portals/ensie/OpenContent/Files/11720/ENSIE_Presentation_EN.pdf

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa - Relatório de síntese comparativo, EURICSE e EMES, Comissão Europeia, 2020

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8274>

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

<https://www.bma.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktfoerderungen.html> , ver também Ministério do Trabalho (2021a, acessado a 20 de abril, 2021). Como já foi salientado, esta enumeração fornece uma definição mais geral sobre pessoas desfavorecidas, nomeando grupos-alvo para medidas que aumentem a sua empregabilidade - apenas sobrepondo-se parcialmente à definição no Regulamento da Comissão Europeia n.º 651/2014 de 17 de Junho de 2014, Artigo n.º 2(4).

Arbeitsplus, 2018, dados baseados num inquérito efetuado aos seus membros
<https://arbeitsplus.at/statistiken/langzeitbeschaeftigungslosigkeit-entwicklung-von-2007-bis-heute/>

Departamento de Economia Social, 2021
<https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/publicaties>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Bélgica, Nyssen e Huybrechts, Comissão Europeia, 2019
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22454&langId=en>

Portail Wallonie, Direção-Geral da Economia Social
https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Economie_sociale/IDESS/base_legale.html

Breve análise da situação do emprego de pessoas portadoras de deficiência na Bulgária 2015 – 2019, NASO, 2019
<https://naso.bg/9-about-naso/3466-kratyk-analiz-zaetost-2020>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Bulgária, Jeliaskova, Comissão Europeia, 2019
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21572&langId=en>

Agência de emprego croata (2020.b). Catálogo de medidas de política laboral ativa implementadas pelo serviço de emprego croata. Zagreb: Agência de emprego croata

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Croácia, Vidovic, Comissão Europeia, 2019
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20958&langId=en>

Majetić, F., Makarovič, M., Šimleša, D., & Golob, T. (2019). Desempenho de empresas sociais de integração laboral na Croácia, Eslovénia e regiões italianas da Lombardia e Trentino. *Economia e Sociologia*, 12(1), 286-301.

Código Geral de Impostos, Légifrance
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036385043/2018-01-01

Números-chave para as empresas de integração, a Federação das Empresas de Integração, 2020

Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

http://www.lesentreprisesdinsertion.org/sites/www.lesentreprisesdinsertion.org/files/file_fields/2021/03/02/chiffres-cles-2020-des-entreprises-dinsertion.pdf

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País França, Petrella e Richez-Battesti, Comissão Europeia, 2019

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16378&langId=en>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Grécia, Varvarousis e Tsitsiringkos Comissão Europeia, 2019

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21741&langId=en>

O Provedor de Justiça grego

<https://www.synigoros-solidarity.gr/452/evalotes-efpatheis-omades>

Istat, Emprego e desemprego, 2021

<https://www.istat.it/it/archivio/256254>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Itália, Borzaga, Comissão Europeia, 2019

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16380&langId=en>

Um mapa da receção, Centros da Itália 2021, Openpolis, Actionaid, 2021

https://www.openpolis.it/wp-content/uploads/2021/03/Centri-dItalia_Una-mappa-dellaccoglienza.pdf

Ministério da Previdência da República da Letónia. Informação do site

<https://www.lm.gov.lv/lv/invaliditate-nozares-politika>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Letónia, Licite, Comissão Europeia, 2019

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20564&langId=en>

Compreender o empreendimento social nos Países Baixos: Uma aplicação do quadro macro institucional da empresa social para identificar as características institucionais da empresa social nos Países Baixos, *Social Enterprise Journal*, 16(1): 18-45, Backer, 2019

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SEJ-04-2019-0025/full/html>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Países Baixos, Bosma, Comissão Europeia, 2019

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21133&langId=en>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Polónia, Ciepielewska-Kowalik, Comissão Europeia, 2019

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22455&langId=en>



Convenção de Subvenção: 621524-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN

Empreendedorismo social: caso da Eslovénia, Tomazevic e Aristovnik, Zavod 14, 2018
https://zavod14.si/wp-content/uploads/2018/10/Social-Entrepreneurship_Case-of-Slovenia.pdf

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Eslovénia, Rakar e Kolaric, Comissão Europeia, 2019
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21575&langId=en>

Observatório sobre Deficiência e o Mercado de Trabalho em Espanha, Fundação ONCE, 2021
<https://www.odismet.es/>

As empresas sociais e os seus ecossistemas na Europa, Relatório do País Espanha, Diaz, Marcuello e Nogales, Comissão Europeia, 2019
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16383&langId=en>