



Universidade do Minho
Escola de Engenharia

Rita Beatriz Costa Correia

**Avaliação do Impacto de Iniciativas de
Inovação e Empreendedorismo Social:
Estudo de Caso do *Project SEARCH*®**

Dezembro de 2021



Universidade do Minho
Escola de Engenharia

Rita Beatriz Costa Correia

**Avaliação do Impacto de Iniciativas de
Inovação e Empreendedorismo Social:
Estudo de Caso do *Project SEARCH*®**

Dissertação de Mestrado em Engenharia Industrial,
Ramo de Avaliação e Gestão de Projetos e da Inovação

Trabalho efetuado sob a orientação dos
Professor Doutor Jorge Cunha
Professor Doutor Fernando Barbosa

Dezembro de 2021

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição

CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Um obrigado muito especial.

Em primeiro lugar, aos meus pais e irmãs por todo o apoio, carinho, amor, e por acreditarem sempre que consigo chegar mais longe. Sem eles não seria possível concluir esta etapa.

À restante família pela constante motivação.

Ao Rui por me fazer sorrir, pela paciência, por estar sempre presente e pelo seu apoio incondicional em todos os momentos necessários para concluir este desafio.

À Marta pela amizade, pelos desabafos, pelo incentivo e pelas idas para a biblioteca que me ajudaram imenso ao longo desta etapa.

Aos restantes amigos, obrigado.

Aos meus orientadores, Professor Jorge Cunha e Professor Fernando Barbosa, pelo apoio e incentivo incansável, pelos conselhos e por toda a orientação ao longo deste projeto.

À Cooperativa FOCUS pela oportunidade que deram de conhecê-los e conhecer o seu trabalho diário e incansável.

A todos os entrevistados que contribuíram com o seu conhecimento para o desenvolvimento deste projeto.

A todos aqueles que perderam 5 minutos para o preenchimento dos questionários.

E a todas as pessoas que de algum modo contribuíram para o sucesso desta dissertação.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

AVALIAÇÃO DO IMPACTO DE INICIATIVAS DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO SOCIAL: ESTUDO DE CASO DO *PROJECT SEARCH*®

RESUMO

O presente relatório incide na importância de solucionar o problema da integração socioprofissional de pessoas neurodiversas em Portugal, sendo que esta população está a aumentar e consequentemente aumenta a sua procura de emprego. As organizações sociais têm vindo a destacar algumas novas soluções para combater este problema social, sendo uma delas a Cooperativa FOCUS que desenvolve a iniciativa *Project SEACRH*®.

Aqui reside a questão de investigação: qual é o impacto criado pela Cooperativa FOCUS através da implementação de um programa de promoção de empregabilidade (*Project SEARCH*®)?

Para responder a esta questão, procurou-se primeiro averiguar a perceção acerca das metodologias de avaliação de impacto social em Portugal, pelo que se realizou três entrevistas a especialistas na área.

Seguidamente, foi necessário mapear o impacto social gerado pela organização com recurso à Teoria da Mudança, e avaliar o valor social criado pelo projeto e o impacto na sociedade através da metodologia SROI. Para isso foi realizada uma recolha de dados através de questionários aos *stakeholders*, tendo tido uma taxa de resposta de 72%.

Através da metodologia conclui-se que o projeto gerou um impacto social de 981 314,16€ e um retorno social de 4,02€ por cada 1€ investido no projeto. O projeto apresenta assim um impacto positivo na sociedade e na economia social, otimizando a aplicação dos recursos investidos de modo a atingir um conjunto de benefícios para os seus *stakeholders*. Por fim, foi realizada uma comparação com um estudo homólogo.

Apesar da metodologia SROI ainda não estar muito presente em Portugal, a expectativa é que cada vez mais empresas optem pela sua utilização.

PALAVRAS-CHAVE

Avaliação de Impacto Social, Empreendedorismo e Inovação Social, Empregabilidade, Neurodiversidade, *Project SEARCH*®

IMPACT ASSESSMENT OF INNOVATION AND SOCIAL ENTREPRENEURSHIP INITIATIVES: CASE STUDY OF PROJECT SEARCH®

ABSTRACT

This report focuses on the importance of solving the problem of socio-professional integration of neurodiversity people in Portugal, as this population is increasing and consequently their job search increases. Social organizations have been highlighting some new solutions to combat this social problem, one of them being the FOCUS Cooperative that develops the Project SEACRH® initiative.

Here resides the research question: what is the impact created by the FOCUS Cooperative through the implementation of an employability promotion program (Project SEARCH®)?

To answer this question, we first sought to ascertain the perception of social impact assessment methodologies in Portugal, so three interviews were carried out with specialists in the field.

Then, it was necessary to map the social impact generated by the organization using the Theory of Change, and to assess the social value created by the project and the impact on society through the SROI methodology. For this, a data collection was carried out through questionnaires to the stakeholders, with a response rate of 72%.

Through the methodology, it is concluded that the project generated a social impact of €981 314.16 and a social return of €4.02 for every €1 invested in the project. The project thus has a positive impact on society and the social economy, optimizing the use of invested resources in order to achieve a set of benefits for its stakeholders. Finally, a comparison with a homologous study was performed.

Although the SROI methodology is still not very present in Portugal, the expectation is that more and more companies choose to use it.

KEYWORDS

Entrepreneurship and Social Innovation, Employability, Neurodiversity, Project SEARCH®, Social Impact Assessment

ÍNDICE

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Figuras.....	xi
Índice de Tabelas.....	xii
Índice de Gráficos.....	xiii
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos.....	xv
1. Introdução.....	1
1.1 Enquadramento.....	1
1.2 Objetivos.....	2
1.3 Estrutura da dissertação.....	3
2. Revisão bibliográfica.....	4
2.1 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.....	4
2.2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.....	8
2.2.1 Aplicação dos ODS em Portugal.....	13
2.3 Integração das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.....	17
2.3.1 Evolução da legislação e das políticas da inclusão social das pessoas com deficiência.....	17
2.3.2 Direitos humanos e igualdade de oportunidades.....	18
2.3.3 Inclusão social e profissional.....	20
2.3.4 Barreiras e discriminação.....	22
2.3.5 Práticas organizacionais e Responsabilidade Social Empresarial.....	23
2.3.6 Vantagens e apoios na contratação de pessoas com deficiência.....	24
2.4 Empreendedorismo Social.....	28
2.5 Inovação Social.....	31
2.6 Economia Social e Empresas Sociais.....	34
2.7 Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social.....	36
2.8 Impacto Social.....	37
2.9 Avaliação de impacto social.....	39

2.10	Metodologias de avaliação de impacto social	41
2.11	Metodologias mais utilizadas	44
2.11.1	<i>Social Return of Investment</i>	44
2.11.2	Teoria da Mudança.....	48
2.11.3	<i>Impact Reporting and Investment Standards</i>	50
2.11.4	Análise Custo-Benefício	52
3.	Metodologia de investigação	54
3.1	Introdução.....	54
3.2	Processo de investigação	54
3.3	Fontes de informação.....	56
3.4	Filosofias de investigação.....	57
3.5	Abordagens de investigação	58
3.6	Tipologias de estudo.....	58
3.7	Estratégias de investigação	59
3.8	Métodos de investigação	60
3.9	Horizonte temporal	60
3.10	Recolha de dados e seleção da amostra	61
3.11	Técnicas de amostragem.....	61
3.11.1	Amostragem probabilística	62
3.11.2	Amostragem não probabilística.....	62
3.12	Dimensão da amostra.....	62
4.	Apresentação do Estudo de Caso.....	64
4.1	Estudo de caso	64
4.2	Diagnóstico de necessidades	65
4.3	Cooperativa FOCUS.....	67
4.4	<i>Project SEARCH®</i>	69
4.4.1	Implementação em Portugal do <i>Project SEARCH®</i>	71
4.4.2	Carácter Diferenciador	72
5.	Recolha, análise e discussão de resultados	74
5.1	Entrevistas	74
5.1.1	Organização das entrevistas	74

5.1.2	Respostas obtidas	76
5.2	Questionários	80
5.2.1	Organização dos questionários	81
5.2.2	Respostas obtidas	81
5.3	Aplicação das metodologias ao estudo de caso	85
5.3.1	Âmbito.....	85
5.3.2	Teoria da Mudança.....	87
5.3.3	<i>Stakeholders</i>	88
5.3.4	<i>Input</i>	89
5.3.5	<i>Outputs e outcomes</i>	89
5.3.6	Retorno Social do Investimento	93
5.3.7	Análise de sensibilidade	97
5.3.8	Comparação com estudos homólogos	98
6.	Conclusão.....	100
6.1	Considerações finais	100
6.2	Limitações	102
6.3	Sugestões de investigação futura	102
	Referências Bibliográficas	104
	Apêndice 1 – Guião de entrevistas	112
	Apêndice 2 – Tabela das entrevistas	113
	Apêndice 3 – Questionário para os graduados	121
	Apêndice 4 – Questionário para os estagiários	124
	Apêndice 5 – Questionário para os pais	127
	Apêndice 6 – Síntese do questionário dos graduados	132
	Apêndice 7 – Síntese do questionário dos estagiários.....	134
	Apêndice 8 – Síntese do questionário dos pais	135
	Apêndice 9 – Resultados do questionário dos graduados	137
	Apêndice 10 – Resultados do questionário dos estagiários.....	143
	Apêndice 11 – Resultados do questionário dos pais	148
	Apêndice 12 – Identificação e inclusão dos <i>stakeholders</i>	155
	Apêndice 13 – Mapa de impacto.....	157

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - ODS distribuídos pelos 5P.....	15
Figura 2 - Cadeia de impacto social	39
Figura 3 - Processo de Investigação	55
Figura 4 - A "Cebola de Investigação"	56
Figura 5 - Decisões de investigação	60
Figura 6 - Técnicas de Amostragem	62

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 -- Resultados do Project SEARCH® a nível internacional	71
Tabela 2 -- Entrevistas.....	74
Tabela 3 -- Stakeholders que responderam aos questionários.....	82
Tabela 4 - Resultados alcançados com as quatro edições	90
Tabela 5 - Distribuição do valor impacto criado por stakeholder	96
Tabela 6 – Análise de Sensibilidade	98
Tabela 7 - Pontos-chave e respostas dos entrevistados	113
Tabela 8 - Síntese do questionário dos graduados	132
Tabela 9 - Síntese do questionário dos estagiários.....	134
Tabela 10 - Síntese do questionário dos pais	135
Tabela 11 - Estatísticas da idade dos graduados que responderam ao questionário	137
Tabela 12 - Estatísticas da idade dos estagiários que responderam ao questionário.....	144
Tabela 13 - Estatísticas da idade dos filhos ou das filhas dos pais que responderam ao questionário	148
Tabela 14- Identificação e inclusão dos stakeholders	155
Tabela 15- Mapa de impacto	157

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos <i>stakeholders</i> que responderam ao questionário.....	82
Gráfico 2 - Idade dos graduados que responderam ao questionário	137
Gráfico 3 - Género dos graduados que responderam ao questionário.....	137
Gráfico 4 - Edição em que participaram os graduados que responderam ao questionário	138
Gráfico 5 - Edição em que participaram os graduados que responderam ao questionário	138
Gráfico 6 – Respostas dos graduados à questão “Ter participado no projeto aumentou a minha felicidade”	139
Gráfico 7 - Respostas dos graduados à questão “Ter participado no projeto aumentou a minha estrutura de vida”	139
Gráfico 8 - Respostas dos graduados à questão "Ter participado no projeto aumentou o meu propósito de vida"	140
Gráfico 9 - Respostas dos graduados à questão “Ter participado no projeto melhorou as minhas competências sociais, ou seja, a forma como falo e interajo com os outros”.....	140
Gráfico 10 - Respostas dos graduados à questão “Ter frequentado o projeto aumentou o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho”.....	141
Gráfico 11 - Respostas dos graduados à questão "Ter frequentado no projeto aumentou a minha confiança e segurança nas minhas capacidades".....	141
Gráfico 12 - Respostas dos graduados à questão "Ter frequentado o projeto melhorou a minha saúde física e tornou-me mais ativo”	142
Gráfico 13 - Respostas dos graduados à questão "Ter participado no projeto aumentou a minha independência, ou seja, aumentou a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros”	142
Gráfico 14 - Respostas dos graduados à questão “Ter frequentado o projeto permitiu que adquirisse e o desenvolvesse competências profissionais”	143
Gráfico 15 - Idade dos estagiários que responderam ao questionário.....	144
Gráfico 16 – Género dos estagiários que responderam ao questionário	144
Gráfico 17 – Respostas dos estagiários à questão “Ter participado no projeto aumentou o meu propósito de vida, ou seja, o meu sentido de vida e a minha determinação”	145
Gráfico 18 – Respostas dos estagiários à questão " A participação no projeto está a aumentar o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho”...	145
Gráfico 19 – Respostas dos estagiários à questão " A frequência no projeto está a aumentar a minha confiança e segurança nas minhas capacidades”.....	146

Gráfico 20 – Respostas dos estagiários à questão " A frequência no projeto está a melhorar a minha saúde física e tornou-me mais ativo"	146
Gráfico 21 – Respostas dos estagiários à questão " A participação no projeto está a aumentar a minha independência, ou seja, aumentou a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros"	147
Gráfico 22 – Respostas dos estagiários à questão " A frequência no curso está a permitir que adquira e desenvolva competências profissionais"	147
Gráfico 23 – Idade dos filhos ou das filhas dos pais que responderam ao questionário	148
Gráfico 24 – Género dos filhos ou das filhas dos pais que responderam ao questionário	148
Gráfico 25 – Respostas dos pais à questão " O/A seu/sua filho/a participa atualmente no projeto?"	149
Gráfico 26 – Respostas dos pais à questão " Em que edição do projeto participou?"	149
Gráfico 27 – Respostas dos pais à questão " Em que local participou no projeto?"	150
Gráfico 28 – Respostas dos pais à questão " A frequência no projeto permitiu que tivéssemos mais tempo livre para aproveitar e fazer outras coisas"	150
Gráfico 29 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto aumentou a nossa paz de espírito porque sentimos que o/a nosso/a filho/a estava mais bem preparado para o futuro"	151
Gráfico 30 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto mudou o comportamento do/a filho/a para melhor"	151
Gráfico 31 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto tornou o/a meu/minha filho/a uma pessoa mais feliz"	152
Gráfico 32 – Respostas dos pais à questão " A frequência no projeto melhorou a relação familiar, ou seja, melhorou a forma como o/a meu/minha filho/a se relaciona com a família"	152
Gráfico 33 – Respostas dos pais à questão " A frequência no projeto fez com que o/a meu/minha filho/a conseguisse lidar melhor com a mudança, ou seja, ele/ela assimila melhor a mudança quando esta acontece"	153
Gráfico 34 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto fez com que nos preocupássemos menos o trabalho do/a meu/minha filho/a, uma vez que o projeto lhe confere acompanhamento contínuo tal como desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho"	153
Gráfico 35 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto fez com nos preocupássemos menos com a possibilidade da nossa condição financeira piorar"	154

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACB – Análise Custo-Benefício

CCE – Comissão das Comunidades Europeias

CDPD – Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência

CE – Comissão Europeia

CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

GESES – Grupo de Peritos da Comissão sobre o Empreendedorismo Social

GIIN – Global Impact Investing Network

IAIA – International Association for Impact Assessment

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IIES – Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

IRIS – Impact Reporting and Investment Standards

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico

ODM – Objetivos de Desenvolvimento do Milénio

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

ONGP – Organização Não Governamental de Pessoas com Deficiência

ONU – Organização das Nações Unidas

PEA – Perturbação do Espectro do Autismo

REDF – The Roberts Enterprise Development Fund

RSE – Responsabilidade social empresarial

SROI – Social Return of Investment

UE – União Europeia

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

1. INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento

Desde os anos 70, a preocupação ambiental, económica e social tem vindo a crescer, destacando-se a pobreza, falta de educação, mortalidade infantil, injustiça social, dependência tecnológica, entre outros (Garcia & Garcia, 2016). Com esta preocupação a aumentar, os países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) têm se reunido ao longo das últimas décadas para enfrentar as várias problemáticas que mais afetam o mundo e estabelecer uma visão inclusiva (Organização das Nações Unidas, 2015).

Entre as problemáticas, encontra-se o desafio da integração socioprofissional de pessoas neurodiversas na sociedade moderna. A neurodiversidade representa pessoas com capacidades cognitivas e percetivas atípicas, também designadas por pessoas que apresentam alguma deficiência ou incapacidade [6].

Segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), a taxa de emprego das pessoas sem deficiência (75%) é consideravelmente superior à taxa para pessoas com deficiência (44%). Isto, porque poucos países conseguem dar resposta às necessidades das pessoas neurodiversas (Organização Mundial da Saúde, 2011).

A resolução deste problema social é de carácter urgente devido à situação de vulnerabilidade em que estes indivíduos se encontram, afetando a sua qualidade de vida e das famílias que antecipam um futuro de dependência para os seus membros.

Em Portugal, a resposta a esta problemática debate-se em diversos constrangimentos e falta de informação, pelo que a possibilidade de poder analisar o impacto da iniciativa *Project SEARCH*® implementada pela Cooperativa FOCUS, que procura solucionar este problema social, torna-se atrativa e desafiadora, considerando não só a complexidade do problema social, mas também a fragmentação da informação e a heterogeneidade das atividades desenvolvidas no setor da economia social (Kaehne, 2016; Rutkowski et al., 2006).

Neste estudo, irá ser utilizada a metodologia *Social Return of Investment (SROI)*, para avaliar o impacto desta iniciativa. Pelo que serão analisados os investimentos (dinheiro, pessoas, infraestruturas, equipamento, entre outros) e os benefícios obtidos (sociais, ambientais e económicos), traduzindo-os em valores numéricos e resultando num índice *SROI* que é reconhecido como o valor social que uma iniciativa de determinada organização cria.

A avaliação de impacto permite demonstrar o valor de iniciativas de transformação social na relação das organizações do setor com os seus *stakeholders* e ampliar a abrangência das intervenções apoiadas por práticas efetivas. É também uma forma das empresas medirem os esforços que realizam em prol de uma sociedade melhor e mais justa. É também uma ferramenta que auxilia as empresas sociais no estabelecimento dos objetivos, monitorizar e aperfeiçoar o desempenho, definir prioridades, e identificar e implementar melhorias no funcionamento da empresa.

Para alcançar este objetivo, foram utilizados métodos quantitativos e qualitativos, nomeadamente entrevistas semiestruturadas realizadas para recolher informação acerca das práticas de avaliação de impacto, e ainda inquéritos por questionários realizados online para recolher dados relativos ao estudo de caso.

1.2 Objetivos

O objetivo primordial, deste estudo, passa por demonstrar o valor social criado por esta iniciativa utilizando a metodologia *Social Return of Investment (SROI)*. Para tal, procura-se responder à seguinte pergunta:

Qual é o impacto criado pela Cooperativa FOCUS através da implementação de um programa de promoção de empregabilidade (*Project SEARCH®*)?

Pretende-se assim, analisar o Impacto de uma Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IIES) focada na promoção de empregabilidade de pessoas neurodiversas preenchendo esta lacuna em termos de conhecimento, que é difuso ou até mesmo inexistente.

Um segundo objetivo prende-se com a identificação das várias metodologias e ferramentas de medição de impacto social e a sua relação e aplicabilidade com o estudo de caso, de forma a se selecionar o método de medição mais adequado e eficaz.

Um terceiro objetivo geral, prende-se com o desenvolvimento e estruturação de uma *framework* de análise que permita a interpretação mais rigorosa e sistemática da interação destes processos, bem como uma proposta de ferramentas adequadas à medição do impacto social em iniciativas relacionadas com a empregabilidade de Pessoas Neurodiversas.

1.3 Estrutura da dissertação

Esta dissertação encontra-se dividida em 6 capítulos.

O capítulo 1 apresenta uma breve introdução da dissertação, os objetivos e a respetiva estrutura.

O capítulo 2 apresenta uma revisão da literatura sobre o tema em estudo. Inicialmente, é contextualizado historicamente a crescente preocupação com o problema social da empregabilidade das pessoas neurodiversas a nível global e depois a nível mais focalizado em Portugal. Seguido da preocupação com a integração socioprofissional deste grupo, importante para o seu bem-estar. Por fim, é referida a importância da avaliação do impacto social e as metodologias mais utilizadas globalmente.

O capítulo 3 apresenta as metodologias de investigação utilizadas neste estudo e os métodos de recolha e tratamentos de dados.

O capítulo 4 faz uma introdução ao estudo de caso, e descreve a Cooperativa FOCUS e o Project *SEARCH*®.

O capítulo 5 é referente aos dados recolhidos nas entrevistas e nos questionários, e à aplicação das metodologias selecionadas ao estudo de caso, sendo os resultados apresentados e discutidos.

Por fim, o capítulo 6 apresenta as conclusões alcançadas e as respetivas limitações que foram surgindo ao longo do estudo, sendo ainda sugeridas algumas recomendações para o futuro trabalho.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

Foi a partir dos anos 70 do século passado, que se começou a falar e a discutir assuntos relacionados com problemas ambientais, preocupações com problemáticas económicas e sociais, dando-se mais ênfase à pobreza, falta de educação, mortalidade infantil, injustiça social, dependência tecnológica, refugiados ambientais, entre outros (Garcia & Garcia, 2016). Estes assuntos já eram falados anteriormente, mas foi a partir desta década que os temas começaram a ganhar mais importância a nível mundial.

No início do milénio, os líderes mundiais reuniram-se nas Nações Unidas, em Nova Iorque, para estabelecer uma visão inclusiva e enfrentar as várias problemáticas que mais afetam o mundo (Organização das Nações Unidas, 2015). Com o compromisso de “não poupar esforços para libertar os homens, mulheres e crianças, das condições abjetas e desumanas da pobreza extrema, à qual estão submetidos atualmente mais de 1.000 milhões de seres humanos” (Vieira, 2015).

Surgiram assim, em setembro de 2000 na 55ª sessão da Assembleia Geral, durante a “Cimeira do Milénio das Nações Unidas”, os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), que entraram para a história com o nome de “Declaração do Milénio das Nações Unidas” (Roma, 2019). Foram aceites pelos 191 países-membros da ONU, com o objetivo de transformar o mundo num lugar mais justo, mais solidário e com melhor qualidade de vida. Estes países-membros uniram-se e comprometeram-se em atingir estes objetivos comuns ao longo de 15 anos (de 2000 a 2015) (Garcia & Garcia, 2016).

Tratava-se de um conjunto de metas, idealizações e procuras que foram lideradas pela ONU, tendo sido considerado um instrumento importante no combate às problemáticas ambientais, económicas e sociais (Garcia & Garcia, 2016).

Os ODM assinalaram um método histórico e eficaz de mobilização global, pois relevaram uma grande preocupação global com foco na pobreza, fome, doenças, escolaridade não atendida, desigualdade de género e degradação ambiental. Incentivavam a consciência global, responsabilidade política, métricas aprimoradas, *feedback* social e pressões públicas (Sachs, 2012).

Promoveram perspetivas de valores primordiais, como os da liberdade, igualdade, solidariedade, tolerância, respeito pela natureza, responsabilidade comum, dignidade da pessoa humana, e equidade. E também reuniram esforços para promover a paz, segurança,

desarmamento, desenvolvimento, erradicação da pobreza, proteção do ambiente comum, direitos humanos, democracia, boa governança, proteção dos grupos vulneráveis, e reforçar as Nações Unidas (Garcia & Garcia, 2016).

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio eram os seguintes (Organização das Nações Unidas, 2015):

- Objetivo 1. Erradicar a pobreza extrema e a fome
- Objetivo 2. Alcançar a educação primária universal
- Objetivo 3. Promover a igualdade de gênero e capacitar as mulheres
- Objetivo 4. Reduzir a mortalidade infantil
- Objetivo 5. Melhorar a saúde materna
- Objetivo 6. Combater o VIH/SIDA, a malária e outras doenças
- Objetivo 7. Assegurar a sustentabilidade ambiental
- Objetivo 8. Desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento

De modo a atingir cada um destes objetivos, foram delineadas 21 metas globais, que eram medidas por 60 indicadores, que exigiram a atenção da sociedade civil e dos governos, para assuntos que o mundo já enfrentava e que se não houvesse uma atenção especial poder-se-iam ter agravado com o decorrer dos anos (Garcia & Garcia, 2016).

Muitos países em desenvolvimento delinearam estratégias nacionais de desenvolvimento para alcançar estas metas, colocaram os objetivos como prioridades nacionais, e contaram com a ajuda de países ricos para irem ao encontro das mesmas (P. Carvalho & Barcellos, 2014).

No final do ano 2015, com o fim do prazo estabelecido para os ODM, foi possível fazer um balanço geral do que foi atingido e do que ficou por atingir. Este relatório confirmou que, ao enfrentarem unidos as problemáticas e os desafios globais, os países conseguem fazer a diferença de uma forma eficazmente positiva, principalmente no combate à pobreza e na melhoria da saúde e bem-estar das populações (Vieira, 2015).

Neste relatório, pode-se verificar que os ODM conseguiram retirar da pobreza extrema mais de mil milhões de pessoas (1,9 mil milhões em 1990 para 836 milhões em 2015) e fazer progressos contra a fome, diminuindo de 47% para 14% a população no mundo em desenvolvimento que vivia com menos de 1,25 USD por dia, e reduzindo a proporção de pessoas subnutridas nas regiões em desenvolvimento de 23,3% em 1990–1992 para 12,9% em 2014–2016 (Organização das Nações Unidas, 2015).

Permitiram também que muitas crianças tivessem acesso à escolarização e que mais raparigas frequentassem a escola, diminuindo de 100 milhões em 2000 para cerca de 57 milhões em 2015 o número de crianças não escolarizadas com idade para frequentar o ensino primário a nível mundial, e as regiões em vias de desenvolvimento, como um todo, alcançaram a meta de eliminar a desigualdade entre géneros no ensino primário, secundário e superior (Organização das Nações Unidas, 2015).

Ajudaram ainda a reduzir a taxa de mortalidade infantil e a melhorar a saúde das mães, diminuindo a taxa de mortalidade global de 90 para 43 mortes por 1000 nados-vivos, e o rácio de mortalidade materna em 45% a nível mundial, entre 1990 e 2015 (Organização das Nações Unidas, 2015).

Auxiliaram ainda na diminuição do aparecimento de novas infeções e permitiu que fossem evitados milhares de mortes por vírus infecciosos, tal como as 6,2 milhões de mortes por malária que foram evitadas entre 2000 e 2015 (Organização das Nações Unidas, 2015).

Além dos aspetos referidos, permitiram proteger o planeta e promover parcerias novas e inovadoras, pois entre 1990 e 2015 as zonas protegidas terrestres e marinhas em muitas regiões aumentaram substancialmente, e a ajuda pública ao desenvolvimento por parte dos países desenvolvidos aumentou em 66% em termos reais entre 2000 e 2014, atingindo aos 135,2 mil milhões de USD (Organização das Nações Unidas, 2015).

No entanto, apesar de todos os esforços, dos sucessos excecionais e dos ODM terem sido um sucesso do ponto de vista político, especialmente para a ONU, que fez com que este conjunto de objetivos conseguisse alcançar várias áreas sociais do mundo, uma análise dos resultados globais demonstra que este sucesso devesse ser reconsiderado uma vez que aconteceu mais excessivamente no cenário do marketing político. Sendo assim, na prática, a proposta de se alcançar um conjunto de metas de desenvolvimento humano até 2015, foi um fracasso (P. Carvalho & Barcellos, 2014). Continuaram a existir desigualdades e os progressos foram irregulares, nem todas as metas foram atingidas em várias partes do mundo (Organização das Nações Unidas, 2015).

Milhões de pessoas foram deixadas para trás, especialmente as mais pobres e desfavorecidas, devido ao género, idade, deficiência, etnia ou localização geográfica (Organização das Nações Unidas, 2015). Nesta perspetiva, o relatório da ONU expôs as seguintes lacunas deixadas pelos ODM: a persistência da desigualdade de géneros; grandes discrepâncias entre os mais pobres e mais ricos, tal como entre as zonas rurais e urbanas; as alterações climáticas e a degradação ambiental prejudicaram o progresso alcançado, afetando maioritariamente a população mais pobre; as maiores ameaças ao desenvolvimento humano continuaram a ser os conflitos; milhões

de pessoas ainda viviam na extrema pobreza, com fome e sem acesso a serviços básicos(Garcia & Garcia, 2016).

Porém, existe ainda outra lacuna marcante nos ODM, que estava relacionada com as pessoas neurodiversas, que não foram mencionadas nos ODM inicialmente nem na Declaração do Milênio. Esta lacuna deveu-se à falta de reconhecimento da deficiência como um assunto transversal, por parte de agências internacionais, doadores, governos e outros atores na área do desenvolvimento, identificando assim as questões da deficiência no desenvolvimento internacional como baixa prioridade (United Nations, 2011; Wolbring et al., 2013).

Perdeu-se assim uma oportunidade de debater as preocupações globais sociais, educacionais, de saúde e económicas de um grupo que se encontrava afastado da sociedade, mas que ao mesmo tempo a influenciava (United Nations, 2011).

Porém, em dezembro de 2006, a ONU adotou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, numa reunião da Assembleia Geral de forma a celebrar o Dia Internacional dos Direitos Humanos. O Artigo 32, desta convenção, reconheceu a importância da cooperação internacional e da sua promoção, assegurando que esta cooperação devesse ser inclusiva e acessível às pessoas com deficiência, incluindo programas de desenvolvimento internacional. A partir de 2007, a Assembleia Geral das Nações Unidas recebeu várias propostas de resolução sobre os ODM e pessoas neurodiversas (Wolbring et al., 2013).

Em 2011, as Nações Unidas estimavam que aproximadamente um bilião de pessoas em todo o mundo apresentavam alguma deficiência (física, sensorial, intelectual ou mental). Isto significa que, uma em cada dez pessoas apresentava algum tipo de deficiência, uma habitação em cada quatro englobava uma pessoa com deficiência, afetando cerca de dois biliões de pessoas lidavam, todos os dias, com neurodiversidade (United Nations, 2011).

A ausência nos ODM iniciais desta temática era especialmente preocupante uma vez que o problema que afetava globalmente as pessoas com deficiência não era a sua deficiência específica, mas sim a falta de acesso equitativo a recursos tais como educação, emprego, cuidados de saúde e os sistemas de apoio social e legal, o que levou a elevadas taxas de pobreza neste grupo da população (United Nations, 2011).

As pessoas deficientes são frequentemente vulneráveis por muitas vezes não terem acesso a uma série de serviços e oportunidades. Este grupo da população apresenta piores índices de saúde, educação, e participação económica em comparação com as pessoas sem deficiência (World Health Organization, 2011). As crianças com deficiência possuem uma saúde precária, oportunidades educativas e económicas limitadas, e enfrentam mais desafios devido às desigualdades do que crianças sem deficiência (World Health Organization & UNICEF, 2015).

Em 2011, as estimativas da UNESCO relativamente às taxas de alfabetização de mulheres e meninas com deficiência apontavam para 1% (UNESCO, 2000). As pessoas neurodiversas lutam muitas vezes com o desemprego desproporcional, o que leva a perdas anuais de PIB de cerca de 1,37 a 1,94 trilhões de dólares americanos nas sociedades (Internacional Labor Organization, 2007).

Pessoas e/ou famílias com membros que apresentavam alguma deficiência, eram muitas vezes significativamente mais pobres, possuíam menos recursos e redes de apoio mais sensíveis, do que aquelas que não apresentavam neurodiversidades. Esta ligação clara entre deficiência e pobreza revelava que a inclusão das pessoas neurodiversas era fundamental para que todos os ODM fossem alcançados (United Nations, 2011).

Em suma, a humanidade progrediu bastante ao longo dos 15 anos em que os ODM estiveram em prática, nomeadamente no que diz respeito às preocupações com a pobreza e a desigualdade social. Contudo, nem todos os países obtiveram 100% de sucesso na conquista dos objetivos inicialmente propostos. Surgiram assim, a partir do melhoramento e da adaptação à realidade vivida dos ODM, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Garcia & Garcia, 2016).

2.2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Como parte do processo de conceção de uma agenda que viria a seguir aos ODM, tendo em conta o seu fim em 2015, foi concretizada em junho de 2012 no Rio de Janeiro a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20). Desta conferência resultou um documento nomeado "O Futuro que Queremos", que apelava aos países-membros da ONU que, coletivamente e a partir do sucesso dos ODM, construíssem um novo conjunto de objetivos e metas focadas no desenvolvimento sustentável, que entrariam em vigor após 2015 (Roma, 2019).

Em setembro de 2015, depois de dois anos de negociações, foi lançada pela Assembleia Geral da ONU a resolução da Organização das Nações Unidas (ONU) nomeada "Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável". Sendo adotados formalmente 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que entraram em vigor no início de 2016, e que deveriam ser atingidos até 2030. Estes objetivos foram desdobrados em 169 metas e 230 indicadores globais, sendo aprovados por unanimidade pelos 193 países-membros da ONU, e

constituindo um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade (Arhin, 2016; Organização das Nações Unidas, 2016).

O secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, afirmou que os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) apresentam-se como uma visão compartilhada por toda a Humanidade e um contrato social entre os líderes mundiais e os povos, acrescentando que são um conjunto de metas a atingir em nome dos povos e do planeta, e um plano para o sucesso.

Neste documento, os países-membros da ONU comprometeram-se a não deixar ninguém para trás, principalmente os mais pobres, e reconheceram novamente que a eliminação da pobreza em todas as formas e dimensões, particularmente a pobreza extrema, continua a ser o maior problema mundial e uma exigência imprescindível para o desenvolvimento sustentável (Roma, 2019). Este desenvolvimento foi adotado uma vez que considera as necessidades do presente pensando também nas gerações futuras. Pelo que, torna-se necessário esforços combinados, novas parcerias e solidariedade internacional para a construção de um futuro inclusivo, sustentável e resiliente para as pessoas e o planeta (United Nations, 2013).

Como foi referido anteriormente, os ODS são a continuidade e o aprimoramento dos ODM, que foca nas principais lacunas no progresso feito pelos ODM. Esta Agenda 2030 apresenta-se mais ambiciosa do que a agenda anterior, ocorrendo um aumento no número de objetivos a atingir de 8 para 17, tal como um aumento no número de metas de 18 para 169 (Borges, 2018). E apesar dos ODM se destinarem a ações apenas em países em desenvolvimento, os ODS são universais e são implementados em todo o mundo (United Nations, 2013).

De forma a proporcionar um mundo mais justo, mais digno e mais sustentável, os novos objetivos englobam mais áreas que afetam a qualidade de vida de todos os cidadãos do mundo e daqueles que ainda estão para vir. Têm como finalidade tratar as desigualdades, crescimento económico, empregabilidade decente, industrialização, oceanos, ecossistemas, energia, mudança climática, consumo e produção sustentáveis, paz e justiça (United Nations, 2013).

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são os seguintes (República Portuguesa, 2017):

- Objetivo 1. Erradicar a pobreza em todas as suas dimensões, em todos os lugares
- Objetivo 2. Erradicar a fome, alcançar a segurança alimentar, melhorar a nutrição e promover a agricultura
- Objetivo 3. Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades

- Objetivo 4. Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
- Objetivo 5. Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas
- Objetivo 6. Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água potável e do saneamento para todos
- Objetivo 7. Garantir o acesso a fontes de energia fiáveis, sustentáveis e limpas para todos
- Objetivo 8. Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos
- Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação
- Objetivo 10. Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países
- Objetivo 11. Tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis
- Objetivo 12. Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis
- Objetivo 13. Adotar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos
- Objetivo 14. Conservar e usar de forma sustentável os oceanos, mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável
- Objetivo 15. Proteger, restaurar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, travar e reverter a degradação dos solos e travar a perda de biodiversidade
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis
- Objetivo 17. Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

Ao reunir as prioridades globais num conjunto de objetivos e metas, espera-se que os ODS consigam promover a consciência global, responsabilidade política e feedback social (Sachs, 2012). Para isso, a Agenda 2030 pressupõe a incorporação dos ODS nas políticas, processos e ações elaboradas nos planos nacional, regional e global, e todos os países-membros são responsáveis pela respetiva implementação com a finalidade de atingir as metas e assim os objetivos (United Nations, 2015).

No entanto, estas estratégias de implementação, para alcançar o desenvolvimento sustentável, exigem métodos de financiamento e mobilização de recursos. Os ODS impõem aos países uma transformação dos sistemas financeiro, económico e político em todas as sociedades de modo a garantir os direitos humanos de todos. Sendo assim, é esperado que todas as partes interessadas, como os governos, sociedade civil, setor privado e outros, contribuam para a concretização da nova agenda (United Nations, 2013).

Estes ODS incentivam o mundo a unir-se à volta de uma nova Parceria Global que proporciona esperança e um papel a cada pessoa no mundo, de modo a alcançar um futuro melhor e mais sustentável para todos (United Nations, 2013). Desta forma, dispendo da experiência de cooperação internacional alcançada com os ODM, os ODS tencionam incluir objetivos e metas nas três dimensões do desenvolvimento sustentável: económica, social e ambiental. Para esse fim, a agenda 2030 estabeleceu um plano de ação centralizado nas pessoas, no planeta, na prosperidade, na paz e nas parcerias (5P) (Vieira, 2015),(United Nations, 2013):

- Pessoas: relativa à erradicação da pobreza e fome, da promoção da dignidade e da igualdade;
- Planeta: foco sobre o consumo e produção sustentáveis, a luta relativamente à mudança climática e à gestão dos recursos naturais;
- Prosperidade: sobre a realização pessoal, ao progresso económico e social;
- Paz: foco nas sociedades pacíficas, justas e inclusivas, longe do receio e da violência;
- Parcerias: relativa à integração transversal, à interconexão e à mobilização conjunta em prol dos mais vulneráveis.

Cada país terá de realizar avaliações dos progressos periodicamente, envolvendo os governos, a sociedade civil, empresas e representantes das várias partes interessadas. Nestas avaliações são utilizados os indicadores globais, e os resultados serão compilados num relatório global anual, o “*The Sustainable Development Goals Report*”, onde é fornecida uma visão geral dos esforços de implementação em todo o mundo até ao momento, a posição em que o mundo se encontra no caminho para atingir estes objetivos globais, sendo destacadas as áreas de progresso e onde mais ações precisam ser tomadas (República Portuguesa, 2017). Estes relatórios são elaborados pelo Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, que recolhe dados e informação através de organizações internacionais e regionais e do sistema de agências, fundos e programas das Nações Unidas (United Nations, 2020).

O primeiro relatório, publicado no ano de 2016, revela que cerca de 1 em cada 8 pessoas no mundo ainda viviam em posição de extrema pobreza, cerca de 800 milhões de pessoas

passavam fome, um quarto das crianças com idade inferior a 5 anos ainda não tinham sido registadas, as mulheres utilizam cerca de 2,4 vezes mais tempo diário no trabalho doméstico do que os homens, 1,1 mil milhões de pessoas não tinham acesso à eletricidade, e a escassez de água afetava mais de 2 mil milhões de pessoas no mundo. Estes dados estatísticos reforçam a importância de uma cooperação global, e que os objetivos se estendam, de facto, a todas as sociedades (República Portuguesa, 2017).

Nestes últimos anos, muitos países já estão a progredir de acordo com os ODS, no entanto as ações para os atingir até 2030 ainda não estão a avançar na velocidade ou na escala necessária. Pelo que, em setembro de 2019, os líderes mundiais na Cúpula dos ODS solicitaram uma Década de Ação e reforçaram a necessidade de um desenvolvimento sustentável, comprometendo-se a mobilizar financiamento, melhorar a implementação nacional e fortalecer as instituições (United Nations, 2013).

O Secretário-Geral da ONU voltou a reforçar que é necessário que todos os países e todos os setores da sociedade se unam e se mobilizem para uma década de ações em três níveis: ação mundial de modo a garantir maior liderança, mais recursos e soluções mais inteligentes para os ODS; ação local incluindo as mudanças necessárias nas políticas, orçamentos, instituições e estruturas regulatórias de governos, cidades e autoridades locais; e ação popular, que engloba jovens, sociedade civil, comunicação social, setor privado, sindicatos, academia e outros grupos interessados, para gerar um movimento incansável à procura das transformações necessárias (United Nations, 2013).

Incitou, ainda, os líderes mundiais a intensificar os esforços para alcançar as pessoas que mais são desvalorizadas, apoiar a ação local e a inovação, fortificar os sistemas de dados e instituições, melhorar a relação entre as pessoas e a natureza, e aumentar o financiamento reservado para o desenvolvimento sustentável (United Nations, 2013).

Atualmente, mais pessoas à volta do planeta estão a viver com melhores condições desde o início do milénio. Aumentou o acesso a melhores cuidados de saúde, trabalho decente e educação. No entanto, as desigualdades e as mudanças climáticas ainda estão muito presentes no dia-a-dia. Oportunidades significativas para a prosperidade partilhada podem ser desencadeadas através do investimento em economias inclusivas e sustentáveis, e soluções políticas, tecnológicas e financeiras estão ao alcance da população. Contudo, uma liderança muito maior com alterações aceleradas e sem precedentes torna-se fundamental para alinhar essas mudanças com os objetivos de desenvolvimento sustentável (United Nations, 2013).

Relativamente à problemática das pessoas com deficiência, na adoção da Agenda 2030 e dos ODS, as Nações Unidas garantiram que os grupos vulneráveis, principalmente as pessoas

neurodiversas, fossem incluídos nos principais esforços de desenvolvimento (United Nations, 2013). Embora seja uma conquista incluir este grupo da população nos objetivos, será complexo colocar em prática, uma vez que é necessário fortes evidências e informação sobre a situação atual das pessoas com deficiência em diferentes ambientes e sobre a eficácia de várias abordagens de forma a apoiar a inclusão (Jolley et al., 2018).

No documento “Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”, as pessoas neurodiversas foram citadas do seguinte modo: “O desenvolvimento sustentável requer o envolvimento significativo e a participação ativa de [...] e das pessoas com deficiência”; “As políticas de economia verde no contexto do desenvolvimento sustentável e da erradicação da pobreza devem: aumentar o bem-estar das [...] pessoas com deficiência”; incluindo também a necessidade das pessoas neurodiversas ao acesso à educação, habitação inclusiva, serviços sociais e um modo de vida seguro e saudável (Wolbring et al., 2013).

A 22 de novembro de 2016, seguindo as mesmas diretrizes da resolução da ONU nomeada “Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”, a Comissão Europeia divulgou uma comunicação nomeada “Próximas Etapas para um Futuro Europeu Sustentável”, no qual é explicada a implementação da Agenda 2030 no contexto da União Europeia. Com esta comunicação, a União Europeia procurou, a nível europeu, instituir uma nova abordagem de modo a assegurar o crescimento e a sustentabilidade nas três perspetivas (económica, social e ambiental) (República Portuguesa, 2017).

2.2.1 Aplicação dos ODS em Portugal

Como referido anteriormente, a Comissão Europeia divulgou uma comunicação nomeada “Próximas Etapas para um Futuro Europeu Sustentável”, no qual é explicada a implementação da Agenda 2030 no contexto da União Europeia (República Portuguesa, 2017). Portugal deteve um papel ativo na estruturação deste documento que derivou do processo de adoção da Agenda 2030, incluindo no quadro da definição da posição da União Europeia (UE), em especial: na importância de aumentar a dedicação aos assuntos relacionados com a paz, segurança e boa governação, principalmente nos países mais frágeis; na proteção da preservação e aplicação sustentável dos Oceanos, que apresenta grande relevância para Portugal; e na incorporação de um maior enfoque dos Direitos Humanos para combater as desigualdades, principalmente a igualdade de género (República Portuguesa, 2017).

Para Portugal, a Agenda 2030 deve ser estabelecida numa verdadeira partilha de responsabilidades entre agentes públicos e privados e entre países desenvolvidos e em

desenvolvimento. Defende um ajustamento que possibilite o seguimento da escala do compromisso político assumido, realçando a exigência de um sistema eficiente e eficaz que deverá basear-se numa colaboração e complementaridade estruturada entre os diferentes agentes, devendo ser aplicado nos planos global, regional e nacional (República Portuguesa, 2017).

Na Europa, cada país apresenta uma realidade diferente dos outros, por isso mesmo não se pode aplicar a todos os países a mesma estratégia de incorporação e implementação da Agenda 2030. Sendo assim, é necessário criar uma estratégia adaptada de acordo com a realidade de cada país e as lições aprendidas (ONGD, 2020).

Para uma implementação mais rápida, efetiva e eficaz, é importante que cada país: reconheça que os ODS devem ser uma prioridade nacional na agenda política; tenha uma visão nítida sobre a implementação dos ODS, e respetivamente objetivos e metas, distribuição de tarefas e responsabilidades; implemente uma abordagem multissetorial e multidimensional, através de uma abordagem *whole-of-government* e de condições efetivas para estes mecanismos; incentive a colaboração de um conjunto ampliado de agentes nos processos de definir, implementar e monitorizar; crie e utilize sistemas de monitorização; e que se empenhe numa comunicação inclusiva e de sensibilização geral relativa à Agenda 2030, ajustada ao contexto nacional e local (ONGD, 2020).

De acordo com “Relatório Nacional sobre a Implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável Portugal” publicado em 2017, Portugal encontrava-se fortemente dedicado à adaptação de políticas e ferramentas de acordo com os ODS, sendo destacados: a criação de uma rede da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) para os ODS, incentivando a partilha de experiências e parcerias para a implementação da Agenda 2030; a aplicação de um Plano de Ação da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para os ODS, que tenciona universalizar os ODS em todas as organizações; e o método de modernização do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE e das ferramentas de financiamento, tal como o sistema de reporte estatístico, à luz dos ODS (República Portuguesa, 2017).

No que diz respeito às prioridades e orientações estratégicas nacionais, a implementação da Agenda 2030 foi orientada de uma forma abrangente e completa, integrada de modo a respeitar uma visão global do desenvolvimento sustentável, e focada apresentando um claro reconhecimento dos ODS prioritários face à visão estratégica de desenvolvimento do País.

A integração desta Agenda nas estratégias, planos e políticas nacionais encontrava-se estruturada por algumas áreas temáticas (Figura 1), que foram identificadas pelos seguintes 5P (já referidos anteriormente) (República Portuguesa, 2017):

- Pessoas – representa a firmeza em acabar com a pobreza e a fome, de todas as formas e dimensões, e assegurar a igualdade para todos, num ambiente saudável;
- Prosperidade – representa a segurança de que todos possam usufruir de uma vida próspera e de completa realização pessoal, de modo a garantir que o desenvolvimento económico, social e tecnológico aconteça em equilíbrio com a natureza;
- Planeta – representa a importância de proteger o planeta da degradação através do desenvolvimento sustentável, envolvendo padrões sustentáveis de consumo e produção, da gestão sustentável dos recursos naturais e de medidas urgentes para se combater as alterações climáticas;
- Paz – representa a determinação de se assegurar sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência;
- Parcerias – representa os meios essenciais para a implementação através de parcerias globais, de modo a intensificar o espírito de solidariedade global, em particular nos mais pobres e vulneráveis.



Figura 1 - ODS distribuídos pelos 5P
(Ministério dos Negócios Estrangeiros, 2017)

As prioridades estratégicas de Portugal na implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, desenvolveram-se a partir dos ODS 4, 5, 9, 10, 13 e 14. Neste contexto, relativamente ao ODS4, o país conferiu um interesse central à educação, formação e qualificação, enquanto procurava inverter atrasos e exclusões históricos, que possuíam

impactos diretos no bem-estar das pessoas, no desempenho económico, no combate à pobreza, no incentivo da igualdade e coesão social, na cidadania e no ambiente. Em relação ao ODS5, é o dever de o Estado assegurar a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação em função do sexo ou da orientação sexual, sendo estes princípios elementares da Constituição da República Portuguesa e estruturante do Estado de direito democrático (República Portuguesa, 2017).

No que diz respeito ao ODS9, Portugal tinha vindo a apresentar estratégias e programas que procuravam ajudar a progredir os setores das infraestruturas, da indústria e da inovação, e movimentavam para o efeito um conjunto de recursos, públicos e privados. Para o ODS10, desde 2016, que o Governo tinha focado em ativar medidas com foco especial nos grupos mais vulneráveis para combater a pobreza e a exclusão social, em diminuir as desigualdades através da elevação do rendimento disponível das famílias, e em incentivar o acesso de todas pessoas a bens e serviços públicos de primeira necessidade (República Portuguesa, 2017).

Quanto ao ODS13, este foca-se na diminuição das emissões de gases com efeito de estufa, maior utilização das energias renováveis, melhoria da eficiência energética e reforço da capacidade das interligações energéticas. Sobre o ODS14, Portugal adotou um papel de alta relevância no que toca aos Oceanos, uma vez que apresenta cerca de 4 milhões de km² de espaços marítimos. Neste sentido, e também devido à sua história, geografia e identidade, Portugal tinha apoiado uma mobilização mundial para a proteção dos Oceanos e uma exploração sustentável dos respetivos recursos (República Portuguesa, 2017).

Todos eles constituíam pré-requisitos para ser possível alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa, e um desenvolvimento realmente sustentável, com o respeito completo pela dignidade humana (República Portuguesa, 2017).

A atual Comissão Europeia (2019-2024) adotou o desenvolvimento sustentável como uma prioridade política no programa de trabalho para 2020. Sendo assim, a Agenda 2030 encontra-se no centro da conceção das políticas europeias, no plano interno e externo (ONGD, 2020) .

No entanto, de acordo com o relatório de “Portugal e a Agenda 2030” publicado em 2020, dos países europeus, apenas Portugal não detém um enquadramento estratégico para o desenvolvimento sustentável e para a Agenda 2030. Apesar de algumas estratégias setoriais já mencionarem ou integrarem a colaboração para os ODS, a inexistência da referência da Agenda 2030 no discurso político no contexto nacional não tem favorecido uma tradução célere dos compromissos. O tema apenas se encontra principalmente presente em assuntos de política externa, na presença em fóruns internacionais e/ou no posicionamento de Portugal relativo a algumas matérias no plano externo (ONGD, 2020).

Enquanto impulsor do crescimento económico, de emprego e como fonte de tecnologia e inovação, o setor empresarial desempenha um papel muito importante e possui um interesse próprio em contribuir para atingir os ODS. Estes ODS constituem uma oportunidade para as organizações melhorarem as suas ações e os seus projetos estratégicos, e também para implementarem novas ações e novos projetos de forma a contribuírem para alcançar as metas nacionais e mundiais (United Nations, 2013).

2.3 Integração das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho

2.3.1 Evolução da legislação e das políticas da inclusão social das pessoas com deficiência

Uma das primeiras grandes referências, a nível internacional, relativamente à evolução da abordagem dos direitos das pessoas com deficiência ocorreu em 1974. Neste ano, foi adotada uma importante posição pela ONU. No documento elaborado, a Assembleia-Geral das Nações Unidas defendeu que as pessoas com deficiência detêm exatamente os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades que qualquer outro cidadão (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Em 2006, ocorreu a Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das Pessoas com Deficiência e esta veio reforçar o dever da sociedade para com as pessoas com deficiência ou incapacidade. Neste sentido, cabe à sociedade assegurar que esta população consiga usufruir plenamente dos seus direitos humanos e liberdades fundamentais, promovendo o reforço da proibição da discriminação através de leis, políticas, programas e ações de sensibilização para a sua valorização e para o combate aos estereótipos nas empresas e na sociedade em geral. Uma das estratégias definidas de forma a promover a inclusão, consistia na necessidade de incentivar o emprego e a empregabilidade destas pessoas (Gonçalves & Nogueira, 2012; Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018).

Também a Comissão Europeia elaborou o seu Plano de Ação Europeu para a Deficiência, que consistiu na priorização de questões relativas ao acesso ao mercado de trabalho, integração profissional, aprendizagem ao longo da vida, a acessibilidade ao espaço físico e na conceção das políticas de reabilitação (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Em Portugal, só em 1976, com a aprovação da Constituição da República Portuguesa, é que o tema da deficiência obtém maior relevância social, passando o Estado a ter um papel mais

importante na proteção e apoio às pessoas com deficiência, principalmente considerando o disposto no seu artigo 71º “Cidadãos portadores de deficiência”. Em 2006, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006 adotou o Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI), criado com a finalidade de levar à prática uma nova geração de políticas que contribuíssem para promover a inclusão social desta população. E em 2009, o Governo Português ratificou o documento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006 referido anteriormente, consagrando-a no Artigo 1.º “*promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente*” (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Atualmente, está em vigor a “Agenda 2030 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)” que visa promover até 2030, a inclusão social das pessoas com deficiência, conforme previsto nos ODS 8 - Trabalho Digno e Crescimento Económico e ODS 10 - Reduzir as Desigualdades (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018).

2.3.2 Direitos humanos e igualdade de oportunidades

A ONU estabeleceu o princípio de igualdade de oportunidades como “*o processo pelo qual os diversos sistemas da sociedade e do meio envolvente, tais como serviços, atividades, informação e documentação, se tornam acessíveis a todos e em especial, às pessoas com deficiência*”. E o princípio de igualdade de direitos como “*as necessidades de todos e de cada um tenham igual importância, que essas necessidades sejam a base do planeamento das sociedades e que todos os recursos sejam utilizados de forma a garantir a cada indivíduo uma igualdade de participação*”. O que significa que as pessoas com deficiências, enquanto cidadãos, possuem o pleno direito de continuarem nas suas comunidades de origem, devem ser incluídas nas estruturas regulares de ensino, saúde, emprego e serviços sociais, e devem receber o apoio necessário dos Estados (Couto, 2019).

A União Europeia (UE), por sua vez, tem vindo a implementar algumas medidas que têm por base um conjunto de valores económicos e sociais que permitem às pessoas com deficiências explorar as suas capacidades, e desempenhar o seu papel na sociedade e na economia. A estratégia para a inclusão ativa adotada pela União Europeia assenta em três vertentes: na legislação de medidas antidiscriminação, na legislação de medidas de eliminação de barreiras no meio ambiente e na integração das questões da deficiência nas políticas comunitárias (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Um dos elementos-chave para esta inclusão social e para a independência destes cidadãos passa pelo direito ao trabalho e emprego, sendo este um propósito para a União Europeia e constituindo um peso nos valores europeus. Com base nas diretrizes da Estratégia Europeia para o Emprego, cada país define as suas próprias políticas de emprego para as pessoas com deficiência (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Tal como aconteceu na Europa, em Portugal a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência (CDPD) e o Código do Trabalho estabelecem um conjunto de medidas que visam dar cumprimento aos princípios estabelecidos pela ONU e às normativas europeias, relativamente aos direitos humanos e igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência. Estas incluem o direito ao trabalho e ao emprego estabelecido no artigo 27º, que reconhece “*o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais*” e “*o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível*”. Este artigo proíbe a discriminação baseada na deficiência em todos os domínios relacionados com o trabalho e o emprego, e incentiva à adoção de adaptações razoáveis nos locais de trabalho, promovendo o emprego de pessoas com deficiência no setor privado (Couto, 2019).

Ao longo dos últimos anos, o Estado tem assumido um papel cada vez mais importante ao nível da motivação e apoio à contratação de pessoas com deficiência, junto das entidades empregadoras, estabelecendo medidas como quotas por contratarem pessoas com deficiência, incentivos fiscais à sua integração, apoios económicos para a adaptação dos locais de trabalho, entre outras (Couto, 2019).

Em 2018, o Parlamento Português, através da Lei n.º 4/2019, aprovou quotas para integrar pessoas com deficiência em organizações com mais de 75 trabalhadores. De acordo com as medidas previstas neste diploma legal, “*as empresas a partir de 75 trabalhadores devem admitir anualmente um número não inferior a 1% do seu pessoal com deficiência, com diversidade funcional*”, e grandes empresas que empreguem mais de 250 pessoas devem admitir anualmente um número não inferior a 2%. Pelo que, a contar da entrada em vigor desta lei, organizações que empreguem entre 75 e 100 trabalhadores possuem um período de transição de cinco anos e as organizações com mais de 100 trabalhadores possuem um período de transição de quatro anos. As organizações que não cumprirem com esta lei serão sujeitas a contraordenações, que estão definidas por lei, com coimas. E no caso de reincidência, podem ficar impedidas de concorrer a concursos públicos (Couto, 2019).

Contudo, apesar da evolução em termos de conceitos e da legislação, ainda existem barreiras que impedem a inclusão ativa das pessoas com deficiência ao nível da contratação, como

estereótipos, estigmas e atitudes discriminatórias no mercado de trabalho. Ainda existe um longo caminho a percorrer até que todos (sociedade, empresas, indivíduos) compreendam a importância da inclusão da diversidade (Couto, 2019).

2.3.3 Inclusão social e profissional

Nos últimos tempos, a sociedade atravessa um processo adaptativo, que se torna necessário para a inclusão social de pessoas com deficiência, e em simultâneo estas pessoas estão a preparar-se para assumir o seu papel na sociedade. Este longo processo adaptativo centra-se em resolver problemas, encontrar soluções e estabelecer oportunidade para todos, preparando-se e adaptando-se para oferecer as condições necessárias no contexto social (Guimarães et al., 2017b). Reforça, ainda, o valor da diferença e da diversidade, ao defender que todos os cidadãos têm um papel a desempenhar na sociedade, e promove o desenvolvimento das capacidades dos indivíduos para que tenham uma vida integrada e completa (Dias, 2011).

Um dos pilares mais importantes para a inclusão social das pessoas com deficiência é a integração no mercado de trabalho. Ao possuírem um conjunto de habilidades sociais limitadas, muitas vezes as pessoas com incapacidade encontram-se socialmente isoladas e, por isso mesmo, a possibilidade de obterem um emprego revela-se fundamental para reduzir esse isolamento (Vornholt et al., 2013). O trabalho e emprego são condições importantes para o bem-estar físico e psicológico das pessoas em geral, apresentando papéis essenciais para a sociedade e para cada indivíduo, refletindo-se no comportamento humano, na organização social e no reconhecimento social.

O desafio da inclusão profissional de pessoas com deficiências na sociedade moderna tem sido tema de vários debates, e ao longo dos últimos anos, têm sido quebrados vários paradigmas a esse respeito. As estimativas atuais apontam para uma população de um bilião de pessoas com estas características, com uma tendência crescente, onde aumenta também a preocupação sobre o seu futuro e bem-estar dado ser uma população com um elevado risco de pobreza e exclusão social (World Health Organization, 2011). Sendo assim, satisfazer as carências sociais e de emprego de pessoas neurodiversas passou a ser uma política pública e uma preocupação global (Martin & Honig, 2020).

Todo o cidadão, com ou sem deficiência, tem direito e necessidade de trabalhar. Sendo esta, um fator determinante para a inclusão social, uma condição importante para o bem-estar físico e psicológico, contribuindo também para o desenvolvimento do indivíduo, independência económica, bem como a sua realização pessoal na sociedade (Silva Guimarães et al., 2017).

Atualmente, a integração no mercado de trabalho é compreendida como um elemento determinante para a independência económica, qualidade de vida para si e para os seus pais e, conseqüentemente, valorização e realização pessoal destes cidadãos (Novikova et al., 2019; Solomon, 2020). De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência (Organização Mundial da Saúde, 2011), a integração destas pessoas no mercado de trabalho também desenvolve aptidões pessoais na realização de tarefas, cumprimento de horários, saber procurar ajuda quando precisam, aceitar e refletir sobre críticas e melhorar capacidades relacionadas com determinados aspetos, como lidar com o dinheiro, fazer um percurso de ida e volta para o trabalho e a interação com os colegas.

Atualmente, o mercado de trabalho é cada vez mais seletivo, por isso torna-se cada vez mais importante os candidatos estarem aptos para diversos requisitos exigidos pelas empresas, o que leva à necessidade de formação das pessoas com deficiência para adquirirem competências, tal como a necessidade de apoios de integração neste mercado. Muitas vezes, é esta falta de competências e habilidades e a falta de apoios que origina a exclusão profissional desta parte da população (Figueira, 2012).

Contudo, existem outras razões que dificultam a integração das pessoas com deficiência na procura de emprego, como o facto dos empregadores se preocuparem com um aumento nos custos de supervisão e uma diminuição na produtividade, subestimando as suas competências. No entanto, isto advém da perceção errada de se apresentarem mal-informados relativamente às competências, benefícios e custos que este tipo de contratações pode trazer à empresa (Chan et al., 2010; Munoz et al., 2020; Novikova et al., 2019; Solomon, 2020).

Atualmente, as pessoas com deficiência não se encontram totalmente integradas no mercado de trabalho. Este grupo possui taxas de atividade mais baixas, taxas de desemprego mais elevadas e salários mais baixos do que as pessoas sem deficiência (Aguilar Conde & Yusta Sainz, 2017; Munoz et al., 2020; Novikova et al., 2019). A nível mundial, a taxa de emprego de pessoas com deficiência é de 44% e a taxa de emprego de pessoas sem deficiência é de 75%, isto reflete a porção reduzida de países que conseguem dar resposta às necessidades das pessoas com deficiência (World Health Organization, 2011).

Em Portugal, entre 2009 e 2018, o número de desempregados com deficiência registados nos Centros de Emprego aumentou 41%, ao contrário da população em geral que diminuiu 38% (P. C. Pinto & Pinto, 2019). Em 2018, a taxa de emprego das pessoas com deficiência era de 58,4% (valor acima da média nos países da União Europeia, 50,8%), no entanto para pessoas com deficiência grave esta era de apenas 42,9% (valor acima da média nos países da União Europeia, 28,7%). Neste ano, a taxa de desemprego nas pessoas com deficiência encontrava-se

nos 18,6% (igual à média dos países da União Europeia). Em 2019, houve uma redução de 1%, face a 2018, no desemprego registado nesta população, contudo no primeiro semestre de 2020 este aumentou 10% face aos valores globais de 2019 (P. C. Pinto & Neca, 2020).

Em Portugal, é função do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) trabalhar em rede com um conjunto de centros de reabilitação profissional, de modo a qualificar e promover a inclusão laboral das pessoas com deficiências. A qualificação e inclusão laboral também se encontra reconhecida no Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI) (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Esta integração orienta para uma sociedade mais altruísta e equitativa, de modo a eliminar barreiras e a permitir oportunidades iguais para todos os cidadãos (Malhado, 2013). Desta forma, e sendo este o dever da sociedade, é necessário desenvolver condições necessárias para que todos os indivíduos consigam viver plenamente, devendo investir no desenvolvimento de sistemas e medidas políticas de apoio a vários níveis, como informação, assistência pessoal, transportes, acessibilidades, emprego, educação, formação, subsídios quando adequáveis e a defesa dos direitos humanos (Crespo, 2013).

Ainda existem vários estigmas associados a estes indivíduos, que têm de ser eliminados rapidamente, pelo que se torna fundamental demonstrar que estas pessoas possuem competências para desenvolver determinadas funções em determinados cargos, desde que estes sejam adequados às suas limitações (Figueira, 2012). A exclusão social encontra-se, muitas vezes, ligada às desigualdades que se refletem em discriminações das pessoas com deficiência, conduzindo a situações socialmente desfavorecidas.

2.3.4 Barreiras e discriminação

Para a inclusão profissional e para que todas as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho, torna-se fundamental a eliminação de todas as barreiras físicas e atitudes discriminatórias e, também, que lhes sejam disponibilizadas oportunidades para o seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional (Leão & Silva, 2012).

Apesar dos avanços nas últimas décadas, a sociedade ainda apresenta várias barreiras à inclusão profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Camargo et al., 2017). Existem alguns preconceitos e estereótipos relativamente às pessoas com deficiência, que podem ser considerados motivos pelos quais este grupo de pessoas sofre de discriminação e apresenta dificuldade para entrar no mercado de trabalho. Esta população pode ser vista por alguns membros da sociedade como vítimas de um destino infeliz, em vez de uma minoria

social, indivíduos não preciosos que não têm o direito de viver plenamente como qualquer outra pessoa, ou seres inaptos de viver uma vida de sucesso por se considerar que não são tão capazes de executar uma atividade como alguém sem deficiência (Urbatsch & Fuller, 2013).

As pessoas com deficiência podem ser afetadas por diferentes fatores de acordo com as suas características e o seu tipo de deficiência, uma vez que as pessoas demonstram diferentes reações a indivíduos que apresentam diferentes deficiências (Stone & Colella, 1996).

Outras das principais barreiras passam pelo desconhecimento sobre as reais capacidades produtivas das pessoas com deficiência, pela não-aceitação da diferença a nível da entidade patronal e dos próprios colegas de trabalho, e pela visão do empregador em encarar a integração de pessoas com deficiência como um encargo ou um custo e não como um investimento para a organização e um benefício de diversidade no local de trabalho (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Muitas vezes, as empresas não possuem total consciência do valor que estas pessoas acrescentam à organização. Alguns estudos internacionais afirmam que a inclusão de pessoas com deficiência cria um sentimento de equipa e de valorização dinâmica, apresentando-se como uma mais-valia no que toca à competitividade entre empresas. Torna-se, também, importante que as empresas tenham conhecimento dos incentivos ligados à contratação de pessoas com deficiência (Gonçalves & Nogueira, 2012).

Para que as intervenções de inclusão social e profissional alcancem o sucesso, é necessário que estas barreiras sejam derrubadas por meio de um trabalho articulado e uma parceria entre o Estado e as organizações. Sendo que, cabe ao Estado a disponibilização de meios e a mobilização de atores, e às organizações cabe a promoção das competências e a possibilitação de igualdade de oportunidades (Gonçalves & Nogueira, 2012).

2.3.5 Práticas organizacionais e Responsabilidade Social Empresarial

Para enfrentar esta baixa empregabilidade de pessoas com deficiência, a inclusão social deve ser vista como fator de responsabilidade social empresarial (RSE), em que as empresas, para cumprir o seu dever no processo inclusivo, devem desenvolver uma consciência própria sobre a inclusão e implementar medidas de discriminação positiva. Se grandes empresas adotarem esta responsabilidade, então as outras empresas vão seguir o exemplo.

A RSE é definida pela Comissão das Comunidades Europeias (CCE) como uma “*integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas*”, o que significa que as empresas devem decidir se querem contribuir para uma sociedade mais equitativa e inclusiva (CCE, 2001).

Para que uma empresa se torne socialmente responsável é essencial que faça um grande investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais, focando-se em derrubar preconceitos e promover a igualdade. Esta responsabilidade deve ser considerada como um investimento e não como um custo.

A CCE considera a RSE um conjunto de políticas relacionadas com a inclusão de pessoas com deficiência, em que para criar resultados diretos e indiretos positivos, as empresas têm de se empenhar numa maior implementação e desenvolvimento destas políticas e do que lhe está adjacente. Um exemplo de resultados diretos é a melhoria da cultura organizacional, que leva a uma força de trabalho mais produtiva. Resultados indiretos podem advir do aumento da atenção por parte dos consumidores e investidores, que pode conduzir a um aumento das oportunidades da empresa no mercado (CCE, 2001).

A implementação de determinadas políticas de RSE permite que, para além da empresa cumprir as legislações locais, nacionais e internacionais relativas à integração socioprofissional de pessoas com deficiência, também constrói uma imagem de que é socialmente responsável levando a um conseqüente aumento da sua aceitação por parte da sociedade (Galbreath, 2010).

Os benefícios trazidos pela implementação de políticas de diversidade e inclusão profissional permite às empresas conquistar e preservar uma força de trabalho inovadora e diversa, conseguindo assim uma maior eficiência e competitividade no mercado. Este aumento de diversidade deve-se a esta população possuir uma visão diferente, trazendo para a empresa pensamentos únicos e criando um ambiente “fora da caixa”, onde todas as novas ideias são ouvidas. Este ambiente deve-se a um elevado crescimento e capacidade de inovação, que traz valor para a empresa e a diferencia das outras (Couto, 2019).

Todo este processo de inclusão social e profissional torna-se um grande desafio para os gestores das empresas, e por isso mesmo e de acordo com o panorama dos direitos das pessoas com deficiência, é fundamental que as empresas tenham conhecimento dos critérios da legislação que regulamentam esse processo de inclusão, e que tenham capacidade para se adaptarem às mudanças constantes produzidas e exigidas pela sociedade (Guimarães et al., 2017b).

2.3.6 Vantagens e apoios na contratação de pessoas com deficiência

Segundo a “Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020: Compromisso renovado a favor de uma Europa sem barreiras”, um em cada seis cidadãos da União Europeia (UE), ou seja, cerca de 80 milhões de pessoas, possui uma deficiência e detêm uma taxa de emprego

inferior a 50%. Sendo assim, é importante que os países incentivem e apoiem a contratação de pessoas com deficiência (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018).

Em Portugal, em comparação com os dados divulgados pela União Europeia, as estatísticas nacionais evidenciam que a situação está longe de ser a ideal. Atualmente, a maioria das empresas ainda não se adaptou para contratar pessoas com deficiência. Esta adaptação baseia-se na adoção e implementação de políticas internas viradas para todos os trabalhadores, incluindo gestores, diretores, líderes de equipa e colaboradores, sendo essencial que a empresa transmita a estes trabalhadores a importância destas contratações (Couto, 2019).

Também é importante que o departamento de Recursos Humanos esteja apto para identificar as funções que são mais apropriadas para serem preenchidas por pessoas com deficiências, adaptar o contexto de trabalho para integrar estas pessoas, e adotar medidas práticas e adaptadas para o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência. Caso a empresa não possua um departamento de Recursos Humanos capaz de desempenhar tais tarefas, é aconselhável contratar empresas de recrutamento especializadas, associações e organizações não governamentais de apoio a pessoas com deficiência que já estejam acostumadas a desempenhar esse papel (Couto, 2019).

Atualmente, contratar pessoas com deficiência inclui algumas vantagens e benefícios para as empresas (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018), designadamente: a obtenção de apoios financeiros, a promoção da imagem pública da empresa, uma menor predisposição para acidentes de trabalho, um melhor clima organizacional, de criatividade e de produtividade, a promoção da diversidade e a contribuição para o desenvolvimento sustentável da empresa.

À obtenção de apoios financeiros está inerente a oportunidade de beneficiar de uma diminuição na taxa contributiva em sede de Segurança Social e também de apoios ao nível do incentivo direto à contratação, seguros de acidentes de trabalho, e no que se vincula à adequação dos postos de trabalho e supressão de barreiras arquitetónicas. A promoção da imagem pública da empresa consiste em melhorar a imagem e a reputação da empresa, através da adoção de uma política de igualdade de oportunidades e benefícios das empresas, onde são claros os valores da inclusão e da diversidade, por meio de contratação e integração de pessoas com deficiência. A menor predisposição para acidentes de trabalho deve-se ao facto de que os trabalhadores com deficiência são, em geral, mais cuidadosos relativamente a questões de segurança, o que conduz a uma menor predisposição para acidentes de trabalho. A melhoria do clima organizacional, de criatividade e de produtividade é devido à contratação de pessoas com deficiência que contribui para uma cultura inclusiva no seio de uma empresa e melhora o clima

organizacional, a criatividade, a produtividade e a aptidão da empresa em resolver problemas e inovar. Este esforço inclusivo pode beneficiar o ambiente de trabalho, levando, por exemplo, à interajuda e ao trabalho em equipa, possibilitando a troca de experiências diversas, humanizando a empresa e conduzindo ao crescimento profissional e pessoal. A promoção da diversidade e a contribuição para o desenvolvimento sustentável da empresa permite o enriquecimento e a aprendizagem dos trabalhadores, e colabora de igual modo para uma mudança social positiva e para o desenvolvimento sustentável da empresa (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, 2018).

Além das vantagens para a empresa, existem também benefícios e vantagens para o indivíduo com deficiência e para a sociedade. Para o indivíduo, passa pela melhoria na sua qualidade de vida, devido à maior integração social e socialização, maior autonomia e desenvolvimento de competências. Para a sociedade, estes concentram-se numa maior sensibilização e redução do preconceito em relação às pessoas com deficiência, conceção de uma sociedade mais justa e diversa, rentabilização de capacidades e talentos, proveitos económicos, de produtividade e culturais, e maior igualdade e coesão social (Couto, 2019).

Existem ainda outras medidas de apoio à contratação destas pessoas por parte do Estado, como o Apoio à Qualificação, os Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no mercado de trabalho, o Emprego Apoiado, e a Marca Entidade Empregadora Inclusiva (Instituto do Emprego e Formação Profissional, 2020).

O Apoio à Qualificação baseia-se na disponibilização de ações de formação inicial e contínua, para preparar as pessoas com deficiência e incapacidade para exercerem uma função no mercado de trabalho, por meio de qualificação em conhecimentos e capacidades de forma a manter o emprego e evoluir profissionalmente.

Os Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho abrangem um conjunto de apoios facilitadores da integração, manutenção e reintegração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incorporando os seguintes aspetos: informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego; apoio à colocação; acompanhamento pós-colocação; adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas. A informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego consiste em apoios nas escolhas informadas dos percursos profissionais das pessoas com deficiência, orientando a identificação das fases e dos meios mais apropriados para a progressão do seu nível de empregabilidade e à inserção no mercado de trabalho. O apoio à colocação foca-se em ações de sensibilização para as entidades empregadoras relativamente às vantagens da contratação de pessoas com deficiência, apoio aos candidatos na procura ativa de emprego e também na criação

do próprio emprego. O acompanhamento pós-colocação baseia-se em apoios técnicos às entidades empregadoras que integrem pessoas com incapacidade e aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, por meio de intervenções especializadas na área da reabilitação profissional, como por exemplo, adaptação às funções a desenvolver no posto de trabalho, integração no ambiente sócio laboral da empresa, desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais apropriados ao estatuto de trabalhador e a acessibilidade para deslocações às instalações da empresa por parte destes trabalhadores. A adaptação dos postos de trabalho e a eliminação de barreiras arquitetónicas baseia-se em apoios financeiros aos empregadores que, dependendo das dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade admitido através de um contrato de trabalho sem termo ou a termo com a duração mínima inicial de um ano ou que permaneça nos seus quadros trabalhadores que tenham adquirido deficiência, precisem de adequar o equipamento ou o posto de trabalho.

O Emprego Apoiado baseia-se no desenvolvimento de capacidades relacionais, pessoais e profissionais das pessoas com deficiência, que ajudam na transição para o regime normal de trabalho. Esta medida consiste na realização de uma atividade profissional com uma integração apropriada e com apoios específicos por parte do Estado, englobando as seguintes modalidades: estágios de inserção; contratos emprego-inserção; emprego protegido; emprego apoiado em mercado aberto. Os Estágios de Inserção complementam e aperfeiçoam as capacidades e reforçam o desempenho profissional das pessoas com deficiência e incapacidade, ajudando na integração no mercado de trabalho. São estágios com a duração de 12 meses e não prorrogáveis. Os Contratos Emprego-Inserção apoiam a transição de pessoas com deficiência e incapacidade para o mercado de trabalho, fortalecem as competências relacionais e pessoais, valorizam a autoestima e promovem hábitos de trabalho, através da realização de atividades sociais no âmbito de projetos desenvolvidos por entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, num período máximo de 12 meses. O Emprego Protegido é uma hipótese de realização de um estágio inicial para pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, nas áreas de produção ou prestação de serviços da estrutura produtiva dos centros de emprego protegidos (CEP), com uma duração não superior a 9 meses. E o Emprego Apoiado em Mercado Aberto funciona como apoio às entidades empregadoras que possuam um ou mais postos de trabalho para pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida, em regime de contrato de emprego apoiado, nas áreas de produção ou de prestação de serviços existentes.

Por fim, a Marca Entidade Empregadora Inclusiva promove o reconhecimento e a distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas que são desenvolvidas por entidades

empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência, e também das que são desenvolvidas pelas pessoas com deficiência na criação de empresas, como empreendedores, ou na criação do próprio emprego, contribuindo, assim, para a criação de um mercado aberto e inclusivo.

Em Portugal, existe um conjunto de organizações que apoiam e promovem a inclusão e a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A este conjunto, pertencem organizações de direito público ou de direito privado sem fins lucrativos, que detêm uma grande experiência na área da reabilitação profissional de pessoas com deficiência e adotam diferentes naturezas jurídicas. Exemplos destas organizações são os Centros de Recursos, Interlocutores Locais para as Medidas de Reabilitação Profissional, Gabinetes de Inserção Profissional inclusivos, e Projetos e iniciativas na área do Emprego/Formação/Reabilitação Profissional. Estas organizações reconhecem potenciais fontes de financiamento e de apoio à contratação de pessoas com deficiência. Providenciam formação para gerentes, gestores, trabalhadores das empresas. Também analisam e identificam possíveis modificações para adequar o espaço para a inclusão de pessoas com deficiência e, assim, garantir um trabalho digno, seguro e produtivo. Divulgam os benefícios e as vantagens da integração destas pessoas no desempenho e sustentabilidade das empresas, informam as empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência e como as podem apoiar, e acompanham as pós-colocações (Instituto do Emprego e Formação Profissional, 2020).

2.4 Empreendedorismo Social

Nas últimas décadas, o empreendedorismo social tem ganho cada vez mais importância na sociedade, para enfrentar os problemas sociais que têm vindo a surgir.

Este tipo de empreendedorismo emergiu como uma forma organizacional complexa, promissora e inovadora (Miller et al., 2012). Caracteriza-se por identificar determinados problemas sociais e descobrir soluções para resolver estas problemáticas, e assim produzir um impacto positivo na sociedade.

Ao contrário do que se verifica no empreendedorismo económico, que mede o desempenho através do lucro, o empreendedorismo social é avaliado fundamentalmente pela capacidade de gerar impacto social e criar valor social. Este último empreendedorismo foca-se na maximização do capital social existente de modo a realizar mais iniciativas, programas e ações para que uma comunidade, cidade ou região se desenvolva de uma forma mais sustentável (Alves & Bernardino, 2016; Morgado, 2013).

Este valor social engloba a satisfação de necessidades básicas e de longa data, como proporcionar comida, água, abrigo, educação e serviços médicos para sociedade e para os que mais precisam, pelo que nada se relaciona com o lucro.

Ao longo dos anos, vários autores foram apresentando várias definições para o empreendedorismo social. Oliveira (2004b) defende que o empreendedorismo social está envolvido numa nova racionalidade, pois encontra-se ligado a um modelo de transformação social por meio de projetos humanitários de desenvolvimento social. Para Cunha, Benneworth e Oliveira (2015), empreendedorismo social abrange diferentes atores, em que os contextos socioculturais e históricos surgem como aspetos fundamentais, em que os empreendedores sociais através da consciencialização e motivação empreendedoras criam resultados, de forma a solucionar problemas sociais. Segundo Mair e Martí (2006), o empreendedorismo social centra-se na criação de valor social, que de um modo inovador reúne e combina recursos para explorar oportunidades, que possibilitem dar resposta a necessidades sociais colocando à disposição produtos e serviços à comunidade ou levando à criação de novas organizações. Neste sentido, o empreendedorismo social consiste em ter a capacidade de estimular mudanças sociais, por meio de procedimentos que possibilitem satisfazer as necessidades sociais básicas que ainda não se encontram satisfeitas. De acordo com Peredo e McLean (2006), baseando-se numa revisão crítica do conceito, o empreendedorismo social pode ser aplicado em qualquer setor de atividade, desde que o objetivo principal continue a ser a criação de valor social. Para Parente et al. (2011), o empreendedorismo social desenvolve as suas atividades num contexto em que o objetivo primordial é a criação de valor social, em detrimento da acumulação de lucro. Segundo Austin et al. (2006), o empreendedorismo social é compreendido como a prática de atividades organizacionais inovadoras que se focam na criação de valor social, que pode acontecer dentro ou entre os setores sem fins lucrativos, empresariais ou governamentais. E, para Oliveira et al. (2004a), este é um tema de elevada importância, que tem ajudado para a melhoria de algumas áreas como a saúde e educação, especialmente áreas relacionadas com indivíduos em situação de risco social.

Do mesmo modo que o principal objetivo de uma empresa com fins lucrativos é criar um valor superior para os clientes, a principal missão de um empreendedor social é criar um valor social superior para os abrangidos em detrimento do lucro, no entanto isto não significa que ambos não possam coexistir (J. Dees, 1998; Guimarães et al., 2017a; Lepoutre et al., 2013), até porque será importante assegurar a sustentabilidade futura dos projetos de empreendedorismo social.

Os empreendedores sociais constantemente visam problemas locais, mas que possuem uma expressão e relevância global, como o acesso à água, a promoção da criação de pequenos negócios, ou a integração de indivíduos na força de trabalho. As soluções inovadoras comprovadas pelos empreendedores sociais são habitualmente reproduzidas em outras áreas geográficas e podem levar à criação de indústrias globais (Lepoutre et al., 2013; Santos, 2012; Zahra et al., 2009).

Segundo Dees (2001), o empreendedor social deve possuir um conjunto de comportamentos essenciais, sendo estes:

1. adotar uma missão que tenha como objetivo a criação de valor social;
2. procurar continuamente novas oportunidades e procedimentos mais eficazes para o exercício da missão social e para o seu seguimento;
3. comprometer-se com a causa social, adaptando-se, aprendendo e inovando perante os obstáculos;
4. agir de forma criativa sem se limitar à escassez dos recursos disponíveis;
5. mostrar um elevado nível de transparência para com o público, demonstrando-se conscientemente responsável para os beneficiários e disponibilizando os resultados obtidos através das prestações de contas.

De acordo com este autor estes comportamentos são essenciais para que a missão social possa ser cumprida de forma bem-sucedida. E apesar do lucro não ser uma medida para a criação de valor social nem ser o objetivo principal, este pode ser encarado apenas como um meio para alcançar os objetivos sociais.

É num cenário de necessidades sociais não satisfeitas que o número de organizações com fins sociais aumenta. Estas organizações têm como objetivo maximizar o bem-estar da sociedade através da utilização de atividades empreendedoras que têm em vista a promoção da criação de valor social. Para estas organizações prosseguirem com a sua missão, precisam de um conjunto de recursos para incorporarem nas atividades, e deverão possuir a capacidade de gerar benefícios para a sociedade, superiores ao valor dos recursos utilizados, de modo a justificar a sua existência (Alves & Bernardino, 2016; E. M. Oliveira, 2004b).

De entre as várias organizações que são abrangidas pelo campo do empreendedorismo social, as organizações da sociedade civil ocupam um lugar de destaque (Ferreira, 2005). Estas organizações são entidades desenvolvidas por um empreendedor ou conjunto de empreendedores sociais que se juntam para defender uma determinada causa, pelo que são consideradas como entidades privadas sem fins lucrativos com um propósito social, e

concentram-se em desenvolver ações de interesse público focadas para diversas áreas (Alves & Bernardino, 2016; P. M. L. da Silva, 2013).

O empreendedorismo social tem tido cada vez mais visibilidade nas principais discussões políticas e económicas a nível mundial, e na comunidade científica. Apesar da globalização apresentar vários benefícios a nível social e económico, também identifica algumas consequências negativas, como a intensificação das desigualdades sociais e a falta de capacidade de criar modelos que possibilitem uma vida mais justa (Alves & Bernardino, 2016; E. M. Oliveira, 2004b).

Contudo, não é só o empreendedorismo social que combate as desigualdades e melhora as perspetivas de vida futura, este necessita de estar articulado com a inovação social relacionando-se entre si e visando as mudanças sistémicas.

2.5 Inovação Social

Ao longo dos anos, a inovação social tem desempenhado um papel fundamental no desenvolvimento económico e social da sociedade. O Homem possui uma capacidade de inventar e reinventar o mundo à sua volta, e com cada invenção e cada descobrimento, descobre-se o que é necessário melhorar ou substituir. O mundo e a sociedade estão em constante mudança, tornando-se essencial saber inovar e adaptar para se conseguir acompanhar as novas exigências, de forma que os indivíduos, as empresas e a própria sociedade consigam sobreviver e ultrapassar os obstáculos que vão surgindo, para se alcançar uma sociedade mais justa e inclusiva (Sosa, 2016).

Vários autores apresentam diferentes definições de inovação social, como Benneworth e Cunha (2015) defendem que a inovação social permite resultados socialmente mais justos e inclusivos, através do desenvolvimento de respostas inovadoras provenientes de redes colaborativas, que geram valor social incentivando deste modo a mudança social e o desenvolvimento de competências da sociedade. De acordo com Westley e Antadze (2010), a inovação social pode ser definida como “um processo complexo de introdução de novos produtos, processos ou programas que mudam profundamente as rotinas básicas, fluxos de recursos e autoridade ou crenças do sistema social em que a inovação ocorre. Essas inovações sociais de sucesso têm durabilidade e amplo impacto”. Segundo Mulgan et al (2007), este

conceito é definido como “atividades e serviços inovadores motivados pelo objetivo de dar resposta a uma necessidade social e que são particularmente desenvolvidas e difundidas através de organizações cujos objetivos são fundamentalmente sociais”. E, de acordo com Phills, Deiglmeier e Miller (Phills et al., 2008), pode-se definir como “uma nova abordagem para a resolução de um problema social que é mais eficaz, eficiente, sustentável ou justa que as soluções existentes, e na qual o valor criado reverte essencialmente para a sociedade como um todo em vez de beneficiar a particulares”.

Contudo, todas estas definições têm em comum o facto de a inovação social ser utilizada para solucionar problemas sociais e ambientais complexos, que têm tido resoluções ineficazes, e criar valor social que de outra forma não teria acontecido (Phills et al., 2008). Torna-se urgente promover este tipo de atividades e fazer as coisas de maneira diferente, para preencher a grande lacuna que existe entre os problemas que a sociedade enfrenta e as soluções disponíveis (Mulgan et al., 2007).

Esta é uma ferramenta que se torna indispensável quando se trata de dar novas respostas mais eficientes às crescentes necessidades sociais, e também dar respostas a desafios sociais complexos e locais. É capaz de incentivar a cooperação e o trabalho em equipa ao reunir diferentes partes interessadas para solucionar problemas sociais comuns, e incentivar a eficiência devido à utilização de menos recursos para melhores resultados (European Commission, 2013).

Atualmente, tanto a União Europeia (UE) e a OCDE, possuem políticas e objetivos dirigidos à promoção das atividades de inovação para se atingir um maior desenvolvimento económico. A OCDE apresenta também, como um dos seus principais objetivos, o encorajamento e o apoio a novas fontes de crescimento através da inovação, estratégias ambientalmente amigáveis e o desenvolvimento de economias emergentes (OCDE, 2011).

Num relatório realizado pela OCDE relativamente à inovação social, foi destacada a necessidade de se desenvolver indicadores para a inovação e de uma agenda de pesquisa mais ampla sobre a inovação, que englobem novos métodos de análise. Este relatório afirmava que (OCDE, 2010a):

1. A pesquisa sobre inovação em sentido vasto encontra-se, nos dias de hoje, dividida, pelo que é necessário um quadro geral de análise e uma maior estruturação dos esforços de pesquisa, de forma a entender toda a história da inovação, desde os inputs até os impactos económicos e sociais.

2. Os indicadores e pesquisas econométricas relacionadas devem prosseguir a partir de inputs e atividades de inovação, de modo a abranger os resultados e impactos da inovação.
3. Os novos métodos de análise são essenciais para perceber os processos de inovação, o que obrigará a um melhor acesso aos dados, ligações de dados e a adoção de abordagens interdisciplinares aos dados.
4. Uma melhoria marcante na relevância política da pesquisa sobre inovação é fundamental para gerar uma política científica.

Apesar de ser uma ferramenta indispensável nos dias de hoje e de ser cada vez mais promovida, ainda é preciso investigar e aprofundar mais este tema da inovação social. As tendências sociais, relativamente à demografia, pobreza, meio-ambiente, saúde e bem-estar, ou produtos e serviços éticos, são cada vez mais vistas como oportunidades de inovação, pois estes mercados são vistos como mercados em crescimento. Contudo, estas tendências também constituem um desafio para o setor público, que necessita de soluções inovadoras (European Commission, 2013; Sosa, 2016).

A inovação social é um processo complexo, que engloba alterações dentro de sistemas complexos, criando, frequentemente, alterações profundas nas relações sociais, instituições, construtos e comportamentos. Apresenta a sua própria dinâmica e impactos multidimensionais, sendo de difícil medição, isto porque, não pode ser medida diretamente ou com apenas um indicador, apresenta um impacto social bastante abstrato pelo que não é fácil determiná-lo por métricas que avaliam o impacto económico, e impõe uma ligação entre eventos complexos e abstratos, processos sociais e resultados múltiplos (Milbergs & Vonortas, 2006).

Esta dificuldade em medir o impacto social está relacionada com a dificuldade em medir e relatar e como o fazer, e com o facto de que as empresas sociais atuam em ambientes institucionais mais complexos, sendo caracterizados por uma variedade de entradas de recursos e múltiplas saídas distintas e não comparáveis (A. Nicholls, 2009). Esta inovação encontra-se ligada ao conceito de empreendedorismo social, uma vez que envolve a necessidade de novas tecnologias e novas abordagens para criar valor social. Frequentemente, os empreendedores sociais e as empresas sociais têm dificuldade em aceder a capital de investidores e doadores, devido a esta dificuldade de demonstrarem o impacto social que será criado (Antadze & Westley, 2012; Kaplan & Grossman, 2010).

As empresas sociais são, muitas vezes, consideradas como uma inovação social, uma vez que conseguem conjugar os setores privado e público, e apresentam uma forma completamente nova de desenvolver as atividades empresariais, tendo a capacidade para transformar

profundamente o panorama socioeconómico. Estas empresas podem ter origem em entidades da economia social como uma forma de estratégia de sustentabilidade, ou podem surgir no setor lucrativo, mas tendo como objetivo primário o impacto social (Sosa, 2016).

2.6 Economia Social e Empresas Sociais

Nos últimos 150 anos, a Economia Social tem ganho cada vez mais destaque, pois acredita-se que as empresas sociais, que fazem parte desta economia, possuem a capacidade para arranjar novas soluções para vários problemas sociais, que até ao momento empresas públicas e privadas não têm sido capazes de resolver, incentivando assim o compromisso e a inclusão social e económica de diferentes grupos sociais (Sepulveda, 2015; Sosa, 2016). Esta economia, é muitas vezes designada por terceiro setor, sendo o primeiro setor o setor público e o segundo setor o setor de empresas privadas. Este terceiro setor engloba todas as organizações sem fins lucrativos cujos valores e princípios derivam da influência do movimento histórico das cooperativas, estas são maioritariamente particulares, mas também podem ser públicas (Mira, 2015).

A Economia Social é constituída por empresas privadas, maioritariamente associações sem fins lucrativos, cooperativas, sociedades mútuas e fundações, que não possuem como principal objetivo o lucro, mas sim proporcionar o benefício social com base na solidariedade e o desenvolvimento e integração do Homem na sociedade, compartilhando assim os objetivos com o setor público (Mira, 2015). Este conceito de economia encontra-se relacionado com três questões básicas, sendo estas a superação da pobreza, a natureza humana e a autossustentabilidade da empresa. Numa economia social, a empresa deve ser capaz de gerar lucro para cobrir as próprias despesas e assim ser autossustentável, o excedente económico gerado pelas atividades sociais é investido na expansão da empresa e guardado para cobrir despesas inesperadas, pelo que ninguém se apropria deste lucro, exceto os investidores que tenham o direito a reaver o capital investido corrigido pela inflação (Sosa, 2016).

Na Europa, as empresas sociais têm sido reconhecidas como elementos-chave na economia social, devido ao potencial que apresentam no desenvolvimento de novas abordagens para os grandes desafios que existem (envelhecimento da população, a crescente desigualdade, mudanças climáticas, o desemprego juvenil), levam à criação de novas políticas e de atividades de investigação (Sosa, 2016). Em 2011, a Comissão Europeia (CE) definiu o conceito operacional de Empresa Social, no documento publicado *Social Business Initiative*, como:

“Uma empresa social, agente da economia social, é uma empresa cujo objetivo principal é ter uma incidência social, mais do que gerar lucros para os seus proprietários ou parceiros. Opera no mercado fornecendo bens e prestando serviços de maneira empresarial e inovadora, e utiliza os seus excedentes principalmente para fins sociais. É gerida de forma responsável e transparente, nomeadamente associando os seus trabalhadores, os seus clientes e outras partes interessadas nas suas atividades económicas. Por «empresa social» a Comissão entende as empresas: cujo objetivo social ou de sociedade, de interesse comum, justifica a ação comercial, que se traduz, frequentemente, num alto nível de inovação social; cujos lucros são reinvestidos principalmente na realização desse objeto social; cujo modo de organização ou sistema de propriedade reflete a sua missão, baseando-se em princípios democráticos ou participativos ou visando a justiça social” (Comissão Europeia, 2011).

Desde essa data, este conceito tem sido utilizado nos estudos efetuados pela CE.

Nos últimos anos, e tendo em conta o contexto económico difícil, as empresas sociais ganharam um grande impulso nas políticas europeias, pelo que estão a ser constantemente recomendadas como uma chave de alavanca essencial para os governos (J. G. Dees, 2012; OCDE, 2010b, 2013). Contudo, este interesse pelas empresas sociais levantou preocupações para uma melhor compreensão do impacto que elas geram, o que levou à necessidade de medir esses impactos sociais (G8, 2014).

De acordo com a literatura, as empresas sociais são projetadas segundo o empreendedorismo social (Mair & Marti Lanuza, 2006), e por isso centram-se na criação de valor social através da inovação e de mecanismos de mercado, na superação de um problema social e na colaboração para o desenvolvimento social sustentável (Barbosa et al., 2019; J. G. Dees, 2001; Roberts & Woods, 2005; Sagawa & Segal, 2000; Yunus, 2006).

A criação de valor social parece ser o mais importante para este tipo de empresas. Este conceito de valor social é defendido por Emerson et al. (2001) como um valor intrínseco que pode ser difícil de mensurar. Austin et al. (2006) afirma que o valor social é criado para aumentar o bem público. Já o parlamento britânico adotou a definição de "valor social é o benefício adicional para a comunidade a partir de um processo de comissionamento/procura, para além da compra direta de bens e serviços", a partir de uma definição funcional da Sociedade Nacional de Saúde (Bryan Dufour, 2015).

Ligado ao conceito de economia social e à criação de valor surge o conceito de iniciativa de inovação e empreendedorismo social que será explicada no subcapítulo a seguir.

2.7 Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social

Existem muitos problemas sociais que prejudicam a vida coletiva e que se diferem de acordo com os contextos geográficos, históricos ou socioeconómicos. De acordo com o Portugal Inovação Social (2019), estes problemas sociais podem ser entendidos como “o risco de inibição ou inibição efetiva da qualidade de vida ou das perspetivas de desenvolvimento de um ou vários grupos sociais atuais ou vindouros”.

Para responder a estes problemas sociais, é utilizado o empreendedorismo social, sendo este um processo para implementar e desenvolver ideias inovadoras. Quando este processo é bem-sucedido ocorre a inovação social, sendo criada uma nova resposta diferenciada das convencionais que estimula a autonomia e o impacto social positivo, com a utilização eficiente dos recursos (Portugal Inovação Social, 2019).

Sendo assim, a Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IIES) é descrita, no âmbito da Portugal Inovação Social, como um projeto que procura implementar e desenvolver respostas inovadoras e eficientes para um ou vários problemas sociais, estas respostas diferem das tradicionais devido ao potencial de impacto e sustentabilidade, e têm como objetivo principal produzir impacto social positivo na sociedade. Pode ser entendida como uma tentativa de solucionar ou moderar um problema social, incentivando a alteração de condições, de modos ou de perspetivas de vida, que pode ter um alcance mundial (Portugal Inovação Social, 2019).

Existem dois tipos de IIES (Portugal Inovação Social, 2019):

- IIES de intervenção direta – que intervém diretamente junto de um grupo-alvo que se encontra em situação de vulnerabilidade.
- IIES de intervenção indireta – que apoia indiretamente a redução de vulnerabilidades, por meio de outras organizações ou projetos; ou, por outro lado, pode provocar mudanças de comportamento ou de hábitos de consumo e de uso de recursos naturais, de modo a contribuir para o bem-estar das gerações atuais e futuras.

Para que um projeto seja considerado uma IIES, devem ser cumpridos pelo menos os próximos três requisitos (Portugal Inovação Social, 2019):

1. Existir um problema social – uma IIES pressupõe que seja possível identificar o grupo-alvo, composto por pessoas que partilhem uma ou várias condições de vulnerabilidade específica atual ou potencial, a quem se dirige o projeto. Por exemplo, “jovens em idade escolar que se encontram fora do sistema de ensino; idosos em situação de isolamento;

famílias em risco de pobreza; pessoas com deficiência em situação de exclusão profissional.”

2. A solução proposta ser diferenciada – uma IIES pressupõe que a solução proposta pelo projeto deve ser diferente das respostas convencionais já existentes, particularmente daquelas fornecidas pelo Estado ou contratualizadas com o Estado. Essa diferença pode ser baseada num produto, num serviço ou numa metodologia inovadora. Por exemplo, “a implementação de uma solução integralmente inovadora; implementação de uma solução com aspetos diferenciados já existente em outros territórios; implementação de uma solução com aspetos diferenciados já experimentada em menor escala no mesmo território.”

3. O projeto possuir potencial de impacto social – uma IIES pressupõe que a intervenção definida no projeto possa influenciar positivamente o bem-estar atual ou futuro das pessoas a quem este se dirige, melhorando a qualidade de vida e as perspetivas de desenvolvimento das pessoas que fazem parte do grupo-alvo. Por exemplo, “intervenção inovadora para integração social de pessoas com deficiência; intervenção inovadora para desenvolvimento de competências que potenciam a empregabilidade ou o sucesso escolar; intervenção inovadora que visa melhorar o acompanhamento e o bem-estar de idosos em situação de isolamento”.

Ao longo dos últimos anos, têm surgido algumas iniciativas para lidar com esta problemática da inclusão social, sendo a mais bem-sucedida designada por *Project SEARCH*®. É importante, para todas estas iniciativas, avaliar o impacto social de forma a compreender, gerir e melhorar o processo de criação deste impacto, maximizando e otimizando-o para as organizações sociais e para os *stakeholders*.

2.8 Impacto Social

Tendo a sua origem etimológica no termo do latim *impactus* que significa impacto, este é definido como sendo o efeito resultante que é diretamente atribuído à implementação de uma ação, sendo que esta ação requer um determinado esforço necessário para alcançar um fim estabelecido (Camelo et al., 2018). O impacto pode ser determinado pela parte do resultado total que resulta da ação, com exceção daquele que teria ocorrido de forma independente da ação, isto, porque muitas das consequências que podem surgir podem não ter a ver com a ação realizada (Silva, 2012). Lumley, Benedict e Matthew (2011) defendem que o impacto é

apresentado como sendo um efeito vasto, constituído por resultados de curto, médio e longo prazo, derivados de um projeto ou organização. Estes resultados podem ser positivos ou negativos, podendo afetar não só as pessoas que fazem parte do projeto, mas também aquelas que se encontram indiretamente envolvidas. Estas pessoas designam-se por *stakeholders*, e são grupos de indivíduos que se encontram direta ou indiretamente, voluntária ou involuntariamente incluídos pelos impactos produzidos por um projeto ou ação.

Num contexto de programas, projetos ou intervenções sociais, considera-se como impacto o conjunto de alterações produzidas pela intervenção, podendo estas alterações ser intencionais e não intencionais, positivas e negativas, diretas e indiretas (Camelo et al., 2018). Segundo Burdge & Vanclay (1996), o impacto social engloba todos os impactos sociais e culturais vivenciadas pela população, sendo definido como conjunto de consequências geradas, por qualquer ação pública ou privada, que alterem o modo de viver, trabalhar, socializar, entre outras. De acordo com Latané (1981), mudanças a nível psicológico, emoções, conhecimentos, valores e comportamentos, que o indivíduo experiencia devido uma ação ou projeto, podem ser consideradas como impacto social.

De um modo geral, estas alterações podem verificar-se ao nível dos seguintes aspetos (Vanclay, F.; Esteves, A. M.; Aucamp, I.; Franks, 2015):

- O modo de vida das pessoas: modo de viver, trabalhar, e relacionar umas com as outras no dia-a-dia.
- A cultura: crenças, hábitos, valores e idiomas partilhados.
- A comunidade: coesão, segurança, carácter, serviços e infraestruturas.
- Os sistemas políticos: participação nas tomadas de decisão que afetam as suas vidas, o nível de democraticidade e os recursos provisionados para esse fim.
- O ambiente: a qualidade do ar e da água; a disponibilidade e qualidade dos alimentos; o nível de perigo ou risco, poeiras e ruído; a adaptação do saneamento, a segurança física e o acesso e controlo sobre os recursos.
- A saúde e bem-estar: total bem-estar físico, mental, social e espiritual.
- Os direitos pessoais e de propriedade: especificamente se as pessoas são atingidas a nível económico ou se passam por desvantagens pessoais que englobam a violação da liberdade civil.
- Os receios e aspirações: consciência sobre a segurança, os receios sobre o futuro da sociedade e as aspirações para o futuro.

Nos últimos anos, o impacto social tem vindo cada vez mais a ser entendido como uma relação causal entre as ações de um determinado projeto ou intervenção e as mudanças geradas por estas nos indicadores (sociais, económicos, ambientais, entre outros) e nas atitudes dos beneficiários finais (Amaral, 2013). Este impacto é visto como sendo a última fase na cadeia de resultados, sendo esta iniciada com os *inputs* de uma intervenção de desenvolvimento, e seguindo para os *outputs* de curto prazo e os *outcomes* de médio e longo prazo, como se pode verificar na Figura 2:



Figura 2 - Cadeia de impacto social (Wainwright, 2002)

Do conjunto de impactos referidos na figura anterior, aquele que apresenta maior destaque é o impacto social, sendo que este refere-se à mudança que uma organização, projeto ou atividade pode provocar na vida dos seus participantes, podendo os efeitos serem positivos ou negativos, a curto, a médio ou a longo prazo (Wainwright, 2002).

Estes impactos sociais são frequentemente subjetivos e difíceis de mensurar, o que se torna um grande desafio para as empresas que querem realizar esta medição. Mas, apesar das dificuldades e do custo envolvido, a avaliação de impacto social é o caminho a percorrer para o desenvolvimento de intervenções cada vez mais efetivas e contributivas que conduzem a sociedades mais equitativas e sustentáveis.

2.9 Avaliação de impacto social

A avaliação de impacto social tem-se tornado essencial para a tomada de decisão em várias partes do mundo, tais como a Inglaterra e os Estados Unidos. Contudo, ainda não é uma prática muito utilizada pelas empresas portuguesas (F. Oliveira, 2016).

Esta avaliação concentra-se em reunir evidências sobre os impactos produzidos ou que se espera produzir, com o projeto, programa ou atividade de uma empresa. Vários autores apresentam as suas definições de avaliação de impacto social, como Freudenburg (1986), que defende que a avaliação de impacto social foca-se numa avaliação de um conjunto de impactos que são sentidos de igual forma por um grupo, como resultado de um plano de ação. Para complementar, e segundo a *International Association for Impact Assessment* (IAIA, 2009), esta avaliação abrange os processos de análise, monitorização, e gestão de consequências sociais intencionais e não intencionais, positivas ou negativas, de intervenções planeadas (políticas, programas, planos ou projetos) ou qualquer processo de mudanças sociais incitadas por essas intervenções.

À avaliação de impacto social encontram-se implícitos os impactos económicos, sociais e ambientais que são dificilmente quantificáveis. Esta avaliação, é realizada com o propósito de demonstrar as suas contribuições para a economia social do país.

As empresas sociais estão a tornar-se centrais para o sistema económico global, uma vez que estão a crescer em número e apresentam cada vez mais influência, o que se deve, em grande parte, ao seu potencial para solucionar alguns dos principais problemas que afetam atualmente a Europa, sendo que estes passam pela necessidade de proporcionar um crescimento sustentável, inclusão social e criação de emprego (Grupo de Peritos da Comissão sobre o Empreendedorismo Social, 2016). Tornando-se essencial a avaliação de impacto social, tanto para a própria empresa como para as outras partes interessadas (autoridades públicas, investidores, entre outros). Esta avaliação pode auxiliar as empresas sociais no estabelecimento dos objetivos, monitorizar e aperfeiçoar o desempenho, definir prioridades, e identificar e implementar melhorias no funcionamento da empresa (Galera & Borzaga, 2009; A. Nicholls, 2010; OECD & European Commission, 2013).

Segundo Wainwright (Wainwright, 2002), a procura crescente pela avaliação de impacto social no terceiro setor, concentra-se essencialmente no financiamento por parte das iniciativas governamentais e prestação de serviços públicos, dos financiadores não governamentais e dos doadores, também se concentra na motivação interna (realização de uma autoavaliação do desempenho da empresa) e na necessidade de analisar os resultados transversais.

A competição pelo financiamento é algo que está bastante presente no terceiro setor, uma vez que é através do financiamento público e privado que as organizações sociais desenvolvem os seus projetos e atividades. As empresas sociais necessitam de demonstrar o seu valor e o seu impacto na sociedade aos investidores, para conseguirem captar os recursos financeiros que necessitam. Esta competição deve-se aos recursos serem escassos para tantos projetos, e por

isso os investidores têm de decidir em qual devem investir. Para isso, é necessário que estas empresas consigam provar o seu potencial de impacto, e aquela que for capaz de gerar o valor social mais elevado recebe uma maior atenção por parte dos investidores (Ribeiro, 2016).

A avaliação de impacto social tem como objetivo compreender, gerir e melhorar o processo de criação de impacto social, implementando melhorias que acrescentem valor para os participantes dos programas, ajudem as organizações a melhorarem o planeamento dos mesmos e a implementá-los de forma mais eficaz. Esta avaliação contribui para a responsabilização (*accountability*), comunicação com os *stakeholders*, e orientação na gestão e afetação de recursos escassos (Hehenberger et al., 2013; F. da M. P. C. da Silva, 2012).

A realização de uma boa avaliação de impacto social pode trazer à empresa imensos benefícios em diversas áreas, como na busca pelo progresso, inspirar os colaboradores a melhorarem o seu desempenho, saber como melhorar, aprender sobre o que realmente funciona, melhorar a sua posição e garantir o financiamento (F. da M. P. C. da Silva, 2012).

Por fim, a avaliação de impacto social procura estabelecer uma relação de causa e efeito entre a intervenção e os seus impactos, procurando perceber como é que esses impactos foram gerados. Esta relação de causa (intervenção) e efeito (impacto) é designada por ‘inferência causal’, ou ‘laços de causalidade’ (Amaral, 2013).

Existem alguns desafios que as empresas enfrentam quando adotam esta avaliação, estes consistem no custo elevado, sendo este um fator limitador para a frequência e para a ampliação transversal para todos os projetos da empresa, a insegurança relativamente à adaptação e à eficácia dos métodos de avaliação de impacto, e ao prazo de execução que pode ser demasiado longo para as necessidades da empresa (Camelo et al., 2018). Esta avaliação é mais fácil de realizar por grandes empresas do que por pequenas e médias empresas, isto porque aquelas possuem mais recursos humanos e financeiros necessários para gerir o impacto social. Contudo, todas as empresas devem esforçar-se para incorporar a avaliação de impacto social (OCDE & European Commission, 2015).

2.10 Metodologias de avaliação de impacto social

As empresas que fazem parte da economia social podem ser bastante diferentes umas das outras, pelo que não é possível que uma única medida consiga abranger todo o impacto gerado pelas mesmas, nem que uma metodologia consiga definir todas as dimensões. Para corroborar esta ideia, Harlock (2013) defende que uma única métrica não é suficiente para captar todo o

impacto social revelante para uma empresa social, pelo que se torna necessário utilizar uma variedade de métricas para satisfazer tais exigências. E segundo o Grupo de Peritos da Comissão sobre o Empreendedorismo Social (GECES), não se pode avaliar o impacto social de todas as empresas a partir de um único conjunto de indicadores (OCDE & European Commission, 2015).

Nas últimas décadas, têm sido desenvolvidas metodologias de avaliação do desempenho e do impacto social, com o intuito de responder às necessidades de avaliação das empresas sociais. Sendo que cada metodologia foi desenvolvida para diferentes propósitos, e cada empresa deve escolher a metodologia mais adequada à finalidade da avaliação, aos projetos e à dimensão da empresa (Clark et al., 2004).

Atualmente, a avaliação de impacto social e as metodologias de avaliação de impacto social nas empresas do terceiro setor tem tido maior destaque nos discursos das sociedades ocidentais. Cada vez mais estas empresas compreendem a exigência de adotar metodologias de avaliação de impacto social, devido à necessidade de demonstrar o valor social que são capazes de gerar para a sociedade, com as suas intervenções (Arvidson et al., 2010).

A partir desta avaliação é necessário alcançar todas as dimensões das empresas sociais, pelo que não é uma tarefa fácil, e por isso a escolha da melhor metodologia a utilizar tenha de ser bem pensada. Da mesma forma que a compreensão do que o impacto social acarreta varia de empresa para empresa, também a melhor metodologia de avaliação de impacto social varia de empresa para empresa. Atualmente, existem várias metodologias para medir o impacto social que são utilizadas nos três setores (Antadze & Westley, 2012).

As metodologias de avaliação de impacto social nas empresas do terceiro setor apareceram, pela primeira vez, no Reino Unido, e em 2014 tornaram-se tema de destaque em Portugal, demonstrando a sua importância na Economia Social. Tal como as empresas com fins lucrativos devem prestar contas aos acionistas, também as empresas sem fins lucrativos devem prestar contas aos seus financiadores (Ribeiro, 2016).

As metodologias de avaliação de impacto social são caracterizadas, tal e qual como o terceiro setor, pela sua heterogeneidade, sendo que não seguem um padrão único e existe uma variedade de ferramentas que podem ser utilizadas pelas diferentes empresas. Contudo, estas ferramentas não conseguem medir todas as dimensões do impacto, sendo apenas capazes de medir apenas alguns aspetos do seu impacto através de recursos intensivos e por vezes difíceis de implementar. Torna-se assim importante, selecionar a melhor metodologia através das especificidades e das exigências da empresa (Wainwright, 2002).

Na escolha da melhor metodologia a adotar é importante ter alguns pontos definidos primeiramente (Arvidson & Lyon, 2012; F. da M. P. C. da Silva, 2012), entre eles:

- Analisar os recursos disponíveis e restrições, tais como o prazo da avaliação, *timing* da intervenção, experiência e dados existentes, e normas definidas pela própria empresa.
- Determinar a natureza do que está a ser avaliado como os atributos do projeto e da organização.
- Determinar a natureza da avaliação, isto é, o propósito, as principais questões de avaliação que se pretende responder (perguntas avaliativas), a lista de *stakeholders* com os quais será necessário dialogar e os seus requisitos na avaliação, e o público ao qual se destina a avaliação.
- Determinar o impacto ou mudança que se quer gerar no grupo-alvo, definindo os objetivos a alcançar no final do projeto.
- Escolher quem irá realizar a avaliação e identificar as mudanças que se verificaram bem-sucedidas no final do projeto. Este poderá ser o grupo-alvo, caso seja capaz de reconhecer o impacto que um projeto teve na sua vida, no caso de se tratar de crianças ou pessoas com dificuldades, esta avaliação poderá ser realizada pelas pessoas que trabalhem ou convivam com o grupo-alvo antes, durante e após o projeto.
- Selecionar os indicadores, começando por nomear uma série de questões importantes para compreender o impacto gerado pelo projeto. Depois é necessário ter em conta o projeto em questão e das capacidades da organização.
- Comparar os resultados antes, durante e após o projeto, para se conseguir avaliar a diferença verdadeira.

Independentemente da metodologia adotada é fundamental que todos estejam envolvidos na avaliação, uma vez que os processos se baseiam em perceber as alterações que os vários *stakeholders* experienciaram, tornando-se importante trabalhar com eles para compreender quais os impactos (diretos e indiretos) gerados pela atividade ou projeto (F. da M. P. C. da Silva, 2012).

Por fim, e segundo a OCDE 2009, a combinação das metodologias de avaliação de impacto social permite realizar uma avaliação mais completa e eficiente, que pode potenciar a sua eficácia e tem em vista o aproveitamento das potencialidades e sinergias de cada um deles, ajudando a superar algumas das suas limitações (Amaral, 2013; F. da M. P. C. da Silva, 2012).

2.11 Metodologias mais utilizadas

2.11.1 *Social Return of Investment*

Criada pela *The Roberts Enterprise Development Fund* (REDF), o *Social Return of Investment* (SROI) é a metodologia que mais se desenvolveu na última década, e que contribuiu para a divulgação da medição do impacto social no terceiro sector. A única autoridade global acreditada para examinar os relatórios SROI é a *Social Value UK* (de Paula et al., 2009).

Esta metodologia é muito utilizado pelas organizações pois permite-lhes demonstrar de uma forma autónoma o próprio desempenho, e também para procurarem oportunidades de melhoria da sua atividade (Arvidson et al., 2013).

É uma ferramenta de medição baseada em resultados que possui como objetivo avaliar o impacto da mudança social, económica e ambiental de uma forma global, e quantificar os respetivos valores resultantes de um determinado programa ou projeto social (Millar & Hall, 2013; F. Oliveira, 2016). Esta ferramenta possui como princípio-chave a medição das mudanças de uma forma relevante para quem as vive, contando desta forma uma história de como a mudança está a ser criada por meio de *outputs* (imediato e curto prazo), *outcomes* (médio e longo prazo) e impactos (F. da M. P. C. da Silva, 2012).

A metodologia SROI divide-se em dois tipos de análise (Mira, 2015; Ribeiro, 2016):

- Avaliativa: é realizada por meio de resultados reais, recolhendo-se os dados existentes junto dos *stakeholders*, e avaliando os *outcomes* resultantes.
- Previsional/Preditiva: é realizada por meio do planeamento das atividades, com a finalidade de prever e maximizar o impacto e o valor social.

O que distingue, principalmente, a SROI das outras metodologias de impacto social, é que esta metodologia procura atribuir um valor monetário aos impactos, e de seguida calcula uma razão de retorno para as organizações que estão a contribuir para que a mudança ocorra.

Esta valoração dos impactos serve como um meio utilizado para simplificar a linguagem para aqueles que possuem pouco conhecimento sobre intervenções sociais e se entendem melhor com linguagem económica, como os investidores. E também para melhorar as discussões entre os anteriores, e aqueles que compreendem o valor do projeto, programa ou negócio social e as questões socioambientais por trás da sua existência, como os gestores ou empreendedores sociais (Camelo et al., 2018).

A razão de retorno deriva de um cálculo de benefícios e custo económico que, primeiro, se baseia em estabelecer a materialidade dos resultados para os *stakeholders*, sendo este princípio de materialidade importante uma vez que passa por “determinar que informação e evidências

devem ser incluídas para se dar uma imagem justa e verdadeira, para que os *stakeholders* possam tirar uma conclusão razoável sobre os impactos” (Mira, 2015). Sendo assim, o SROI deve considerar exclusivamente os resultados que são materiais para os *stakeholders* e para o âmbito do projeto, e qualquer análise deve focar-se nos impactos que demonstram ser relevantes para o projeto e significativos em tamanho (F. da M. P. C. da Silva, 2012).

Seguidamente, devem ser utilizadas *proxies* financeiras para estabelecer o valor dos resultados identificados, sendo esta uma simples maneira de atribuir um valor monetário a resultados intangíveis. Normalmente, os valores utilizados como proxy são os valores de produtos e serviços existentes no mercado associado. No entanto, existem várias técnicas para se determinar as *proxies* (Social Value Lab, 2013):

- Economia de custos - redução direta de custos para os *stakeholders*.
- Aumento de receita - aumento de receita para o *stakeholder*.
- Avaliação contingente - técnica de preferência declarada que se baseia em pesquisa para a avaliação de recursos não mercantis (disposição para pagar / aceitar).
- Preferência revelada - técnica que se baseia no preço e que observa o comportamento das pessoas em *related markets* e tira o valor do preço de *related market-traded goods*.
- Método de custo de viagem – técnica de preferência revelada que tem em consideração o tempo e o custo da viagem que as pessoas estão dispostas a gastar para adquirir o bem ou serviço.
- Avaliação do bem-estar - técnica que analisa os determinantes do bem-estar das pessoas (por exemplo, satisfação com a vida ou qualidade de vida), em que o rendimento é um dos determinantes.

Esta razão de retorno representa o Valor de Retorno Social, e deriva da divisão do valor dos benefícios gerados pela organização pelo valor do Investimento, sendo estes valores atualizados de modo a refletir o valor presente (VP) dos valores do resultado projetado, isto é, refletir o valor atual dos benefícios projetados no futuro (Susana Bernardino & Santos, 2016).

$$SROI = \frac{VAL \text{ Benefícios (Resultados do Impacto)}}{VAL \text{ Investimentos (Recursos utilizados)}}$$

Compara assim o valor investido com os benefícios gerados, de modo a verificar se existe uma relação positiva entre a unidade monetária investida e a unidade de impacto social resultante. Por exemplo, um SROI com a proporção de 3:1 significa que por cada unidade investida a organização gera um valor social de três unidades (em moeda local) (Antadze & Westley, 2012).

A realização de um investimento numa intervenção social, resulta em impactos financeiros e impactos não financeiros (intangíveis). Enquanto os impactos financeiros estão relacionados com o dinheiro, os impactos não financeiros relacionam-se com melhorias de qualidade de vida como, por exemplo, um aumento da autoestima ou aumento da felicidade. Medir estes últimos impactos pode ser mais difícil e complexo, no entanto torna-se importante para reportar à sociedade e aos investidores (Social Value Lab, 2013).

O SROI pode ser dividido em 7 princípios, sendo que estes são baseados nas análises de *social accounting* e *benefit-cost* (J. Nicholls et al., 2012; Silva, 2012; Zappalà & Lyons, 2009):

1. Envolver os *stakeholders*: deve-se comunicar o que é medido e como, e como se realiza a avaliação dos mesmos, incluindo sempre os *stakeholders*.
2. Compreender as mudanças: torna-se necessário recolher informação sólida, avaliar e reconhecer as mudanças positivas e negativas, bem como as intencionais e as imprevistas.
3. Avaliar apenas o que importa: para que o valor dos *outputs* e dos *outcomes* seja reconhecido é necessário usar ferramentas financeiras.
4. Incluir exclusivamente o que é mensurável: para que a imagem passada para os *stakeholders* seja verdadeira e realista, e para que estes possam tirar conclusões plausíveis sobre o impacto das mudanças, torna-se necessário determinar que informação deve ser incluída nas contas e nos relatórios.
5. Reivindicar apenas o necessário: as organizações devem assumir apenas o valor pelo qual são responsáveis, pelo que devem ter em conta o impacto gerado por outros fatores externos.
6. Ser transparente: a análise deve ser interpretada de forma precisa e honesta, sendo relatada e discutida com os *stakeholders*.
7. Verificar o resultado: uma avaliação deve ser independente e muito pouco subjetiva.

Segundo Nicholls et al. (2012), a aplicação da metodologia SROI pode ter um propósito interno, externo ou ambos, uma vez que a realização de uma análise custo-benefício pode trazer efeitos positivos tanto internamente como exteriormente .

Relativamente ao nível interno, a utilização da SROI deve-se ao facto de que esta contribui para a redefinir a estratégia melhorando-a e tornando-a mais eficiente. Esta metodologia permite às empresas ponderar sobre o próprio desempenho, de modo a apontar o que deve ser mantido e o que pode ser melhorado. (Millar&Haal, 2013, p.932). Desta forma, esta perspetiva global permite aos gestores decidirem de forma mais informada, tomando decisões de modo a criar vantagem competitiva (Ribeiro, 2016).

Quanto ao nível externo, as empresas podem utilizar a SROI para demonstrarem a eficácia e o valor social das suas atividades, esta comprovação de que os benefícios são superiores aos gastos torna a empresa mais forte e atrai mais investidores, públicos e privados (Ribeiro, 2016).

Alguns autores apontam algumas vantagens que podem surgir com a aplicação desta metodologia como (J. Nicholls et al., 2012; Zappalà & Lyons, 2009):

- Melhora o desempenho, o planeamento e a avaliação da empresa;
- Favorece as discussões estratégicas, ajudando a entender e maximizar o valor social criado pela atividade;
- Ao gerir outcomes imprevistos (positivos e negativos) auxilia a orientação dos recursos mais adequados;
- Demonstra a relevância de cooperar com outras empresas e pessoas para realizar a mudança;
- Maximiza o valor social por meio da identificação de um objetivo comum entre a empresa e os *stakeholders*;
- Incentiva os *stakeholders* a continuar com o serviço de contabilidade por meio da conceção de um diálogo formal;
- Melhora a imagem da empresa o que pode levar a um melhor financiamento;
- Melhora a eficiência e a eficácia na afetação de recursos.

Tal como possui vantagens, esta metodologia também pode apresentar algumas limitações (J. Nicholls et al., 2012; Ribeiro, 2016; Zappalà & Lyons, 2009):

- Necessidade de diminuir a subjetividade através da uma melhor qualidade das *proxies* financeiras e indicadores;
- Melhoria dos sistemas de medição e recolha de dados;
- Alta quantidade de recursos necessário (tempo gasto, custo, peritos) faz com que muitas empresas não o consideram uma análise vantajosa, uma vez que nem todas tem a possibilidade nem a capacidade de o colocar em prática, como por exemplo as empresas mais pequenas;
- Pressupostos incorretos ao longo do processo podem provocar um impacto significativo no rácio do SROI;
- Necessidade de um sistema de auditoria exigente que garanta a validação.
- Desinteresse dos *stakeholders* nos resultados;
- Realização da análise apenas para um serviço e não para melhorar os processos a partir do resultado da análise;

- Não possibilita a captura do valor social real de utilidade pessoal;
- Os números utilizados podem não representar efetivamente o valor real das poupanças financeiras, que as atividades permitem.

Tal como todas as metodologias, o SROI também apresenta os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Por um lado, apresenta uma forte comunicação de resultados sendo estes transparentes e facilmente compreensíveis, expressa-se a partir de um valor monetário que contribui nas tomadas de decisão, confere um carácter de investimento nas organizações (sendo este muito diferente de subsídio ou doação), e confere também um carácter financeiro que assume maior responsabilidade e vontade de mostrar resultados (F. da M. P. C. da Silva, 2012).

Por outro lado, apresenta alguns desafios tais como a dificuldade em definir os indicadores mais adequados à análise, o reconhecimento trabalhoso e exaustivo de todos os *stakeholders* para o cálculo verídico de todos os benefícios e custos, a complexidade dos benefícios e dos custos devido à sua intangibilidade e natureza não monetária, a complexidade da linha temporal dos benefícios que podem ser em simultâneo de curto, médio e/ou longo prazo, e a a complexidade das *proxies* financeiras. É devido a esta complexidade, que se torna difícil aplicar a metodologia em projetos recentes por pessoas pouco experientes (F. da M. P. C. da Silva, 2012).

Algumas empresas portuguesas já adotaram esta metodologia, nomeadamente a Fundação Gulbenkian, a Fundação EDP, a Fundação Montepio, o Instituto de Empreendedorismo Social, e as consultoras SUSTENTARE, 4CHANGE, e STONE SOUP. A entrada do SROI nas empresas portuguesas deveu-se à iniciativa Programa Impacto Social 2013, tendo este como “objetivo o de capacitar as organizações da economia social na avaliação de impacto das suas ações no terreno” (Mira, 2015).

Apesar desta metodologia ser repetível e poder ser utilizada em diferentes áreas e projetos, os resultados obtidos não podem ser comparados. No entanto, o SROI é uma ferramenta que é frequentemente utilizada em vários projetos a nível mundial.

2.11.2 Teoria da Mudança

A Teoria da Mudança, também denominada por Modelo Lógico, é uma metodologia de planeamento que, a partir da realização de um mapa, traduz, organiza ou estrutura mudanças esperadas por uma iniciativa social. Consiste numa descrição abrangente e numa representação de como e porque se espera que uma mudança desejada aconteça num determinado contexto (Camelo et al., 2018).

É uma abordagem que se foca no desenvolvimento de um mapa visual das relações entre as intervenções e os resultados, articulando todos as pressuposições sobre como as intervenções irão produzir os resultados pretendidos. Isto é, são identificados os tipos de atividades ou intervenções, como pré-condições, que são necessárias para alcançar os objetivos de longo prazo (So & Staskevicius, 2015). Ajuda a compreender plenamente todo o processo de intervenção e leva a um melhor planeamento, uma vez que as atividades estão ligadas a uma compreensão detalhada de como a mudança realmente acontece, e a uma melhor avaliação, pois é possível medir o progresso para a realização de objetivos a longo prazo que vão para além da identificação dos resultados do programa (So & Staskevicius, 2015).

Esta metodologia baseia-se no princípio de que um conjunto de atividades pode ser realizado, se os recursos necessários tiverem disponíveis, e se as atividades forem conduzidas de forma adequada, então serão gerados os resultados e o impacto pretendido (M. M. Pinto et al., 2019). Inicialmente, identificam-se os objetivos de longo prazo que se pretendem alcançar e depois trabalha-se a partir destes para identificar todas as condições (resultados) que devem ser cumpridas para que estes objetivos ocorram. Uma teoria da mudança é a base do que uma organização faz e porque o faz, e por isso deve ser capaz de responder às seguintes questões (Reynolds et al., 2018):

1. Que impacto se espera alcançar?
2. Qual é o mecanismo pelo qual se alcança esse impacto?
3. Como se saberá que o impacto foi alcançado?

É normalmente utilizada para compreender o caminho a seguir, fornecer um quadro onde estão definidos os objetivos e monitorizar o progresso de investimento (So & Staskevicius, 2015).

Para se construir uma forte teoria da mudança, é necessário que as organizações reflitam sobre os mecanismos possíveis para que os programas consigam alcançar o impacto. Só depois poderão definir os indicadores-chave de desempenho (KPIs) adequados, estipular os objetivos, recolher dados e outras informações, fornecer feedback do programa, e tomar decisões de forma mais eficaz. Esta metodologia também fornece às organizações uma maneira de comunicarem de forma eficaz com os *stakeholders* para explicarem os seus programas e como funcionam (Reynolds et al., 2018). Resumidamente, as etapas da teoria da mudança consistem em (So & Staskevicius, 2015):

1. Identificar os resultados desejados a longo prazo, e articular os pressupostos associados a estes resultados.

2. Compreender quais são os resultados intermédios necessários, de forma a compreender o caminho para a mudança.
3. Desenvolver indicadores de resultados, para que o progresso em direção aos resultados de longo prazo possa ser medido e evidenciado.
4. Identificar as intervenções, ou atividades, necessárias para produzir os resultados identificados.
5. Escrever um relatório narrativo da teoria da mudança.

Tal como as outras metodologias, a Teoria da Mudança também possui os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Por um lado, é uma ferramenta versátil que pode servir variados propósitos, possibilita aos investidores a sobreposição de dimensões importantes à missão, permite aos investidores identificar pressupostos de impacto subjacentes para revisão posterior, e, por fim, proporciona uma fácil compreensão que é familiar no sector social (So & Staskevicius, 2015). Por outro lado, identificar os indicadores para avaliar os resultados pode ser desafiante e existe o risco de no processo se reduzir a mudança social a uma mudança linear (So & Staskevicius, 2015).

2.11.3 *Impact Reporting and Investment Standards*

O sistema *Impact Reporting and Investment Standards* (IRIS+) é utilizado para medir, gerir e otimizar o impacto, e baseia-se principalmente nos ODS) da ONU, sendo por isso que o IRIS+ é específico a cada sector (Global Impact Investing Network, 2019b).

O IRIS+ foi concebido para facilitar a definição de objetivos, descrever e compreender o impacto, e também para analisar o sucesso do projeto e comunicar de forma clara o seu desempenho aos *stakeholders*.

As organizações utilizam este sistema uma vez que facilita a inclusão de fatores sociais e ambientais nas decisões de investimento. Sendo um sistema de contabilidade de impacto, é bastante utilizado pelos investidores para medir, gerir e otimizar o impacto, e também para traduzir, de uma forma mais simplificada, as intenções de impacto em resultados de impacto reais. Pelo que, torna mais fácil para os investidores obter informações úteis na tomada de decisão, e permite-lhes concentrarem as suas decisões de alocação de capital nas questões sociais e ambientais mais urgentes a nível mundial de forma a produzirem mais impacto (Huber Social, 2020).

As normas que suportam o sistema IRIS+ são constantemente atualizadas de acordo com a evolução do mercado. Para as decisões de investimento de impacto é necessário que as

empresas tenham acesso a dados confiáveis e comparáveis, de forma a gerar resultados de maior impacto. Estes dados são disponibilizados pelo IRIS+, o sistema aumenta a clareza e a comparabilidade dos dados, providenciando um sistema de fácil manuseamento e uma orientação simplificada e prática que os investidores de impacto necessitam. Este sistema é um recurso que é disponibilizado de forma gratuita pela *Global Impact Investing Network* (GIIN) (campeão global de investimento de impacto) (Global Impact Investing Network, 2019c).

Para a medição e gestão do impacto, o GIIN oferece o sistema IRIS+ para apoiar a prática de investimento de impacto e incentivar a transparência, a credibilidade e a responsabilidade na utilização de dados de impacto para as tomadas de decisão (Global Impact Investing Network, 2019c). O IRIS+ combina métricas de desempenho de impacto vastamente utilizadas com investigação, provas e orientações práticas de implementação num processo distinto, organizado e padronizado. O IRIS+ disponibiliza uma lista de métricas de impacto social estabelecidas para os ODS da ONU, sendo, por isso, considerado uma ferramenta bastante vantajosa para as empresas sem fins lucrativos e empresas sociais, que se encontram especialmente envolvidas em projetos de grande escala ou de impacto internacional (Global Impact Investing Network, 2019c, 2019b). As métricas individuais do IRIS+ são medidas numéricas que são utilizadas em cálculos ou valores qualitativos para determinar o desempenho social, ambiental e financeiro de um investimento. A utilização das métricas IRIS+ deve ser feita em conjunto de acordo com as cinco dimensões de impacto, sendo estas (Global Impact Investing Network, 2019a):

- *What*: compreender os resultados para os quais a empresa está a contribuir, e a importância destes resultados para os *stakeholders*.
- *Who*: compreender quais os *stakeholders* que estão a experimentar o efeito e o quão enganados estavam antes deste efeito proveniente da empresa.
- *How much*: compreender quantos *stakeholders* experimentaram o resultado, que grau de mudança experimentaram e por quanto tempo experimentaram o resultado.
- *Contribution*: avaliar se os esforços de uma empresa e/ou investidor originaram resultados que eram provavelmente melhores do que o que teria ocorrido de outra forma.
- *Risk*: avaliar a probabilidade de o impacto ser diferente do esperado.

O GIIN tem em consideração os padrões existentes, as evidências e as melhores práticas para elaborar combinações de métricas fundamentais e orientações para temas de impactos ou ODS. Os investidores que utilizem este sistema devem alinhar os padrões sempre que possível.

O sistema IRIS+ refere métricas e práticas padrão que são atualmente utilizadas por investidores de impacto de mais de 50 entidades (Global Impact Investing Network, 2019c).

O IRIS+ disponibiliza uma biblioteca de indicadores padrão que podem ser aplicados numa variedade de cenários para medir o respetivo impacto. Por um lado, o IRIS+ apresenta como pontos fortes a fácil implementação devido ao standard das métricas propostas e à vasta cobertura dos setores, o reduzido custo e a complexidade de aplicação devido a constituírem sistemas padronizados (Is et al., 2021). Por outro lado, o IRIS+ apresenta como desafio prático a sua dimensão e complexidade. Desde 2019, o IRIS+ dispõe de 594 métricas de impacto social distintas. No entanto, na generalidade dos casos, apenas algumas métricas serão adequadas ao projeto e à organização. Quando se começa a utilizar o sistema IRIS+ é fundamental começar com um conjunto de KPIs que a organização consiga gerir, sendo que, é aconselhável começar com três a cinco indicadores IRIS+ como critério principal de medição de impacto e ir aumentando. Torna-se também muito importante desenvolver aptidões de medição ao longo do tempo (Camelo et al., 2018; Is et al., 2021).

Por fim, a utilização de métricas padronizadas deve-se à aposta na comparabilidade entre iniciativas, reforçando a transparência e a responsabilidade nas práticas de investimento social corporativo (Is et al., 2021).

2.11.4 Análise Custo-Benefício

A Análise Custo-Benefício (ACB) é a metodologia de avaliação de impacto social mais antiga e vastamente utilizada para avaliar se uma intervenção (política, programa, projeto) deve ser realizada ou não. Sendo, também, frequentemente utilizada nas tomadas de decisão, normalmente relativas aos investimentos, em contextos empresariais (Huber Social). É uma metodologia que toma por base os princípios da clássica análise custo-benefício económica, ampliada de modo a incluir "todo o espectro de custos e benefícios". Geralmente é realizado por alguém dentro da organização, mas também pode ser realizada por um terceiro.

Esta metodologia permite estimar os vários benefícios de determinada ação e deduzir os vários custos envolvidos, de forma a determinar o “benefício líquido” produzido (Clark et al., 2004). Tem em consideração os custos monetários (subsídios pagos às empresas sociais), os benefícios (desemprego e outros subsídios que seriam pagos aos mesmos trabalhadores se estivessem desempregados), e ainda os benefícios para a administração pública. Esta análise também inclui a poupança de custos para o sector público, que resultam da redução da utilização de cuidados de saúde e serviços sociais (Huber Social).

É um tipo de análise económica que expressa os custos e os impactos sociais do investimento em valores monetários, que depois são avaliados de acordo com as seguintes medidas (Clark et al., 2004):

- valor atual líquido (o valor agregado de todos os custos, receitas e impactos sociais, descontado de forma a refletir o mesmo período contabilístico);
- rácio benefícios-custos (o valor descontado das receitas e impactos positivos divididos pelo valor descontado dos custos e impactos negativos);
- taxa interna de retorno (o valor líquido das receitas mais os impactos expressos como uma percentagem anual de retorno sobre os custos totais de o investimento).

Esta análise é utilizada normalmente para avaliar uma vasta variedade de investimentos públicos sectoriais, como programas governamentais nacionais, programas de ajuda externa e outros investimentos sociais (Clark et al., 2004).

A informação é geralmente recolhida através de entrevistas realizadas regularmente a diferentes grupos, avaliando-se assim os resultados do programa. É necessário a existência de dois grupos: um grupo de teste e um grupo de controlo. No grupo de teste encontram-se as pessoas que beneficiaram do programa, e no grupo de controlo encontram-se os indivíduos que não tiveram a oportunidade de participar no mesmo programa. Sendo assim, a avaliação do impacto social geral é realizada por meio de uma análise comparativa dos resultados obtidos dos dois grupos, conferindo deste modo os efeitos do programa (Alves & Bernardino, 2016; Susana Bernardino & Santos, 2016).

Por um lado, a ACB apresenta como pontos fortes a possibilidade de permitir comparar as despesas financeiras diretas para integração laboral com as poupanças diretas e indiretas (OCDE & European Commission, 2015). Por outro lado, os pontos fracos desta metodologia passam pelo facto de ser necessário grandes quantidades de dados de diferentes atores o que se torna dispendioso e demorado, não fornece informações sobre como a eficácia de uma intervenção pode ser melhorada, e a probabilidade de encontrar custos e benefícios imprevisíveis é elevada. Por fim, o modelo não considera o capital social produzido, o reduzido risco social e o aumento da qualidade de vida das pessoas desfavorecidas e das suas famílias (Huber Social, 2020; OCDE & European Commission, 2015).

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3.1 Introdução

A metodologia de investigação consiste num instrumento pelo qual a investigação do problema escolhido é viabilizada, de modo que os objetivos definidos sejam atingidos. Logo, a metodologia é considerada um meio e não um fim em si mesma.

De acordo com Oliveira (2011), a investigação consiste numa atividade criativa e produtiva que se baseia na ética e procura a compreensão de fenómenos relevantes. E segundo Saunders et al. (2007), a metodologia de investigação abrange um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos usado para atingir os objetivos e responder à questão de investigação. Sendo a questão de investigação:

Qual é o impacto criado pela Cooperativa FOCUS através da implementação de um programa de promoção de empregabilidade (*Project SEARCH*)?

Neste capítulo serão discutidos o processo de investigação, as fontes de informação, as filosofias de investigação, as abordagens de investigação, as tipologias de estudo, as estratégias de investigação, os métodos de investigação, o horizonte temporal, a recolha de dados e seleção de amostra, e as técnicas de amostragem.

O desenvolvimento e realização dos questionários para o estudo de caso, o desenvolvimento das entrevistas, a recolha e análise dos dados, e as respetivas conclusões serão discutidas nos próximos capítulos.

3.2 Processo de investigação

Uma investigação é desenvolvida através da recolha de informação para um objetivo específico, com um procedimento estruturado para a análise de modo que se possa desenvolver uma conclusão. Segundo Saunders et al. (2007), a investigação pode assumir um carácter:

- Descritivo – recolha e registo de informação acerca do problema em estudo, a questão a responder é “o quê?”;
- exploratório – identificação dos fatores condicionantes, as questões a responder são “o quê?” e “porquê?”;
- analítico – decomposição de um certo acontecimento num conjunto de partes que são identificadas de forma detalhada e exaustiva, as questões a responder são “o quê?”, “porquê?” e “como?”;

- sintético – sintetização do problema, através da reconstrução de todas as partes); e
- atuante – criação de propostas de mudança, as questões a responder são “e se?”, “mudar o quê?” e “mudar como?”.

Uma investigação sobre um certo acontecimento deve seguir a combinação de vários ou de todos os tipos de investigação. A presente investigação segue várias fases que possibilitam conseguir informação confiável e espontânea.

Segundo Saunders et al. (2007), o processo de investigação deve consistir na sequência ilustrada na figura 3. Esta sequência foi levada a cabo na presente investigação.

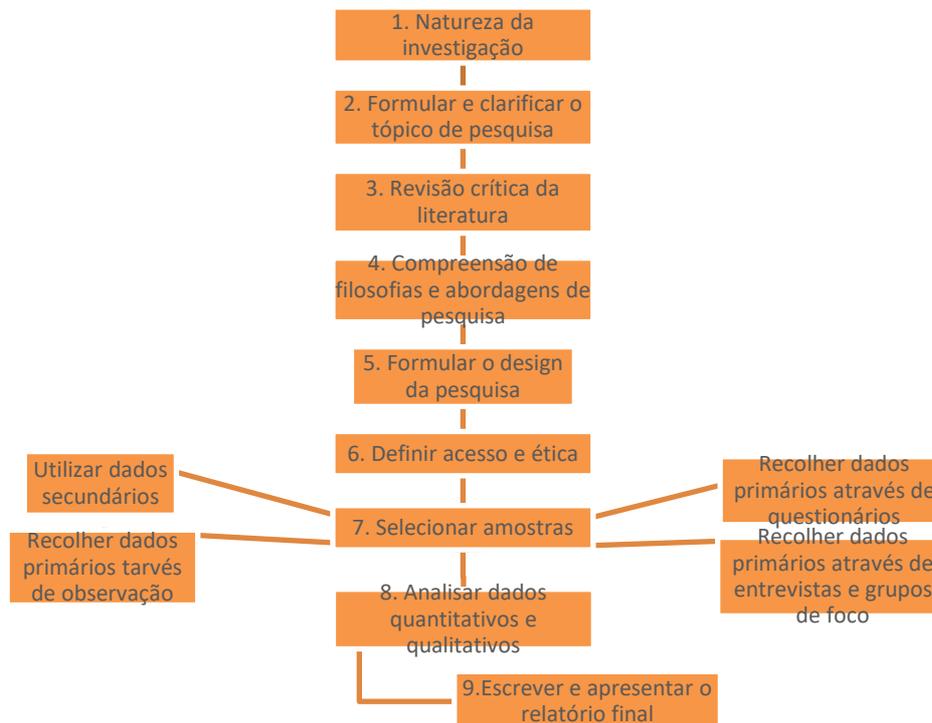


Figura 3 - Processo de Investigação
(adaptado de Saunders et al., 2007)

De acordo com Saunders et al. (2007), de forma a delinear o processo de investigação no seu conjunto o autor salienta as opções referidas na figura 4.



Figura 4 - A "Cebola de Investigação"
(adaptado de Saunders et al., 2007)

Para o autor, esta figura denomina-se “Cebola de Investigação” pois para ele o processo de investigação é formado por camadas importantes que são necessárias “descascar” antes de chegar ao ponto central, sendo este a recolha e análise de dados. Sendo constituída por seis camadas, cada uma das quais aponta um aspeto importante que necessita de ser considerado quando se está a decidir a metodologia mais apropriada a uma investigação. Em suma, fornece as diretrizes para seleccionar a metodologia de investigação mais adequada

3.3 Fontes de informação

De acordo com Saunders et al. (2007), as fontes de informação a utilizar numa investigação dividem-se em três categorias:

- Primárias (como atas de conferências, teses, relatórios, publicações governamentais, entre outras, publicadas ou não);
- Secundárias (como revistas científicas, livros, jornais ou outras publicações periódicas, entre outras); e
- Terciárias (como bases de dados, entre outras).

Tanto as fontes primárias como as fontes secundárias foram fundamentais neste processo de revisão bibliográfica. E as fontes terciárias foram importantes na medida em que permitiram o acesso às outras fontes, destacando-se o Repositorium da Universidade do Minho, a Web os Science, a B-on e o Google académico.

No decurso desta investigação, foram utilizadas as palavras-chaves como avaliação de impacto social, deficiência, empregabilidade, neurodiversidade, *Project SEARCH*® de modo a filtrar informação relevante para o estudo.

A pesquisa bibliográfica permitiu compreender melhor o contexto histórico da crescente preocupação com o problema social da empregabilidade das pessoas neurodiversas a nível global e depois a nível mais focalizado em Portugal, a preocupação com a integração socioprofissional deste grupo, e a importância da avaliação do impacto social e as metodologias mais utilizadas globalmente.

3.4 Filosofias de investigação

Para Saunders et al. (2007), à investigação estão subjacentes filosofias que assentam no desenvolvimento e na natureza do conhecimento. A filosofia de investigação adotada deve estar relacionada com a forma como o investigador vê o mundo, sendo que esta forma irá influenciar a estratégia de investigação e os métodos escolhidos, como parte dessa estratégia. As filosofias de investigação dividem-se em três categorias principais, sendo estas:

- Epistemologia – é a parte da filosofia que trata dos problemas relacionados com a criação de conhecimento;
- Ontologia – é a parte da filosofia que trata da natureza do ser, da definição do que é a realidade, e quais as suas categorias fundamentais; e
- Axiologia – estuda julgamentos de valores.

Este trabalho segue a filosofia ontológica, pois é centrada na realidade proporcionando um conjunto de diretrizes para o desenvolvimento de teorias específicas e gerais. Dentro deste ramo da filosofia há três posições: objetivismo, subjetivismo e pragmatismo. Sendo aplicado o pragmatismo, o que aponta a pergunta de investigação com decisivo do processo de investigação, esforçando-se para conciliar o objetivismo e o subjetivismo, fatos e valores, conhecimento rigoroso e diferentes experiências contextualizadas, para tentar validar o modelo. O conhecimento detém o seu valor em função da sua utilização prática, utilidade e eficácia.

3.5 Abordagens de investigação

Definidos as filosofias de investigação, persiste a necessidade de definir as abordagens de investigação.

Segundo Saunders et al. (2007) e Robson (2002), as abordagens de investigação dividem-se em duas categorias:

- Dedutiva – consiste no desenvolvimento de uma teoria e uma hipótese, e a seguir é desenvolvida uma estratégia de investigação para testar essa hipótese. Permite ainda a explicação casual entre variáveis e o teste de hipóteses, utiliza uma abordagem estruturada, mede quantitativamente os factos e possibilita a capacidade de generalização, por recurso a amostras com dimensão suficientemente grande.
- Indutiva – consiste na recolha e análise de dados, e na consequente formulação de teorias. A sua aplicação detém-se com a preocupação com o contexto em que os eventos acontecem. Esta abordagem é mais recomendada para pequenas amostras.

A abordagem da presente investigação é considerada indutiva, uma vez que se recolhem os dados e se desenvolve uma teoria explicativa como resultado da análise dos dados.

3.6 Tipologias de estudo

Definidas as abordagens de investigação, há que identificar a natureza da investigação.

De acordo com Saunders et al. (2007) e Robson (2002), a natureza da investigação pode ser dividida em três tipos de estudo:

- Exploratórios – procuram novas compreensões, questionam a compreensão existente, e procuram avaliar os acontecimentos sob uma nova perspectiva;
- Descritivos – caracterizam rigorosamente o perfil de acontecimentos, podem ser considerados como meios para atingir um fim; e
- Explicativos – procuram estabelecer relações causais entre variáveis, podendo recorrer a análises estatísticas.

A presente investigação recorre a uma combinação de estudos exploratórios, descritivos e explicativos. Estudo exploratório devido à necessidade de recolher informações sobre determinados fenômenos ou problemas, para obter maior familiarização com o tema em estudo e desta forma conseguir responder à questão de investigação. Estudo descritivo pela

caracterização do perfil das empresas e atores. É estudo explicativo para compreender as causas e efeitos na aplicação ao estudo de caso.

3.7 Estratégias de investigação

Identificada a natureza da investigação, torna-se necessário definir as estratégias. Para Yin (2009) e Saunders et al. (2007), as principais estratégias de investigação são:

- Experimentação – esta estratégia consiste em analisar ligações casuais, tornando-se mais adequada a questões de “como” ou “porquê”, sempre que se pretende ter controlo no decorrer de acontecimentos atuais.
- *Survey* – permite obter uma elevada quantidade de informação padronizada, que é facilmente entendida e explicada, e que pode também ser analisada com recursos a estatística descritiva e indutiva.
- Estudo de Caso – desenvolvimento de conhecimento detalhado, intensivo, acerca de um caso ou um pequeno número de casos relacionados. Possibilita aos investigadores conseguir características holísticas e significativas de casos reais.
- Investigação ação – consiste na ação e na promoção de mudança na organização. É caracterizada por quadros aspetos principais, sendo estes o facto de ser uma investigação ativa, o ambiente colaborativo que se gera devido ao envolvimento do capital humano da organização com o investigador, iteratividade no diagnóstico, planeamento, ação e avaliação, e, por último, deve ter implicações para além do projeto imediato.
- Teoria fundamentada – consiste na geração de dados por meio de observações, que levam à criação de previsões, que depois são testadas por novas observações. Sendo extremamente útil para antecipar e explicar comportamentos, com destaque no desenvolvimento e construção de teorias.
- Etnografia – consiste em procurar descrever e explicar a envolvente social que os sujeitos da investigação experienciam, da forma como eles próprios a descrevem e explicam.
- Investigação documental – consiste na análise de documentos e arquivos pré-existentes, cujo desenvolvimento não resulta do processo de investigação em curso.

Para a presente investigação, serão apenas utilizadas como estratégias de investigação o estudo de caso e a investigação documental.

3.8 Métodos de investigação

Enquanto as metodologias de investigação consistem nas teorias de como fazer a investigação, os métodos de investigação são as técnicas e os procedimentos utilizados para recolher e analisar dados, tais como observações, entrevistas, questionários e outras técnicas qualitativas ou quantitativas. Por isso mesmo, procede-se igualmente à decisão de qual o método de investigação a adotar. Segundo Saunders et al. (2007), os métodos de investigação classificam-se esquematicamente como na figura 5.



Figura 5 - Decisões de investigação
(adaptado de Saunders et al., 2007)

Ao longo de uma investigação, os dados utilizados podem ser qualitativos ou quantitativos, a sua distinção consiste no seu caráter numérico ou não. Utiliza-se a mesma distinção para diferenciar as técnicas de recolha de dados e os processos de análise de dados.

Se for apenas utilizado um tipo de técnica de recolha e respetivo processo de análise de dados a investigação enquadra-se num método único, caso seja utilizado mais do que uma técnica de recolha e processo de análise de dados enquadra-se num método múltiplo.

A presente investigação desenvolve-se enquadrada num método único. Sendo realizados dois métodos únicos, um para a realização de entrevistas semiestruturadas para a recolha de dados com o intuito de descobrir evidências das perceções da utilização da avaliação de impacto social em Portugal, e outro para a realização de questionários para determinar o impacto social do *Project SEARCH®*.

3.9 Horizonte temporal

O horizonte temporal de uma investigação pode consistir numa perspetiva:

- Cruzada – consiste em estudos localizados no tempo, o mesmo fenómeno estudado em diferentes organizações no mesmo momento do tempo.
- Longitudinal – consiste em estudos ao longo do tempo, permite o estudo da mudança e do desenvolvimento, o mesmo fenómeno estudado em diferentes períodos de tempo.

O estudo de caso e a investigação documental realizados seguem uma perspetiva longitudinal.

3.10 Recolha de dados e seleção da amostra

Segundo Saunders et al. (2007), independentemente das questões de investigação é necessário averiguar a necessidade de utilizar a amostragem. A amostragem fornece uma alternativa quando não é possível fazer um levantamento de toda a população, ou quando existem restrições orçamentais, de tempo ou de acessibilidade.

Na presente investigação, recorreu-se em simultâneo a técnicas diferentes de recolha de dados: entrevistas e questionários. Cada técnica de recolha de dados foi realizada para um fim diferente, como explicado anteriormente.

A preferência pelas entrevistas semiestructuras deveu-se ao facto de ser bastante útil quando se pretende analisar um caso particular dentro de uma determinada área (Yin, 2009).

E a preferência pela aplicação dos questionários para o estudo de caso foi influenciada pelas vantagens que estão associadas a este tipo de técnica de recolha de dados, sendo estas a rapidez e facilidade, o custo reduzido, uma melhor organização de dados, uma maior fiabilidade, e a possibilidade de realizar uma análise estatística que simplifica a retirada de conclusões.

3.11 Técnicas de amostragem

As técnicas de amostragem baseiam-se num conjunto de métodos que possibilitam a redução da quantidade de dados que é necessário recolher, considerando dados só de um subgrupo em vez de todos os possíveis casos ou elementos.

De acordo com Saunders et al. (2007), as técnicas de amostragem podem ser descritas como na figura 6.

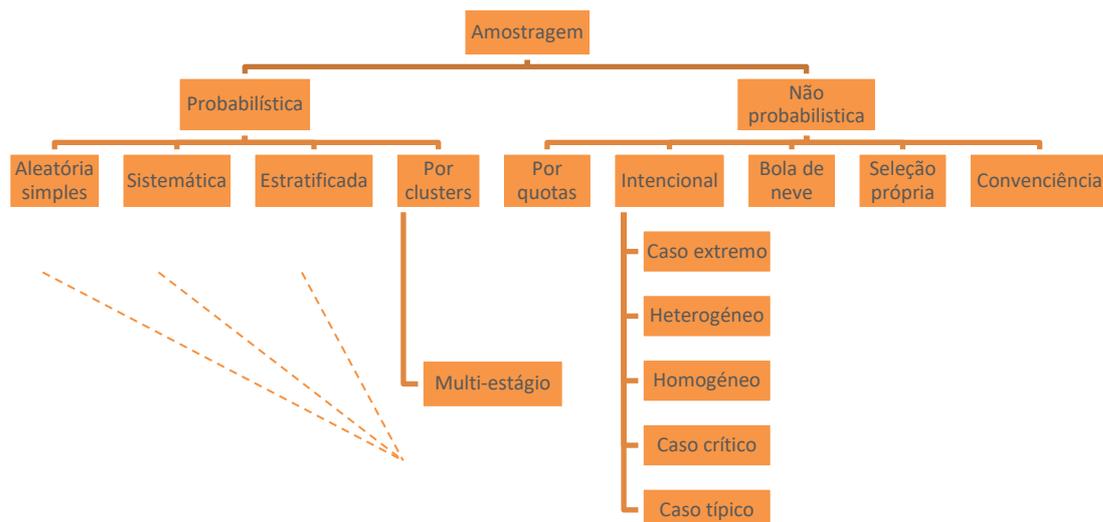


Figura 6 - Técnicas de Amostragem (adaptado de Saunders et al., 2007)

3.11.1 Amostragem probabilística

Na técnica de amostragem probabilística, a probabilidade de cada caso ser selecionado da população é conhecida e é normalmente igual para todos os casos. O recurso a este tipo de amostragem possibilita a generalização sobre a população a partir da amostra, é utilizada maioritariamente em sondagens e em investigação experimental.

Este tipo de amostragem divide-se em cinco tipologias: aleatória simples, sistemática, aleatória estratificada, por cluster e em estágios múltiplos.

3.11.2 Amostragem não probabilística

Na amostragem não probabilística, a probabilidade de que cada caso seja selecionado da população é desconhecida, sendo impossível fazer inferências estatísticas acerca da população. É utilizada maioritariamente em investigações, estudos de mercado ou estudos de caso, ou seja, quando nem sempre é possível ou adequado utilizar a amostragem probabilística para responder às questões de investigação.

Este tipo de amostragem divide-se em cinco tipologias: por quota, intencional, bola de neve, por seleção própria ou por conveniência.

Nesta investigação, no que toca às entrevistas e aos questionários realizados para o estudo de caso recorreu-se à amostragem não probabilística intencional, de acordo com os critérios explicados no subcapítulo a seguir.

3.12 Dimensão da amostra

Considerando o tempo e os recursos disponíveis para a realização da investigação foi utilizada a técnica de amostragem não probabilística intencional para a realização de entrevistas, tendo sido inquiridas três pessoas. O critério que presidiu à seleção das pessoas da amostra foi a constatação do seu conhecimento especializado na avaliação de impacto social a nível nacional, cuja informação que será apresentada e analisada no próximo capítulo.

Foi utilizado o mesmo critério para a seleção de pessoas da amostra para a realização de questionários para o estudo de caso, sendo que a população é constituída por 82 indivíduos que participaram nas quatro edições do *Project SEARCH*® e os seus pais, mas devido a várias limitações de acesso à totalidade da população, estes foram enviados por correio eletrónico para 76 indivíduos. Sendo a sua distribuição de 28 graduados (formandos que terminaram no *Project SEARCH*® em anos anteriores) e 10 estagiários (que terminaram o *Project SEARCH*® em novembro de 2021) e 38 pais. Foram recebidas 55 respostas, pelo que a taxa de resposta é de 72%, sendo este o conjunto de indivíduos cuja informação recolhida será apresentada e analisada no próximo capítulo.

4. APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

4.1 Estudo de caso

Segundo Yin (2009), um estudo de caso é definido “com base nas características do fenómeno em estudo e com base num conjunto de características associadas ao processo de recolha de dados e às estratégias de análise dos mesmos”. Ainda para o mesmo autor, o estudo de caso apresenta cinco elementos fundamentais: as questões inerentes ao estudo; o seu propósito; as unidades de análise; a lógica de ligação dos dados ao propósito; e os critérios de interpretação dos resultados conseguidos.

Da mesma forma, Ponte (Ponte, 1994) considera que um estudo de caso “é uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única ou especial, pelo menos em certos aspetos, procurando descobrir a que há nela de mais essencial e característico e, desse modo, contribuir para a compreensão global de um certo fenómeno de interesse”.

Segundo Yin (2009), o objetivo do estudo de caso consiste em explorar, descrever ou explicar. De acordo com Guba e Lincoln (1994), o objetivo passa por descrever os factos como aconteceram, disponibilizar conhecimento acerca do fenómeno em estudo e evidenciar efeitos e relações presentes no caso. Por seu lado, Ponte (1994) defende que o objetivo consiste em descrever e analisar. E, por último, Merriam (1998) acrescenta ainda que um terceiro objetivo é avaliar.

É importante referir ainda os atributos que especificam um estudo de caso, que de acordo com Coutinho e Chaves (2002), dividem-se em cinco atributos básicos, sendo estes:

- Sistema limitado com fronteiras em termos de tempo, eventos ou processos;
- Caso sobre um acontecimento em específico que necessita de ser identificado para conceder à investigação foco e direção;
- Caso com carácter único, próprio, distinto e complexo;
- A investigação desenvolve-se num ambiente natural; e
- Utilização de várias fontes de dados e de métodos de recolha de dados.

Na presente investigação, foi escolhido o estudo de caso pois pareceu o mais indicado por permitir estudar fenómenos que estejam a decorrer e fenómenos que já ocorreram, sendo importantes para o entendimento da questão de investigação definida.

4.2 Diagnóstico de necessidades

Como já foi referido anteriormente, todas as pessoas têm direito de trabalhar, e as pessoas neurodiversas necessitam, principalmente, de ingressar no mercado de trabalho para viverem de forma independente, terem uma melhor qualidade de vida tal como as suas famílias, entre outras. No entanto, as perspetivas de inclusão social e de integração no mercado de trabalho são negativas. Pelo que se torna muito importante resolver este problema social, pois sem o apoio adequado, estes indivíduos podem ficar em situação de vulnerabilidade, comprometendo assim a sua qualidade de vida e também dos que lhe são mais próximos.

A Cooperativa FOCUS identificou alguns dos principais motivos do problema social da baixa empregabilidade das pessoas neurodiversas, designadamente (Barbosa, 2020):

- A presença de lacunas na sua formação profissional, podem estar relacionadas com as limitações de acesso à educação, uma vez que nem todas as escolas se encontram preparadas para ensinar crianças com estes tipos de características.
- Dificuldade em relacionar-se devido à falta de reciprocidade social ou emocional.
- Pessoas neurodiversas podem apresentar comportamentos que levam a uma entrevista malsucedida, a uma má gestão dos requisitos físicos do local de trabalho ou difícil integração em equipas de trabalho.
- Discriminação por parte das entidades empregadoras e da sociedade em geral, que muitas vezes é devido à falta de conhecimento relativo à capacidade de trabalho das pessoas neurodiversas.
- Identificação tardia do problema, pode impedir que ocorra um acompanhamento do desenvolvimento da criança e das suas capacidades.
- Baixas expectativas em relação às crianças, jovens e adultos neurodiversos, podem influenciar os seus percursos académicos e profissionais.
- Desvantagens na procura de um emprego, uma vez que têm de competir por vagas com os restantes concorrentes, o que se torna desafiante para indivíduos com problemas de comunicação social.
- Falta de serviços focados na saída das pessoas neurodiversas do ambiente escolar e na transição para a vida adulta. Tal como, a inexistência de uma resposta que adeque as propostas de trabalho às pessoas neurodiversas.

Enquanto este problema social não for resolvido, a sociedade tem de lidar com alguns desafios e consequências diariamente, nomeadamente (Barbosa, 2020):

- Exclusão social das pessoas neurodiversas.

- Baixa autoestima destas pessoas.
- Aumento constante de situações de pobreza e vulnerabilidade social.
- Sobrecarga para as famílias que se responsabilizam a cuidar e sustentar estes membros, embora estes tenham capacidades para trabalhar, mas não se conseguem integrar no mercado de trabalho.
- Despesas para o Estado, devido à dependência de subsídios, e ao desemprego destas pessoas e muitas vezes dos seus cuidadores.
- Perda de recursos humanos por parte das organizações, sendo estes uma mais-valia para tarefas que necessitem de competências como a concentração e atenção ao detalhe e rotineiras. E também, não beneficiam dos apoios que existem à sua contratação.
- Isolamento social devido à não integração profissional destas pessoas, assim como a dependência financeira.
- Aumento do risco da inclinação para a prática de suicídio nestes casos.
- Vulnerabilidade financeira, quando o cuidador se vê obrigado a despedir-se para cuidar a tempo integral da pessoa neurodiversa.

Os principais custos sociais associados a este problema social são (Barbosa, 2020):

- Custos da administração pública, devido aos processos nos tribunais relativos ao volume de queixas sobre discriminação no recrutamento ou no posto de trabalho da pessoa neurodiversa.
- O tecido económico perde um conjunto de competências do indivíduo neurodiverso e do seu cuidador.
- Dependência de subsídios sociais, uma vez que estas pessoas não conseguem um salário que resulte do seu trabalho, ficando assim vulneráveis a graves situações económicas.
- Os cuidadores tendem a apresentar uma saúde mais desgastada e uma ansiedade sobre o futuro.

Por outro lado, os custos pessoais são (Barbosa, 2020):

- Falta de autoestima e a desvalorização dos indivíduos;
- Agravamento do isolamento social;
- Desenvolvimento de problemas psicológicos ligados à depressão e ansiedade;
- Aumento da inclinação para a prática de suicídio;
- Sentimento de dependência e falta de propósito de vida.

Como tal, torna-se fundamental que existam programas de empregabilidade para pessoas neurodiversas, e que ocorram ações de sensibilização às organizações e entidades públicas para

a sua contratação. É importante que as empresas tenham conhecimento que na fase de recrutamento, a avaliação dos candidatos deve passar pela avaliação das competências e das capacidades adaptadas à função em causa, pelo que a deficiência ou incapacidade de uma pessoa nunca pode ser um fator de exclusão.

4.3 Cooperativa FOCUS

A Cooperativa FOCUS é uma Cooperativa de Solidariedade Social que foi criada a 30 de julho 2012, por um grupo de pais de todo o país em conjunto com as Fundações Luís Bernardo de Almeida e Dr. Luís Aguiar Soares, possuindo instalações no Porto e Vale de Cambra. Tem como missão, “ser especialista na oferta de projetos de vida individualizados aos indivíduos com perturbações globais do desenvolvimento e espectro de autismo”. Atualmente, e por via do programa de empregabilidade desenvolvido, lida também com indivíduos que apresentem outras dificuldades, como, por exemplo, indivíduos com Síndrome de Down (Cooperativa Focus, 2016, 2020).

Esta cooperativa é equiparada a Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS) e a Organização Não Governamental de Pessoas com Deficiência (ONGP), e tem representação nos seguintes grupos de intervenção social (Cooperativa Focus, 2016):

- Conselho Local de Ação Social de Braga;
- Conselho Local de Ação Social do Porto;
- Conselho Local de Ação Social de Vale de Cambra;
- Comissão Restrita da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Vale de Cambra; e
- Núcleo de Planeamento e Implementação Sem-Abrigo (NIPSA) de Braga.

De modo a proporcionar uma qualidade de vida melhor às pessoas afetadas pela Perturbação do Espectro do Autismo (PEA), e baseando-se em evidências científicas, a FOCUS foi a primeira organização sem fins lucrativos a inserir pela primeira vez em Portugal algumas intervenções mundialmente reconhecidas nas PEA, em parceria com algumas das mais reconhecidas Universidades e Centros de Investigação como a Universidade da Califórnia em Santa Bárbara, o UCSB Koegel Autism Center e o Hospital Universitário de Oslo (PRT®-Pivotal Response Treatment), a Universidade da Califórnia em Los Angeles e o Semel Institute of Neuroscience and Human Behavior (PEERS® - Program for the Education and Enrichment of Relational Skills), Universidade da Califórnia em Davis e o Mind Institute (ESDM-Early Start Denver

Model), Star Autism Support (Star Program & Links Curriculum) e o Cincinnati Children's Hospital Medical Center (*Project SEARCH*®) (Cooperativa Focus, 2016).

É muito importante identificar intervenções baseadas em evidências, uma vez que a comunidade com PEA é muito afetada pelo uso de intervenções não comprovadas e controversas cientificamente. Este uso indiscriminado de intervenções “milagrosas” encoraja expectativas irrealistas e doentias sobre os resultados da intervenção e impede o progresso na aplicação de metodologias de intervenção eficazes para crianças e adolescentes com PEA (Cooperativa Focus, 2016).

Devido à falta de respostas sociais relativamente ao apoio para as pessoas neurodiversas em Portugal, esta organização pretende oferecer às famílias e aos profissionais que lidam com elas todos os dias, a possibilidade de ter acesso a uma formação especializada e a intervenções inovadoras, por meio de diferentes projetos e iniciativas. Apresenta como visão, “ser a organização nacional de referência na conceção, desenvolvimento e implementação de soluções inovadoras que conduzam à participação ativa dos indivíduos com perturbações globais de desenvolvimento e espectro de autismo na sociedade”. Possui ainda como valores a participação, o compromisso, as pessoas, a solidariedade, a inovação e a resiliência (Cooperativa Focus, 2016, 2020).

A FOCUS preocupa-se em criar soluções personalizadas de intervenção para cada indivíduo, de acordo com as suas necessidades e requisitos, através de métodos baseados em evidências, e com a ajuda de uma equipa multidisciplinar. Estas soluções personalizadas podem decorrer em contexto escolar, em casa, em centro ou na comunidade, em intervenção de 1:1 e/ou em pequenos grupos. É incentivada a participação de todos os intervenientes na vida da criança, incluindo os pais e/ou outros familiares, os pares-amigos, os colegas de escola, a equipa educativa e os agentes da comunidade (Cooperativa Focus, 2016).

A finalidade destes projetos de vida individualizados e destas iniciativas é o de estimular a participação ativa na sociedade das crianças, jovens e adultos neurodiversos e das suas famílias, de modo a garantir uma melhor qualidade de vida e bem-estar. Pretende ainda proporcionar aos clientes e aos funcionários o acesso às melhores práticas internacionais baseadas em evidências, por meio de uma vigilância tecnológica ativa e focada, de modo a proporcionar qualidade, inovação e melhoria contínua dos serviços prestados (Cooperativa Focus, 2016).

A estratégia da Cooperativa FOCUS passa por impulsionar a notoriedade da marca FOCUS distinguindo os seus produtos e serviços nos países de língua oficial portuguesa, e realizar parcerias estratégicas com entidades reconhecidas que atuam nos mercados das principais áreas que influenciam a capacidade competitiva da FOCUS (Cooperativa Focus, 2016).

4.4 *Project SEARCH®*

O *Project SEARCH® High School Transition Program (PS-HST)*, é um modelo que foi desenvolvido por Erin Riehle e Susie Rutkowski em 1996, nos Estados Unidos, no *Cincinnati Children's Hospital Medical Center* em cooperação com o *Great Oaks Institute of Technology and Career Development* (Rutkowski et al., 2006; Kaehne, 2016).

É reconhecido por ser inovador e por conseguir reunir eficazmente os esforços colaborativos entre os empregadores, o sistema educacional e os serviços de reabilitação profissional. Esta colaboração cria experiências de transição produtivas e inclusivas para os participantes, e o apoio de várias agências contribui para ajudar o indivíduo a adquirir competências para se adaptar ao trabalho real, à vida autónoma e à vida na comunidade em que está inserido. (Rutkowski et al., 2006).

Este é um programa de empregabilidade colaborativo que proporciona um modelo único, para jovens neurodiversos, na transição da escola para o trabalho. Foi desenhado de forma a dar resposta às inadequações observadas em programas de transição, e também para resolver o problema persistente das baixas taxas de emprego para estes jovens (Christensen et al., 2015).

A finalidade do programa é desenvolver competências direcionadas no local de trabalho para jovens com deficiência intelectual, preparando-os para um emprego competitivo e integrado na sociedade, o que resulta em ofertas mais firmes de emprego para pelo menos 60% daqueles que se formam no programa. Atualmente, este programa decorre em vários países como Estados Unidos, Canadá, Austrália e Reino Unido, entre outros (Kaehne, 2016).

Os critérios de apoio aos jovens neurodiversos passam pela assistência individualizada de colocação de acordo com os seus interesses e pontos fortes, pelo apoio e formação intensa no local de trabalho, pelos vários estágios em que participam durante o ano, e pelo acompanhamento após concluírem o programa (Kaehne, 2016; Rutkowski et al., 2006).

Os participantes vivenciam uma imersão total no trabalho por meio de oportunidades de estágio que são estrategicamente projetados, e contam com o apoio de um professor, formador de competências, supervisores e colegas de trabalho. Durante um ano letivo completo, estes passam o dia inteiro no local de trabalho, contribuindo deste modo para a integração do ensino na sala de aula com a formação *on-job* e apoio que não é conseguido com visitas ocasionais ao local de trabalho ou ambientes simulados (Christensen et al., 2015; Rutkowski et al., 2006). As

vagas para os estágios, que se encontram disponíveis no *Project SEARCH*®, baseiam-se nas necessidades dos empregadores parceiros (Rutkowski et al., 2006).

Contrariamente ao que acontece na maioria dos programas de transição, em que as competências de empregabilidade e de vida autónoma são instruídas numa escola ou agência, no *Project SEARCH*® a sala de aula localiza-se fisicamente dentro da empresa. Esta estruturação traz muitos benefícios para os participantes, pois permite a aprendizagem de competências de trabalho relevantes em contexto de local de trabalho, a aplicação imediata destas novas competências na vida real, a exploração de carreira, e a imersão total na comunidade que leva a um nível de exposição ao mundo do trabalho que raramente está disponível para os jovens neurodiversos. Esta presença no local de trabalho contribui para a formação de empregos de alta qualidade dentro da organização do empregador, e também para as mudanças sistémicas positivas nos comportamentos dos outros trabalhadores e da própria comunidade em relação às pessoas neurodiversas. Os outros trabalhadores poderão ultrapassar as barreiras dos estereótipos e aperceberem-se que as pessoas neurodiversas também podem fazer contribuições reais para a organização e para a sociedade (Rutkowski et al., 2006).

De acordo com o estudo do *Project SEARCH*® UK, um dos desafios mais difíceis na vida de jovens neurodiversos passa por conseguir um emprego e mantê-lo. Apesar de vários governos já terem feito declarações ambiciosas acerca do assunto, as taxas de emprego mundiais para jovens neurodiversos permanecem baixas. Este estudo conclui que a situação laboral desta população pode ser melhorada por meio da criação de percursos de emprego conectados à formação educacional e profissional (Kaehne, 2016).

De acordo com um estudo do *Project SEARCH*® realizado em Nova Iorque, para os alunos neurodiversos, os anos de transição da escola para o trabalho, são momentos em que estes alunos se devem concentrar em adquirir as habilidades/capacidades necessárias para se prepararem com sucesso para a fase adulta (papéis pós-escolares dentro da grande sociedade). Este estudo conclui que participar em estágios e ter alguma experiência de trabalho durante o ensino médio influencia positivamente os resultados pós-escolares relativamente ao emprego (Christensen et al., 2015).

Nesta fase de transição da escola para o trabalho, torna-se importante para os jovens neurodiversos ter a oportunidade de ter formação no local de trabalho, e de ter várias experiências em ambientes inclusivos e suficientes de modo a que possam desenvolver preferências estáveis que levem a decisões informadas (Kaehne, 2016).

Para o *Project SEARCH*®, o único resultado que é considerado de sucesso é o emprego competitivo num ambiente integrado (Kaehne, 2016; Rutkowski et al., 2006), sendo este

definido como um trabalho regular (não sazonal), com o mínimo 16 horas de trabalho por semana que pague o salário estabelecido, e numa base regular num ambiente integrado.

A Tabela 1 apresenta um resumo dos resultados do *Project SEARCH*® a nível Internacional no período de 2015-2018 (Cooperativa Focus, 2021):

Tabela 1 -- Resultados do *Project SEARCH*® a nível internacional

	2014-15	2015-16	2016-2017	2017-2018
# Inscritos	2370	2876	3232	3733
# Concluíram	2205	2643	3026	3511
% Concluíram	92.7%	92%	93,6%	94%
# Empregados	1697	2016	2420	2357
% Empregados* (Todos Empregos)	N/A	N/A	80%	77,30%
% Empregados* (Cumprem critérios PS)	75,50%	75,50%	70,20%	67,10%

*Baseado no relatório de resultados de 98% de Programas do *Project SEARCH*® e ajustados através da Markov Chain Monte Carlo Multiple Imputation para os dados em falta.

4.4.1 Implementação em Portugal do *Project SEARCH*®

Como referido anteriormente, em 2016, a Corporativa FOCUS recebeu uma menção honrosa no prémio BPI CAPACITAR 2016, no valor de 50.000€, com a finalidade de introduzir e implementar em Portugal pela primeira vez um programa de empregabilidade sustentável, inovador e internacional e baseado em evidências científicas acima designado por *Project SEARCH*®, que se destina a jovens adultos com autismo e outras necessidades educativas especiais (Cooperativa FOCUS, 2017).

No seguimento deste prémio e para a sua implementação, foi desenvolvido um Projeto Piloto do *Project SEARCH*® em parceria com o Grupo Jerónimo Martins e o IEFEP, que proporcionou a aprendizagem e o desenvolvimento de competências de empregabilidade a 10 jovens adultos com deficiência. Esta primeira edição decorreu no Recheio de Braga entre setembro de 2017 a junho de 2018.

Os resultados obtidos com este projeto ultrapassaram as expectativas de todos os parceiros, tendo conduzido à realização de uma parceria estratégica a três anos com o grupo Jerónimo

Martins para a implementação de mais três edições do projeto (Cooperativa FOCUS, 2017, 2018) recorrendo em termos de financiamento, à medida Parcerias para o Impacto promovida pela iniciativa Portugal Inovação Social.

Assim, a segunda edição do *Project SEARCH*® decorreu entre março e dezembro de 2019 no Recheio de Braga e no Pingo Doce do Braga Parque, a terceira edição realizou-se ao longo de 2020 no Pingo Doce de Argivai e no Recheio de Vila do Conde e a quarta edição nos Pingo Doce de Valongo, Rio Tinto, Circunvalação e no Recheio de Ermesinde durante o ano de 2021 (Cooperativa FOCUS, 2021).

Os resultados obtidos até 2019 conduziram a uma parceria estratégica a três anos com a Câmara Municipal de Braga, intitulada de Braga *Labs*, que se preocupa em responder de forma eficaz e inovadora aos problemas identificados no Plano de Desenvolvimento Social de Braga de 2016-2021, principalmente na inclusão laboral de pessoas em situação de vulnerabilidade social e na inovação de respostas sociais (Cooperativa FOCUS, 2019). Financiada também pela medida Parcerias para o Impacto do Portugal Inovação Social, esta parceria pretende implementar três edições do *Project SEARCH*® no Município de Braga, tendo a primeira edição decorrido na IKEA de Braga ao longo do ano de 2021.

4.4.2 Carácter Diferenciador

Esta é uma resposta única dado que conjuga a aquisição de competências para a empregabilidade em contexto real de trabalho e de competências de vida independente, disponibilizando também o apoio à introdução no mercado de trabalho e o acompanhamento.

Este programa de intervenção apresenta as seguintes características diferenciadoras (Barbosa, 2020):

- Metodologia com Evidência Científica: a metodologia do *Project SEARCH*®, encontra-se científica e internacionalmente validada, testada, auditada e replicável no espaço e no tempo.
- Completa imersão no local de trabalho: os formandos passam o dia inteiro no local de trabalho durante um ano letivo.
- Sólida rede internacional: o *Project SEARCH*® está implementado em mais de 650 localizações a nível internacional, em 10 países.

- Resultados: o *Project SEARCH*® tem registado de forma consistente uma taxa de empregabilidade (emprego competitivo) de mais de 67%, registando ainda um SROI de £3,96: £1.
- Componentes do programa: são componentes do programa um Currículo funcional e materiais didáticos a par de uma equipa de instrução dedicada (2 pessoas) e um pacote de exploração de carreira personalizado.
- Apoio pós-colocação: apoio ao empregador e ao beneficiário na sua adaptação ao novo posto de trabalho.
- Co-criação: a Aliança analisa o progresso utilizando os fatores críticos de sucesso para melhorar anualmente a oferta para pessoas com deficiência.

O *Project SEARCH*® foi e está a ser aplicada em mais de 650 locais a nível global, como nos EUA, Inglaterra, Escócia, Canadá, País de Gales, Austrália, Bahrain, Irlanda e Holanda (Barbosa, 2020).

5. RECOLHA, ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5.1 Entrevistas

A entrevista é uma técnica de recolha de dados que consiste numa conversa individual ou em grupo, no qual o investigador tem um contacto mais direto com a pessoa, tornando possível perceber as suas opiniões acerca de um determinado tema. Exige que o investigador tenha especial cuidado na sua elaboração, desenvolvimento e aplicação, sendo necessário delinear os objetivos da entrevista a fim de se obter o resultado pretendido. De acordo com Dencker (2000), as entrevistas podem ser estruturadas (constituídas por perguntas definidas) ou semiestruturadas (com perguntas definidas, mas que permite ao investigador uma maior liberdade).

A entrevista deve ser conduzida segundo os objetivos definidos pela própria investigação, pois não se trata de ouvir um relato ou uma história sem estrutura de sentido, mas sim de ouvir falar da realidade segundo um delineado que vai sendo proposto ao longo da entrevista e ao qual o entrevistado aceita ou desvia.

5.1.1 Organização das entrevistas

Após a revisão bibliográfica, procurou-se trazer evidências das perceções da utilização da avaliação de impacto social em Portugal. Para isso, e de modo a entender melhor o cenário nacional deste tipo de avaliação e as respetivas metodologias que eram mais utilizadas em projetos e negócios sociais, foram realizadas como primeira técnica de investigação entrevistas semiestruturadas a três especialistas na área social. Estas entrevistas foram realizadas via *online* e tiveram uma duração média de 30 minutos.

O primeiro contacto com os entrevistados foi realizado via *email* onde estava referido a explicação dos objetivos da entrevista, posteriormente ocorreu a marcação das entrevistas conforme a disponibilidade dos entrevistados. A Tabela 2 refere o nome dos entrevistados, a data da entrevista e a organização em que trabalham os entrevistados.

Tabela 2 -- Entrevistas

	Entrevistado	Data da entrevista	Organização
1	Luís Vale	25 de Maio de 2021	ValeConsultores
2	Filipe Almeida	8 de Junho de 2021	Portugal Inovação Social
3	Carlos Santos	27 de Julho de 2021	Human Power Hub

O Luís Vale é o fundador da ValeConsultores, sendo esta uma organização foca a sua atividade na melhoria e desenvolvimento da área social, tendo como propósito apoiar Instituições, Autarquias e Empresas Públicas e Privadas e ajudá-las a desenvolver estratégias que produzam impactos significativos no funcionamento das suas organizações, na prestação de serviços aos seus clientes e na melhoria da sua competitividade. O Filipe Almeida é o presidente da Portugal Inovação Social, que consiste numa iniciativa pública que visa promover a inovação social e dinamizar o mercado de investimento social em Portugal, pelo que gere quatro instrumentos de financiamento orientados para apoiar o desenvolvimento de projetos de inovação social. Por fim, o Carlos Santos é o gestor de resiliência do Human Power Hub, que se trata de um projeto que presta apoio à aceleração e incubação de ideias empreendedoras orientadas para o impacto social, sendo financiado pelo Programa Portugal Inovação Social e pelo Município de Braga.

Tendo cada um a sua perspetiva e conclusões sobre as questões colocadas, estas entrevistas semiestruturadas foram vantajosas na medida em que permitiram recolher dados com maior riqueza informativa, contextualizadas e esclarecidas pelos entrevistados. O guião da entrevista focou-se na visão que os entrevistados tinham sobre a área social e a importância da avaliação de impacto social, procurou-se perceber quais os desafios que as empresas enfrentam bem como os benefícios que elas ganham quando realizam uma avaliação de impacto social, e se este pensamento já estaria presente nas empresas em Portugal. No Apêndice 1 poderão ser consultadas as principais questões realizadas nas entrevistas.

As entrevistas tinham como objetivo recolher informação essencial para o desenvolvimento do projeto em questão, de modo a contribuir para a seleção da metodologia de avaliação de impacto social mais adequada ao mesmo.

A primeira parte da entrevista serviu para perceber o conceito de empreendedorismo social, a sua importância e a sua presença em Portugal na perspetiva dos entrevistados. Seguidamente, pretendeu-se analisar qual o entendimento que os entrevistados tinham acerca da avaliação de impacto social, sendo feitas questões relativas aos motivos que poderiam levar as empresas a medirem o impacto social, aos desafios que uma empresa enfrenta quando implementa uma avaliação deste tipo, de como se desenrola essa implementação e quais os fatores facilitadores e as barreiras à mesma. Tentou-se perceber quais as metodologias que eram mais utilizadas pelos entrevistados e em que tipo de projetos eram utilizadas, os benefícios de utilizá-las e como escolher a mais adequada. Por fim, tentou-se perceber quem eram, no seu entender, os destinatários destas avaliações.

Estas entrevistas foram gravadas, com o consentimento informado dos entrevistados para a gravação e para a utilização dos dados recolhidos para a presente investigação, de modo que nenhuma parte das entrevistas fosse perdida. De seguida, procedeu-se à análise do conteúdo, elaborando-se uma tabela com os pontos-chave e as respostas dos entrevistados. A Tabela 7 encontra-se no Apêndice 2, e será analisada no capítulo seguinte.

5.1.2 Respostas obtidas

Nesta secção, será realizada uma análise das entrevistas realizadas.

Relativamente às perguntas sobre o empreendedorismo social, procurou-se saber o que os entrevistados entendiam sobre este tema. Todos os entrevistados concluíram que é o processo de inovar na procura e experimentação de novas respostas para problemas sociais existentes. O entrevistado 3 refere ainda que, este tipo de empreendedorismo pode ainda ser visto como uma visão holística de vários processos que tem como objetivo a criação de uma iniciativa que produza valor social, dando ênfase ao valor humano sobre o valor económico. E o entrevistado 2, afirma que este empreendedorismo possui dois sentidos, o que visa o impacto social e a mudança social dos que são mais vulneráveis (dos destinatários), ou o que surge de uma iniciativa comunitária que visa dar resposta a essa própria comunidade.

Referente à sua importância, todos os entrevistados demonstraram diferentes opiniões, mas todos concordaram com o facto de que é fundamental na sociedade. O entrevistado 1 declara que o empreendedorismo social veio adaptar as respostas sociais àquilo que são as necessidades efetivas das pessoas, e que esta transformação que se tem assistido na economia social com a inovação social serve finalmente para sair do paradigma assistencialista onde o mundo esteve durante anos. O entrevistado 2 refere que este tipo de empreendedorismo é uma manifestação do desejo de autodeterminação da própria sociedade em dar respostas a problemas sociais, visando o impacto social e a mudança social dos mais vulneráveis. Por fim, o entrevistado 3 afirma que a utilização deste tipo de empreendedorismo é fundamental para combater as desigualdades que se encontram tão presentes no mundo, de forma a promover a justiça social.

Quanto à sua presença em Portugal, todos concordam que o empreendedorismo começa a estar presente em Portugal, mas ainda são poucas as empresas que o adotaram. O entrevistado 3 comenta que o empreendedorismo social é uma nova dinâmica não só para Portugal, como também a nível europeu e a nível internacional. E que, devido a esta nova dinâmica, cada vez mais as empresas vão procurar combater os problemas sociais procurando dar autonomia às pessoas que estão em situação de vulnerabilidade face ao respetivo problema identificado.

No que concerne à avaliação de impacto social, procurou-se saber que conhecimento os entrevistados possuíam sobre este tema. Todos os entrevistados entendem esta avaliação como uma análise dos efeitos transformadores que uma iniciativa tem na vida de grupos sociais mais vulneráveis, e se esta iniciativa tem a capacidade de transformar a vida destas pessoas impactando-as diretamente para crescer, a fim de gerar mais riqueza social.

De acordo com os entrevistados 1 e 2, os motivos que levam a medir o impacto social podem ser múltiplos. Estes passam pelas empresas necessitarem deste tipo de avaliação para:

- comunicarem a sua responsabilidade social;
- demonstrarem o seu impacto e o impacto das suas políticas;
- melhorar a comunicação e marketing para os seus clientes e para os seus fornecedores;
- entender o impacto direto que tem na sociedade onde está inserida e o impacto que provoca nas pessoas que está a atingir;
- melhor se relacionarem com a sociedade, com o objetivo de perceber os impactos positivos e negativos da sua atividade;
- prestar contas à sociedade do impacto social que tem;
- melhorar e desenvolver os próprios processos, e saber que tipo de projetos quer desenvolver.

Segundo o entrevistado 3, a importância da realização da medição do impacto social está relacionada com esta ser uma forma de consciencialização.

Relativamente aos desafios da medição de impacto social, todos os entrevistados apresentam diferentes desafios. O entrevistado 1 afirma que o principal desafio passa por criar as ferramentas necessárias de medição de impacto social substanciais e ter os objetivos bem definidos. Afirma, ainda, que o grande desafio passa pelas empresas perceberem que é necessário investir primeiro para depois obter retorno, ou seja, é necessário investir em recursos humanos ou fazer *outsourcing* exclusivamente focado na criação de um modelo de avaliação específico para a própria empresa para depois se conseguir fazer uma avaliação correta e eficiente. O entrevistado 2 refere que o primeiro e o maior desafio consiste na definição dos indicadores de impacto que são relevantes para uma empresa medir o impacto que está a produzir. Seguido do desafio metodológico, que passa por descobrir como recolher informação sobre os indicadores selecionados, verificar se eles são observáveis, e se é possível mensurá-los. Já o entrevistado 3 refere que os desafios são exclusivamente humanos, e que uma empresa deve realizar uma medição de impacto social de forma a se preocupar com o bem-estar das pessoas onde está a desenvolver a sua ação. Pois ao mesmo tempo que a empresa utiliza

recursos humanos e recursos naturais, deve procurar alguma forma de retorno de modo a contribuir para a sociedade.

Quanto à implementação da avaliação de impacto social, cada entrevistado explica a sua visão sobre o tema. O entrevistado 1 esclarece que existem dois tipos de empresas que determinam a forma e a profundidade de implementação, sendo estas:

- as que realizam uma avaliação de impacto social porque consideram importante saber o impacto das atividades realizadas pela própria empresa. Sendo os primeiros interessados em definir um plano de trabalho, onde esteja discriminado exatamente aquilo que a empresa gostaria de ver avaliado, e a profundidade da avaliação do seu impacto.
- e as que se vêem obrigadas a realizar uma avaliação de impacto social porque se candidataram, por exemplo, a fundos comunitários que exigem este tipo de avaliação. Sendo que este tipo de empresas representa 90% dos casos.

O entrevistado 2 explica que este processo de implementação passa por várias fases clássicas que consistem em definir o que é impacto social, transformar isso em indicadores, definir uma metodologia para poder recolher informação, e a seguir tratar os dados de forma que sejam compreensíveis e passíveis de ser divulgados, de forma que possam retroalimentar o processo e melhorar o desempenho para aumentar o impacto. E o entrevistado 3 afirma que a implementação depende da metodologia que se identificar como a mais importante para a empresa, e os indicadores a medir dependem do objetivo do resultado que a empresa quer obter.

Relativamente ao financiamento de iniciativas sociais, o entrevistado 1 reconhece que em Portugal já existe uma estrutura de missão designada de Portugal Inovação Social que se caracteriza por financiar respostas inovadoras na área social, que obriga a que na candidatura esteja discriminado o processo de avaliação do impacto. E o entrevistado 3 declara que, atualmente, a execução de projetos europeus não obriga ao desenvolvimento de uma medição de impacto, apenas obriga à apresentação daquilo que são os resultados de execução, ou seja, as avaliações são realizadas através da apresentação de um conjunto de *inputs* que se quer realizar e a medição vai incidir sobre a execução desses *inputs*.

Quanto à utilização de metodologias *ad hoc* ou definidas na literatura, todos os entrevistados concordaram que dependia do projeto e do que a empresa quer avaliar. O entrevistado 1 acrescenta que para projetos em que é obrigatório utilizar um tipo de avaliação específico utiliza-se o respetivo modelo pré-definido, e para projetos em que as empresas se encontram verdadeiramente interessadas em avaliar o impacto de determinada ação, deve-se, se possível, construir um sistema de avaliação de impacto social específico para o projeto em conjunto com

a empresa. Conclui a sua resposta referindo que, as metodologias existentes ainda são muito simplistas, e que ainda há muito por descobrir nesta área. E o entrevistado 3 acrescenta que apesar de processos de medição de impacto personalizados serem a solução ideal e trazerem inúmeras vantagens eles tornam-se um grande investimento, e por isso nem sempre é possível optar por este caminho. Também referente às metodologias utilizadas, o entrevistado 1 refere que para alguns projetos utiliza o SROI, e para outros utiliza outra avaliação que desenvolveu internamente na empresa. E o entrevistado 3 utiliza o SROI, mas gostaria de utilizar mais a Teoria da Mudança.

Relativamente aos benefícios da utilização de metodologias de avaliação de impacto social, todos os entrevistados demonstraram terem uma opinião diferente sobre o assunto. O entrevistado 1 refere que existem duas mais-valias que advém da utilização destas metodologias:

- facilita o processo de análise através das *guidelines*, que ajuda a perceber quais os passos a realizar em cada metodologia;
- e permite comparar iniciativas semelhantes.

O entrevistado 2 refere que a medição do impacto social permite tornar mais claro o efeito das consequências que resultam da ação que a empresa está a conduzir, e se esse efeito está realmente a melhorar a vida das pessoas a fim de transformar as relações sociais e para combater as desigualdades, de forma a promover uma sociedade mais justa e inclusiva. Por fim, o entrevistado 3 refere que estes benefícios estão ligados maioritariamente à reputação da empresa. Uma empresa que possua um relatório de impacto demonstra efetivamente que é responsável, e que se preocupa com a questão de imagem a questão de valores da própria empresa. Acrescenta ainda que, o relatório de impacto deve ser um relatório de transparência e um relatório de humanidade.

Na questão sobre os critérios a ter em conta na escolha da metodologia de avaliação, os entrevistados responderam de diferentes formas, mas todos incidem no mesmo ponto: depende do tipo e da natureza do projeto, as suas características e do resultado que a empresa quer obter.

Relativamente às características mais importantes nas metodologias de avaliação, esta é uma questão que está ligada às considerações pessoais dos entrevistados e às suas opiniões. O entrevistado 1 reconhece que para ele é importante que as metodologias sejam capazes de medir o impacto direto na vida das pessoas, ao nível do emprego, da qualidade na vida das famílias e da iniciativa em si para mudar, ou seja, a capacidade do projeto se replicar por Portugal. E o entrevistado 3 valoriza principalmente a adequação ao processo em questão, ou seja, é

necessário que uma empresa saiba primeiro o que se quer medir, o que se quer obter e o que se quer atingir.

Por fim, quanto aos destinatários das avaliações de impacto, os entrevistados interpretaram de diferentes formas dando respostas distintas. O entrevistado 1 considera as organizações públicas, os projetos de inovação social que se financiaram ao abrigo do Portugal Inovação Social e muito raramente empresas 100% privadas ou outras que realizam a avaliação de impacto. O entrevistado 2 considera os grupos sociais que o projeto quer impactar. E o entrevistado 3 considera todos os envolvidos, ou seja, os investidores, a própria empresa e a administração, justificando que cada um destes tem os seus próprios motivos para se importarem com esta avaliação.

Em síntese, todos os entrevistados apresentam as mesmas ideias na maioria dos temas complementando-se uns aos outros, e apenas divergindo em alguns pontos específicos. Estas entrevistas determinaram a estrutura do capítulo seguinte referente à avaliação de impacto social.

5.2 Questionários

O questionário é uma técnica de investigação que consiste num conjunto de questões escritas que deverá ser realizado a pessoas que possuam determinado conhecimento que interesse à investigação.

De acordo com Almeida e Pinto (1995), esta tipo de técnica de recolha de dados apresenta algumas vantagens, tais como a possibilidade de atingir um grande número de pessoas, garantir o anonimato, possibilitar às pessoas que respondam num momento oportuno para elas e as respostas não podem ser influenciados pelo investigador. Contudo, também apresenta algumas desvantagens tais como o apoio ao questionado quando este não percebe determinada pergunta, não garantir que a maioria das pessoas o devolva preenchido na sua totalidade e proporcionar resultados bastante críticos em relação à objetividade.

Um questionário deve ser elaborado com uma linguagem e um tom adequados, o investigador deve ser cuidadoso na formulação das questões e na apresentação do questionário. As questões devem ser desenvolvidas de acordo com três princípios básicos:

- Princípio de clareza – devem ser claras, concisas e inequívocas;
- Princípio da coerência – devem corresponder à intenção da própria questão; e

- Princípio da neutralidade – não devem induzir uma dada resposta, mas sim deixar o inquirido livre de juízos de valor.

Existem dois tipos de questões:

- Resposta aberta – possibilitam ao respondente a liberdade de expressão na construção de respostas; e
- Resposta fechada – o respondente apenas pode selecionar a opção que lhe parece mais adequada na sua opinião de entre as apresentadas.

Os questionários podem apresentar apenas questões de resposta aberta ou questões de resposta fechada, ou serem mistos e apresentar os dois tipos de questões.

5.2.1 Organização dos questionários

Posteriormente, foram elaborados questionários para três principais grupos de *stakeholders* (graduados, estagiários e pais) para tentar avaliar a mudança operada através da participação no projeto, que poderão ser consultados nos Apêndices 3, 4 e 5. Estas diretrizes impõem a utilização de perguntas específicas de modo a garantir uma recolha de dados mais eficiente. Estes questionários, e por forma a fazer um estudo comparativo de impacto baseado no *SROI*, foram elaborados recorrendo ao mesmo tipo de questões produzidas pelo *Social Value Lab* na *SROI Evaluation Project SEARCH®* (2013) para o North Lanarkshire Council, na Escócia.

Em todos os questionários, a primeira parte, é designada por “Dados pessoais”, e tem questões que servem para caracterizar os participantes relativamente à idade e ao género. A segunda parte, remete para “Informações gerais”, em particular informação relativa a edição e o local em que participou. E a terceira parte, designada por “Informações relativamente às mudanças”, concentra as questões relativas às mudanças que os participantes podem ter testemunhado com a participação no projeto. As sínteses dos questionários dos graduados, dos estagiários e dos pais encontram-se nos Apêndices 6, 7 e 8, respetivamente.

Os dados recolhidos serão descritos no subcapítulo seguinte, e depois analisados no subcapítulo da aplicação das metodologias ao estudo de caso.

5.2.2 Respostas obtidas

É importante compreender para “quem” o valor gerado pelo *Project SEARCH®* foi criado, e como os benefícios do projeto se distribuíram pelos diferentes *stakeholders*. Além disso, se o

objetivo do projeto foi criar impacto para um determinado grupo, é essencial averiguar se este grupo foi o principal beneficiado.

O projeto foi desenvolvido de forma a gerar valor social para os graduados e os estagiários, transformando as suas vidas de uma forma positiva, contribuindo para a sua independência e autonomia, entre outros. Como já referido, a taxa de resposta foi de 72% e tendo em conta as características desta população, em particular a dependência parental, torna-se importante também analisar as opiniões dos pais e o que mudou nas suas vidas. A Tabela 3 representa o número de *stakeholders* que responderam aos questionários.

Tabela 3 -- *Stakeholders* que responderam aos questionários

<i>Stakeholder</i>	Enviados	Respostas
Graduados	28	21
Estagiários	10	10
Pais	38	24

O Gráfico 1 representa a distribuição dos *stakeholders* que responderam aos questionários.

DISTRIBUIÇÃO DOS *STAKEHOLDERS*

■ Graduados ■ Pai ■ Estagiários

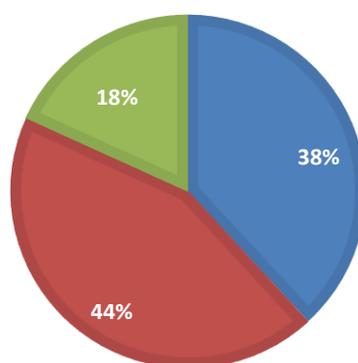


Gráfico 1 - Distribuição dos *stakeholders* que responderam ao questionário

4.2.4.1 Questionário para os graduados

Neste questionário procurou-se saber quais as perceções relativamente às mudanças sentidas pelos graduados. As respostas recolhidas encontram-se no Apêndice 9 organizadas em gráficos. A partir destes gráficos, pode-se concluir que 24% dos respondentes pertenciam à 1ª edição realizada entre 2017 e 2018, 38% pertenciam à 2ª edição realizada no ano 2019 e 38% à 3ª edição

realizada no ano 2020. Como se pode verificar nos gráficos em apêndice, as respostas ao questionário relativamente à participação no projeto foram nas seguintes questões:

- Aumento da felicidade, sendo que 57% responderam “Concordo totalmente”, 38% responderam “Concordo” e 5% responderam “Não discordo nem concordo”;
- Aumento da estrutura de vida (uma vida mais organizada e menos stressada), sendo que 43% responderam “Concordo totalmente”, 33% responderam “Concordo”, 14% responderam “Não discordo nem concordo” e 10% responderam “Discordo”;
- Aumento do propósito de vida (sentido de vida e determinação), sendo que 43% responderam “Concordo totalmente”, 43% responderam “Concordo”, 9% responderam “Não discordo nem concordo” e 5% responderam “Discordo”;
- Aumento das competências sociais (interação com os outros), sendo que 47% responderam “Concordo totalmente”, 38% responderam “Concordo”, 5% responderam “Não discordo nem concordo”, 5% responderam “Discordo” e 5% responderam “Discordo totalmente”;
- Aumento do número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho, sendo que 43% responderam “Concordo totalmente”, 43% responderam “Concordo”, 9% responderam “Não discordo nem concordo” e 5% responderam “Discordo”;
- Aumento confiança e segurança nas capacidades, sendo que 43% responderam “Concordo totalmente”, 43% responderam “Concordo”, 4% responderam “Não discordo nem concordo”, 5% responderam “Discordo” e 5% responderam “Discordo totalmente”;
- Melhoria da saúde física e tornar-se mais ativo, sendo que 52% responderam “Concordo totalmente”, 29% responderam “Concordo”, 9% responderam “Não discordo nem concordo”, 5% responderam “Discordo” e 5% responderam “Discordo totalmente”;
- Aumento da independência (aumentar a autonomia e diminuir a dependência dos outros), sendo que 38% responderam “Concordo totalmente”, 38% responderam “Concordo”, 14% responderam “Não discordo nem concordo”, 5% responderam “Discordo” e 5% responderam “Discordo totalmente”; e
- Adquirir e desenvolver competências profissionais, sendo que 47% responderam “Concordo totalmente”, 48% responderam “Concordo”, e 5% responderam “Discordo totalmente”.

4.2.4.2 Questionário para os estagiários

Neste questionário procurou-se saber quais as percepções relativamente às mudanças sentidas pelos estagiários. As respostas recolhidas encontram-se no Apêndice 10 organizadas em gráficos. Como se pode verificar nestes gráficos, as respostas ao questionário relativamente à participação no projeto foram nas seguintes questões:

- Aumento do propósito de vida (sentido de vida e determinação), sendo que 70% responderam “Concordo totalmente” e 30% responderam “Concordo”;
- Aumento do número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho, sendo que 50% responderam “Concordo totalmente” e 50% responderam “Concordo”;
- Aumento da confiança e segurança nas capacidades, sendo que 50% responderam “Concordo totalmente” e 50% responderam “Concordo”;
- Melhoria da saúde física e tornar-se mais ativo, sendo que 60% responderam “Concordo totalmente”, 30% responderam “Concordo” e 10% responderam “Não discordo nem concordo”;
- Aumento da independência (aumentar a autonomia e diminuir a dependência dos outros), sendo que 50% responderam “Concordo totalmente”, 30% responderam “Concordo”, 10% responderam “Não discordo nem concordo” e 10% responderam “Discordo”; e
- Adquirir e desenvolver competências profissionais, sendo que 60% responderam “Concordo totalmente”, 30% responderam “Concordo” e 10% responderam “Não discordo nem concordo”.

4.2.4.3 Questionário para os Pais

Neste questionário procurou-se saber quais as percepções relativamente às mudanças sentidas pelos pais (representantes legais dos graduados e dos estagiários). As respostas recolhidas encontram-se no Apêndice 11 organizadas em gráficos. Como se pode verificar nestes gráficos, as respostas ao questionário relativamente à participação do/a filho/a no projeto foram nas seguintes questões:

- Aumento do tempo livre para os pais, sendo que 12% de “Concordo totalmente”, 38% de “Concordo”, 33% de “Não discordo nem concordo”, e 17% de “Discordo”;

- Aumento da paz de espírito devido ao sentimento de que o/a filho/a estaria mais bem preparado para o futuro, sendo que 46% de “Concordo totalmente”, 46% de “Concordo”, 4% de “Não discordo nem concordo”, e 4% de “Discordo”;
- Mudança do comportamento do/a filho/a para melhor, sendo que 50% de “Concordo totalmente”, 42% de “Concordo”, 4% de “Não discordo nem concordo”, e 4% de “Discordo”;
- Tornar o/a filho/a uma pessoa mais feliz, sendo que 50% de “Concordo totalmente”, 42% de “Concordo”, 4% de “Não discordo nem concordo”, e 4% de “Discordo”;
- Melhoria da relação familiar (a forma como o/a filho/a se relaciona com a família), sendo que 25% responderam “Concordo totalmente”, 38% responderam “Concordo”, 25% responderam “Não discordo nem concordo”, 8% responderam “Discordo” e 4% responderam “Discordo totalmente”;
- Fazer com que o/a filho/a conseguisse lidar melhor com a mudança (assimilar melhor a mudança quando esta acontece), sendo que 29% responderam “Concordo totalmente”, 63% responderam “Concordo” e 8% responderam “Não discordo nem concordo”;
- Diminuir a preocupação com o trabalho do/a filho/a devido ao acompanhamento contínuo e ao desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho, sendo que 42% responderam “Concordo totalmente”, 46% responderam “Concordo”, 8% responderam “Não discordo nem concordo” e 4% responderam “Discordo”;
- Diminuir a preocupação com a possibilidade de a condição financeira piorar, sendo que 8% responderam “Concordo totalmente”, 50% responderam “Concordo”, 25% responderam que “Não discordo nem concordo”, 4% responderam “Discordo” e 13% responderam “Discordo totalmente”.

5.3 Aplicação das metodologias ao estudo de caso

5.3.1 Âmbito

O principal objetivo deste estudo passa pela compreensão do valor social, económico e ambiental criado pelo *Project SEARCH*®. Pretende-se, assim, avaliar o valor social criado pelo programa da Cooperativa FOCUS, e analisar se há necessidade de melhorar o planeamento e a implementação para o restante do programa de modo a melhorar a sua eficácia.

Esta análise será dividida em 5 etapas:

- 1ª etapa – identificação dos *stakeholders* e dos seus objetivos;
- 2ª etapa – identificação dos *inputs*, *outputs* e *outcomes*.
- 3ª etapa – desenvolvimento de indicadores, a fonte de recolha de dados, a quantidade, a duração e a *proxy* financeira para cada *outcome*;
- 4ª etapa – determinação da taxa de atribuição, da taxa de peso morto e da taxa de redução, e cálculo do impacto; e
- 5ª etapa – cálculo do retorno social.

As primeiras três etapas serão desenvolvidas recorrendo à Teoria da Mudança e as últimas duas recorrendo ao SROI. A Teoria da Mudança irá reunir os dados necessários para realizar a análise SROI.

A análise deste programa possui como principal objetivo reconhecer e valorar as mudanças que foram geradas, quantos indivíduos foram apoiados e o alcance das mudanças, tendo por base uma perspetiva de valor compartilhado. A partir da aplicação das metodologias da Teoria da Mudança e do SROI pretende-se atingir os seguintes objetivos:

- compreender melhor a dinâmica do projeto e o alcance das mudanças criadas, segundo a perspetiva dos estagiários, graduados, pais e outros *stakeholders*;
- medir e monitorizar a eficiência da criação de valor social, considerando todos os recursos utilizados;
- verificar em que medida os objetivos inicialmente definidos estão a ser realizados e se estão alinhados com a missão da organização;
- demonstrar resultados aos *stakeholders* sobre o impacto que o projeto produz, principalmente para obter ou justificar o financiamento;
- apresentar resultados de forma a convencer as empresas a colaborarem no projeto, para formar parceria e aceitar realizar os estágios nas suas instalações;
- comunicar as mudanças que foram criadas pelo projeto aos *stakeholders* com base nas conclusões da presente análise, e principalmente fornecer *feedback* aos alunos e pais sobre o projeto;
- avaliar a forma como decorre o projeto para verificar se existe alguma forma de melhorar o planeamento do mesmo e a implementá-lo de forma mais eficaz, melhorando a sua eficiência na criação de valor social;
- testar mecanismos e ferramentas metodológicas para uma futura implementação de um sistema de avaliação do impacto social em toda a organização.

A análise estuda o impacto social que este programa teve na vida dos participantes e da sua envolvente, de forma a calcular o retorno social do investimento que foi produzido. Desta forma, consegue-se ter uma perceção da contribuição deste projeto para a economia social do país.

Para esta análise conta-se com a participação de 76 participantes no total, sendo que 28 são formados e 10 são estagiários, e ainda 38 pais. Os formados são os indivíduos que participaram e já terminaram o programa. E os estagiários são os indivíduos que participaram na quarta edição ao longo de 2021, tendo o término desta edição sido verificado em novembro de 2021. O período desta avaliação do *Project SEARCH*® será o período 2017-2021, uma vez que datam o início da primeira edição e o fim da última edição. As quatro edições ocorreram em diferentes momentos e possuem diferentes durações dentro deste período.

No final, esta análise será comparada com o outro estudo semelhante realizado no Reino Unido pela *Social Value Lab*, como mais uma forma de verificar o seu desempenho e o retorno do investimento. Por isso mesmo, a presente metodologia de análise foi desenvolvida tendo em consideração as variáveis desse estudo de comparação.

Esta possibilidade de poder realizar uma comparação para reforçar a eficácia do projeto em Portugal, foi mais uma das razões por que esta metodologia foi escolhida, para além das vantagens desta metodologia já referidas anteriormente e de ser uma das metodologias mais conhecidas em Portugal na área social (como referido no subcapítulo das entrevistas).

5.3.2 Teoria da Mudança

Uma mudança real e sustentável na comunidade é vista como um desafio, pois acontece num contexto multifacetado (esfera política, pessoal e social) e necessita da participação de vários atores. Sendo assim, de forma a assegurar que um projeto e as suas atividades atinjam o resultado esperado, torna-se necessário ter um objetivo específico e definir de forma simples qual é o resultado desejado a longo prazo.

Nesta análise, para a medição do impacto gerado pela Cooperativa FOCUS serão utilizados os dados recolhidos nos questionários que foram enviados aos *stakeholders*, com o objetivo de identificar e compreender todas as mudanças intencionais e não intencionais.

Através desta ferramenta metodológica, será possível identificar:

- Os benefícios do projeto, que são mudanças positivas geradas no bem-estar de indivíduos;

- Os prejuízos do projeto, que são mudanças negativas resultantes de efeitos colaterais da mesma e que afetam negativamente os *stakeholders*.

De forma resumida, através desta ferramenta é desenvolvido um mapa, isto é, uma representação do modo como a realidade pode ser mudada através de etapas (pré-condições) que se deve atingir a curto e a médio prazo para o objetivo final de longo prazo ser alcançado. É através da aplicação da teoria da mudança à presente análise que se irá elaborar o mapa de impacto que se poderá visualizar no Apêndice 13. Neste mapa são determinadas as ligações de causa-efeito entre cada iniciativa e os respetivos resultados, de forma que se consiga compreender melhor porque as pré-condições são necessárias para se alcançar os resultados seguintes e de que forma acontecem. As mudanças de curto prazo podem ser identificadas como resultados do projeto da Cooperativa FOCUS. Contudo, não é possível garantir que as mudanças de longo prazo estejam diretamente relacionadas com as intervenções realizadas pelo projeto, uma vez que o impacto associado ao projeto vai diminuindo ao longo do tempo.

Seguidamente serão identificados nos próximos subcapítulos os dados que serão utilizados no mapa de impacto.

5.3.3 *Stakeholders*

Os *stakeholders* são elementos-chave para a avaliação de impacto social. Estes podem ser definidos como pessoas, organizações e entidades que, de alguma forma, intervêm na atividade, podendo afetar e/ou ser afetadas por ela, experimentando mudanças positivas e negativas como resultado da atividade em análise.

O primeiro passo para identificar os *stakeholders* passa por definir materialidade. A metodologia SROI considera a materialidade como os impactos que são relevantes para o projeto e significativos em tamanho, para fornecer uma imagem verdadeira e justa do programa.

Sendo assim, torna-se importante identificar os *stakeholders* que são materiais, ou seja, que são relevantes para o âmbito da análise e que se espera que experienciem mudanças significativas como resultado da atividade, e decidir se devem ser incluídos na análise. Estes *stakeholders* identificados são os graduados, os estagiários, os pais, as empresas de acolhimento e contratantes, a FOCUS, o Estado, a companhia de seguros e o IEFP. A inclusão ou exclusão destes *stakeholders* e a respetiva razão está representada no Apêndice 12. Estes *stakeholders* podem ser visualizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 1.

5.3.3.1 Envolvimento dos *stakeholders*

O envolvimento dos *stakeholders* na análise SROI possibilita a compreensão de todas as mudanças geradas pelo programa em estudo, certificando-se de que o que está a ser medido é o impacto subjetivo, e não aquele que a organização pensa estar a criar.

O projeto tem, entre outros, três tipos de beneficiários: graduados, estagiários e pais. Para determinar os resultados para os graduados, foi enviado um questionário a todos os graduados das três primeiras edições. Estes foram consultados para se conseguir uma melhor compreensão da profundidade dos resultados e da duração do seu impacto. De forma a determinar os resultados para os estagiários, foi também enviado um questionário ao grupo atual de participantes, que estão a ingressar na quarta edição do projeto. E, por fim, de forma a determinar os resultados para os pais, foi enviado um questionário a todos os pais, tanto dos graduados como dos estagiários.

5.3.4 *Input*

Para a realização deste projeto foi necessário um investimento em recursos financeiros e não financeiros. Estes recursos financeiros dizem respeito a todo o dinheiro investido, incluindo salários dos trabalhadores e equipamentos. E os recursos não financeiros dizem respeito a *inputs* que não têm valor no mercado, como o tempo de dedicação ao projeto.

Neste projeto existe apenas o investimento monetário por parte da Cooperativa FOCUS, investimento este que foi financiado por diversos parceiros (e.g. BPI, Portugal Inovação Social e Grupo Jerónimo Martins), ascendendo este a 243 988,91€. Este valor engloba os salários de dois terapeutas nos três primeiros anos e os salários de três terapeutas no último ano de análise para implementação do Projeto, os encargos com os formandos e o licenciamento do projeto. Estes valores são tangíveis e estão atualizados ao valor presente. Existe também o investimento de tempo e esforço, que não pode ser monetizado, dos graduados, dos estagiários e dos pais. Estes *inputs* podem ser visualizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 2.

5.3.5 *Outputs e outcomes*

Estando identificados os *inputs*, é necessário determinar os *outputs* e os *outcomes*.

No que toca aos *outputs*, quanto aos graduados, 32 pessoas foram abrangidas pelo programa, tendo terminado 28 pessoas. Destas 28 pessoas, 19 foram contratadas enquadradas na rigorosa definição de emprego competitivo do *Project SEARCH*® - trabalho regular (não sazonal), de

pelo menos 16 horas de trabalho por semana; que pague o salário estabelecido, numa base regular num ambiente integrado (i.e., com trabalhadores com e sem deficiência). Quanto aos estagiários, 10 pessoas foram abrangidas pelo programa, em que 10 pessoas terminaram o programa e 8 foram contratadas na rigorosa definição de emprego competitivo utilizada pelo *Project SEARCH*®.

Assim, a Tabela 4 expressa os resultados alcançados com as quatro edições.

Tabela 4 - Resultados alcançados com as quatro edições

	Candidaturas	Iniciaram	Concluíram	Contratados	Taxa de empregabilidade (Contratados/Iniciaram)*100
1ª Edição 2017/18	13	10	9	9	90%
2ª Edição 2019	24	10	9	5	50%
3ª Edição 2020	35	12	10	5	41,67%
4ª Edição 2021	42	10	10	8	80%
Total	114	42	38 (90,45%)	27	64,29%

Importa, no que aos resultados diz respeito, referir alguns aspetos de contextualização, uma vez que embora a taxa de empregabilidade alcançada seja muito positiva, e em linha com os resultados internacionais, ela poderia ter sido francamente melhor. Integrando os resultados, o primeiro resultado a ter em linha de conta é a percentagem de conclusão da formação que foi de 90,45%. O segundo resultado é a taxa de emprego competitivo que se situou nos 64,29%.

Na segunda edição, dois dos formandos recusaram uma oferta de trabalho por parte da entidade de acolhimento, preferindo a família que regressassem a um centro de atividades ocupacionais. Na terceira edição, um dos formandos recusou a oferta de trabalho, devido ao facto de esta edição ter ocorrido em pleno período agressivo da situação pandémica e ele ter receio de infetar os pais, pessoas com muita idade. Ainda na terceira edição, um dos formandos saiu da formação na terceira semana, o que em termos de requisitos do *Project SEARCH*®, ele

não conta para avaliação da taxa de empregabilidade acumulada (< 1 mês). No entanto, e como ele iniciou o curso, resolveu-se considerá-lo como participante.

Assim, caso os três formandos aceitassem a proposta de trabalho e não fosse contabilizado o formando que saiu numa fase embrionária, a taxa de emprego competitivo alcançada seria de 73,17% e não 64,29%, que estaria claramente acima dos resultados internacionais em período pré-pandemia (não estão disponíveis os resultados internacionais de 2020 e 2021 do *Project SEARCH*®).

De realçar que duas das quatro edições do *Project SEARCH*®, foram realizadas em período pandémico do COVID19, o que trouxe desafios acrescidos às operações das entidades anfitriã, e por consequência ao programa, mas foram desafios que foram ultrapassados com sucesso pelos formandos, o que é atestado pelo número de contratações. Tiveram de ser feitas adequações à metodologia de intervenção do *Project SEARCH*®, no entanto, estas adequações revelaram-se eficazes. Importa ainda ressaltar, que o projeto funcionou simultaneamente em dois locais distintos nas segundas e terceiras edições, e em três localizações na quarta edição, comprovando assim a sua replicabilidade no espaço e no tempo.

A seguir foram determinados os *outcomes* esperados a partir dos questionários, sendo estes organizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 2, tal como os *outputs*.

Uma vez definidos os *outcomes* da intervenção, foi identificado o indicador mais apropriado para cada *outcome*. Estes indicadores irão comprovar se estes *outcomes* ocorrem efetivamente e a quantificação do seu volume, sendo esta a forma de perceber se realmente existiu alguma mudança. Na presente análise, a escolha dos indicadores foi feita com base nas questões realizadas nos questionários. Estes indicadores estão organizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 3, de acordo com o tipo de *stakeholder* e o *outcome* que lhe corresponde.

5.3.5.1 Quantidade e duração

De seguida, foram analisadas as respostas de cada tipo de *stakeholder* e calculou-se a quantidade total de vezes que cada resultado foi relatado. Alguns destes resultados podem durar anos, enquanto outros apenas conseguem durar somente o período em que o programa ocorre. A duração foi determinada consoante o pressuposto do potencial de cada resultado, sendo que o resultado com menos potencial tem a duração de apenas 1 ano, outros resultados têm o potencial de durar 2 ou 3 anos, e os resultados com maior potencial tem a duração de 4 anos. As quantidades e durações dos resultados podem ser visualizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 3.

5.3.5.2 Valor – *Proxies* Financeiras

De modo a estabelecer o valor monetário a partir do valor social dos resultados identificados, devido à sua natureza intangível, recorreu-se a *proxies* financeiras. Esta monetização revela a sua importância relativa no contexto do programa e torna possível a comparação, segundo a mesma unidade de medida, entre o valor social criado e o valor investido.

A proxy financeira de um resultado pode ser entendida como a aproximação do valor que os seus beneficiários estariam dispostos a pagar pelo aumento de bem-estar que lhes proporciona.

Atualmente, ainda não existe em Portugal uma ferramenta de valoração de benefícios sociais que seja genericamente aceite. Também ainda não existem *proxies* financeiras testadas e passíveis de serem utilizadas nos benefícios da Cooperativa FOCUS.

Normalmente, as *proxies* financeiras utilizam preços de mercado, sendo este método eficaz quando no mercado já existe um serviço que gera um impacto semelhante ao do benefício que se pretende monetizar. Nesse caso, pode-se utilizar o respetivo preço de mercado desse serviço, uma vez que, por definição, este preço representa o valor monetário que um beneficiário médio estaria disposto a pagar pelo tipo de impacto em questão.

Para além deste método, também pode ser utilizado o método de despesas médias em Portugal, sendo que este se prende com o recurso às despesas anuais que um consumidor médio tem com produtos e serviços que lhe garantam um impacto semelhante ao do benefício que se pretende monetizar.

No entanto, os resultados intangíveis não podem ser negociados em mercado aberto, para esses casos existem vários métodos de valorização, tais como:

- Impacto nos rendimentos – os benefícios podem ser entendidos como mudanças diretas no rendimento dos *stakeholders*, o seu valor corresponde à quantidade de dinheiro que os *stakeholders* ganharam ou evitaram perder.
- *Value Games* – consistem numa técnica que leva à afirmação e compreensão de preferências pelos *stakeholders*.

É importante realçar, que para os resultados intangíveis, é irrelevante se os *stakeholders* têm ou não possibilidade de comprar algo, estas *proxies* são simplesmente formas de atribuir valores monetários a resultados que não possuem preços no mercado.

Contudo, partindo da importância dos benefícios do programa para os *stakeholders* e de acordo com a natureza dos resultados, foram escolhidos os métodos de valorização que melhor se adequavam, tendo sido utilizados os métodos de aferição de preços de mercado, despesas

médias em Portugal e impacto nos rendimentos. No Apêndice 13 na etapa 3 poderão ser visualizados as *proxies* financeiras escolhidas, os respetivos valores e a fonte.

É de realçar que a maioria destes valores (excluindo os valores tangíveis que têm como fonte os registos internos da FOCUS), se encontram abaixo do valor real. O que se deve à dificuldade de encontrar valores e serviços análogos em Portugal, destes valores não correspondem a custos ou gastos de pessoas com deficiências ou incapacidades, e também a maioria corresponder a valores de cursos online (o que não seria possível no projeto em questão). Em suma, os valores reais podem chegar a ser 6 vezes superiores aos que se encontram no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 3.

5.3.6 Retorno Social do Investimento

A partir dos dados desenvolvidos na Teoria de Mudança é realizada a seguir uma análise SROI, de acordo com a abordagem padrão do SROI conforme documentado no Guia de SROI (Nicholls et al., 2012).

Na medição do impacto do projeto em análise, torna-se necessário ter em consideração vários fatores de contexto que possam contribuir para o valor dos benefícios e prejuízos referidos nas secções anteriores.

Sendo assim, é necessário deduzir todo o impacto que não é criado pelo projeto da Cooperativa FOCUS do valor obtido para cada benefício. Este impacto adicional poderá ter sido produzido por outros intervenientes ou resultar de uma tendência evolutiva natural das situações. Sendo assim, de modo a estabelecer a credibilidade do projeto, é determinado a atribuição, o peso morto e o *drop-off* (*redução*).

Nesta análise serão utilizados os valores dos investimentos e dos resultados produzidos determinados anteriormente, pelo que no final, a partir da equação do SROI será obtido um rácio de retorno social do projeto. E tendo em conta esse rácio, pode-se verificar se o projeto teve um impacto positivo ou negativo na sociedade.

5.3.6.1 Taxa de atribuição

A taxa de atribuição é utilizada na análise para distinguir o valor criado pela Cooperativa FOCUS do valor criado por outros fatores do contexto, representando a percentagem do impacto que pode ser atribuído a um benefício e/ou prejuízo que na realidade derivou da intervenção de outros intervenientes.

Na análise SROI, a taxa de atribuição é considerada uma percentagem direta que é deduzida no impacto total.

Considerando a dimensão reduzida da população, efetuou-se uma estimativa desta taxa tendo em conta os dados recolhidos dos *stakeholders* e com base no estudo de comparação. Foi atribuída uma taxa de 13% aos graduados e aos estagiários, pelo pressuposto de que algumas entidades externas (apoio de outras estruturas da comunidade) são responsáveis por 25% do resultado. Foi ainda atribuída uma taxa de 13% aos pais, pelo pressuposto da taxa de atribuição dos pais estar diretamente ligada à taxa de atribuição dos filhos. Foi ainda atribuída uma taxa de 0% aos restantes *stakeholders*. Estes valores podem ser visualizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 4.

5.3.6.2 Taxa de peso morto

A taxa de peso morto é uma medida para determinar a quantidade de resultados que teria acontecido independentemente da realização do projeto, representando uma percentagem do impacto que pode ser atribuído a um benefício e/ou prejuízo que teria acontecido de qualquer forma se não tivesse ocorrido qualquer intervenção. Desta forma, corresponde ao impacto decorrente da evolução natural de uma determinada situação.

Para esta análise definimos esta taxa como o que teria acontecido se o projeto não tivesse acontecido. Efetuou-se uma estimativa desta taxa partindo-se da experiência relatada pelos *stakeholders* nos questionários e com base no estudo de comparação, e o que teria acontecido se eles não tivessem participado.

Uma vez que os dados em Portugal são escassos, recorreu-se às estatísticas da Escócia (ESay) em 2011 (referidas no estudo de comparação), uma estatística utilizada em vários estudos, para calcular esta taxa de peso morto. De acordo com *Adultos com deficiências de aprendizagem - implementação de 'The same as you?'* (Publicação Oficial de Estatísticas da Escócia), o número de adultos cujo estado de emprego é conhecido é de 15 867 pessoas, destas 2 387 estão empregadas, das quais 1 002 encontram-se num emprego aberto (42%), ou seja, 6%.

Foi assim atribuída uma taxa de 6% aos graduados, aos estagiários, aos pais e ao Estado, com base nas estatísticas do ESay, 6% de todas as pessoas com deficiência que podem trabalhar estão empregadas. E foi ainda atribuída uma taxa de 0% aos restantes *stakeholders* uma vez que os respetivos resultados não teriam acontecido sem o *Project SEARCH*®. Estes valores podem ser visualizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 4.

5.3.6.3 Taxa de redução

A taxa de redução permite determinar a desvalorização da mudança ao longo do tempo, ou seja, é referente à duração dos *outcomes* para os *stakeholders* após o fim do programa.

O efeito dos *outcomes* que duram mais de um ano, diminuem geralmente com o tempo. Após o primeiro ano, o *outcome* será influenciado por outros fatores e será menos atribuível à atividade. Pelo que a taxa de redução só será aplicada nos *outcomes* que tiverem uma duração superior a um ano, e só a partir do segundo ano.

Para a determinação do valor desta taxa foi feita uma estimativa com base no estudo de comparação, sendo assim assumiu-se uma taxa de 33% para esta análise. Estes valores podem ser visualizados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 4.

Conclui-se que com o tempo:

- O impacto do projeto sobre os graduados e estagiários tenderá a diminuir, uma vez que outras intervenções aumentarão e mudarão os resultados, ou, sem outras intervenções, os resultados desaparecerão;
- O impacto do projeto quanto ao aumento de habilidades/capacidades tenderá a diminuir, se estas não forem atualizadas periodicamente; e
- O impacto do projeto quanto às mudanças de atitudes e comportamentos tenderá a diminuir, pois eles precisam de ser reconfirmados periodicamente e influenciados por outros eventos e intervenções.

5.3.6.4 Impacto e rácio do SROI

O impacto é calculado pela quantidade dos resultados multiplicada pelo valor da *proxy* financeira, subtraindo a taxa de atribuição e a taxa de peso morto. Estes resultados são calculados no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 4.

No cálculo do retorno social, o primeiro passo para calcular a taxa de retorno social consiste em projetar para o futuro o valor de todos os resultados atingidos. Para isso, é importante subtrair as taxas de redução identificadas anteriormente para cada um dos períodos futuros após o primeiro ano.

Sendo assim, o cálculo destas projeções é realizado no mapa de impacto no Apêndice 13 na etapa 5. A primeira coluna corresponde ao impacto no ano 1 e assume o valor do impacto calculado anteriormente, sendo este o valor do impacto calculado no final do projeto, uma vez que só é aplicada a taxa de redução nos anos seguintes. A segunda coluna corresponde ao

impacto no ano 2 e é calculada a partir do impacto do ano 1 menos a taxa de redução. O mesmo acontece na terceira coluna que corresponde ao impacto no ano 3 e é calculada a partir do impacto do ano 2 menos a taxa de redução.

A quarta coluna é referente aos dados que já foram obtidos atualizados. Nesta coluna existem valores atualizados que não são descontados às taxas de atribuição, de peso morto e de redução, nomeadamente o aumento de ganhos mensais obtido ao passar de nenhuma ocupação para frequência programa e contratação, pois estes valores são valores tangíveis e reais que foram efetivamente aferidos pelos graduados e estagiários, e por isso são apenas atualizadas à taxa de desconto.

Antes do cálculo do valor de retorno social do investimento ser realizado, é necessário ajustar o valor do impacto para refletir o valor presente (VP) dos valores dos resultados projetado no futuro. O valor da taxa de desconto utilizada para descontar o valor dos resultados futuros, corresponde ao valor utilizado no estudo de comparação, sendo assim assumiu-se uma taxa de 1,5% para esta análise.

O valor total de todos os impactos dos projetos corresponde a 981 315,16€, representando o valor criado pelo *Project SEARCH*® atualizado à taxa de desconto de 1,5%.

Pela mesma lógica, o investimento total (*inputs*) do projeto corresponde a 243 988,91€, sendo que este valor já se encontra atualizado.

O rácio do retorno social do investimento (SROI), é expresso através do seguinte rácio:

$$SROI = \frac{\text{Valor do Impacto Social}}{\text{Valor do Investimento}} = \frac{981\,315,16\text{€}}{243\,988,91\text{€}} = 4,02$$

indicando que por cada 1€ investido no *Project SEARCH*®, este gera 4,02€ em valor social. Todos estes cálculos encontram-se representados no mapa de impacto no Apêndice 13.

Face ao valor obtido para o SROI, pode-se concluir que o projeto é eficiente na criação de valor social, com um valor total de impacto social superior ao valor investido. E se se retirar o investimento ao valor do impacto social, obtém-se um impacto social de 737 326,25€/ano, este representa o valor extra total criado pelo *Project SEARCH*®.

Na Tabela 5 é apresentado o impacto criado por *stakeholders* do projeto e a respetiva percentagem.

Tabela 5 - Distribuição do valor impacto criado por stakeholder

<i>Stakeholders</i>	Impacto criado	Percentagem
Graduados	497 275,24 €	51%
Estagiários	79 675,99 €	8%
Pais	28 030,35 €	3%

Empresas de acolhimento e contratantes	26 495,81 €	3%
FOCUS, CRL	26 525,46 €	3%
Estado	131 761,59 €	13%
Companhia Seguros	8 781,81 €	1%
IEFP	182 768,91 €	19%

A tabela mostra que 59% do valor do impacto social é criado para graduados e estagiários. E também existe um valor considerável para o Estado de 13% e para o IEFP de 19%. Importa referir que em relação aos custos em termos de *inputs*, estes englobam mais um Formador nos três primeiros anos e mais dois no quarto ano em relação ao IEFP, pelo que se fossem subtraídos estes gastos o valor do impacto seria superior.

5.3.7 Análise de sensibilidade

Na análise anteriormente apresentada, foram calculados valores tendo por base um conjunto de pressupostos de acordo com as evidências disponíveis (incluindo dados qualitativos sobre a experiência dos *stakeholders*) que, sendo alterados, poderão criar outro impacto no resultado. Sendo assim, em pressuposto que a realidade é feita de mudanças, existem outros cenários possíveis de acontecer, tendo em conta a introdução ou alteração de variáveis.

Em seguimento, foi realizada uma análise de sensibilidade para verificar estes pressupostos e variáveis, visto que existem parâmetros dos casos base que podem derivar de evidências imperfeitas.

Segundo o guia do SROI, deve-se reduzir as considerações assumidas na análise até o valor de um determinado resultado faça com que o valor de impacto social criado e o valor do investimento sejam iguais, originando em rácio final de 1:1 (Nicholls et al., 2012). No entanto, tal não é possível de se realizar neste modelo, pois nenhum resultado, mesmo que assuma um impacto nulo, possui a capacidade de influenciar o rácio do retorno social tão significativamente.

Procedeu-se à realização de uma análise de sensibilidade, com base em cenários que foram considerados o mais pessimista e otimistas possíveis, fazendo variar as ponderações dos resultados.

Assumindo contextos menos favoráveis, partiu-se primeiro do pressuposto de alterar a taxa de atribuição de 0% e 13% para 25%, dado a importância de analisar o valor que é atribuído a

outros fatores do contexto. Seguida de uma alteração da taxa de peso morto de 0% e 6% para 25%, que reflete a quantidade de resultados que teria acontecido independentemente da realização do projeto. E por fim, de forma a assumir um cenário mais favorável, foi considerada a alteração da taxa de redução de 0% e 33% para 25%, a desvalorização da mudança ao longo do tempo, faz aumentar o rácio do retorno social. Os valores obtidos já atualizados não sofrem mudanças significativas com estas alterações, pois são valores tangíveis e reais, como foi referido anteriormente.

A Tabela 6 mostra os parâmetros selecionados como aqueles que apresentam maior potencial para afetar a tabela de resultados.

Tabela 6 – Análise de Sensibilidade

Parâmetro	Caso base	Novo caso	SROI
Taxa de atribuição	0 % e 13%	25% para todos os outcomes	3,92
Taxa de peso morto	0% e 10%	25% para todos os outcomes	3,88
Taxa de redução	0% e 33%	25% para todos os outcomes	4,07

A análise de sensibilidade mostra que para o cenário mais pessimista, sendo este a diminuição da taxa de peso morto, o rácio do retorno social obtido foi de 3,88, que continua a ser um rácio bastante positivo, contudo este cenário é bastante improvável de acontecer. No outro cenário menos favorável, a diminuição da taxa de atribuição fez diminuir o rácio do retorno social para 3,92. E, no cenário mais otimista, em que consideramos que a taxa de redução é diminuída, considerando que os graduados continuem a trabalhar e por isso os resultados não desvalorizam tanto ao longo do tempo, obteve-se um rácio de 4,07.

5.3.8 Comparação com estudos homólogos

Um estudo semelhante foi realizado na Escócia pela Social Value Lab, para o North Lanarkshire Council, em Abril de 2013. Este estudo consistiu numa avaliação, que examinou o impacto potencial e o valor social criado pelo programa Social Enterprise Longford.

A análise foi realizada para compreender melhor a forma como o *Project SEARCH*® consegue mudar a vida dos participantes, dos pais e dos outros *stakeholders*, para evidenciar o impacto do programa para a North Lanarkshire Partnership e para os outros *stakeholders* e

monetizar esse impacto, incentivar os empregadores de outras áreas das Escócia a acolherem os participantes de futuras edições, e fornecer *feedback* aos participantes e aos pais.

Tal como o *Project SEARCH*® realizado pela Cooperativa FOCUS, o projeto realizado pela Social Value Lab oferece uma variedade de apoio, incluindo o perfil vocacional, a correspondência de trabalho, a procura de emprego, o treino no local de trabalho, a monitorização e os cuidados posteriores. O modelo consiste em, ao longo de um ano letivo, os estagiários trabalharem em três estágios entre setembro e junho, e vão adquirindo habilidades e competências, tanto sociais como profissionais.

Este projeto da Social Value Lab apresenta um horizonte temporal de dois anos, tendo como principais *stakeholders*: 8 graduados, 7 estagiários e 15 pais. A linha temporal desta avaliação realiza-se entre setembro de 2011 e agosto de 2012.

No projeto do estudo homólogo, o valor do investimento foi de £69 910 e o valor do impacto social foi de £276 659, do qual resultou um rácio de retorno social de 3,96, o que significa que por £1 investido foi criado um valor social de £3,96. Sendo que cerca de um terço do valor criado no *Project SEARCH*® foi criado para os graduados e alunos e 21% para o Governo Escocês.

Na presente investigação, como referido anteriormente, o horizonte temporal foi de 4 anos e 3 meses, e abrangeu 28 graduados, 10 estagiários e 38 pais. O valor do investimento foi de 243 988,91€ e o valor do impacto social foi de 981 315,16€, do qual resultou um rácio de 4,02, pelo que por cada 1€ investido foi criado um valor social de 4,02€. E, aproximadamente, 58% do valor criado *Project SEARCH*® foi para os graduados e alunos, e 13% para o Estado Português.

A análise do SROI num período de tempo mais extenso em Portugal, confirma a robustez da análise dos resultados, mesmo num período mais desafiador em termos de condições sanitárias.

6. CONCLUSÃO

6.1 Considerações finais

A aplicação da metodologia SROI ao *Project SEARCH*® desenvolvido pela Cooperativa FOCUS permitiu não só adquirir um maior conhecimento da inclusão socioprofissional de pessoas neurodiversas realizada por esta organização, como também proporcionou o aumento da familiarização com metodologias de avaliação de impacto social, principalmente a metodologia SROI.

A avaliação de impacto social do *Project SEARCH*® apresentou-se como um instrumento importante, pois proporcionou a possibilidade de perceber o efeito que as atividades desenvolvidas pelo projeto têm na vida dos participantes e dos que lhes são mais próximos.

A realização da presente avaliação permitiu perceber a importância da ligação entre a Cooperativa FOCUS e os seus participantes e pais. Foi com base nos questionários que se percebeu a importância do projeto para a manutenção de uma rede social ativa, o combate à solidão e ao isolamento de alguns indivíduos neurodiversos, a melhoria das relações familiares, a estabilidade financeira e o bem-estar próprio.

Dos vários *stakeholders* envolvidos, verifica-se que os estagiários, os graduados e os pais obtiveram o maior peso no cálculo SROI, e, por consequência, é nestes que se verifica o maior impacto da intervenção. Pode-se verificar, ainda, que, para além da mudança de comportamento dos *stakeholders*, também ocorreu a criação de uma predisposição para a mudança visível na motivação dos mesmos e na sua capacitação para agir.

Respondendo à questão de investigação:

Qual é o impacto criado pela Cooperativa FOCUS através da implementação de um programa de promoção de empregabilidade (*Project SEARCH*®)?

Pode-se concluir que da presente análise resultou, como referido anteriormente, um valor de impacto social de 981 314,16€ e um retorno social de 4,02€ por cada 1€ investido no projeto, sendo que este valor representa desde já um indicador muito positivo e realista, e com um elevado potencial para continuar a ser medido no longo prazo.

Ou seja, tendo em consideração os investimentos realizados, o valor gerado pelo projeto é em muito superior aos recursos utilizados numa análise temporal alargada de 4 anos, estando em linha com os resultados internacionais, o que atesta a robustez do programa, mesmo este tendo decorrido em cerca de 50% do seu tempo em período pandémico que colocou fortes desafios e constrangimentos à sua boa implementação.

Pode-se, assim, concluir que o projeto apresenta um impacto positivo na sociedade e na economia social, otimizando a aplicação dos recursos investidos de modo a atingir um conjunto de benefícios para os seus *stakeholders*.

Este rácio obtido é apenas uma síntese final de todo o processo de avaliação de recursos e do impacto implicados na atividade do *Project SEARCH*®, consistindo numa tradução numérica de um conjunto de dados quantitativos e qualitativos. Este processo de avaliação consiste no entendimento profundo dos termos técnicos específicos do estudo e do contexto em que o mesmo se insere e as mudanças relatadas pelos *stakeholders*.

O rácio deve ser sempre interpretado juntamente com as decisões que foram tomadas ao longo da análise e os pressupostos nos quais se baseiam os cálculos, de modo a torná-lo o mais adequado e confiável possível ao contexto da atividade e à realidade dos *stakeholders*.

Devido aos pressupostos conservadores da análise, o rácio obtido pode estar a ser subvalorizado por resultar de uma análise conservadora em que:

- A Cooperativa FOCUS não contabiliza todos os *outcomes*; e
- O valor monetário muito conservador atribuído às várias *proxies* devido à sua difícil quantificação em contexto nacional.

Para além de permitir a comparação, este rácio é um carácter importante para a Cooperativa FOCUS não só para a monitorização do projeto e possíveis melhorias para maximizar o seu impacto social de ano para ano, como também para cativar financiamento, ou mesmo justificar o que já recebem.

Em conclusão e focando na avaliação em si, o resultado foi bastante positivo e permitiu concluir que existe realmente uma concordância entre os objetivos da organização e os impactos sentidos. Esta avaliação traduz todo o trabalho desenvolvido diariamente pela Cooperativa FOCUS em benefícios e valores consistentes.

Apesar da realização de uma avaliação de impacto social apresentar vantagens e as conclusões que se podem retirar serem bastante importantes, existem algumas dificuldades de realizar essa mesma análise, principalmente a aplicação da metodologia *SROI*, que podem levar a questionar alguns pressupostos. Essas dificuldades podem passar pela quantificação de indicadores que não podem ser quantificáveis, sendo esta a parte mais difícil de ultrapassar na aplicação desta metodologia, e a quantificação em valores monetários de resultados que dificilmente teriam um valor de mercado.

Trata-se de uma pequena amostra de um setor em crescimento, pelo que as conclusões podem não representar necessariamente todo o campo, até porque as metodologias de

intervenção são diversas. Contudo, espera-se que esta investigação destaque algumas metodologias e exemplos proeminentes para encorajar a aprendizagem e a discussão, e incentivar uma possível expansão dos projetos territoriais de intervenção social, algo muito necessário nos tempos atuais e que só será possível com a cooperação das empresas e a responsabilidade social que elas possuem na implementação de políticas de inclusão social.

Esta inclusão social pode trazer inúmeros benefícios às organizações, não só para o profissional incluído como também para a sociedade, desenvolvendo assim o seu potencial. Desta forma, os colaboradores têm maior conhecimento, existe uma maior diversidade de ideias e ocorre uma maior aceitação com as diferenças do próximo, o que faz toda a diferença na tomada de decisões da empresa. Ao promover a inclusão e empregar pessoas que não são o estereótipo “ideal”, não só a empresa dá oportunidades para todos como também a empresa é melhor vista pela sociedade.

Como tal, as organizações têm cada vez mais procurado adequar-se às mudanças que ocorrem na sociedade. Atualmente, já existem grandes corporações como a Coca-Cola ou a Vodafone que só estão a aceitar na sua cadeia de fornecedores empresas que demonstrem estar a fazer avanços na área da inclusão e a diversidade. Também esta inclusão social de pessoas com deficiência passará a ser obrigatória com o sistema das quotas de emprego para pessoas com deficiência e incapacidade com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro), e o seu incumprimento acarretará sanções.

6.2 Limitações

As limitações desta investigação passam pela falta de referências e falta de estudos comparativos, o que limitou a recolha de dados para consulta. Outras limitações passaram pelo facto de a aplicação desta metodologia ser muito reduzida e haver falta de maturidade na análise uma vez que o conhecimento do modelo SROI ainda se está a consolidar principalmente num setor que não está acostumado a ser avaliado.

Por fim, não foi possível atingir o terceiro objetivo da dissertação dado que este era bastante ambicioso e o tempo necessário para o seu alcance não foi compatível com o tempo disponível na dissertação.

6.3 Sugestões de investigação futura

Numa fase mais avançada do *Project SEARCH*®, seria interessante para a Cooperativa FOCUS conseguir identificar e calcular outros resultados que não foram possíveis de reconhecer. A implementação deste projeto a longo prazo, trará certamente novos resultados que serão relevantes de serem apurados.

Seria também interessante estudar a porção de organizações sociais portuguesas que tem a capacidade de avaliar os seus impactos e quais os tipos de metodologias utilizam para esse fim, e a respetiva evolução desta porção ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Conde, P., & Yusta Sainz, N. (2017). Employability of Disabled People. *3C Empresa*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2017.060230.1-19>
- Almeida, J. F., & Pinto, J. M. (1995). *A Investigação nas Ciências Sociais* (5ª edição). Editorial Presença.
- Alves, M., & Bernardino, S. (2016). *A avaliação e divulgação do impacto social nas organizações da sociedade civil : Um estudo exploratório*. SCAP/P.Porto.
- Amaral, P. (2013). Avaliação do Impacto: Breve Introdução. In *Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.* https://www.instituto-camoes.pt/images/cooperacao/doc_trabalho8_2013.pdf
- Antadze, N., & Westley, F. (2012). Impact Metrics for Social Innovation: Barriers or Bridges to Radical Change? *Journal of Social Entrepreneurship*, 3, 133–150. <https://doi.org/10.1080/19420676.2012.726005>
- Arhin, A. (2016). Advancing post-2015 Sustainable Development Goals in a changing development landscape: Challenges of NGOs in Ghana. *Development in Practice*, 26(5, SI), 555–568. <https://doi.org/10.1080/09614524.2016.1189513>
- Arvidson, M., & Lyon, F. (2012). The ambitions and challenges of SROI University of Southampton University of Birmingham. In *Working Paper 38, Department for International Development*.
- Arvidson, M., Lyon, F., McKay, S., & Moro, D. (2010). The ambitions and challenges of SROI. *Third Sector Research Centre, Working Paper 49*, 24.
- Arvidson, M., Lyon, F., McKay, S., & Moro, D. (2013). Valuing the Social? The Nature and Controversies of Measuring Social Return on Investment (SROI). *Voluntary Sector Review*, 4(1), 3–18. <https://doi.org/10.1332/204080513x661554>
- Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006). Social and commercial entrepreneurship: same, different, or both? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1–22.
- Barbosa, F. (2020). *Memória descritiva Braga Labs* (p. 13).
- Barbosa, F., Romero, F. C., & Cunha, J. (2019). Innovation, Sustainability, and Organizational Change in a Social Portuguese Organization: A Strategic Management Perspective. In L. Carvalho & E. Truant (Eds.), *Maintaining Sustainable Accounting Systems in Small Business* (pp. 304–327). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8182-6.ch016>
- Benneworth, P., & Cunha, J. (2015). Universities' contributions to social innovation: reflections in theory & practice. *European Journal of Innovation Management*, 18(4), 508–527.
- Borges, I. de C. (2018). Uma análise do Alcance das Metas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio na Região Metropolitana de Campinas. In *PROEXT*.
- Bryan Dufour. (2015). State of the art in social impact measurement: methods for work integration social enterprises measuring their impact in a public context. *EMES*, 26.
- Burdge, R. J., & Vanclay, F. (1996). Social impact assessment: A contribution to the state of the art series. *Environmental and Social Impact Assessment*, 7(1), 59–86.
- Camargo, M. L., Goulart Júnior, E., & Leite, L. P. (2017). O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(3), 799–814. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>
- Camelo, R., Rebehy, S., Vicente, F. J., Mosaner, M., & Fabiani, P. (2018). Avaliação de Impacto Social metodologias e reflexões. In *Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social*.
- Carvalho, P., & Barcellos, F. C. (2014). Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM :

- Uma avaliação crítica. *Sustentabilidade Em Debate*, v.5(n.3), 222–244.
- CCE. (2001). *Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*.
- Chan, F., Strauser, D., Gerver, R., & Lee, E.-J. (2010). Introduction to Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 407–411. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9243-7>
- Christensen, J. J., Hetherington, S., Daston, M., & Riehle, E. (2015). Longitudinal outcomes of Project SEARCH in upstate New York. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42, 247–255. <https://doi.org/10.3233/JVR-150746>
- Clark, C., Rosenzweig, W., Long, D., & Olsen, S. (2004). Double bottom line project report: Assessing social impact in double bottom line ventures. *Center for Responsible Business Working Paper Series, University of California, Berkeley*, 73. <http://repositories.cdlib.org/crb/wps/13>
- Comissão Europeia. (2011). *Iniciativa de Empreendedorismo Social: Construir um ecossistema para promover as empresas sociais no centro da economia e da inovação sociais*.
- Cooperativa Focus. (2016). *Focus*. <https://www.cooperativafocus.pt/pt/index>
- Cooperativa Focus. (2020). *Plano de Atividades e Orçamento de 2020* (p. 14).
- Cooperativa FOCUS. (2017). *Relatório de Gestão 2017* (p. 12).
- Cooperativa FOCUS. (2018). *Relatório Gestão 2018* (pp. 1–12).
- Cooperativa FOCUS. (2019). *Relatório Gestão 2019* (pp. 1–24).
- Coutinho, C., & Chaves, J. . (2002). O estudo de caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação*, 15(2), 221–244.
- Couto, S. C. (2019). *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Um caso prático de inclusão de pessoas com deficiência visual n a sede da Hilti Portugal*. Universidade do Porto.
- Crespo, A. C. (2013). *Deficiência Mental Moderada e Empowerment : Um estudo de caso na CERCIGuarda*. Universidade da Beira Interior.
- Cunha, J., Benneworth, P., & Oliveira, P. (2015). Social entrepreneurship and social innovation: A conceptual distinction. In L. Farinha, J. Ferreira, H. Lawton-Smith, & S. Bagchi-Sen (Eds.), *Handbook of research on global competitive advantage through innovation and entrepreneurship* (pp. 616–639). IGI Global.
- de Paula, C. L. S., Brasil, H. G., & do Carmo Mário, P. (2009). Mensuração do Retorno Social de Organizações sem Fins Lucrativos por meio do SROI-Social Return On Investment. *Contabilidade Vista & Revista*, 20(3), 127–155.
- Dees, J. (1998). Enterprising nonprofits. *Harvard Business Review*, 76, 55–67.
- Dees, J. G. (2001). The meanings of Social Entrepreneurship, reformed and revised version. *Center for the Advancement of Social Entrepreneurship*, 1–5. <https://www.uc.pt/feuc/ceces/ficheiros/dees>
- Dees, J. G. (2012). Learning Laboratory. *Finance & Development, International Monetary Fund*, 49(4), 14–17.
- Denker, A. F. M. (2000). *Métodos e técnicas de pesquisa em turismo* (4edition ed.).
- Dias, L. P. F. (2011). *Inclusão social de cidadãos portadores de deficiência(s) residentes no concelho de Miranda do Douro*. Instituto Politécnico de Bragança.
- Emerson, J., Wachowicz, J., & Chun, S. (2001). Social Return on Investment (SROI): Exploring aspects of value creation. *Harvard Business School, Working Knowledge for Business Leaders. Acedido Em*.
- European Commission. (2013). *Guide on social innovation*. 72. https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/guide-social-innovation_en
- Ferreira, V. C. P. (2005). *ONGs NO BRASIL: Um Estudo Sobre suas Características e Fatores que têm Induzido Seu Crescimento*. 257. <http://hdl.handle.net/10438/3266>

- Figueira, D. S. S. F. (2012). *Acesso ao mercado de trabalho: O caso das pessoas com deficiência mental*. Universidade da Beira Interior.
- Freudenburg, W. R. (1986). Social impact assessment. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 451–478.
- G8. (2014). *Impact Investment: the Invisible*.
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia. *European Business Review*, 22, 411–431. <https://doi.org/10.1108/09555341011056186>
- Galera, G., & Borzaga, C. (2009). Social enterprise: An international overview of its conceptual evolution and legal implementation. *Social Enterprise Journal, London*, 5(3), 210–228.
- Garcia, D., & Garcia, H. (2016). Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e as novas perspectivas do desenvolvimento sustentável pela Organização das Nações Unidas. *Revista Da Faculdade de Direito Da UFRGS, Vol. Espec(n.35)*, 193–206.
- Global Impact Investing Network. (2019a). Iris+ and the five dimensions of Impact. *Global Impact Investing Network*, 10.
- Global Impact Investing Network. (2019b). *IRIS+ and the SDGs*. 64.
- Global Impact Investing Network. (2019c). Iris+ core metrics sets. *Global Impact Investing Network*, 8. <https://iris.thegiin.org/document/iris-core-metrics-sets/#:~:text=IRIS%2B Core Metrics Sets are shortlists of key,use to assess the effects of their investments.>
- Gonçalves, J., & Nogueira, J. M. (2012). *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento.
- Grupo de Peritos da Comissão sobre o Empreendedorismo Social. (2016). *O futuro das empresas sociais e da economia social*.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In: N.K. DENZIN e Y. LINCOLN (eds.), *Handbook of qualitative research*. Sage Publications, 105–117.
- Guimarães, D. S., Oliveira, F. V. de, & Vicente, L. R. (2017a). Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social. *Revista Cientific@*, v.1(n.5), 19–31. <https://doi.org/10.29247/2358-260X.2017v4i1.p19-31>
- Guimarães, D. S., Oliveira, F. V. de, & Vicente, L. R. (2017b). Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social. *Revista Cientific@*, 4(1), 19–31.
- Harlock, J. (2013). Impact measurement practice in the UK third sector: a review of emerging evidence. *Third Sector Research Centre, Working Paper 106, University of Birmingham*.
- Hehenberger, L., Harling, A.-M., & Scholten, P. (2013). A practical guide to measuring and managing impact. *European Venture Philanthropy Association*, 124.
- Huber Social. (2020). *Assessment of Social Impact Measurement Frameworks and Methodologies* (pp. 1–8).
- IAIA. (2009). *What is Impact Assessment?* 4. <http://www.cbd.int/impact/whatis.shtml>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). *Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade* (p. 2). https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020
- International Labor Organization. (2007). Facts on: Disability in the World of Work. In *Ilo* (Issue 2000, p. 2). International Labor Office.
- Is, W., Impact, S., & Definition, M. A. (2021). *How to Measure Social Impact*. 10.
- Jolley, E., Lynch, P., Virendrakumar, B., Rowe, S., & Schmidt, E. (2018). Education and social inclusion of people with disabilities in five countries in West Africa: a literature review. *Disability and Rehabilitation*, 40(22), 2704–2712. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1353649>

- Kaehne, A. (2016). Project SEARCH UK - Evaluating Its Employment Outcomes. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 29(6), 519–530. <https://doi.org/10.1111/jar.12207>
- Kaplan, R., & Grossman, A. (2010). The Emerging Capital Market for Nonprofits. *Harvard Business Review*, 88, 111–118.
- Latané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), 343.
- Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125), 159–169. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572012000100019>
- Lepoutre, J., Justo, R., Terjesen, S., & Bosma, N. (2013). Designing a global standardized methodology for measuring social entrepreneurship activity: The Global Entrepreneurship Monitor social entrepreneurship study. *Small Business Economics*, 40(3), 693–714. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9398-4>
- Lumley, T., Rickey, B., & Pike, M. (2011). Inspiring impact: Working together for a bigger impact in the UK social sector. *London: New Philanthropy Capital*.
- Mair, J., & Marti Lanuza, I. (2006). Social Entrepreneurship Research: A Source of Explanation, Prediction, and Delight. *Journal of World Business*, 41, 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.002>
- Malhado, C. P. (2013). *A deficiência mental e o mundo laboral: representações e vivências* [Instituto Politécnico de Bragança]. http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/0812002_10_cap_02.pdf
- Martin, B. C., & Honig, B. (2020). Inclusive Management Research: Persons with Disabilities and Self-Employment Activity as an Exemplar. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 553–575. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04122-x>
- Merriam, S. B. (1998). Qualitative research and case study applications in education. *Jossey-Bass*.
- Milbergs, E., & Vonortas, N. (2006). Innovation Metrics: Measurement to Insight. *White Paper. Prepared for National Innovation Initiative, 21st Century Innovation Working Group, IBM Corporation*.
- Millar, R., & Hall, K. (2013). Social Return on Investment (SROI) and Performance Measurement: The opportunities and barriers for social enterprises in health and social care. *Public Management Review*, 15(6), 923–941. <https://doi.org/10.1080/14719037.2012.698857>
- Miller, T. L., Grimes, M. G., McMullen, J. S., & Vogus, T. J. (2012). Venturing for Others with Head: How Compassion Encourages Social Entrepreneurship. *Academy of Management Review*, 37(4), 616–640. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0456>
- Ministério dos Negócios Estrangeiros. (2017). Relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável PORTUGAL. In *Ministério dos Negócios Estrangeiros*.
- Mira, R. P. (2015). *A avaliação dos impactos sociais através da metodologia SROI: estudo de caso: Cooperativa Fruta Feia*. Business & Economics School.
- Morgado, C. I. R. (2013). *O Empreendedorismo Social na realidade portuguesa: do conceito à prática* [Universidade da Beira Interior]. <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2755/1/DISSERTAÇÃO.pdf>
- Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., & Sanders, B. (2007). *Social Innovation: What It Is, Why It Matters and How It Can Be Accelerated*. 53.
- Munoz, R. M., Salinero, Y., & Valle Fernandez, M. (2020). Sustainability, Entrepreneurship, and Disability: A New Challenge for Universities. *Sustainability*, 12(6), 11. <https://doi.org/10.3390/su12062494>
- Nicholls, A. (2009). ‘We do good things, don’t we?’: ‘Blended Value Accounting’ in social

- entrepreneurship. *Accounting, Organizations and Society*, 34, 755–769. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.04.008>
- Nicholls, A. (2010). Institutionalizing social entrepreneurship in regulatory space: Reporting and disclosure by community interest companies. *Accounting, Organizations and Society*, 35(4), 394–415.
- Nicholls, J., Lawlor, E., Neitzert, E., Goodspeed, T., & Cupitt, S. (2012). A guide to social return on investment: The SROI network. *Accounting for Value*.
- Novikova, Y., Kovalenko, K., & Kovalenko, N. (2019). Legal regulation of entrepreneurship of persons with disabilities. *Dilemas Contemporaneos-Educacion, Politica y Valores*, 7(1).
- OCDE. (2010a). Measuring Innovation: A New Perspective. In O. Publications (Ed.), *OCDE Innovation Strategy*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199286805.003.0006>
- OCDE. (2010b). *SMEs, Entrepreneurship and Innovation*. OECD Publishing.
- OCDE. (2011). *Fostering Innovation to Address Social Challenges*. 99. <http://www.oecd.org/sti/inno/47861327.pdf>
- OCDE. (2013). Job creation in the social economy and social entrepreneurship. *OECD Publishing*, 166. <https://doi.org/10.1787/9789264215009-12-en>
- OCDE, & European Commission. (2015). Policy Brief on Social Impact Measurement for Social Enterprises. In *Publications Office of the European Union* (p. 28). https://www.oecd.org/social/PB-SIM-Web_FINAL.pdf
- OECD, & European Commission. (2013). Policy Brief on Social Entrepreneurship: Entrepreneurial Activities in Europe. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*, 22. www.gemconsortium.org
- Oliveira, E. M. (2004a). Empreendedorismo social no Brasil : atual configuração , perspectivas e desafios – notas introdutórias. *Revista Da FAE*, 7(2), 9–18. http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v7_n2/rev_fae_v7_n2_02.pdf?sa=U&ei=feWmT6ClG0jKswbskvGSBQ&ved=0CBgQFjAEOIIB&usq=AFQjCNGxhC5UAxr9__cY_XKBHbs3VwEBgw
- Oliveira, E. M. (2004b). *Empreendedorismo social no Brasil: fundamentos e estratégias*. Universidade Estadual Paulista.
- Oliveira, F. (2016). A avaliação de impacto social nas organizações portuguesas de economia social e solidária. In *Lavadinho, Francisco*. Instituto Universitário de Lisboa.
- Oliveira, L. (2011). *Dissertação e tese em ciência e tecnologia. Guia de Boas Práticas* (L. Lidel – Edições Técnicas (ed.)).
- ONGD, P. P. das. (2020). *Portugal e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. <https://doi.org/10.20889/m47e21008>
- Organização das Nações Unidas. (2015). *Relatório Sobre os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio 2015*.
- Organização das Nações Unidas. (2016). Guia sobre Desenvolvimento Sustentável. Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. In *Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental*.
- Organização Mundial da Saúde. (2011). *Relatório Mundial sobre a Deficiência* (pp. 1–360).
- Parente, C., Santos, M., Chaves, R., & Costa, D. (2011). *Empreendedorismo social : contributos teóricos para a sua definição*.
- Peredo, A. M., & Mclean, M. (2006). Social Entrepreneurship: A Critical Review of the Concept. *Journal of World Business*, 41, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.10.007>
- Phills, J., Deiglmeier, K., & Miller, D. (2008). Rediscovering Social Innovation. *Stanford Soc. Innov. Rev.*, 6, 11.
- Pinto, M. M., Veronez, L. H., Wulpi, L. P., & Gaigher, L. C. (2019). Como escolher a melhor metodologia para avaliar o impacto social da sua iniciativa? *Revista Tecnologia e*

- Sociedade*, 15(35), 132–152. <https://doi.org/10.3895/rts.v15n35.7821>
- Pinto, P. C., & Neca, P. (2020). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2020*.
- Pinto, P. C., & Pinto, T. J. (2019). *Pessoas com Deficiência em Portugal: Indicadores de Direitos Humanos 2019*.
- Ponte, J. P. (1994). *Estudo de caso na investigação em Educação Matemática: Vol. vol 3* (p. 16). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51602114/589-2412-1-PB.pdf?1486050784=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSpirituality_Religion_and_Religion_Conce.pdf&Expires=1601838085&Signature=PNNT4WILXvpj75VZdGjf3QePjEIUP3LeGHya7g3CKMc9Pi5sI~MmGA
- Portugal Inovação Social. (2019). *'Qualificação IIES' – tudo o que precisa de saber*. Agosto. <https://inovacaosocial.portugal2020.pt/2019/08/16/fis-a-fundo-i-qualificacao-iies-tudo-o-que-precisa-de-saber/>
- Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações. (2018). *Pessoas com deficiência são importantes para as empresas: Linhas Orientadoras*.
- República Portuguesa. (2017). *Relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável Portugal*.
- Reynolds, G., Cox, L. C., Fritz, N., Hadley, D., & Zadra, J. R. (2018). A Playbook for Designing Social Impact Measurement. *Stanford Social Innovation Review*, 8. https://ssir.org/articles/entry/a_playbook_for_designing_social_impact_measurement?utm_source=Enews&utm_medium=Email&utm_campaign=SSIR_Now&utm_content=Title
- Ribeiro, A. R. B. P. (2016). *Avaliação de Impacto através da Metodologia SROI - O Caso do Centro Social e Paroquial de São Romão de Carvalhosa* [Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/85141/2/139344.pdf%5Cnhttps://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/85141?mode=full>
- Roberts, R., & Woods, C. (2005). Changing the world on a shoestring: The concept of social entrepreneurship. *University of Auckland Business Review*, 7(1), 45–51.
- Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers*. Oxford: Blackwell.
- Roma, J. C. (2019). Os objetivos de desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável. *Ciência e Cultura*, 71(1), 33–39. <https://doi.org/10.21800/2317-66602019000100011>
- Rutkowski, S., Daston, M., Kuiken, D., & Riehle, E. (2006). Project SEARCH: A demand-side model of high school transition. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 85–96.
- Sachs, J. D. (2012). From Millennium Development Goals to Sustainable Development Goals. *Lancet (London, England)*, 379(9832), 2206–2211. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60685-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60685-0)
- Sagawa, S., & Segal, E. (2000). Common Interest, Common Good: Creating Value Through Business and Social Sector Partnerships. *California Management Review*, 42, 105–122. <https://doi.org/10.2307/41166035>
- Santos, F. M. (2012). A Positive Theory of Social Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 111(3, SI), 335–351. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1413-4>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2007). *Research Methods for Business Students*. In *Pearson*. https://www.researchgate.net/publication/330760964_Research_Methods_for_Business_Students_Chapter_4_Understanding_research_philosophy_and_approaches_to_theory_development

- Sepulveda, L. (2015). Social Enterprise – A New Phenomenon in the Field of Economic and Social Welfare? *Social Policy & Administration*, 49(7), 842–861. <https://doi.org/10.1111/spol.12106>
- Silva, F. da M. P. C. da. (2012). *Metodologias de Avaliação de Impacto Social: A Aplicabilidade de Getting to Outcomes em contexto de Responsabilidade Social das Organizações*. Instituto Universitário de Lisboa.
- Silva, P. M. L. da. (2013). *Empreendedorismo Social, o papel das IPSS: estudo de caso Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico do Porto para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas* [Instituto Politécnico do Porto]. http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/1977/1/DM_PauloSilva_2013.pdf
- Silva Guimarães, D., Viana de Oliveira, F., & Rodrigues Vicente, L. (2017). Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social - Inclusion of people with disabilities in the company as a factor social responsibility. *Científic@ - Multidisciplinary Journal*, 4(1), 19. <https://doi.org/10.29247/2358-260x.2017v4i1.p19-31>
- So, I., & Staskevicius, A. (2015). Measuring the “impact” in impact investing. In *Social Enterprise Initiative of Harvard Business School*.
- Social Value Lab. (2013). *SROI Evaluation Project Search*.
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. In *Journal of Autism and Developmental Disorders* (Vol. 50, Issue 11, pp. 4209–4217). Springer. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Sosa, M. A. S. (2016). *Empresas Sociais em Portugal: que realidade?* Universidade do Minho.
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352–401.
- Susana Bernardino, & Santos, J. F. (2016). *Desenvolvimento e Gestão de Iniciativas Sociais*. Instituto Politécnico do Porto.
- UNESCO. (2000). The Dakar framework for action: education for all. In *Teaching and Teacher Education* (p. 78). UNESCO. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.04.013>
- United Nations. (2011). Disability and the Millennium Development Goals: A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts. In *United Nations Publications*. http://www.un.org/disabilities/documents/review_of_disability_and_the_mdgs.pdf
- United Nations. (2013). A New Global Partnership: Eradicate Poverty and Transform Economies Through Sustainable Development. The Report of the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda. In *United Nations Publications*.
- United Nations. (2015). The Millennium Development Goals Report. In *United Nations*. <https://doi.org/978-92-1-101320-7>
- United Nations. (2020). *The Sustainable Development Goals Report*. <https://doi.org/10.18356/2282dd98-en>
- Urbatsch, K., & Fuller, M. (2013). The Future of Planning for Persons with Disabilities: What Challenges Will Arise. *NAELA Journal*, 9(1), 189–224.
- Vanclay, F.; Esteves, A. M.; Aucamp, I.; Franks, D. M. (2015). Avaliação de Impactos Sociais: Guia para a avaliação e gestão dos impactos sociais dos projetos. *AIAI - Associação Internacional de Avaliação de Impactos*, 109. <http://www.socialimpactassessment.com>
- Vieira, J. (2015). Objetivos de Desenvolvimento do Milénio: o incremento do acesso a água potável e a saneamento como meio de combate à pobreza e à defesa da saúde pública. *Ingenium, II Série*(150), 38–42.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Wainwright, S. (2002). Measuring impact: A guide to resources. *London, NCVO*, 34.

- Westley, F., & Antadze, N. (2010). Making a difference: Strategies for scaling social innovation for greater impact. *Innovation Journal*, 15(2), 1–19.
- Wolbring, G., Mackay, R., Rybchinski, T., & Noga, J. (2013). Disabled People and the Post-2015 Development Goal Agenda through a Disability Studies Lens. *Sustainability (2071-1050)*, 5(10), 4152–4182. <https://doi.org/10.3390/su5104152>
- World Health Organization. (2011). World report on disability. In *World Health Organization*. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.590392>
- World Health Organization, & UNICEF. (2015). Assistive Technology for Children with Disabilities: Creating Opportunities for Education, Inclusion and Participation A discussion paper. In *World Health Organization*.
- Yin, R. K. (2009). Case study research: design and methods. Applied social Research Methods Series. In *SAGE Publications* (4edition ed., Vol. 5).
- Yunus, M. (2006). *Social Business Entrepreneurs Are the Solution*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808395.026>
- Zahra, S. A., Gedajlovic, E., Neubaum, D. O., & Shulman, J. M. (2009). A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 519–532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.04.007>
- Zappalà, G., & Lyons, M. (2009). Recent approaches to measuring social impact in the Third sector: An overview. *The Centre for Social Impact*, 6, 24.

APÊNDICE 1 – GUIÃO DE ENTREVISTAS

1. Quantos anos de experiência possui na área de projetos sociais?
2. No seu entender, como se pode definir o conceito de empreendedorismo social?
3. Qual a sua importância para a sociedade?
4. Na sua opinião, este tipo de empreendedorismo está presente nas organizações em Portugal?
5. O que entende por avaliação de impacto social?
6. Na sua opinião, quais os motivos que podem levar uma empresa a medir o seu impacto social? (p. ex., para medir a eficiência do projeto, para servir como instrumento de aperfeiçoamento do próprio projeto e/ou futuros projetos semelhantes, para comprovar o retorno financeiro do projeto ou negócio social)
7. Quais os desafios que uma empresa enfrenta quando inicia a medição do impacto social?
8. Como é que o processo de implementação deste tipo de avaliação se desenrola? E que fatores facilitadores e barreiras encontra na sua implementação?
9. A avaliação do impacto social deve ser utilizada para conseguir financiamento? Como conseguem apoios financeiros?
10. Na avaliação do impacto social utilizam alguma metodologia já definida na literatura ou é adotada uma abordagem mais *ad hoc*? (p. ex., SROI, teoria da mudança, IRIS, ACB)
 11. Se sim, porque utiliza essa(s) metodologias(s)? E em que tipo de projetos utiliza?
12. Que benefícios considera na medição do impacto social utilizando as metodologias de avaliação?
13. Como escolher a melhor metodologia a utilizar para cada situação? Isto é, que critérios devem ser tidos em conta na escolha de uma metodologia de avaliação? (p. ex., recursos disponíveis ou restrições, natureza do que vai ser avaliado (caraterísticas do projeto e da organização), natureza da avaliação (questões que realmente se pretende responder))
14. Quais considera serem os aspetos e as caraterísticas mais importantes dessas metodologias que conhece?
15. Realiza uma avaliação dos resultados, sendo estes outputs (imediato e curto prazo), outcomes (médio e longo prazo – intangíveis) e impact?
16. Quem são os destinatários das avaliações de impacto? (administração da organização própria equipa do projeto, beneficiários do projeto, sociedade em geral, patrocinadores, investidores, apoiantes, voluntários, ...)

APÊNDICE 2 – TABELA DAS ENTREVISTAS

Tabela 7 - Pontos-chave e respostas dos entrevistados

Pontos-chave	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Empreendedorismo social	Afirma que, o “empreendedor social é aquele que consegue inovar na procura de respostas para problemas que já são conhecidos”.	Afirma que, o “empreendedorismo social é o processo da experimentação de novas respostas para problemas sociais”. Refere que, habitualmente, o empreendedorismo social surge de uma iniciativa da sociedade civil organizada, onde o empreendedor social ou a empresa social procura encontrar alternativas para dar respostas a problemas sociais. Refere também que este tipo de empreendedorismo possui dois sentidos: ou o empreendedorismo visa o impacto social e a mudança social dos que são mais vulneráveis (dos destinatários), ou o empreendedorismo surge de uma iniciativa comunitária que visa dar resposta a essa própria comunidade.	Afirma que, o empreendedorismo social é “uma visão holística de vários processos que tem como objetivo a criação de uma iniciativa, que de alguma forma produza (...) valor social”, “é aquele que não está alinhado com aquilo que é a resposta dominante, que é a criação de valor financeiro, mas sim a criação de valor social”, e “é o que tem a primazia sobre o valor humano relativamente aquilo que é o valor económico”.
Importância do empreendedorismo social	Declara que, o empreendedorismo social é fundamental na medida em que veio adaptar as respostas sociais àquilo que são as necessidades efetivas das pessoas. E,	Declara que, o empreendedorismo social é uma manifestação do desejo de autodeterminação da própria sociedade em dar respostas a problemas sociais, visando o	Declara que, é fundamental para combater as desigualdades que se encontram tão presentes no mundo. Este empreendedorismo veio satisfazer a

	portanto, esta transformação que se tem assistido na economia social com a inovação social é fundamental para finalmente se sair do paradigma assistencialista onde o mundo esteve durante anos.	impacto social e a mudança social dos outros que são mais vulneráveis.	necessidade de reduzir estas desigualdades e promover a justiça social é fundamental.
Presença em Portugal	Comenta que, ainda não se encontra presente nas empresas portuguesas, no entanto, defende que a nova geração de empreendedores sociais irá fazer a diferença e irá permitir que o empreendedorismo social cresça e se propague mais rapidamente por todas as empresas. E que quando as grandes empresas, que pertencem à economia social, adotarem este tipo de avaliação, todas as empresas quererão ter o seu próprio projeto de inovação social.	Comenta que, apenas está presente em algumas empresas.	Comenta que, começa a estar presente em Portugal. E que, até há muito pouco tempo, esta resposta era da responsabilidade do terceiro setor. Refere também que, este tipo de empreendedorismo é uma nova dinâmica, não é só em Portugal, como também a nível europeu e a nível internacional. E, portanto, através de processos de transformação social cada vez mais as empresas vão procurar combater os problemas sociais procurando dar autonomia às pessoas que estão em situação de vulnerabilidade face ao respetivo problema identificado.
Avaliação de impacto social	Declara que, é através da avaliação de impacto social que se consegue verificar a viabilidade de um projeto, e consequentemente, se a empresa está a impactar diretamente as pessoas para crescer, a fim de gerar mais riqueza social.	Declara que, a avaliação de impacto social é uma análise dos efeitos transformadores que uma iniciativa tem na vida de grupos sociais mais vulneráveis. Explica que, de um modo geral, o impacto social é um processo de análise de como atividades e resultados se podem	Declara que, uma avaliação de impacto social bem-sucedida é aquela cujo projeto tem a capacidade de transformar a vida das pessoas e colocá-las numa situação de não vulnerabilidade, e sim de promoção social.

Motivos para medir o impacto social

	transformar em mudanças sistêmicas e sustentáveis na vida coletiva.	
<p>Afirma que, no futuro, as empresas irão utilizar a avaliação de impacto social de forma a comunicarem a sua responsabilidade social, e para demonstrarem o seu impacto e o impacto das suas políticas. É também uma ótima ferramenta de comunicação e marketing para os seus clientes e para os seus fornecedores. E é também utilizada para a própria empresa entender o impacto direto que tem na sociedade onde está inserida, e o impacto que provoca nas pessoas que está a atingir.</p>	<p>Afirma que, os motivos podem ser múltiplos. Como a empresa querer melhorar a forma como se relaciona com a sociedade, com o objetivo de perceber os impactos positivos e negativos da sua atividade, e melhorar a relação com a comunidade da qual depende para operar.</p> <p>Refere que, numa primeira instância, a avaliação de impacto social pode ser considerada como uma licença para operar, e deve ser utilizada para a empresa melhorar a relação ao mesmo tempo que presta contas à sociedade do impacto social que tem.</p> <p>Refere por último que, esta avaliação também pode ser realizada para a empresa melhorar e desenvolver os próprios processos, e saber que tipo de projetos que quer desenvolver.</p> <p>Defende que, qualquer realização de avaliação de impacto social deve ser realizada com o sentido de legitimar as ações da empresa junto da comunidade, dar maior visibilidade aos impactos que produz,</p>	<p>Afirma que, atualmente, a importância da realização da essa medição do impacto social está relacionada com esta ser uma forma de consciencialização.</p>

<p>Desafios da medição de impacto social</p>	<p>Comenta que, o principal desafio passa por conseguir criar as ferramentas necessárias de medição de impacto social substanciais, conseguir fazer uma coisa bem feita e ter os objetivos bem definidos. Sendo que, o primeiro passo é compartimentar e perceber onde é preciso atuar e o que é o primordial. E afirma que o grande desafio está em empresas perceberem que se torna necessário investir primeiro para depois obter retorno, e se uma empresa quiser medir o seu impacto social, então precisa de investir e contratar alguém externo à empresa ou alguém internamente que esteja exclusivamente focado na criação de um modelo de avaliação específico para a própria empresa.</p>	<p>e porventura melhorar os próprios procedimentos.</p> <p>Comenta que, o primeiro e o maior desafio passa por definir os indicadores de impacto que são relevantes para uma empresa medir o impacto que está a produzir. A seguir, é o desafio metodológico, que passa por descobrir como recolher informação sobre os indicadores selecionados, verificar se eles são observáveis ou não são, e se é possível mensurá-los ou não.</p>	<p>Comenta que, os desafios são humanos. E que, a empresa deve realizar uma medição de impacto social de forma a se preocupar com o bem-estar das pessoas onde está a desenvolver a sua ação. Isto, porque, a empresa é sobretudo negativa, uma vez que utiliza recursos humanos e recursos naturais, e, portanto, extrai valor. Pelo que, a empresa deve pensar na questão do impacto social como alguma forma retorno.</p>
<p>Implementação de avaliação de impacto social</p>	<p>Explica que, existem dois tipos de empresas: as que realizam uma avaliação de impacto social porque consideram importante saber o impacto das atividades realizadas pela própria empresa, porque se sentem curiosos ou porque que pode servir para a área do marketing, de comunicação e de estratégia</p>	<p>Explica que, as várias fases clássicas de um processo como este consiste em definir o que é impacto social, transformar isso em indicadores, definir uma metodologia para poder recolher informação, e a seguir tratar os dados de forma que sejam compreensíveis e passíveis de ser</p>	<p>Explica que, depende da metodologia que se identificar como a mais importante para a empresa. E, portanto, os indicadores a medir dependem do objetivo do resultado que a empresa quer obter. O que significa que, se a empresa quiser obter um resultado económico, a metodologia tem de ser</p>

Financiamento

<p>empresarial; e as que se vêm obrigadas a realizar uma avaliação de impacto social porque se candidataram, por exemplo, a fundos comunitários que exigem este tipo de avaliação. Sendo que, este último tipo de empresas representa 90% dos casos.</p> <p>Na sua opinião, o primeiro tipo de empresas é o mais satisfatório de trabalhar, pois são os mais interessados pelo que se torna mais fácil definir um plano de trabalho, logo desde o início, onde esteja discriminado exatamente aquilo que a empresa gostaria de ver avaliado, e a profundidade da avaliação do seu impacto. Sendo que, quanto mais fundo, mais difícil e mais cara se torna a avaliação.</p>	<p>divulgados, de forma que possam retroalimentar o processo e melhorar o desempenho para aumentar o impacto.</p>	<p>basicamente financeira, e passa de alguma forma por identificar um exercício económico da atividade, aquilo que de alguma forma é um impacto positivo que tem na economia regional, local, nacional.</p>
<p>Reconhece que em Portugal, existe uma estrutura de missão designada de Portugal Inovação Social que se caracteriza por financiar respostas inovadoras na área social. Esta entidade obriga a que na candidatura esteja discriminado o processo de avaliação do impacto.</p>	<p>-</p>	<p>Declara que, atualmente, a execução de projetos europeus não obriga o desenvolvimento de uma medição de impacto, apenas obriga a apresentação daquilo que são os resultados de execução, ou seja, as avaliações são realizadas através da apresentação de um conjunto de inputs que se quer realizar e a medição vai incidir sobre a execução desses inputs. Afirma que, espera que as empresas que financiam</p>

		projetos possam alterar este tipo de apresentação de avaliação de impacto social.
Metodologias de avaliação de impacto social ad hoc ou definidas na literatura	<p>Afirma que, depende do projeto, pois existem projetos em que é obrigatório utilizar determinada avaliação de impacto social, pelo que se torna mais fácil utilizar o modelo pré-definido da avaliação escolhida. E existem outros projetos em que as empresas estão verdadeiramente interessadas em avaliar o impacto de determinada ação, e nesses casos deve-se, se possível, construir um sistema de avaliação de impacto social específico para o projeto em conjunto com a empresa.</p> <p>Comenta que, tradicionalmente, em candidaturas que sejam financiadas por fundos comunitários, utiliza o SROI. Para além disso, prefere construir algo adaptado a determinada iniciativa.</p> <p>Diz que nesta área há muito por descobrir, pois as metodologias existentes ainda são muito simplistas.</p>	<p>Afirma que, processos de medição de impacto personalizados custam dinheiro, principalmente ao nível dos recursos humanos. No entanto, este tipo de metodologias apresenta vantagens, pois os processos de medição tornam-se mais interessantes, viáveis e afiáveis se a empresa tiver alguém a trabalhar internamente do que se contratar alguém externo, principalmente na realização da metodologia da teoria da mudança.</p> <p>Reforça ainda que, a contratação de um profissional qualificado ao nível da medição de impacto seria sempre a solução ideal e por isso um bom investimento, infelizmente nem sempre é possível.</p>
Metodologias de avaliação de impacto social utilizadas	Para alguns projetos utiliza o SROI, e para outros utiliza outra avaliação que desenvolveu internamente na empresa.	- Utiliza o SROI, mas gostava de utilizar mais a Teoria da Mudança.

Metodologias de avaliação de impacto social mencionadas	SROI, IRIS	-	SROI, Teoria da Mudança
Benefícios das metodologias de avaliação de impacto social	Na sua opinião, a utilização de metodologias de avaliação de impacto social apresenta duas grandes mais-valias: uma característica é que facilita o processo de análise através das guidelines, que nos ajudam a perceber quais os passos a realizar em cada metodologia, e, portanto, é uma questão de se adaptar a cada projeto e depois recolher informação e trabalhá-la; e a segunda característica é que permite comparar iniciativas semelhantes.	Na sua opinião, a medição do impacto social permite tornar mais claro o efeito das consequências que resultam da ação que a empresa está a conduzir, e se esse efeito está realmente a melhorar a vida das pessoas a fim de transformar as relações sociais e para combater as desigualdades. Combater as desigualdades acaba por ser o único sentido destes projetos de inovação e empreendedorismo sociais, de forma a promover uma sociedade mais justa e inclusiva.	Na sua opinião, os benefícios da avaliação de impacto social são acima de tudo de reputação. Pelo que, uma empresa que possua um relatório de impacto demonstra efetivamente que é responsável. Defendendo que, este tipo de empresas deve ser premiado pelo consumidor, e que este deve privilegiar os seus serviços. Reforça ainda que, têm por base a questão de imagem, a questão de valor e a questão de valores da própria empresa. Pelo que, o relatório de impacto deve ser um relatório de transparência e um relatório de humanidade.
Crítérios para escolher a metodologia de avaliação de impacto social	Afirma que, depende do projeto em questão.	Afirma que, depende da natureza dos projetos que estão a ser avaliados e as suas características, particularmente em termos de áreas de incidência, zonas geográficas, escala, tipo de destinatários, a equipa que a empresa terá disponível para fazer essa avaliação, e os recursos provenientes de parcerias com que a empresa pode contar para desenvolver uma avaliação de impacto consistente.	Afirma que, depende do resultado que a empresa quer obter.

<p>Caraterísticas importantes metodologias de avaliação de impacto social</p>	<p>mais nas metodologias de avaliação de impacto social</p> <p>Reconhece que, valoriza as metodologias medem o impacto direto na vida das pessoas, o impacto ao nível do emprego, o impacto da qualidade na vida das famílias e o impacto da iniciativa em si para mudar, ou seja, a capacidade do projeto se replicar por Portugal.</p>	<p>-</p>	<p>Reconhece que, valoriza principalmente a adequação ao processo em questão. E por isso, se uma empresa quer saber o resultado de uma ação, é necessário saber primeiro o que se quer medir, a partir do que se quer obter e do que se quer atingir.</p>
<p>Destinatários das avaliações de impacto social</p>	<p>das avaliações de impacto social</p> <p>Comenta que, podem ser as organizações públicas (normalmente organizações descentralizadas do Estado), os projetos de inovação social que se financiaram ao abrigo do Portugal Inovação Social (tem a obrigatoriedade de fazer a avaliação de impacto), e muito raramente empresas 100% privada ou outras que queiram fazer esse trabalho da avaliação de impacto.</p>	<p>Comenta que, os destinatários dos projetos cujo impacto está a ser avaliado, em geral, são aqueles que pertencem a grupos sociais partilham algum tipo de vulnerabilidade.</p>	<p>Comenta que, esta avaliação deve interessar a todos os envolvidos. Aos investidores deve interessar muito, pois estes devem querer estar informados sobre o tipo de empresa em que estão a investir, e se esta proporciona impacto social que resolva os problemas da sociedade, porque futuramente não afetar a todos.</p> <p>À própria empresa para melhorar a imagem, e conseqüentemente melhorar reputação.</p> <p>Na sua opinião, ao nível da função pública deveria ser obrigatória a realização de uma avaliação de impacto social e a apresentação de um relatório de impacto social.</p>

APÊNDICE 3 – QUESTIONÁRIO PARA OS GRADUADOS

No âmbito da Unidade Curricular de Dissertação em Engenharia Industrial da Universidade do Minho, pretende-se estudar o Impacto de uma Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IEES) na transição de pessoas neurodiversas do contexto escolar para o contexto laboral.

Realiza-se o presente questionário com o objetivo de avaliar as mudanças na vida dos participantes produzidas pela intervenção.

O formulário destina-se a todos aqueles que participaram nos projetos da Cooperativa FOCUS onde foi utilizada a metodologia *Project SEARCH*®. Todos os dados recolhidos são anónimos e confidenciais.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso solicita-se que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

O seu preenchimento terá uma duração de aproximadamente de 5min.

Agradeço a sua participação e colaboração!

Ao responder a este questionário declara o seu consentimento informado e permite a utilização dos dados recolhidos para a presente investigação. Concorda?

- Sim
- Não

Dados pessoais

Qual a sua idade?

Qual o seu género?

- Feminino
- Masculino

Informações gerais

Em que edição do projeto participou?

- 1º edição - "Projeto Piloto " (Set. 2017 a Jun. 2018)

- 2ª edição (Mar. a Dez. 2019)
- 3ª edição (Jan. a Nov. 2020)

Em que local participou no projeto?

- Recheio de Braga
- Pingo Doce do Braga Parque
- Pingo Doce da Argivai
- Recheio de Vila do Conde

Informações relativamente às mudanças

Ter participado no projeto aumentou a minha felicidade.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter participado no projeto aumentou a minha estrutura de vida, ou seja, tenho uma vida mais organizada e menos stressada.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter participado no projeto aumentou o meu propósito de vida, ou seja, o meu sentido de vida e a minha determinação.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter participado no projeto melhorou as minhas competências sociais, ou seja, a forma como falo e interajo com os outros.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter frequentado o projeto aumentou o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter frequentado no projeto aumentou a minha confiança e segurança nas minhas capacidades.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter frequentado o projeto melhorou a minha saúde física e tornou-me mais ativo.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter participado no projeto aumentou a minha independência, ou seja, aumentou a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Ter frequentado o projeto permitiu que adquirisse e o desenvolvesse competências profissionais.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Obrigado pela sua colaboração!

APÊNDICE 4 – QUESTIONÁRIO PARA OS ESTAGIÁRIOS

No âmbito da Unidade Curricular de Dissertação em Engenharia Industrial da Universidade do Minho, pretende-se estudar o Impacto de uma Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo

Social (IEES) na transição de pessoas neurodiversas do contexto escolar para o contexto laboral.

Realiza-se o presente questionário com o objetivo de avaliar as mudanças na vida dos participantes produzidas pela intervenção.

O formulário destina-se a todos aqueles que participaram nos projetos da Cooperativa FOCUS onde foi utilizada a metodologia *Project SEARCH*®. Todos os dados recolhidos são anónimos e confidenciais.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso solicita-se que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

O seu preenchimento terá uma duração de aproximadamente de 5min.

Agradeço a sua participação e colaboração!

Ao responder a este questionário declara o seu consentimento informado e permite a utilização dos dados recolhidos para a presente investigação. Concorda?

- Sim
- Não

Dados pessoais

Qual a sua idade?

Qual o seu género?

- Feminino
- Masculino

Informações gerais

Está a participar na 4ª edição do *Project SEARCH*® (2021)?

- Sim
- Não

Informações relativamente às mudanças

A participação no projeto está a aumentar o meu propósito de vida, ou seja, o meu sentido de vida e a minha determinação.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto está a aumentar o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A frequência no projeto está a aumentar a minha confiança e segurança nas minhas capacidades.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A frequência no projeto está a melhorar a minha saúde física e torna-me mais ativo.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto está a aumentar a minha independência, ou seja, aumenta a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A frequência no projeto está a permitir que adquira e o desenvolva competências profissionais.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Obrigado pela sua colaboração!

APÊNDICE 5 – QUESTIONÁRIO PARA OS PAIS

No âmbito da Unidade Curricular de Dissertação em Engenharia Industrial da Universidade do Minho, pretende-se estudar o Impacto de uma Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social (IEES) na transição de pessoas neurodiversas do contexto escolar para o contexto laboral.

Realiza-se o presente questionário com o objetivo de avaliar as mudanças na vida dos participantes e dos seus pais produzidas pela intervenção.

O formulário destina-se a todos os pais dos participantes nos projetos da Cooperativa FOCUS onde foi utilizada a metodologia *Project SEARCH*®. Todos os dados recolhidos são anónimos e confidenciais.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso solicita-se que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

O seu preenchimento terá uma duração de aproximadamente de 5min.

Agradeço a sua participação e colaboração!

Ao responder a este questionário declara o seu consentimento informado e permite a utilização dos dados recolhidos para a presente investigação. Concorda?

- Sim
- Não

Dados pessoais

Qual a idade do/a seu/sua filho/a?

Qual o seu género do/a seu/sua filho/a?

- Feminino
- Masculino

Informações gerais

O/A seu/sua filho/a participa atualmente no projeto?

- Sim, participa.
- Não, já participou.

Em que edição do projeto participou?

- 1º edição - "Projeto Piloto" (Set. 2017 a Jun. 2018)
- 2ª edição (Mar. a Dez. 2019)
- 3ª edição (Jan. a Nov. 2020)

Em que local participou no projeto?

- Recheio de Braga
- Pingo Doce do Braga Parque
- Pingo Doce da Argivai
- Recheio de Vila do Conde

Está a participar na 4ª edição do *Project SEARCH*® (2021)?

- Sim
- Não

Informações relativamente às mudanças

A frequência no projeto permitiu que tivéssemos mais tempo livre para aproveitar e fazer outras coisas.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto aumentou a nossa paz de espírito porque sentimos que o/a nosso/a filho/a estava mais bem preparado para o futuro.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto mudou o comportamento do/a filho/a para melhor.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto tornou o/a meu/minha filho/a uma pessoa mais feliz.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A frequência no projeto melhorou a relação familiar, ou seja, melhorou a forma como o/a meu/minha filho/a se relaciona com a família.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A frequência no projeto fez com que o/a meu/minha filho/a conseguisse lidar melhor com a mudança, ou seja, ele/ela assimila melhor a mudança quando esta acontece.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto fez com que nos preocupássemos menos o trabalho do/a meu/minha filho/a, uma vez que o projeto lhe confere acompanhamento contínuo tal como desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

A participação no projeto fez com nos preocupássemos menos com a possibilidade da nossa condição financeira piorar.

- Discordo totalmente
- Discordo

- Não discordo nem concordo
- Concordo
- Concordo totalmente

Obrigado pela sua colaboração!

APÊNDICE 6 – SÍNTESE DO QUESTIONÁRIO DOS GRADUADOS

Tabela 8 - Síntese do questionário dos graduados

	Pergunta	Descrição	Tipo de pergunta
Dados pessoais	P1	“Qual a sua idade?”	Aberta (Numérica)
	P2	”Qual o seu género? ”	Fechada (Feminino/Masculino)
Informações gerais	P3	”Em que edição do projeto participou? ”	Fechada (3 opções de resposta)
	P4	”Em que local participou no projeto? ”	Fechada (4 opções de resposta)
Informações relativamente às mudanças	P5	”Ter participado no projeto aumentou a minha felicidade.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P6	”Ter participado no projeto aumentou a minha estrutura de vida, ou seja, tenho uma vida mais organizada e menos stressada.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P7	”Ter participado no projeto aumentou o meu propósito de vida, ou seja, o meu sentido de vida e a minha determinação.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P8	”Ter participado no projeto melhorou as minhas competências sociais, ou seja, a forma como falo e interajo com os outros.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P9	”Ter frequentado o projeto aumentou o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P10	”Ter frequentado no projeto aumentou a minha confiança e segurança nas minhas capacidades.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P11	”Ter frequentado o projeto melhorou a minha saúde física e tornou-me mais ativo.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)

	P12	”Ter participado no projeto aumentou a minha independência, ou seja, aumentou a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P13	”Ter frequentado o projeto permitiu que adquirisse e o desenvolvesse competências profissionais.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)

APÊNDICE 7 – SÍNTESE DO QUESTIONÁRIO DOS ESTAGIÁRIOS

Tabela 9 - Síntese do questionário dos estagiários

	Pergunta	Descrição	Tipo de pergunta
Dados pessoais	P1	”Qual a sua idade?”	Aberta (Numérica)
	P2	”Qual o seu gênero?”	Fechada (2 opções de resposta)
Informações gerais	P3	”Está a participar na 4ª edição do <i>Project SEARCH</i> ® (2021)?”	Fechada (2 opções de resposta)
Informações relativamente às mudanças	P4	”A participação no projeto está a aumentar o meu propósito de vida, ou seja, o meu sentido de vida e a minha determinação.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P5	”A participação no projeto está a aumentar o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P6	”A frequência no projeto está a aumentar a minha confiança e segurança nas minhas capacidades.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P7	”A frequência no projeto está a melhorar a minha saúde física e torna-me mais ativo.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P8	”A participação no projeto está a aumentar a minha independência, ou seja, aumenta a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P9	”A frequência no projeto está a permitir que adquira e o desenvolva competências profissionais.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)

APÊNDICE 8 – SÍNTESE DO QUESTIONÁRIO DOS PAIS

Tabela 10 - Síntese do questionário dos pais

	Pergunta	Descrição	Tipo de pergunta
Dados pessoais	P1	”Qual a idade do/a seu/sua filho/a?”	Aberta (Numérica)
	P2	”Qual o seu gênero do/a seu/sua filho/a?”	Fechada (2 opções de resposta)
Informações gerais	P3	”O/A seu/sua filho/a participa atualmente no projeto?”	Fechada (2 opções de resposta)
	P4	”Em que edição do projeto participou?”	Fechada (3 opções de resposta)
	P5	”Em que local participou no projeto?”	Fechada (4 opções de resposta)
	P6	”Está a participar na 4ª edição do <i>Project SEARCH</i> ® (2021)?”	Fechada (2 opções de resposta)
Informações relativamente às mudanças	P7	”A frequência no projeto permitiu que tivéssemos mais tempo livre para aproveitar e fazer outras coisas.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P8	”A participação no projeto aumentou a nossa paz de espírito porque sentimos que o/a nosso/a filho/a estava mais bem preparado para o futuro.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P9	”A participação no projeto mudou o comportamento do/a filho/a para melhor.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P10	”A participação no projeto tornou o/a meu/minha filho/a uma pessoa mais feliz.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P11	”A frequência no projeto melhorou a relação familiar, ou seja, melhorou a forma como o/a meu/minha filho/a se relaciona com a família.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
	P12	”A frequência no projeto fez com que o/a meu/minha filho/a conseguisse lidar melhor com a mudança, ou seja, ele/ela assimila melhor a mudança quando esta acontece.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)

	P13	“A participação no projeto fez com que nos preocupássemos menos o trabalho do/a meu/minha filho/a, uma vez que o projeto lhe confere acompanhamento contínuo tal como desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)
		“A participação no projeto fez com que nos preocupássemos menos com a possibilidade da nossa condição financeira piorar.”	Escala de Likert (1- Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente)

APÊNDICE 9 – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DOS GRADUADOS

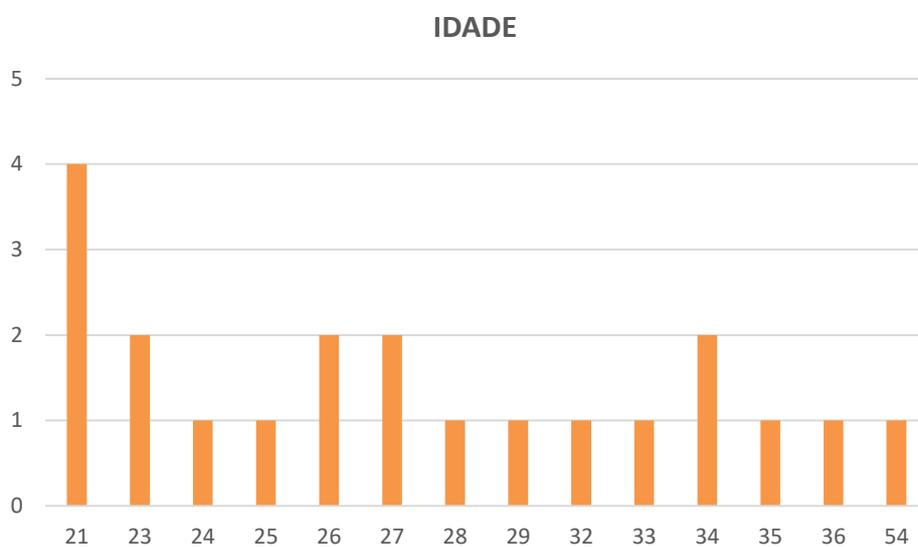


Gráfico 2 - Idade dos graduados que responderam ao questionário

Tabela 11 - Estatísticas da idade dos graduados que responderam ao questionário

IDADE

Média	29
Mínimo	21
Máximo	54

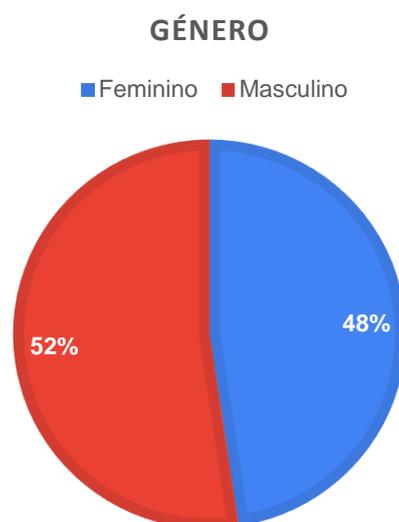


Gráfico 3 - Género dos graduados que responderam ao questionário

EDIÇÃO DA PARTICIPAÇÃO

- 1º edição - Projeto Piloto (Set. 2017 a Jun. 2018)
- 2ª edição (Mar. a Dez. 2019)
- 3ª edição (Jan. a Nov. 2020)

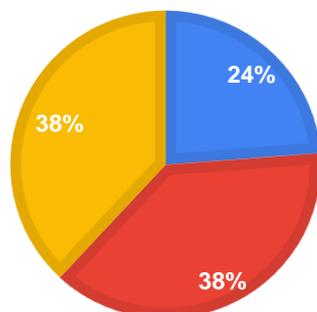


Gráfico 4 - Edição em que participaram os graduados que responderam ao questionário

LOCAL DA PARTICIPAÇÃO

- Recheio de Braga
- Pingo Doce da Argivai
- Pingo Doce do Braga Parque

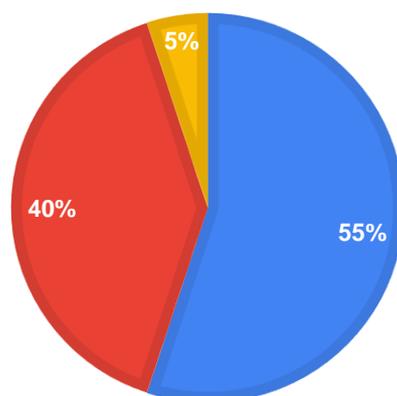


Gráfico 5 - Edição em que participaram os graduados que responderam ao questionário

AUMENTO DE FELICIDADE

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo

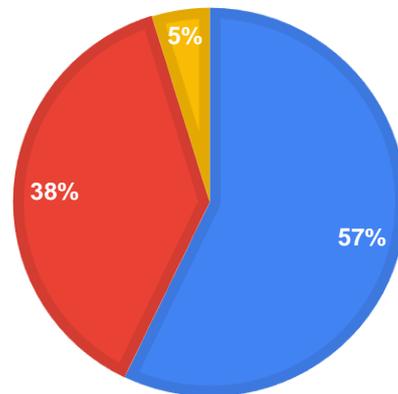


Gráfico 6 – Respostas dos graduados à questão “Ter participado no projeto aumentou a minha felicidade”

AUMENTO DA ESTRUTURA DE VIDA

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

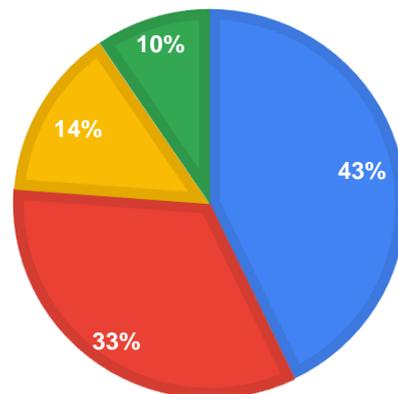


Gráfico 7 - Respostas dos graduados à questão “Ter participado no projeto aumentou a minha estrutura de vida”

AUMENTO DO PROPÓSITO DE VIDA

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

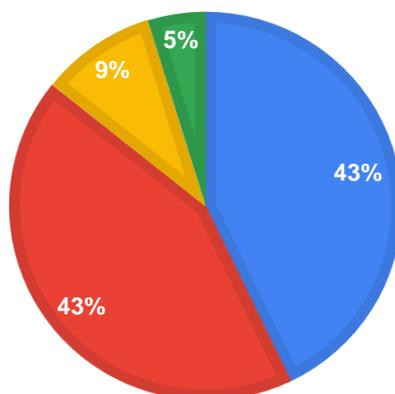


Gráfico 8 - Respostas dos graduados à questão "Ter participado no projeto aumentou o meu propósito de vida"

MELHORIA DAS COMPETÊNCIAS SOCIAIS

■ Concordo totalmente ■ Concordo
■ Não discordo nem concordo ■ Discordo
■ Discordo totalmente

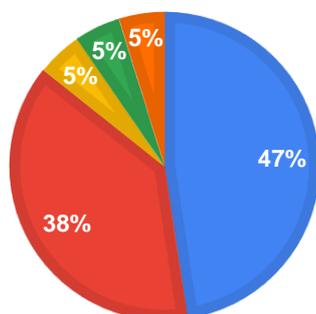


Gráfico 9 - Respostas dos graduados à questão "Ter participado no projeto melhorou as minhas competências sociais, ou seja, a forma como falo e interajo com os outros"

AUMENTO DO NÚMERO DE AMIGOS

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

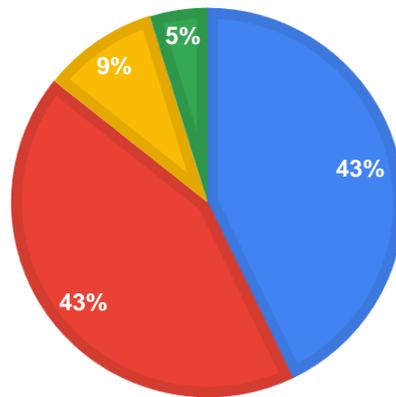


Gráfico 10 - Respostas dos graduados à questão "Ter frequentado o projeto aumentou o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho"

AUMENTO DA CONFIANÇA

■ Concordo totalmente ■ Concordo
■ Não discordo nem concordo ■ Discordo
■ Discordo totalmente

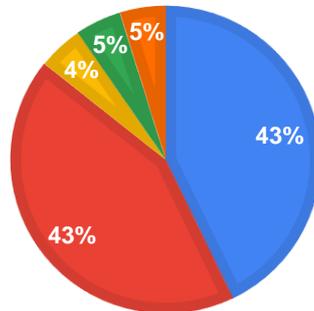


Gráfico 11 - Respostas dos graduados à questão "Ter frequentado no projeto aumentou a minha confiança e segurança nas minhas capacidades"

MELHORIA DA SAÚDE FÍSICA

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo totalmente

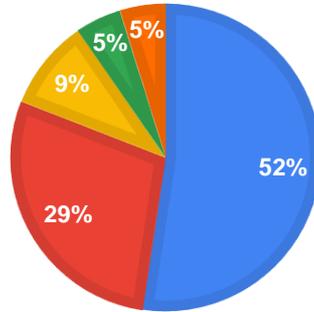


Gráfico 12 - Respostas dos graduados à questão "Ter frequentado o projeto melhorou a minha saúde física e tornou-me mais ativo"

AUMENTO DE INDEPENDÊNCIA

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo totalmente

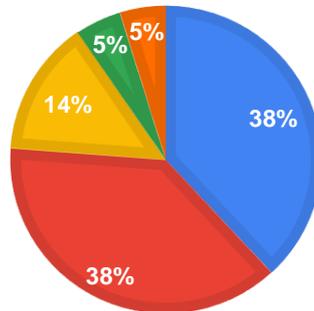


Gráfico 13 - Respostas dos graduados à questão "Ter participado no projeto aumentou a minha independência, ou seja, aumentou a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros"

ADQUIÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Discordo totalmente

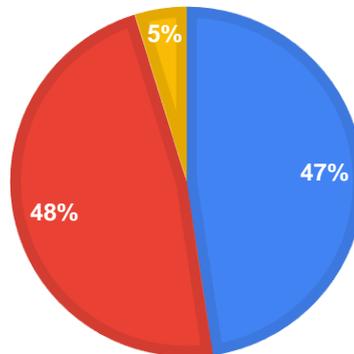


Gráfico 14 - Respostas dos graduados à questão “Ter frequentado o projeto permitiu que adquirisse e o desenvolvesse competências profissionais”

APÊNDICE 10 – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DOS ESTAGIÁRIOS

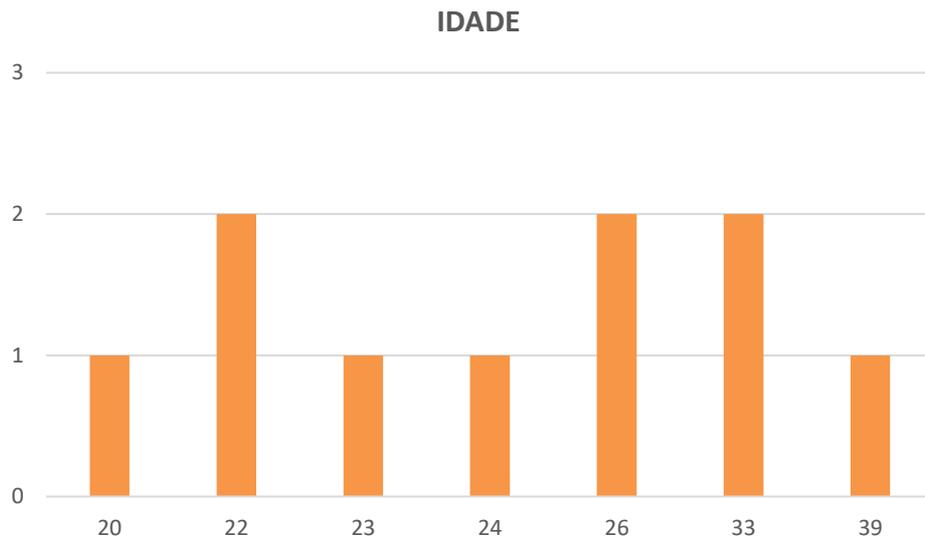


Gráfico 15 - Idade dos estagiários que responderam ao questionário

Tabela 12 - Estatísticas da idade dos estagiários que responderam ao questionário

IDADE

Média	27
Mínimo	20
Máximo	39

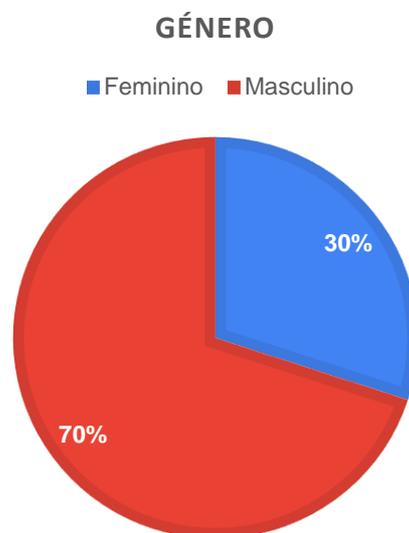


Gráfico 16 – Gênero dos estagiários que responderam ao questionário

AUMENTO DO PROPÓSITO DE VIDA

■ Concordo totalmente ■ Concordo

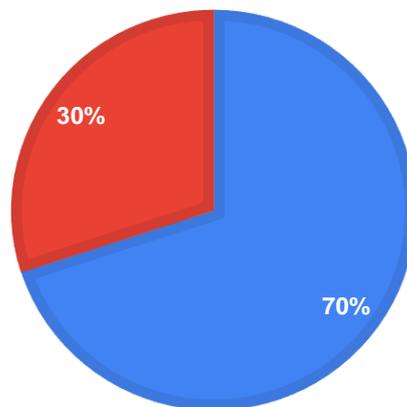


Gráfico 17 – Respostas dos estagiários à questão “Ter participado no projeto aumentou o meu propósito de vida, ou seja, o meu sentido de vida e a minha determinação”

AUMENTO DO NÚMERO DE AMIGOS

■ Concordo totalmente ■ Concordo

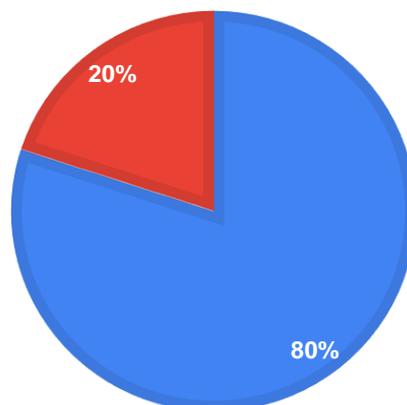


Gráfico 18 – Respostas dos estagiários à questão " A participação no projeto está a aumentar o meu número de amigos e o número de atividades realizadas com os amigos do trabalho”

AUMENTO DE CONFIANÇA

■ Concordo totalmente ■ Concordo

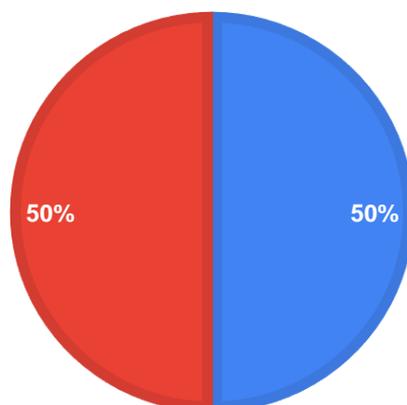


Gráfico 19 – Respostas dos estagiários à questão " A frequência no projeto está a aumentar a minha confiança e segurança nas minhas capacidades"

MELHORIA DA SAÚDE FÍSICA

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo

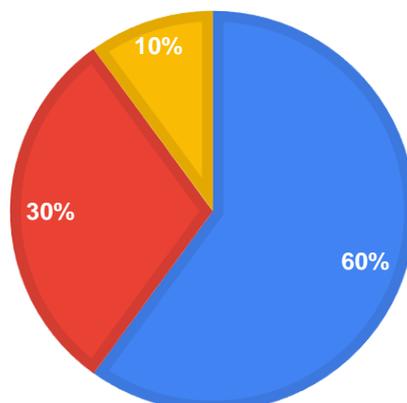


Gráfico 20 – Respostas dos estagiários à questão " A frequência no projeto está a melhorar a minha saúde física e tornou-me mais ativo"

AUMENTO DE INDEPENDÊNCIA

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

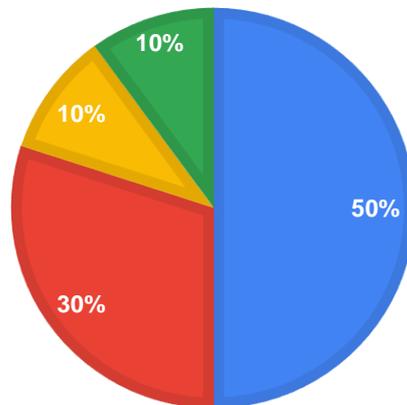


Gráfico 21 – Respostas dos estagiários à questão " A participação no projeto está a aumentar a minha independência, ou seja, aumentou a minha autonomia e diminuiu a minha dependência dos outros"

ADQUISIÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo

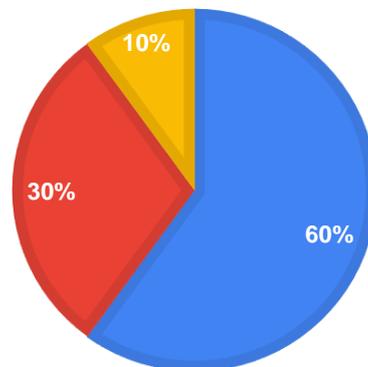


Gráfico 22 – Respostas dos estagiários à questão " A frequência no curso está a permitir que adquira e desenvolva competências profissionais"

APÊNDICE 11 – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO DOS PAIS

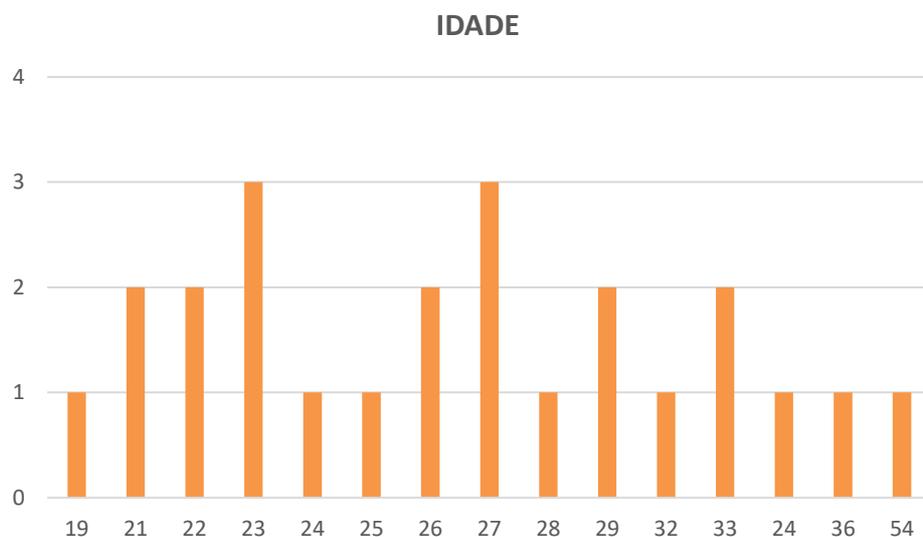


Gráfico 23 – Idade dos filhos ou das filhas dos pais que responderam ao questionário

Tabela 13 - Estatísticas da idade dos filhos ou das filhas dos pais que responderam ao questionário

IDADE

Média	28
Mínimo	19
Máximo	54

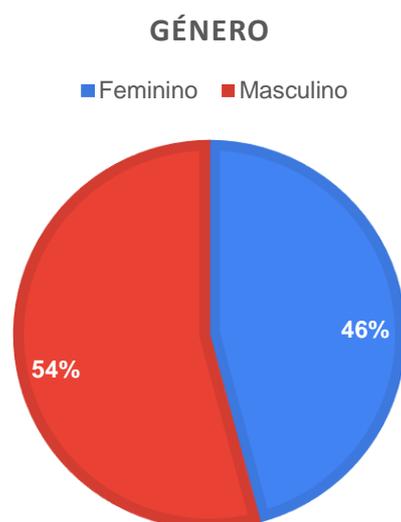


Gráfico 24 – Género dos filhos ou das filhas dos pais que responderam ao questionário

PARTICIPAÇÃO ATUAL NO PROJETO

■ Sim, participa. ■ Não, já participou.

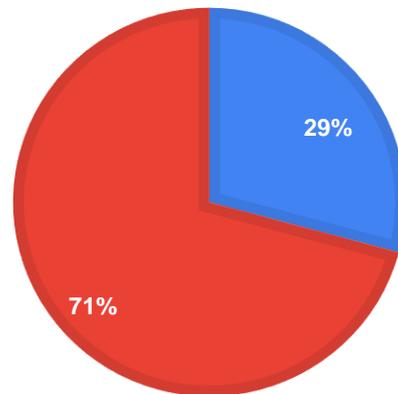


Gráfico 25 – Respostas dos pais à questão " O/A seu/sua filho/a participa atualmente no projeto?"

EDIÇÃO DO PROJETO

■ 1ª edição (2017 a 2018) ■ 2ª edição (2019)
■ 3ª edição (2020) ■ 4ª edição (2021)

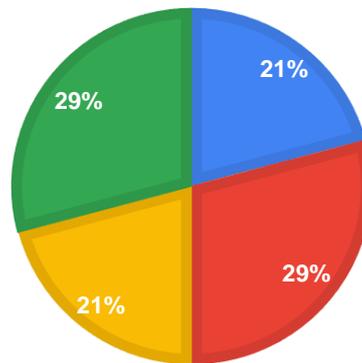


Gráfico 26 – Respostas dos pais à questão " Em que edição do projeto participou?"

LOCAL DO PROJETO

- Recheio de Braga
- Pingo Doce da Argivai
- Recheio de Vila do Conde
- Pingo Doce do Braga Parque

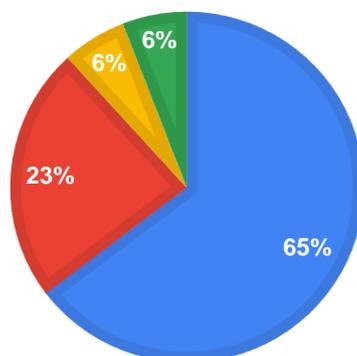


Gráfico 27 – Respostas dos pais à questão " Em que local participou no projeto?"

AUMENTOU DE TEMPO LIVRE

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não discordo nem concordo
- Discordo

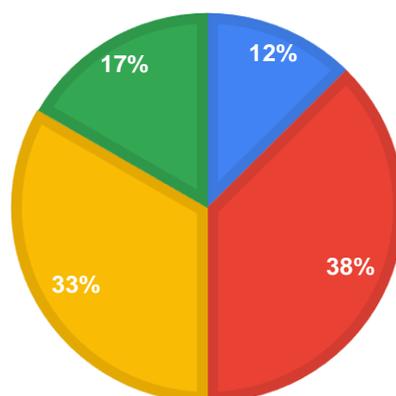


Gráfico 28 – Respostas dos pais à questão " A frequência no projeto permitiu que tivéssemos mais tempo livre para aproveitar e fazer outras coisas"

AUMENTOU DE PAZ DE ESPÍRITO

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

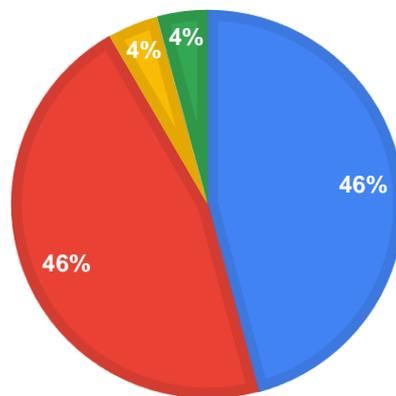


Gráfico 29 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto aumentou a nossa paz de espírito porque sentimos que o/a nosso/a filho/a estava mais bem preparado para o futuro"

MUDOU O COMPORTAMENTO DO/A FILHO/A

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

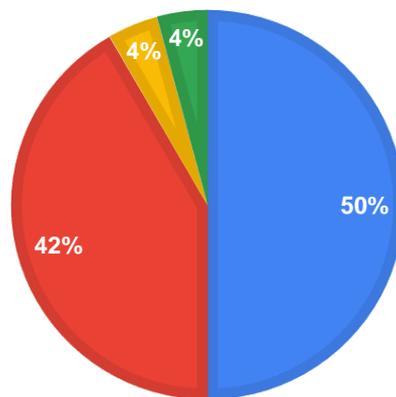


Gráfico 30 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto mudou o comportamento do/a filho/a para melhor"

TORNOU O/A FILHO/A UMA PESSOA MAIS FELIZ

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

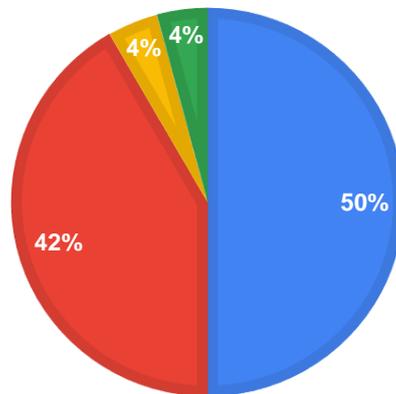


Gráfico 31 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto tornou o/a meu/minha filho/a uma pessoa mais feliz"

MELHOROU A FORMA COMO O/A FILHO/A SE RELACIONA COM A FAMÍLIA

■ Concordo totalmente ■ Concordo
■ Não discordo nem concordo ■ Discordo
■ Discordo totalmente

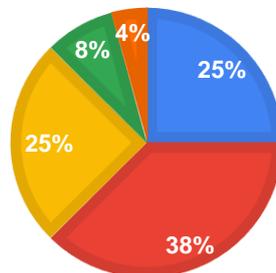


Gráfico 32 – Respostas dos pais à questão " A frequência no projeto melhorou a relação familiar, ou seja, melhorou a forma como o/a meu/minha filho/a se relaciona com a família"

O/A FILHO/A CONSEGUISSSE LIDAR MELHOR COM A MUDANÇA

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo

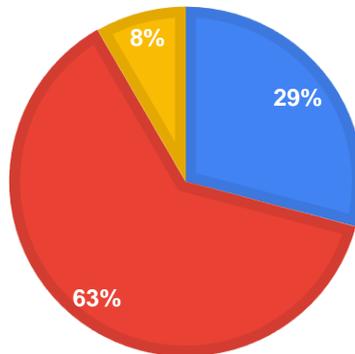


Gráfico 33 – Respostas dos pais à questão " A frequência no projeto fez com que o/a meu/minha filho/a conseguisse lidar melhor com a mudança, ou seja, ele/ela assimila melhor a mudança quando esta acontece?"

MENOR PREOCUPAÇÃO COM O FUTURO DO/A FILHO/A

■ Concordo totalmente ■ Concordo ■ Não discordo nem concordo ■ Discordo

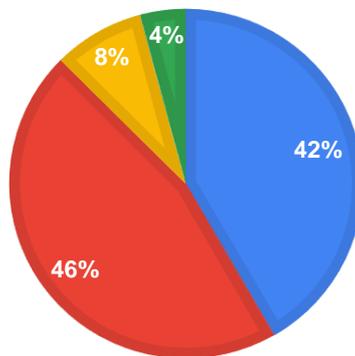


Gráfico 34 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto fez com que nos preocupássemos menos o trabalho do/a meu/minha filho/a, uma vez que o projeto lhe confere acompanhamento contínuo tal como desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho?"

MENOR PREOCUPAÇÃO COM A POSSIBILIDADE DA CONDIÇÃO FINANCEIRA PIORAR

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não discordo nem concordo
- Discordo
- Discordo totalmente

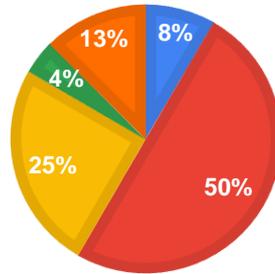


Gráfico 35 – Respostas dos pais à questão " A participação no projeto fez com nos preocupássemos menos com a possibilidade da nossa condição financeira piorar"

APÊNDICE 12 – IDENTIFICAÇÃO E INCLUSÃO DOS *STAKEHOLDERS*

Tabela 14- Identificação e inclusão dos *stakeholders*

<i>Stakeholders</i>	Caraterização	Inclusão	Razão para a inclusão ou não na análise
Graduados	Indivíduos que participaram e já terminaram o programa.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois são os principais beneficiários do programa.
Estagiários	Indivíduos que se encontram atualmente a participar no programa.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois são os principais beneficiários do programa.
Pais	Responsáveis legais pelos participantes dos programas.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois as suas vidas e as relações com os participantes são influenciadas pelo programa.
Empresas de acolhimento e contratantes	Entidades especializadas em recrutamento.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois o emprego de pessoas neurodiversas influenciará o sistema de contratação destas empresas, a sua imagem e o seu ambiente organizacional.
FOCUS, CRL	Responsável pela realização dos programas.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , devido à criação de uma nova resposta social com evidências científicas e a um aumento de competências do quadro de pessoal.
Estado	Responsável pelos apoios e pelas políticas de integração de pessoas com deficiência.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois o emprego de pessoas neurodiversas permitirá a realocação de recursos para o governo.
Companhia de Seguros	Entidade que disponibiliza o seguro de acidentes de trabalho.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois o emprego de pessoas neurodiversas permitirá aumentar as suas receitas.

IEFP	Entidade que promove a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego.	Sim	É esperado um impacto significativo destes <i>stakeholders</i> , pois o emprego de pessoas neurodiversas permitirá a realocação de recursos.
------	--	-----	--

APÊNDICE 13 – MAPA DE IMPACTO

Tabela 15- Mapa de impacto

Etapa 1		Etapa 2			
Stakeholder	Objetivos dos stakeholders	Inputs		Outputs	Descrição
Graduados	Emprego; propósito de vida por meio de atividades significativas; mais contacto social.	Tempo e esforço.	0 €	32 pessoas abrangidas pelo programa; 28 pessoas que terminaram o Programa; 19 pessoas contratadas em emprego competitivo.	<p>Aumentou a felicidade.</p> <p>Aumentou a estrutura de vida.</p> <p>Aumentou o propósito de vida.</p> <p>Melhorou as competências sociais.</p> <p>Mais amigos.</p> <p>Aumentou a confiança.</p> <p>Melhorou a saúde física.</p> <p>Aumentou a independência.</p> <p>Aumentou as competências profissionais.</p>
Estagiários	Emprego; propósito de vida por meio de atividades significativas; mais contacto social.	Tempo e esforço.	0 €	10 pessoas abrangidas pelo programa; 10 pessoas que terminaram o programa; 8 pessoas contratadas em emprego competitivo.	<p>Aumentou o propósito de vida.</p> <p>Mais amigos.</p> <p>Aumentou a confiança.</p> <p>Melhorou a saúde física.</p> <p>Aumentou a independência.</p> <p>Aumentou as competências profissionais.</p>
Pais	Menor responsabilidade de cuidar; futuro protegido para o/a sue/ sua filho/ a; felicidade do/ a filho/ a.	Tempo e esforço.	0 €	38 pessoas terminaram o programa e 27 pessoas contratadas.	<p>Mais tempo para fazer outras coisas.</p> <p>Aumentou a paz de espírito porque a filha ou o filho estava mais bem preparado para o futuro.</p> <p>O comportamento da filha ou do filho mudou.</p> <p>Filha ou filho mais feliz.</p> <p>Melhorou a relação familiar.</p> <p>Filha ou filho consegue lidar melhor com a mudança.</p> <p>Preocupações com o trabalho chegaram ao fim.</p> <p>Preocupações com a possibilidade de a condição financeira piorar.</p>
Empresas de acolhimento e contratantes	Pessoas com deficiência de aprendizagem no emprego.	Tempo e esforço.	0 €	38 pessoas terminaram o programa e 27 pessoas contratadas	<p>Poupança de retail fees de contratação de empresa especializada.</p> <p>Poupança com ação de sensibilização para características pessoas com deficiência.</p>
FOCUS, CRL	Pessoas com deficiência formadas.	2 Terapeutas nos dois primeiros anos e três terapeutas no último ano de análise; Encargos com Formandos.	243 988,91 €	42 pessoas abrangidas pelo programa; 38 pessoas terminaram o programa; 27 pessoas contratadas (emprego competitivo).	<p>Direitos de Propriedade Intelectual (Licenciamento).</p> <p>Aumentou as competências profissionais.</p>
Estado	Pessoas com deficiência de aprendizagem no emprego.	Nenhum.	0 €	27 pessoas empregadas.	Aumento de receita.
Companhia Seguros	Pessoas com deficiência de aprendizagem treinadas e no emprego.	Tempo e esforço.	0 €	42 pessoas que iniciaram programa de formação.	Aumento de receita.
IEFP	Pessoas com deficiência de aprendizagem treinadas e no emprego.	Nenhum.	0 €	42 pessoas que iniciaram programa de formação.	Realocação de recursos porque as pessoas com deficiência de aprendizagem utilizam menos serviços de formação profissional.
Total			243 988,91 €		

Etapa 3				
Descrição	Indicador	Outcomes		
		Fonte	Quantidade	Duração
Aumentou a felicidade.	Número de graduados que reportaram o aumento da felicidade.	Questionário dos graduados.	20	2
Aumentou a estrutura de vida.	Número de graduados que reportaram o aumento da estrutura de vida.	Questionário dos graduados.	16	2
Aumentou o propósito de vida.	Número de graduados que reportaram o aumento do propósito de vida.	Questionário dos graduados.	18	3
Melhorou as competências sociais.	Número de graduados que reportaram competências sociais melhoradas.	Questionário dos graduados.	18	3
Mais amigos.	Número de graduados que reportaram que têm mais amigos e fazem mais atividades com os amigos do trabalho.	Questionário dos graduados.	18	2
Aumentou a confiança.	Número de graduados que reportaram o aumento da confiança.	Questionário dos graduados.	18	3
Melhorou a saúde física.	Número de graduados que reportaram saúde física melhorada.	Questionário dos graduados.	17	2
Aumentou a independência.	Número de graduados que reportaram o aumento da dependência.	Questionário dos graduados.	16	3
Aumentou as competências profissionais.	Número de pessoas que terminaram o programa e número graduados contratados	Certificados de Conclusão do Programa e Contratos de trabalho.	28	4
Aumentou o propósito de vida.	Número de estagiários que reportaram o aumento do propósito de vida.	Questionário dos estagiários.	10	3
Mais amigos.	Número de estagiários que reportaram que têm mais amigos e fazem mais atividades com os amigos do trabalho.	Questionário dos estagiários.	10	2
Aumentou a confiança.	Número de estagiários que reportaram o aumento da confiança.	Questionário dos estagiários.	10	3
Melhorou a saúde física.	Número de estagiários que reportaram saúde física melhorada.	Questionário dos estagiários.	9	2
Aumentou a independência.	Número de estagiários que reportaram o aumento da dependência.	Questionário dos estagiários.	8	3
Aumentou as competências profissionais.	Número de pessoas que terminaram o programa e número graduados contratados	Certificados de Conclusão do Programa.	10	1
Mais tempo para fazer outras coisas.	Número de tutores que reportaram que disponham de mais tempo livre.	Questionário dos tutores.	12	2
Aumentou a paz de espírito porque a filha ou o filho estava mais bem preparado para o futuro.	Número de tutores que reportaram o aumento de paz de espírito.	Questionário dos tutores.	22	2
O comportamento da filha ou do filho mudou.	Número de tutores que reportaram que o comportamento da filha ou do filho mudou.	Questionário dos tutores.	22	2
Filha ou filho mais feliz.	Número de tutores que reportaram que a filha ou o filho estava mais feliz.	Questionário dos tutores.	22	2
Melhorou a relação familiar.	Número de tutores que reportaram a relação familiar melhorou.	Questionário dos tutores.	15	2
Filha ou filho consegue lidar melhor com a mudança.	Número de tutores que reportaram a filha ou o filho consegue lidar melhor com a mudança.	Questionário dos tutores.	22	2
Preocupações com o trabalho chegaram ao fim.	Número de tutores que reportaram preocupações com o trabalho chegaram ao fim.	Questionário dos tutores.	21	2
Preocupações com a possibilidade de a condição financeira piorar.	Número de tutores que reportaram preocupações com a possibilidade de a condição financeira piorar.	Questionário dos tutores.	14	2
Poupança de retail fees de contratação de empresa especializada.	Número de pessoas que são contratadas no fim do programa.	Certificados.	26	4
Poupança com ação de sensibilização para características pessoas com deficiência.	Número de horas de formação especializada.	Lista de presenças.	2	4
Direitos de Propriedade Intelectual (Licenciamento)	Custo de Licenciamento.	Contrato de Licenciamento.	1	-
Aumentou as competências profissionais.	Número de horas de formação especializada.	Registos internos Focus.	-	.
Aumento de receita.	Número de pessoas que são contratadas no fim do programa.	Registos internos Focus.	27	4
Aumento de receita.	Número de pessoas que iniciaram o programa.	Registos internos Focus.	42	4
Realocação de recursos porque as pessoas com deficiência de aprendizagem utilizam menos serviços de formação profissional.	Número de pessoas que terminaram o programa.	Registos internos Focus.	38	4

Etapa 3			
Outcomes			
Descrição	Proxy Financeira		
Aumentou a felicidade.	Custo médio de um curso de felicidade.	150 €	https://www.udemy.com/pt/courses/personal-development/happiness/
Aumentou a estrutura de vida.	Custo médio de um curso de gestão de tempo.	130 €	https://certform.pt/cursos/e-learning/000-curso-gestao-tempo-e-productividade?campaignid=10368666673&adgroupid=104827428444&adid=444019963409&gclid=CjwKCAiAnO2MBhApEiwA8q0HMvevz-YzIVWbCO0mUCsY50_lw74VLe3edb8uoc3kRUGHvM9kL9mxcCGzSQA_VD_BwE
Aumentou o propósito de vida.	Custo médio de um curso para aquisição de competências de entrevista de trabalho.	125 €	https://www.proficconcept.pt/get-ready
Melhorou as competências sociais.	Custo médio de um curso de atendimento ao cliente.	90 €	https://www.udemy.com/course/atendimento-ao-cliente-de-excelencia/
Mais amigos.	Custo médio anual de ser sócio de um clube.	50 €	https://antigo.clubecriativos.com/cqp/socios/ser-socio/#sthash.fV7LHF50.dpbs
Aumentou a confiança.	Custo médio de um curso de confiança.	89,99 €	https://www.udemy.com/pt/topico/confidence/
Melhorou a saúde física.	Gasto médio anual com a saúde.	1 989,10 €	https://www.pordata.pt/Portugal/Despesa+corrente+em+cuidados+de+sa%C3%BAde+per+capita-609
Aumentou a independência.	Custo médio mensal de um assistente pessoal.	1 365 €	http://www.app.com.pt/wp-content/uploads/2015/01/Vida_Independente_BasesProjectoPiloto.pdf
Aumentou as competências profissionais.	Aumento de ganhos mensais obtido ao passar de nenhuma ocupação para frequência programa e contratação.	412 868,87 €	Registos Internos da Focus
Aumentou o propósito de vida.	Custo médio de um curso para aquisição de competências de entrevista de trabalho.	125 €	https://www.proficconcept.pt/get-ready
Mais amigos.	Custo médio anual de ser sócio de um clube.	50 €	https://antigo.clubecriativos.com/cqp/socios/ser-socio/#sthash.fV7LHF50.dpbs
Aumentou a confiança.	Custo médio de um curso de confiança.	89,99 €	https://www.udemy.com/pt/topico/confidence/
Melhorou a saúde física.	Gasto médio anual com a saúde.	1 989,10 €	https://www.pordata.pt/Portugal/Despesa+corrente+em+cuidados+de+sa%C3%BAde+per+capita-609
Aumentou a independência.	Custo médio mensal de um assistente pessoal.	1 365 €	http://www.app.com.pt/wp-content/uploads/2015/01/Vida_Independente_BasesProjectoPiloto.pdf
Aumentou as competências profissionais.	Aumento de ganhos mensais obtido ao passar de nenhuma ocupação para frequência programa e contratação.	34 983,30 €	Registos Internos da Focus
Mais tempo para fazer outras coisas.	Custo médio mensal de um passatempo.	38 €	https://viagens.sapo.pt/viajar/viajar-mundo/artigos/este-mapa-mostra-qual-e-o-preco-medio-da-mensalidade-no-ginasio-em-52-paises
Aumentou a paz de espírito porque a filha ou o filho estava mais bem preparado para o futuro.	Custo médio da mediação familiar e de conflitos.	100 €	https://www.zaask.pt/quanto-custa/mediacao
O comportamento da filha ou do filho mudou.	Custo médio de um curso de competências pessoais e sociais (6 sessões).	90	https://www.iefp.pt/documents/10181/6488057/RE_AFZ_2016_Regulamento_especifico.pdf/d5495537-ab51-43a7-bfb1-b84f7a1fa588
Filha ou filho mais feliz.	Custo médio de um curso de meditação.	64,99 €	https://www.udemy.com/course/programa-meditacao-mindfulness-para-ansiedade/
Melhorou a relação familiar.	Custo médio de terapia e aconselhamento familiar (6 sessões).	540	https://psicologiaecoaching.pt/precario/
Filha ou filho consegue lidar melhor com a mudança.	Custo médio de terapia e aconselhamento do filho ou da filha (6 sessões).	300	https://psicologiaecoaching.pt/precario/
Preocupações com o trabalho chegaram ao fim.	Custo médio mensal do seguro de proteção de rendimento.	9,07 €	https://www.aegon-santander.pt/portofolio/plano-protecao-ordenado/
Preocupações com a possibilidade de a condição financeira piorar.	Redução mensal do rendimento.	0,00 €	Não foi possível estimar com algum rigor o valor deste item, pelo que não foi atribuído nenhum valor a este item.
Poupança de retail fees de contratação de empresa especializada.	Custo médio dos fees de contratação empresa recrutamento especializada.	14%valor anula da remuneração	Registos Internos da Focus
Poupança com ação de sensibilização para características pessoas com deficiência.	Custo médio de um curso de sensibilização para mentores.	60€/h	Registos Internos da Focus
Direitos de Propriedade Intelectual (Licenciamento)	Valor de Licenciamento.	-	Registos Internos da Focus
Aumentou as competências profissionais.	Número de horas de formação especializada.	-	Registos Internos da Focus.
Aumento de receita.	Impostos cobrados (TSU, IRS e IVA).	137 323,73 €	Registos Internos da Focus.
Aumento de receita.	Custo médio apólice de seguro acidentes trabalho.	1,65%/sobre vencimento	Registos Internos da Focus
Realocação de recursos porque as pessoas com deficiência de aprendizagem utilizam menos serviços de formação profissional.	Poupança com o custo médio de um curso de formação profissional do IEFP para pessoas com deficiência (percurso B-1.200h); Apoios para informação, avaliação e orientação profissional; apoios à contratação; apoios pós colocação.	45 692,23 €	https://www.iefp.pt/formacao-para-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidades

Descrição	Etapa 4				Etapa 5			
	Atribuição	Peso Morto	Redução	Impacto	Cálculo do retorno social			Valores Já atualizados
					Taxa de desconto (%)		1,50%	
					Ano 1	Ano 2	Ano 3	
Aumentou a felicidade.	13%	6%	33%	2 453,40	2 453,40	1 643,78		
Aumentou a estrutura de vida.	13%	6%	33%	1 701,02	1 701,02	1 139,69		
Aumentou o propósito de vida.	13%	6%	33%	1 840,05	1 840,05	1 232,83	826,00	
Melhorou as competências sociais.	13%	6%	33%	1 324,84	1 324,84	887,64	594,72	
Mais amigos.	13%	6%	33%	736,02	736,02	493,13		
Aumentou a confiança.	13%	6%	33%	1 324,69	1 324,69	887,54	594,65	
Melhorou a saúde física.	13%	6%	33%	27 653,66	27 653,66	18 527,95		
Aumentou a independência.	13%	6%	33%	17 860,75	17 860,75	11 966,70	8 017,69	
Aumentou as competências profissionais.	0%	0%	0%	-	-	-	-	397 897,04
Aumentou o propósito de vida.	13%	6%	33%	1 022,25	1 022,25	684,91	458,89	
Mais amigos.	13%	6%	33%	408,90	408,90	273,96		
Aumentou a confiança.	13%	6%	33%	735,94	735,94	493,08	330,36	
Melhorou a saúde física.	13%	6%	33%	14 640,17	14 640,17	9 808,92		
Aumentou a independência.	13%	6%	33%	8 930,38	8 930,38	5 983,35	4 008,85	
Aumentou as competências profissionais.	0%	0%	0%					32 991,91
Mais tempo para fazer outras coisas.	13%	6%	33%	372,92	372,92	249,85		
Aumentou a paz de espírito porque a filha ou o filho estava mais bem preparado para o futuro.	13%	6%	33%	1 799,16	1 799,16	1 205,44		
O comportamento da filha ou do filho mudou.	13%	6%	33%	1 619,24	1 619,24	1 084,89		
Filha ou filho mais feliz	13%	6%	33%	1 169,27	1 169,27	783,41		
Melhorou a relação familiar.	13%	6%	33%	6 624,18	6 624,18	4 438,20		
Filha ou filho consegue lidar melhor com a mudança.	13%	6%	33%	5 397,48	5 397,48	3 616,31		
Preocupações com o trabalho chegaram ao fim.	13%	6%	33%	155,77	155,77	104,36		
Preocupações com a possibilidade de a condição financeira piorar.	13%	6%	33%	-	-	-	-	-
Poupança de retail fees de contratação de empresa especializada.	0%	0%	0%		-	-	-	26 022,77
Poupança com ação de sensibilização para características pessoas com deficiência.	0%	0%	0%		-	-	-	473,04
Direitos de Propriedade Intelectual (Licenciamento).	0%	0%	0%					15 063,40
Aumentou as competências profissionais.	0%	0%	0%			-	-	11 462,06
Aumento de receita.	0%	0%	0%				-	131 761,59
Aumento de receita.	0%	0%	0%				-	8 781,81
Realocação de recursos porque as pessoas com deficiência de aprendizagem utilizam menos serviços de formação profissional.	0%	0%	0%				-	182 768,91
Total					97 770,09	65 505,96	14 831,16	807 222,53

PV	Atualização
97 770,09	96 325,21
65 505,96	63 584,13
14 831,16	14 183,29
	174 092,63

Valor presente total (Exclui Valores já Atualizados)	178 107,21
Valor presente líquido (Inclui valores já	981 315,16
Retorno social	4,02