

SOCIEDADE E TRABALHO³⁶



A CONTRIBUIÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA
PARA A DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS
Ana Paula da Silva Castanheira

AUTO-EMPREGO, PARTICIPAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL
- UM ESTUDO SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE EMPREGO
Andreia Rodrigues

OS MEIOS ALTERNATIVOS/COMPLEMENTARES
DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS
António Damasceno Correia

ABORDAGEM POR COMPETÊNCIAS
- REPERCUSSÕES NA ORGANIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
DA EDUCAÇÃO E DA FORMAÇÃO
Filomena Faustino, Leonor Rocha, Margarida Ferreira dos Santos

INQUÉRITO AOS IMIGRANTES A RESIDIR
NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Luís Rocha, Maria do Céu Franco

A QUALIDADE DO EMPREGO DOS ASSALARIADOS:
PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU
Maria da Conceição Cerdeira, Ilona Kovács

LIVRO BRANCO SOBRE UMA POLÍTICA
DE COMUNICAÇÃO EUROPEIA

A CRISE ALIMENTAR

SOCIEDADE E TRABALHO



www.igfse.pt

O Fundo Social Europeu

intervém



INSTITUTO DE GESTÃO
DO FUNDO SOCIAL EUROPEU
www.igfse.pt

No desenvolvimento e promoção
de políticas activas do mercado de trabalho

Na promoção e melhoria da formação
profissional, da educação e do aconselhamento

Na promoção da igualdade de oportunidades
para todos no acesso ao mercado de trabalho

Na promoção de uma mão-de-obra
competente, qualificada e adaptável

No desenvolvimento de medidas específicas
para melhorar o acesso e a participação das
mulheres no mercado de trabalho

Intervenções Operacionais Sectoriais



Intervenções Operacionais Regionais



Iniciativas Comunitárias



Projecto apoiado pelo programa Operacional de Assistência Técnica ao



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

SOCIEDADE E TRABALHO36

SETEMBRO/DEZEMBRO 2008

ESTATUTO EDITORIAL

A Revista “SOCIEDADE e TRABALHO” tem por finalidade divulgar, a nível nacional e internacional, a informação e produção científica dos domínios do *Emprego*, da *Formação*, do *Trabalho*, da *Segurança Social* e da *Acção Social*.

A publicação que ora se apresenta visa, ainda, dois objectivos fundamentais:

- (i) contribuir para a afirmação e valorização do trabalho técnico desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), revitalizando a sua tradição e promovendo uma imagem de prestígio organizacional;
- (ii) estimular a elaboração e contribuir para a divulgação de trabalhos nos domínios de referência da Revista da autoria de especialistas exteriores ao Gabinete de Estratégia e Planeamento que serão convidados para esse efeito pelo Director da Revista.

Esta Revista editada pelo MTSS e, enquanto tal, projecto do Ministério será, deste modo, um espaço de reflexão e debate técnico sobre temas que evoluem dentro das suas áreas de competência.

EDITORIAL STATUTE

The Review “SOCIETY *and* LABOUR” is intended to disseminate, at national and international level, the information and scientific production in the *Employment*, *Training*, *Labour*, *Social Security* and *Social Action* areas.

This publication has, moreover, two main objectives:

- (i) to contribute to assert and enhance the value of the technical work carried out by the Ministry of Labour and Social Solidarity (MTSS), revitalizing its tradition and promoting a picture of organizational prestige;
- (ii) to incentivate the elaboration of works on the Review areas by external experts and to contribute to their dissemination. Those experts shall be invited by the Director of the Review.

This Review is published by the MTSS and as a Ministry’s project it shall be a forum for reflection and debate on the trends in the areas of its competence.

EDITORIAL	5
ESTUDOS	
A Contribuição da Negociação Colectiva para a Determinação dos Salários <i>The Contribution of the Collective Bargaining to the Wages Determination</i> <i>Ana Paula da Silva Castanheira</i>	7
Auto-Emprego, Participação e Inclusão Social - Um Estudo sobre Medidas Activas de Emprego <i>Self-employment, Participation and Social Inclusion</i> - A Study on Active Employment Measures <i>Andreia Rodrigues</i>	35
Os Meios Alternativos/Complementares de Resolução dos Conflitos Laborais <i>The Alternative/Complementary Means of Labour Dispute Settlement</i> <i>António Damasceno Correia</i>	51
Abordagem por Competências - Repercussões na Organização e Desenvolvimento da Educação e da Formação <i>Approach by Competencies - Repercussions on the Organization and Development of Education and Training</i> <i>Filomena Faustino, Leonor Rocha, Margarida Ferreira dos Santos</i>	73
Inquérito aos Imigrantes a Residir na Região Autónoma dos Açores <i>De-constructing a myth: success factors for disabled employability at Portuguese enterprises</i> <i>Luís Rocha, Maria do Céu Franco</i>	95
A Qualidade do Emprego dos Assalariados: Portugal no Contexto Europeu <i>Job Quality: Portugal in the European Context</i> <i>Maria da Conceição Cerdeira, Ilona Kovács</i>	103
DIVULGAÇÃO	128
INFORMAÇÃO NORMATIVA	
Medidas Legislativas - Setembro a Dezembro 2008	138
Jurisprudência Comunitária	148
INFORMAÇÃO DOCUMENTAL	151
Pesquisa Bibliográfica Temática	
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA / COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS / PORTUGAL; AUTO-EMPREGO / POLÍTICA DE EMPREGO; SALÁRIOS / NEGOCIAÇÃO COLECTIVA / PORTUGAL / PAÍSES UE; CONFLITOS DE TRABALHO / RESOLUÇÃO DE CONFLITOS DE TRABALHO / ARBITRAGEM / MEDIAÇÃO IMIGRANTES / INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES / INQUÉRITOS / PORTUGAL; EMPREGO / QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL / PORTUGAL / PAÍSES UE	
Livraria Sociedade e Trabalho	164
Publicações em Foco	166
www em Destaque	168
Recensão	169
Documentos	174

DIRECTORA
Directora-Geral do GEP
Maria Cândida Soares

CONSELHEIRO TÉCNICO
António Oliveira das Neves

COORDENAÇÃO EDITORIAL
Júlia Costa

COORDENAÇÃO REDACTORIAL
Júlia Costa

PLANEAMENTO EDITORIAL
Açucena Olivença Cotrim
Cristina Cabaço da Mata

PESQUISA DOCUMENTAL E TRADUÇÃO
CID (Centro de Informação
e Documentação)

EDIÇÃO
GEP – Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Rua Castilho, 24 – 7.º
1250-069 Lisboa

DISTRIBUIÇÃO
GEP / CID
Praça de Londres, 2 – 2.º
1049-056 Lisboa
Tel. 21 311 49 00
Fax 21 011 57 84
E - mail: julia.costa@gep.mtss.gov.pt

<http://www.gep.mtss.gov.pt>

CONCEPÇÃO GRÁFICA E PAGINAÇÃO
Atelier Gráficos à Lapa

IMPRESSÃO E ACABAMENTO
Gráfica Europam

PERIODICIDADE
Quadrimestral

Depósito Legal n.º 115.681/97
ISSN 0873-8858

TIRAGEM
1000 exemplares

PREÇO
€ 15,00 (IVA incluído 5 %)

Estudantes € 11,00

Associações sem fins lucrativos
€ 13,00

Assinatura Anual
€ 40,00

Lisboa, Maio de 2009

*As opiniões expressas nos textos
assinados são da exclusiva
responsabilidade dos autores.
O GEP reserva todos os direitos de
edição, segundo a Lei em vigor.
A reprodução, parcial ou total, carece
de autorização prévia e obriga à
indicação da origem.*

Este número contém 184 páginas.

N

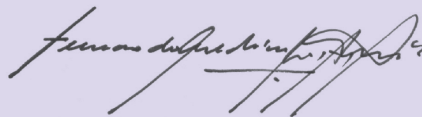
o momento actual, fortemente marcado por uma crise financeira internacional de fortes repercussões no funcionamento das economias e com elevado impacto social, importa definir estratégias que permitam actuar com o máximo de eficácia possível face a um contexto de incerteza, mas que simultaneamente possibilitem estabelecer linhas de actuação que se articulem com os objectivos estruturais definidos e com os recursos disponíveis.

É com esta preocupação subjacente que o Governo tem em execução a Iniciativa para o Investimento e o Emprego, aprovada no final de 2008, e que, inserida num plano de relançamento da economia europeia, procura o reforço da confiança dos agentes económicos, compreendendo um vasto conjunto de medidas temporárias destinadas ao estímulo do investimento e da procura, mas igualmente ao reforço das políticas de emprego e protecção social centradas no mercado de trabalho.

No âmbito destas últimas, estabeleceu o Governo como eixos centrais, o apoio à manutenção do emprego, o apoio aos jovens no acesso ao mercado de trabalho e o apoio do regresso de desempregados à actividade, não esquecendo o alargamento temporário dos apoios de protecção social aos desempregados de mais longa duração.

Conscientes de que o ano de 2009 será exigente, complexo e de que a crise que se instalou, representa, sem dúvida, um momento difícil para a vida dos portugueses, continuaremos a encarar a execução firme desta agenda como o caminho a seguir na sustentação e no reforço da confiança, num esforço que é do Governo, das empresas, dos diversos agentes económicos e sociais, de todos aqueles que, enquanto cidadãos responsáveis se encontram unidos num caminho de resposta, que deverá, mais do que nunca, ser fruto de compromissos sociais alargados.

É também neste contexto de acção e reflexão colectiva que a Revista “Sociedade e Trabalho”, tem certamente um papel expressivo a desempenhar.



Fernando Medina

A CONTRIBUIÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA PARA A DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS

**THE CONTRIBUTION OF THE COLLECTIVE
BARGAINING TO THE WAGES DETERMINATION**

ANA PAULA DA SILVA CASTANHEIRA

Mestrado em Economia, FEUC

Mestrado em Sociologia, Universidade Essex

Mestrado em Políticas e Relações Internacionais, Universidade Livre Bruxelas

Licenciatura em Economia, FEUC

RESUMO

Este estudo começa por fazer uma abordagem comparativa dos vinte e cinco Estados-Membros da União Europeia propondo-se sobretudo identificar, o papel e as características das relações laborais colectivas em Portugal e na Europa. Para facilitar a comparação entre os países foram considerados alguns indicadores do estado das relações industriais. Da análise comparativa podemos inferir a importância de criar e manter um ambiente de negociação cooperativo. Posteriormente e centrando-se no caso português procedeu-se à evolução dos salários portugueses para o período 1997-2007. A observação da série permite verificar a existência regular de um diferencial entre as taxas de variação média das remunerações contratuais (definidas em contratação colectiva) e efectivas (com o total de descontos e benefícios). Através da análise de regressão e da decomposição do salário, em salário efectivo e salário contratual, é possível compreender o diferente impacto que têm os atributos individuais nos dois níveis salariais. As empresas portuguesas remuneram frequentemente os seus trabalhadores acima do salário contratado em negociação colectiva, existindo uma almofada salarial que lhes permite assegurar um mecanismo importante de flexibilidade salarial. A almofada salarial também dilui os objectivos igualitários dos salários exercidos pelos representantes dos trabalhadores.

ABSTRACT

This study starts by doing a comparative approach of the twenty five member states of the European Union and it attempts mainly to identify the role and characteristics of the collective labour relations in Portugal and in Europe. To help the comparison among the countries some indicators of the state of the industrial relations were considered. From the comparative analysis we can infer how important it is to create and to maintain a cooperative environment for negotiation. Afterwards and focusing in the Portuguese case, this text proceeded through an analysis of the Portuguese wages for the 1997-2007 period. An observation of these numbers shows some evidence of the existence of a regular differential between the average rates of the contractual (defined in the collective bargaining) and effective wages (from taxes and benefits). Through the analysis of the regression and the decomposition of the wage in effective wage and contractual wage, it is possible to understand the different impact that the individual attributes on the two wages levels have. The Portuguese enterprises often pay their workers above the contractual fixed wage at the contractual agreement that allows the existence of a wage cushion, which allows them to guarantee an important mechanism of salaries flexibility. The wage cushion also reduces the equalitarian goals of the wages exercised by the unions.

1. Introdução

 O potencial papel dos parceiros sociais entendido como “instrumentos de mudança” em tempos de necessárias reformas e respostas aos desafios definidos no Conselho Europeu de Lisboa 2000 estão associados à ideia de partenariado. Ao adoptar uma abordagem de partenariado, a União Europeia (UE) e os respectivos Estados-Membros reconhecem ter uma responsabilidade conjunta em fomentar uma abordagem coordenada das relações industriais, numa altura em que tal se torna mais necessário, devido aos processos de internacionalização, que tendem a tornar as soluções colectivas menos atraentes e mais difíceis de concretizar. Uma das grandes tendências das relações laborais nas últimas duas décadas tem consistido numa descentralização gradual das estruturas de negociação. Por exemplo, a tendência para a concentração sindical é tipicamente menos pronunciada na Europa do Sul e na Europa Central e Oriental, onde o processo de transição económico e político foi em muitos casos marcado pela emergência de numerosos sindicatos rivais entre si. Nos novos dez Estados-Membros da UE, a negociação colectiva é claramente menos frequente. Nestes países (UE-10), as instituições de partenariado social são geralmente mais recentes e mais instáveis. O ponto de partida para uma percepção das relações industriais europeias e do mercado de trabalho é, portanto, o de uma enorme diversidade. Esta diversidade era já característica da UE antes de Maio de 2004 e tem vindo a aumentar com o alargamento.

Este texto começa por dar uma visão panorâmica do estado actual e das principais características das relações laborais e de partenariado social, em Portugal e na UE. Consiste numa análise comparativa dos 25 Estados-Membros da UE, visando sobretudo o entendimento dos diferentes tipos de estruturas, processos e políticas. Para além de diferenças sociais e económicas, a diversidade nacional nas práticas das relações industriais constitui um desafio para todos aqueles que desejam ajustar instituições e desenhar políticas conjuntas. Uma heterogeneidade crescente nos vários países, entre empresas, nos vários sectores e também em termos sociais e regionais, dificulta uma harmonização da legislação laboral e da política social da UE. Porém, quando a diversidade é reconhecida e entendida, uma maior e

melhor coordenação pode permitir encontrar soluções para problemas comuns.

Para alguns autores, os sindicatos são como formas de monopólio que, através do benefício dos seus próprios associados, impõem custos significativos aos outros agentes económicos e à sociedade. Outros, porém, vêem os sindicatos como sendo o único meio através do qual a classe trabalhadora tem oportunidade de melhorar o seu estatuto na sociedade. Para estes, os sindicatos são entendidos como um pilar importante no desenho da legislação laboral e social. Neste caso, os sindicatos são organizações de trabalhadores cujo principal objectivo consiste em conseguir obter melhores condições de trabalho para os seus associados. O impacto das organizações sindicais no mercado de trabalho depende do grau de concentração ou coordenação do processo negocial. A negociação pode ser mais centralizada com os representantes de todas as empresas, ou mais descentralizada e a negociação ter lugar entre o sindicato e uma única empresa. Um elevado nível de coordenação sindical no processo de negociação poderá ser mais favorável para os salários.

Este estudo aborda em especial, o problema da dispersão salarial e da negociação colectiva; consiste pois numa tentativa de responder à seguinte questão: Qual o impacto da negociação colectiva no nível salarial? Para o efeito são apresentados os conceitos de salário contratado (definido em negociação colectiva), salário efectivo e almofada salarial (diferença entre o salário efectivo e o salário contratado). Uma breve discussão destes conceitos é apresentada visando sobretudo entender a sua relação com a dispersão salarial.

2. Padrões e Variações nas Relações Industriais na União Europeia

2.1. Representação Sindical dos Trabalhadores: Afiliação e Organização

Conhecer o papel e as características das relações laborais colectivas em Portugal e na Europa e arriscar desenhar um modelo típico de sindicalismo europeu não é tarefa fácil. Em que medida a negociação colectiva europeia é diferente na sua estrutura e políticas? O Quadro 1 mostra a estrutura sindical de afiliação na UE. Para as principais confederações sindicais são apresentadas:

Este estudo aborda em especial, o problema da dispersão salarial e da negociação colectiva; consiste pois numa tentativa de responder à seguinte questão: Qual o impacto da negociação colectiva no nível salarial? Para o efeito são apresentados os conceitos de salário contratado salário efectivo e almofada salarial.

- O número existente de principais confederações ou centrais sindicais. Em cada país, este número varia de um até seis.
- As principais divisões entre confederações nos vários Estados-Membros e o padrão típico dominante em cada país: por exemplo, países cujos sindicatos são definidos principalmente de acordo com a categoria profissional dos trabalhadores ou, sindicatos divididos essencialmente por razões de natureza política.
- A dimensão (quota média) do associativismo representado pela maior central sindical, que permite identificar os Estados-Membros que têm uma forte e dominante dimensão sindical.
- O número de filiais ou associações sindicais existentes em cada país, em relação à maior confederação sindical.

QUADRO 1 – Estrutura Sindical e Padrões de Afiliação na UE

	PRINCIPAIS CONFEDERAÇÕES SINDICAIS			FILIAIS ¹
	NÚMERO	PRINCIPAIS DIVISÕES ENTRE CONFEDERAÇÕES	QUOTA MÉDIA DA MAIOR CONFEDERAÇÃO (%)	NÚMERO
Irlanda	1		97	482
Reino Unido	1		84	71
Áustria	1		100	13
Alemanha	1 ⁽²⁾	privado e público	83	8
Eslovénia	1 ⁽²⁾	privado e público	68	20
Grécia	1 ⁽²⁾	privado e público	70	65
Letónia	1		90	25
Eslováquia	1		95	37
República Checa	1		73	34
Dinamarca	3	profissional	66	19
Suécia	3	profissional	52	16
Finlândia	3	profissional	49	24
Estónia	2	profissional	58	18
Malta	2	privado e público	55	11
Portugal	2	político	65	100+
Espanha	2 ⁽³⁾	político	41	12
Itália	3	político - religioso	41	15
Bélgica	3	político - religioso	50	17
Luxemburgo	2 ⁽³⁾	político - religioso	50	15
Holanda	3	político - religioso	66	11
Lituânia	3	político - religioso	61	24
Polónia	3	político	43	110
Chipre ³	4	político - religioso e prof.	43	8
França	6 ⁽⁷⁾	político - religioso e prof.	28	20
Hungria	6	político	31	42

Notas: 1) Afiliados ou sindicatos membros da maior confederação; somente sindicatos nacionais excluindo organizações locais; 2) Excluindo 36 sindicatos afiliados na Irlanda do Norte; 3) Incluindo as organizações Cipriotas Turcas no Norte do Chipre.

Fonte: Visser (2004).

O Quadro 1 mostra que a quota média de associativismo da maior confederação (100 %) na Áustria, contrasta com a França que apenas apresenta uma quota média de associativismo representado pela maior central sindical igual a 28 %. Também o número de filiais em relação à maior confederação sindical varia muito nos vários países europeus: vai de oito na Alemanha para mais de cem em Portugal e na Polónia.

De acordo com Visser (2004), na maioria dos Estados-Membros, os sindicatos são reconhecidos e geralmente gozam de grande autonomia, apesar da extensão da independência sindical variar muito. Em relação às principais divisões entre confederações, três grandes grupos de Estados-Membros podem ser assinalados:

- Estados-Membros com uma dominante dimensão sindical. Este grupo inclui a Irlanda (97 %), o Reino Unido (84 %), Áustria (100 %), Alemanha (83 %) e

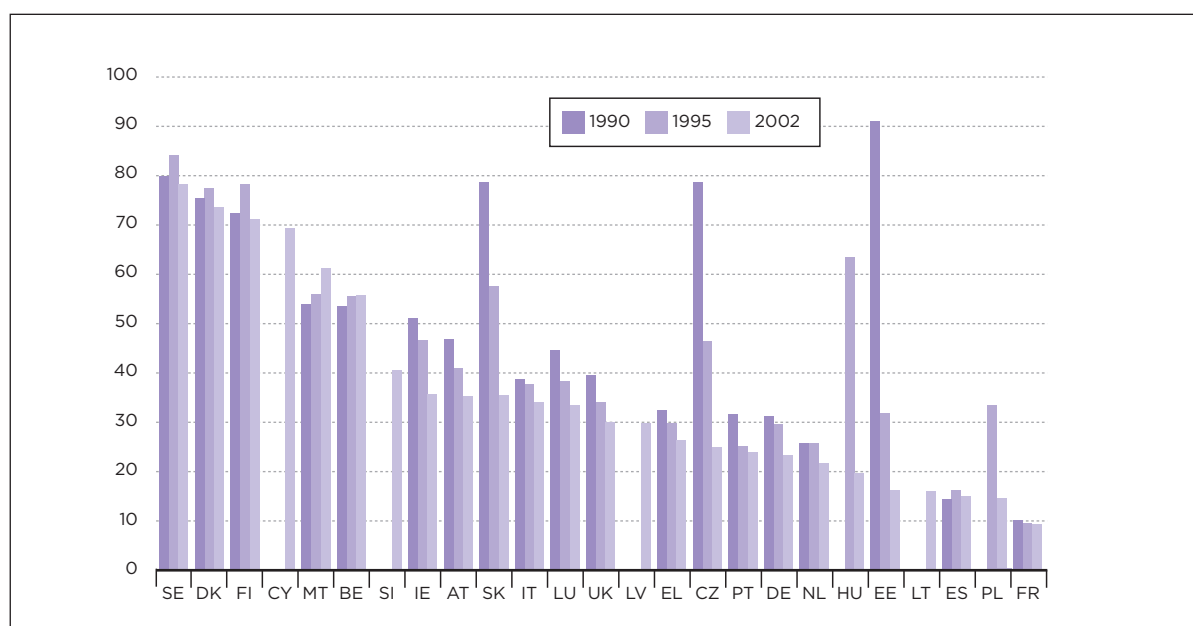
Grécia (70 %) entre os UE-15. Cita-se a confederação Austríaca de sindicatos (OGB) que é única (quota média de 100 %) e representa todo o trabalho sindicalizado no país. Igualmente com uma elevada dimensão sindical encontram-se alguns países da UE-10, como sejam, a Letónia (90 %), Eslováquia (95 %), a República Checa (73 %) e a Estónia (58 %). Segundo Visser (2004), a quota média de associativismo representada pela maior central sindical neste grupo de países ronda os oitenta e quatro por cento.

- Estados-Membros com sindicatos definidos essencialmente pela ocupação ou categoria profissional. Pertencem a este grupo: a Dinamarca, a Suécia, a Finlândia e Malta. A quota média de associativismo do maior sindicato é mais baixa do que no primeiro grupo de países, cerca de 55 %. Nestes países existem normalmente três confederações, uma para trabalhadores manuais especializados e não especializados; uma para trabalhadores não fabris; e uma para profissionais académicos. Em Malta a linha divisória coincide com o emprego no sector público ou privado.
- Estados-Membros com sindicatos divididos essencialmente por razões de natureza política. Em Portugal, Espanha, França, Itália e Chipre, as considerações sindicais estão geralmente associadas a uma ampla esquerda. No caso da Holanda, Bélgica, Luxemburgo e Malta relacionam-se frequentemente, com a separação entre cristãos e orientações sociais democráticas. Em alguns novos Estados-Membros (Polónia e Hungria) existem laços com partidos liberais ou democráticos.

Sindicatos bem organizados e representativos constituem um aspecto importante do Modelo Social Europeu. Um sistema de negociação articulado caracteriza-se geralmente por um sindicalismo eficaz, o qual tem associadas quatro funções fundamentais de modo a garantir a estabilidade do sistema negocial e das relações laborais.

2.2.Taxa de Sindicalização

Sindicatos bem organizados e representativos constituem um aspecto importante do Modelo Social Europeu. Um sistema de negociação articulado caracteriza-se geralmente por um sindicalismo eficaz, o qual tem associadas quatro funções fundamentais (função reivindicativa, função proposicional, função de negociação e prestação de apoio/serviços) de modo a garantir a estabilidade do sistema negocial e das relações laborais. A Taxa de Sindicalização, medida como a quota dos empregados que são membros do sindicato é tipicamente maior na Europa do que nos EUA, no Japão ou em outras partes do mundo.

GRÁFICO 1 - Taxa de Sindicalização, 1990, 1995, 2001-02

Fonte: Visser (2004).

Segundo o Livro Verde sobre Relações Laborais (2006), a organização sindical portuguesa, caracteriza-se por uma pluralidade e atomização e por um declínio da sindicalização, aliás verificado em muitos outros países europeus.

De acordo com Visser (2004), a Taxa de Sindicalização Portuguesa é inferior à média dos países da UE-15: 31,7 % em 1990, 25,4 % em 1995 e 24,3 % em 1997, com um comportamento de evolução decrescente, próxima da registada pela média dos países da UE-15. A tendência decrescente é com efeito registada em países como a Suécia, Finlândia e Dinamarca. Em média, a Taxa de Sindicalização na UE declinou de 32,6 % em 1995, para 26,4 % em 2001, um declínio de um ponto percentual por ano.

A associação ao sindicato não é o único indicador, mas é com certeza o mais comum para avaliar a presença sindical e influência nos mercados de trabalho e na sociedade. Como se disse, a taxa de sindicalização é um dos indicadores chave da representação do sindicato e do apoio que os sindicatos têm entre os empregados e o público em geral. Existe uma enorme diferença de sindicalização entre os vários países na Europa. Os níveis mais altos estão nos países nórdicos e os mais

QUADRO 2 – Associações Sindicais em Portugal

TIPO DE ESTRUTURA	1980	1985	1990	1995	2000	2002	2004	2005
Sindicatos	328	312	321	348	325	332	343	347
Federações	22	26	26	29	25	28	27	27
Unões	38	40	41	43	39	39	39	39
Confederações	2	2	2	5	5	7	7	7
Total	390	380	390	425	394	406	416	420

Fonte: Base de dados da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), MTSS, em Livro Verde sobre Relações Laborais (2006).

baixos na França, em Espanha e em alguns Estados-Membros como a Polónia e a Hungria. As taxas de associativismo são cerca de 80 % para a Suécia e somente 10 % para a França e 15 % para a Polónia. Em paralelo ao baixo nível de associativismo nos Países da Europa Central e Oriental (PECO), na França e na Europa do Sul, a negociação colectiva caracteriza-se geralmente, por uma estrutura fragmentada. Por exemplo, segundo o Livro Verde sobre Relações Laborais (2006), a organização sindical portuguesa, caracteriza-se por uma pluralidade e atomização e por um declínio da sindicalização, aliás verificado em muitos outros países europeus.

Face ao declínio da sindicalização e às dificuldades financeiras enfrentadas pelos sindicatos, o número de sindicatos em Portugal é hoje praticamente igual ao de 1995 mas superior ao de 1985.

Segundo os registos da DGERT e citados no Livro Verde (2006), das sete estruturas de topo (confederações), apenas três desenvolveram actividade com alguma relevância, e destas, apenas duas – a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Inter-sindical Nacional (CGTP-IN) e a União Geral de Trabalhadores (UGT) – têm assento no Conselho Económico e Social (CES) e na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

A criação de novas confederações e de novos sindicatos no período 1985-95, não trouxe acréscimos na taxa de sindicalização. Em 1985 o número de sindicalizados e a taxa de sindicalização era muito superior. De acordo com Cerdeira (1997) a sindicalização média Portuguesa situava-se à volta de um milhão e meio de trabalhadores entre 1974-78 e um milhão e 700 mil em 1979-84, correspondentes a uma taxa de sindicalização próxima de 52 % e 59 %, respectivamente. Desde então, esses valores têm vindo a decrescer de forma significativa. De acordo com o Livro Verde, o número global de sindicalizados rondava um milhão e 100 mil na primeira metade dos anos 90, registando-se, uma quebra de cerca de 30 % entre as primeiras metades das décadas de 80 e 90. Estimativas recentes avançadas pelo EIRO¹, e relatadas também no Livro Verde, atribuem aos sindicatos portugueses uma representação de um milhão e 165 mil sindicalizados, com a seguinte distribuição: CGTP-IN – 652 mil; UGT – 400 mil; e outras organizações sindicais – 113 mil.

Segundo Cerdeira (2004), o decréscimo da Sindicalização Portuguesa deve-se à ausência de uma política reivindicativa unitária e a uma excessiva politização das organizações sindicais, bem como ao desenvolvimento de “corporatismos profissionais”². De acordo com esta

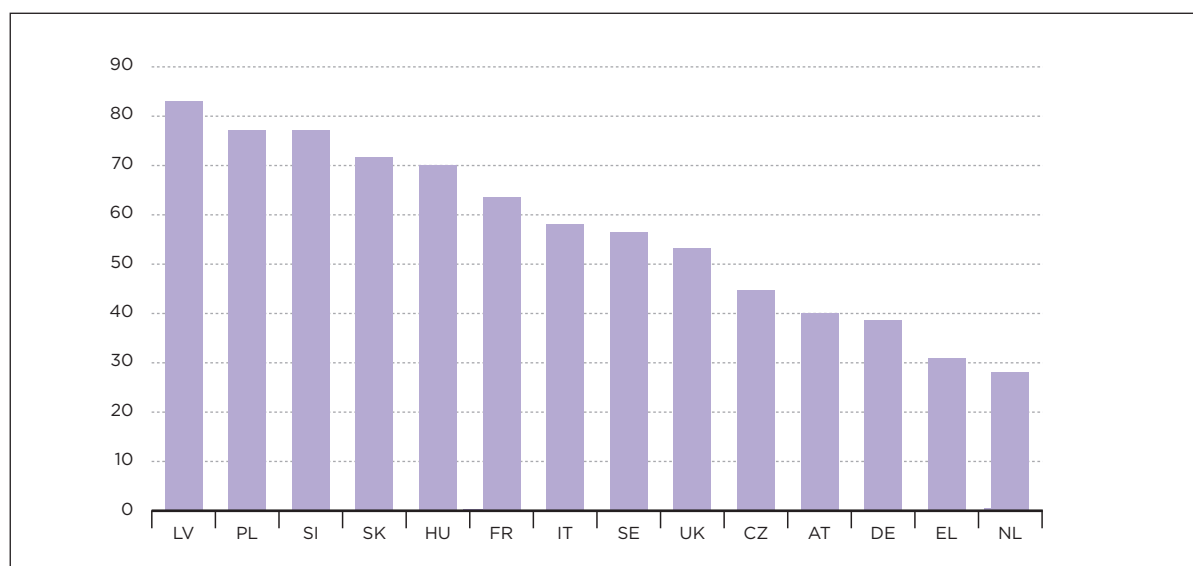
¹ European Industrial Relations Observatory, financiado pela Comissão Europeia e com sede em Dublin.

² Por “corporatismos profissionais” entende-se a autonomização em sindicatos próprios de grupos profissionais com estatuto privilegiado na empresa ou na sociedade, ou seja, profissionais com um forte poder reivindicativo devido à sua competência técnica e raridade no mercado de trabalho (por exemplo, médicos e juizes) ou pela sua posição estratégica na empresa ou no serviço público (por exemplo, pilotos da aviação comercial, electricistas do metropolitano) (Cerdeira, 2004:115).

O decréscimo da Sindicalização Portuguesa deve-se à ausência de uma política reivindicativa unitária e a uma excessiva politização das organizações sindicais, bem como ao desenvolvimento de “corporatismos profissionais”.

autora, a elevada politização da acção sindical e a reconfiguração do poder profissional no seio das empresas e na sociedade têm vindo a promover uma crescente fragmentação e pluralidade da organização sindical. Esta tendência tem vindo a manifestar-se na constituição de novos sindicatos coincidentes no âmbito profissional e territorial com outros já existentes e, na autonomização de pequenos grupos profissionais relativamente a sindicatos sectoriais ou profissionalmente heterogéneos. Esta tendência tem vindo a pronunciar-se no plano das formas organizativas e revela-se ao nível da base, com movimentos de um Sindicalismo Independente³ e ao nível Confederal, com Corporativismos Profissionais, de que são exemplo a constituição da Convenção Sindical Independente e a Confederação Portuguesa dos Quadros Técnicos e Científicos (Fensiq). Assim, o decréscimo da sindicalização evolui em paralelo com uma divisão sindical expressa na multiplicação de sindicatos representativos dos mesmos trabalhadores. São fenómenos

GRÁFICO 2 - Taxa de Sindicalização no Sector Público, 1998



Fonte: Visser (2004).

³ A título de exemplo referem-se a criação em Portugal do sindicato Independente do Sector Energético (1995), do sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Construção (1998) e do sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades conexas dos distritos de Braga e Viana do Castelo.

que ocorrem num cenário de maior internacionalização da economia portuguesa, transformações tecnológicas e económicas e reestruturações das empresas. Por conseguinte, uma importante característica do movimento sindical português é a sua crescente atomização. O decréscimo sindical e a atomização do sindicalismo português seguem assim a par com uma transformação sociológica da sua composição, aliás verificada também na UE.

A nível europeu, a Composição Sociológica da Sindicalização, tende a ser cada vez mais constituída por empregados do sector dos serviços sendo a administração pública e local um dos grandes contribuintes para a sindicalização global. De facto, a tendência sindical nos sectores privado e público divergiu. Na França, Itália, Hungria, Polónia, Letónia e Eslováquia, mais de metade de todos os associados pertencem ao sector público, e na Suécia, Reino Unido e República Checa cerca de metade. Nos Países da Europa Central e Oriental (PECO) a maior fatia de sindicalismo no sector público reflecte as dificuldades dos sindicatos em recrutar associados no sector privado.

A maior taxa de associativismo sindical no sector público contribuiu também, para um maior número de mulheres nos sindicatos, uma vez que as mulheres constituem uma grande proporção do emprego na administração pública, administração local, serviços sociais, saúde e educação.

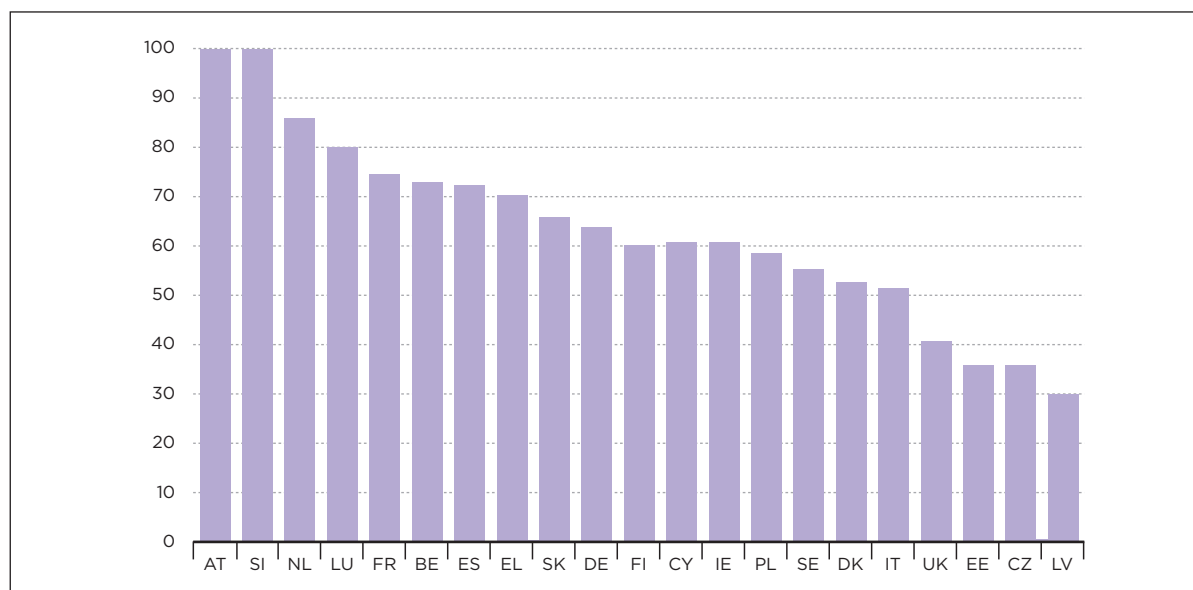
Nos países da UE-15 a queda de sindicalismo foi mais severa no sector privado e em média a densidade sindical no sector público é duas a três vezes maior do que no sector privado. A maior taxa de associativismo sindical no sector público contribuiu também, para um maior número de mulheres nos sindicatos, uma vez que as mulheres constituem uma grande proporção do emprego na administração pública, administração local, serviços sociais, saúde e educação. Na Suécia, Finlândia, Letónia, República Checa e Polónia as mulheres representam mais de metade de todos os associados sindicais e na Dinamarca, Eslováquia, Estónia, Hungria e França, as mulheres são cerca de metade dos indivíduos sindicalizados. A elevada taxa de sindicalização feminina está claramente relacionada com a elevada taxa de sindicalização no sector público. Por outro lado, a mais baixa taxa de densidade em todos os países e em ambos homens e mulheres encontram-se nos serviços comerciais em particular no comércio, hotéis, restaurantes, limpezas, entre trabalhadores irregulares, temporários, emprego parcial e em pequenas empresas. De um modo geral, estes são os sectores onde existe menor protecção de direitos previstos na lei e são aqueles menos abrangidos pela negociação colectiva.

2.3. Representação do Patronato

A organização patronal entre os vários países é muito variada. Podemos encontrar, por exemplo, organizações especializadas que representam o pequeno e médio sector empresarial na agricultura, federações relacionadas com a divisão entre indústria e serviços, ou ainda, mais raramente, reflectindo divisões regionais e políticas.

Segundo Visser (2004), a Taxa Média do Associativismo Patronal na UE é de cerca de 60 %. Existe, porém, uma enorme variedade nos vários Estados-Membros. Por exemplo, devido a uma obrigatoriedade de filiação nas diversas câmaras, alguns países (Áustria e Eslovénia) apresentam taxas de 100 %. Taxas igualmente altas, na ordem dos 70 %, são também apresentadas para a Holanda, Luxemburgo, Bélgica, França, Espanha e Grécia. A Alemanha está acima de 60 %. Entre 50 % e 60 %, encontramos a Irlanda, Finlândia, Suécia, Itália e Dinamarca. A taxa de associativismo patronal inglês, embora com uma tendência lenta mas de um decréscimo continuado, ainda assim, ronda os 40 %. Baixas taxas são mostradas para a

GRÁFICO 3 - Associações de Empregadores na UE



Fonte: Visser (2004).

Uma grande percentagem de empresas não estão associadas a qualquer organização de empregadores e um elevado número de organizações de base não se encontra filiado em organizações de nível superior. Assim, tal como os trabalhadores portugueses, também o patronato se encontra dividido no plano associativo. O associativismo sindical e o associativismo patronal português manifestam assim uma grande fragmentação em particular entre os níveis da base e de topo.

Estónia, Letónia e República Checa. Assim, de um modo geral e excluindo algumas exceções, a taxa de organização patronal é razoavelmente alta e estável na UE-15. A taxa de organização patronal, na maioria dos países, tende assim a ser superior à taxa de sindicalização. Somente na Suécia, Finlândia e Dinamarca, a taxa de sindicalização excede a taxa de organização patronal. Com efeito, e à semelhança do apresentado no ponto 2.2. (Gráfico 1), estes são os países com maiores níveis de sindicalização, ainda que apresentem também uma tendência decrescente, aliás verificada na Europa e no mundo. Por outro lado, os mais baixos níveis associados aos PECO, para organizações patronais e sindicais, poderão ter na origem dificuldades relacionadas com o recente e emergente sector privado, uma vez que a maioria das empresas, nestes países, são excessivamente pequenas e tendem a alguma instabilidade. Inicialmente, as organizações patronais nos PECO representavam essencialmente empresas públicas, mas com a privatização aparece uma proliferação de organizações patronais e industriais especialmente para as pequenas e médias empresas. Também na Irlanda,

QUADRO 2 – Associações de Empregadores em Portugal

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2006
Associações	457	468	472	478	481	488	497
Federações	21	22	22	22	22	22	21
Unões	9	9	9	9	9	9	9
Confederações	6	7	7	7	7	7	7
Total	493	506	510	516	519	526	534

Fonte: Base de dados da DGERT, MTSS, em Livro Verde sobre Relações Laborais (2006).

associações representativas de pequenas empresas deixaram a principal confederação para formar um corpo representativo separado, para as pequenas e médias empresas. Outros Estados-Membros com muitas e recentes organizações são a Espanha e Portugal.

O Quadro 2 mostra um acréscimo bastante regular ao longo dos anos das estruturas associativas de base em Portugal. Contudo, de acordo com o Livro Verde, existe um número muito significativo de associações (185) que podem ser consideradas inactivas, uma vez que não celebram convenções colectivas e não comunicaram eleições de corpos gerentes para mandatos posteriores a 1998. Neste caso, o número de base não seria de 497 mas sim de 312. Todavia, importa notar que estes valores respeitam apenas a associações de empregadores com possibilidade de negociarem convenções colectivas com os sindicatos. Para além destas, existem outras organizações cuja finalidade é a defesa de interesses industriais ou comerciais, como sejam a AEP (Associação Empresarial de Portugal) e a AIP (Associação Industrial Portuguesa). As confederações de empregadores referidas no Quadro 2 são: a CIP (Confederação da Indústria Portuguesa), criada em 1975 e que se encontra representada em todos os organismos de composição tripartida; a CCP (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal); a CAP (Confederação dos Agricultores de Portugal); a CTP (Confederação do Turismo Português); a CNA (Confederação Nacional da Agricultura); a CPMPME (Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas); e a CORPA (Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal). Estão representadas no Conselho Económico e Social e na Comissão Permanente de Concertação Social a CAP, a CCP, a CIP e

a CTP. De acordo com os valores conhecidos, uma grande percentagem de empresas não estão associadas a qualquer organização de empregadores e um elevado número de organizações de base não se encontra filiado em organizações de nível superior. Assim, tal como os trabalhadores portugueses, também o patronato se encontra dividido no plano associativo. O associativismo sindical e o associativismo patronal português manifestam assim uma grande fragmentação em particular entre os níveis da base e de topo.

A nível europeu, a participação na negociação colectiva de organizações patronais sectoriais constitui um aspecto essencial nos sistemas de relações industriais na maioria dos países da UE-15. A excepção parece ser a Irlanda, o Reino Unido e o Luxemburgo, onde dificilmente se encontram associações patronais sectoriais como parceiros. Nestes países, a negociação colectiva ocorre essencialmente ao nível da empresa. Nos novos Estados-Membros, a negociação sectorial também teve um desenvolvimento muito limitado (com excepção para a Eslovénia, Chipre e Eslováquia), devido provavelmente, à fraqueza organizativa das associações patronais.

2.4. Negociação Colectiva, Diálogo Social e Concertação

A convenção n.º 98 de 1949 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define negociação colectiva como “negociações voluntárias entre organizações patronais e organizações de trabalhadores com vista à regulamentação dos termos e condições através dos acordos colectivos”. Negociação colectiva é assim, um processo de regulamentação baseado na decisão con-

junta entre organizações independentes. Quando bem sucedida resulta em acordos que especificam as regras colectivas e condições que se aplicam ao emprego e às relações de trabalho nas empresas. Adicionalmente, acordos celebrados também costumam definir outros aspectos como a relação entre organizações no processo negocial, por exemplo, em relação à renovação de acordos e à arbitragem de conflitos.

2.4.1. Negociação Colectiva

A negociação colectiva voluntária definida na referida convenção da OIT constitui um elemento caracterizador de partenariado social no contexto da UE. O Art. 4 da convenção da OIT convida os estados a tomarem medidas apropriadas às condições nacionais e incentiva a promoção da negociação voluntária entre patrões ou organizações patronais e organizações de trabalhadores, com vista à regulamentação dos termos e condições de trabalho através dos acordos colectivos. Porém, existem diferenças importantes nas condições e influência da organização colectiva nos diferentes contextos nacionais. Por exemplo, na França e no Reino Unido, os acordos colectivos a nível da empresa são os mais frequentes. Depois do desaparecimento da negociação sectorial na década de 80, o Reino Unido é, no entanto, o único Estado-Membro onde toda ou quase toda a negociação é feita ao nível da empresa, apresentando um cenário para as relações industriais próximo do sistema dos EUA. Na Irlanda e no Reino Unido e na maior parte dos novos Estados-Membros, excepto na Eslovénia, a negociação sectorial está limitada a apenas alguns ramos da actividade. Na França, a negociação sectorial abrange em particular pequenas e médias empresas, enquanto que em muitas das grandes empresas dominam os acordos de empresa. Podem também haver diferenças significativas entre os vários sectores. O sector público, por exemplo, tem em muitos países uma estrutura de negociação centralizada, enquanto que em sectores com predominância de grandes empresas, o nível empresarial tende a ter maior influência na determinação do salário (P. Marginson; K. Sisson, 2003), reiterado por Visser (2004: 38). Na Holanda e em Espanha, grandes empresas multinacionais geralmente negociam um acordo empresarial, mesmo que haja acordo sectorial nos ramos nos quais

operam. De um modo mais geral, em oito Estados-Membros (Áustria, Dinamarca, Alemanha, Itália, Holanda, Portugal, Espanha e Suécia) o nível sectorial é o mais importante de negociação salarial e em quatro países (Luxemburgo, Chipre, Eslovénia e Eslováquia) não existe um nível de negociação predominante. Na UE-10 o nível da empresa praticamente domina excepto para a Eslovénia, Eslováquia e Chipre.

2.4.2. Níveis de Negociação

O relacionamento entre confederações (ou associações de topo), de organizações centrais sindicais e/ou de empregadores e os seus filiados (ou organizações associadas) é determinado pelo grau de articulação formal, entre os diferentes níveis de negociação colectiva das várias organizações constituintes. Assim, com vista à obtenção de uma medida para o grau de centralização da organização sindical, em matéria de negociação colectiva salarial, foi elaborado o índice que se encontra representado Gráfico 3. Para a sua construção foi considerado um conjunto de factores: peso da negociação colectiva a nível nacional, peso da negociação colectiva

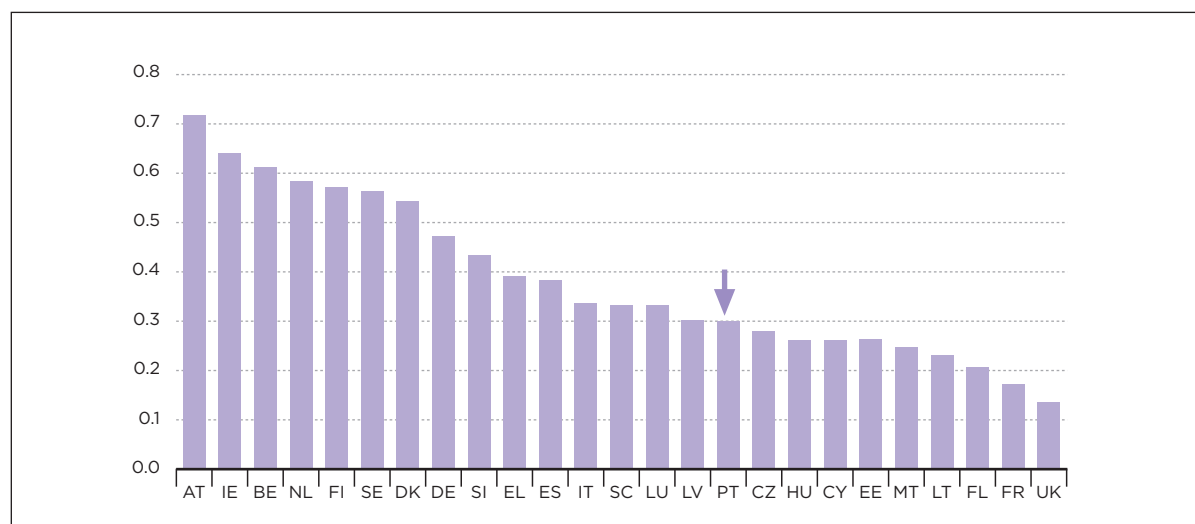
Negociação colectiva é assim, um processo de regulamentação baseado na decisão conjunta entre organizações independentes. Quando bem sucedida resulta em acordos que especificam as regras colectivas e condições que se aplicam ao emprego e às relações de trabalho nas empresas.

a nível sectorial, número de confederações, número de sindicatos - Anexo 1.

Da observação do Gráfico 3, conclui-se facilmente que existe um grupo de países com um elevado índice de negociação centralizada: Áustria (71 %), Irlanda (64 %), Bélgica (61 %), Holanda (58 %), Finlândia (57 %), Suécia (56 %), seguida pela Dinamarca (54 %), Alemanha (47 %) e Eslovénia (43%). Segundo Visser (2004), a Irlanda é o único, neste grupo de países, sem um forte enquadramento sectorial para a negociação; recorde-se que havia já sido mencionado no ponto anterior (2.4.1) que negociação sectorial neste país está limitada a apenas alguns ramos da actividade. No fim da escala, encontra-se o Reino Unido (13%) e a França (17%), bem como a maioria dos novos Estados-Membros, com excepção da Eslovénia e da Eslováquia. Descentralização nestes países é talvez o resultado de uma ausência de condições negociais, nacionais e sectoriais e alguma fragmentação sindical. Finalmente, numa posição intermédia, encontra-se a Europa do sul – Grécia (39%), Espanha (38%), Itália (34%) e Portugal (30%) – para além do Luxemburgo (33%) e da Eslováquia (33%). O Gráfico 3 revela portanto que, contraria-

mente aos países do norte da Europa, a negociação colectiva em Portugal não é centralizada. A existência de um sistema de representação fragmentado em Portugal, conforme mencionado no ponto 2.2., poderá também ter contribuído, para o tipo de negociação colectiva, sobretudo ao nível da sua dinamização, dificultando a criação de um sistema de negociação articulado, quer das diferentes organizações sindicais e de empregadores entre si, quer na relação entre ambos os interlocutores. De acordo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006), a articulação entre os diferentes níveis e a capacidade de coordenação, em Portugal, tende a ser maior do lado patronal do que do lado sindical. Note-se, porém, que a descrição do Gráfico 3 só tem em consideração a organização sindical formal e exclui os empregadores. É também possível fazer algumas considerações acerca das organizações de empregadores e do seu papel na negociação. A organização própria do relacionamento entre associações de topo, quer de empregadores quer de sindicatos e os seus filiados, para fins de negociação colectiva, também é determinada por factores menos formais como sejam a existência de redes de relacionamento pessoal entre líderes organizacionais, que

GRÁFICO 4 – Índice de Centralização da Negociação Salarial, 2003



Fonte: Visser (2004), em Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006).

Porém, existem diferenças importantes nas condições e influência da organização colectiva nos diferentes contextos nacionais.

De acordo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais a articulação entre os diferentes níveis e a capacidade de coordenação, em Portugal, tende a ser maior do lado patronal do que do lado sindical.

podem assumir a forma de partilha informal de poder, com por exemplo, reuniões frequentes entre os dirigentes das maiores empresas. O refinamento destes aspectos contribui para uma maior apreensão dos tipos de coordenação explícita e implícita possíveis.

Segundo Visser (2004), uma coordenação baseada num entendimento mútuo e confiança recíproca podem ser mais importantes do que uma centralização da

negociação salarial. O autor ressalva experiências anteriores de pactos sociais e conclui que muitos foram, de certo modo, inesperados e negociados num contexto fragmentado e de estruturas de negociação salarial descentralizadas. Um recíproco entendimento do contexto social e económico dos vários intervenientes na relação laboral e dos mecanismos conducentes ao crescimento, produtividade e emprego aumenta, na perspectiva do autor, a probabilidade de negociação salarial e de este ser conduzido de um modo cooperativo. Visser (2004:34) cita em especial o exemplo da “Foundation of Labour” na Holanda e conclui que foi de um enorme contributo para o desenvolvimento de um clima cooperativo e de entendimento mútuo.

Qualquer forma de compromisso entre organizações independentes, com vista à obtenção de decisões comuns pode ser classificada como coordenação explícita. Centralização é uma forma extrema de coordenação, quando por exemplo, a coordenação vai no sentido de uma única política controlada por um único agente ou por um corpo cooperativo central de organizações. No entanto, existem outras formas menos ambiciosas de coordenação, como acontece, por exemplo, quando os parceiros sociais aceitam e adoptam regras comuns. Tais objectivos e normas comuns podem ser o resultado de diálogo social, especialmente quando os participantes partilham um conjunto de valores e preferências. Alternativamente, a coordenação pode assumir uma forma mais implícita, traduzindo-se num modelo de dominância de, por exemplo, um particular sector, ou sindicato, ou grupo de empregadores e naturalmente na imposição de uma tendência, norma, ou objectivos (pattern-setting) para os outros. Do ponto de vista de Visser (2004), a coordenação implícita pode coexistir com baixos níveis de centralização e coordenação explícita, embora algum poder de afirmação seja necessário ao grupo dominante. A norma ou tendência para o desenvolvimento das relações laborais pode também ser determinada pelo governo, através de regras explícitas de que é exemplo a imposição estatutária de um salário mínimo. (A intervenção governamental é tratada no ponto 2.4.3.). Provavelmente, a forma mais fraca de coordenação ocorre quando os parceiros sociais trocam informação acerca dos seus objectivos e ambições, sem conseguirem efectivamente alcançar o acordo e a definição de regras claras. Todas estas considerações podem traduzir-se numa escala de

medida para a coordenação entre empregadores e organizações sindicais, distinguindo entre a coordenação explícita e implícita (cf. Anexo 2). Assim, cerca de metade dos Estados-Membros da UE têm alguma forma de coordenação explícita. Por exemplo, em Espanha, acordos centrais definem orientações para o comportamento da evolução salarial, desde 2001. Em Itália, negociações tripartidas em 2002 e 2003 centraram-se não somente na reforma da legislação do trabalho mas também na tentativa de influenciar os objectivos definidos pelo governo para a inflação. Frequentemente, estas disposições recomendam uma política de moderação salarial, sem pressões inflacionistas, com vista a garantir o desenvolvimento económico e a promover a competitividade nacional. Por conseguinte, com vista à delineação de orientações macroeconómicas e à definição de objectivos nacionais, nomeadamente para os aumentos salariais, muitos Estados-Membros têm geralmente, órgãos consultivos sob a forma de “Conselhos Económicos e Sociais”, que emitem opiniões acerca das medidas propostas pelo governo em matéria de política económica e social e que frequentemente aconselham os parceiros sociais em matéria macroeconómica. A representação estatutária nestas instituições é normalmente um privilégio das associações de topo, tanto para empregadores como para sindicatos. Em quase todos os países da UE, os empregadores e os sindicatos gozam de representação formal em tais órgãos. Em Portugal, o Conselho Económico e Social (CES)⁴ é o órgão constitucional de consulta e concertação no domínio económico e social e a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)⁵, tem como principal missão promover o diálogo e a concertação tripartida entre o governo e os parceiros sociais com vista à regulamentação das relações de trabalho. Por sua vez, em vários Estados-Membros, as associações de topo de sindicatos e/ou empregadores estão sobretudo associadas a uma coordenação implícita. É o caso da Suécia para a organização sindical, da Holanda, Luxemburgo e Malta, para os sindicatos e para as associações de

A organização própria do relacionamento entre associações de topo, quer de empregadores quer de sindicatos e os seus filiados, para fins de negociação colectiva, também é determinada por factores menos formais como sejam a existência de redes de relacionamento pessoal entre líderes organizacionais, que podem assumir a forma de partilha informal de poder

³ A principal função do CES centra-se numa função consultiva, reflexiva e de concertação social traduzindo-se essencialmente, na emissão de pareceres, estudos e informações.

Enquanto órgão consultivo, a organização de seminários têm particular relevância na divulgação das suas opiniões nas matérias de âmbito económico e social. Por esta razão, parte da actividade dos seus órgãos esgota-se na emissão de opiniões em matéria de política económica e social.

⁴ A CPCS é um órgão do CES, presidido pelo Primeiro-Ministro, e funciona com plena autonomia, pelo que as suas deliberações em matéria de concertação social não carecem da aprovação do plenário do CES. A negociação tripartida pode ser praticada em diversas vertentes das políticas sociais e económicas, nomeadamente, segurança social, emprego e contratação colectiva.

A norma ou tendência para o desenvolvimento das relações laborais pode também ser determinada pelo governo, através de regras explícitas de que é exemplo a imposição estatutária de um salário mínimo.

O salário mínimo nacional é tipicamente o instrumento mais comum na procura de influenciar a moderação salarial. Geralmente os parceiros sociais têm uma palavra nas decisões do salário mínimo, mas cabe ao governo a decisão final. A maioria dos Estados-Membros da UE tem actualmente um salário mínimo legal.

empregadores e ainda a situação de Portugal e da França, para a organização patronal. Procedimentos *pattern-setting* são registados em seis Estados-Membros: Áustria, Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Holanda e Suécia. A nível de sectores dominantes, Visser (2004) cita os industriais como sejam o metal/mecânico ou químico, que são também os sectores mais expostos à concorrência internacional. Algum *pattern-setting* também está associado a grandes empresas multinacionais, como ocorre na Holanda, onde tais empresas acabam por impor a tendência para os aumentos salariais. Nos novos Estados-Membros, a coordenação é geralmente fraca, à excepção da Eslovénia.

2.4.3. Concertação Tripartida

Os governos jogam um papel determinante influenciando o resultado da negociação colectiva em muitos países membros da UE. Os governos empregam instrumentos diferentes que podem variar da participação directa em negociações (concertação) a acordos em temáticas específicas, com por exemplo legislação referente ao salário mínimo. O salário mínimo nacional é tipicamente o instrumento mais comum na procura de influenciar a moderação salarial. Geralmente os parceiros sociais têm uma palavra nas decisões do salário mínimo, mas cabe ao governo a decisão final. A maioria dos Estados-Membros da UE tem actualmente um salário mínimo legal. Assim, na Bélgica e na Grécia, o salário mínimo é definido através de restrições ao nível dos acordos colectivos nacionais. Em sete países (França, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Espanha e Reino Unido), o salário mínimo é definido apenas com base na legislação. Três países (Bélgica, Luxemburgo e Malta) dispõem de um mecanismo de ajustamento automático, através do qual os aumentos do salário nominal são automaticamente ajustados à inflação. Em Espanha, a maioria dos empregados estão protegidos pelo acordo colectivo com cláusulas de revisão salarial, que prevêm subidas adicionais nos pagamentos quando a inflação excede certos limites. Todos os novos Estados-Membros à excepção de Chipre introduziram um salário mínimo nacional. Os mecanismos legais relativos às relações laborais, existentes nos vários Estados-Membros da UE, podem ser traduzidos num nível de intervenção governamental, que é apresentado no Quadro 4 e através de uma escala de zero a cinco.

O Quadro 4 mostra que existe uma variação considerável entre os quinze Estados-Membros da UE. Na Bélgica (4,1), Irlanda (4,0), Portugal (3,7), Finlândia (3,5), Grécia (3,4), seguido pela Itália (3,3), França (3,1) e Luxemburgo (3,1) são atingidos os valores mais altos, enquanto que os valores mais baixos da “interacção governamental” são observados no Reino Unido (1,2), Áustria (1,5), Alemanha (1,6) e Espanha (1,9). De acordo com a escala definida, a Holanda a Dinamarca e a Suécia ocupam a primeira posição intermédia. Note-se também que os governos mais intervencionistas não tendem a ser

os Estados-Membros que têm uma forte centralização e coordenação da negociação e dos parceiros sociais. Assim, os resultados do Quadro 4 sugerem que a pouca intervenção governamental foi a opção quer nos países com maior índice de Centralização negocial (Áustria, Alemanha e até certo ponto a Suécia, a Dinamarca e a Holanda) quer em países que tenderam a seguir um modelo mais desregulamentado (Reino Unido). Por sua vez, na UE-10, a maioria dos Estados-Membros têm apenas instrumentos limitados para influenciarem os salários e a negociação salarial é geralmente confusa.

QUADRO 4 - Intervenção Governamental na Negociação Colectiva

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	MÉDIA 1990-2004
BE	3,0	3,0	3,0	3,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,1
IE	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
PT	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,7
FI	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	3,5
EL	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,4
IT	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,3
FR	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,1
LU	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	3,1
NL	2,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	4,0	2,3
DK	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,2
SE	2,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,2
ES	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	1,9
DE	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0	1,5	1,5	1,5	1,6
AT	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
UK	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,2
UE-15	2,6	2,7	2,9	2,7	2,5	2,6	2,7	2,9	2,9	2,6	2,7	2,7	2,8	3,0	3,0	2,8
HU												2,0	2,0	4,0	4,0	3,0
SI												2,0	2,0	4,0	4,0	3,0
PL												2,0	4,0	2,0	2,0	2,5
SK												4,0	2,0	2,0	2,0	2,5
CZ												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
EE												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
LV												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
LT												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
MT												2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
CY												1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
UE-10												2,2	2,2	2,4	2,4	2,3

Notas: Escala com cinco pontos: 5 - Se o governo impõe a fixação de salário no privado ou suspende a negociação; 4 - Se o governo participa directamente no sector privado na negociação salarial e define normas ou tectos ou benefícios fiscais para conseguir um determinado resultado (pactos sociais); 3 - Se o governo determina os resultados da negociação salarial indirectamente através da fixação de um salário mínimo, ou estabelecendo um salário no sector público; 2 - Se o governo fixa um salário mínimo e cria o enquadramento institucional para negociação nacional ou sectorial colectiva (acordos de protecção legal); e 1 - Se o governo não desempenha qualquer papel na determinação do salário.

Fonte: Visser (2004).

Apenas na Eslovénia e na Hungria os governos foram melhor sucedidos na negociação de acordos tripartidos.

2.4.4. Desenvolvimentos recentes na Negociação Salarial

A fixação do salário é porventura a área em que as relações laborais e de negociação colectiva produzem maior impacto económico e social. A sua importância como meio de ajustamento de desequilíbrios económicos tem aumentado com o avanço da União Económica e Monetária (UEM). Uma vez na UEM, os países não mais estão em condições de poder usar o instrumento “variações da taxa de câmbio” para conseguirem ajustamentos económicos, mas a introdução do Euro veio com certeza permitir uma melhor transparência ao facilitar comparações na Europa. O alargamento aos novos Estados-Membros permite também, dar uma outra dimensão à componente salarial na UE. Os salários nestes países são substancialmente mais baixos do que na UE-15 e a adesão destes países terá provavelmente efeitos ao nível da fixação do nível salarial na UE e no desenvolvimento económico europeu no futuro.

As linhas gerais económicas da UE frisam a importância de condições macroeconómicas estáveis, que por sua vez dependem do desempenho dos salários e das práticas seguidas pelo Banco Central Europeu e pelos governos nacionais. O objectivo é sobretudo conseguir resultados que contribuam para a estabilidade macroeconómica e para um crescimento estável do emprego. Assim, cabe aos governos criar as condições e promover o enquadramento macroeconómico necessário aos parceiros sociais para a negociação dos salários, num contexto de uma política salarial orientada para a produtividade. Acima de tudo, será desejável que os aumentos dos salários nominais sejam consistentes com a estabilidade dos preços e ganhos de produtividade.

Tendo em conta o Gráfico 4, os sindicatos na maioria dos Estados-Membros não conseguiram aumentos salariais iguais à soma dos aumentos da inflação e da produtividade em 2001 e 2002. Parece, assim, que as grandes orientações macroeconómicas europeias que recomendam uma política de moderação salarial que não comprometa a inflação foram observadas na grande maioria dos Estados-Membros.

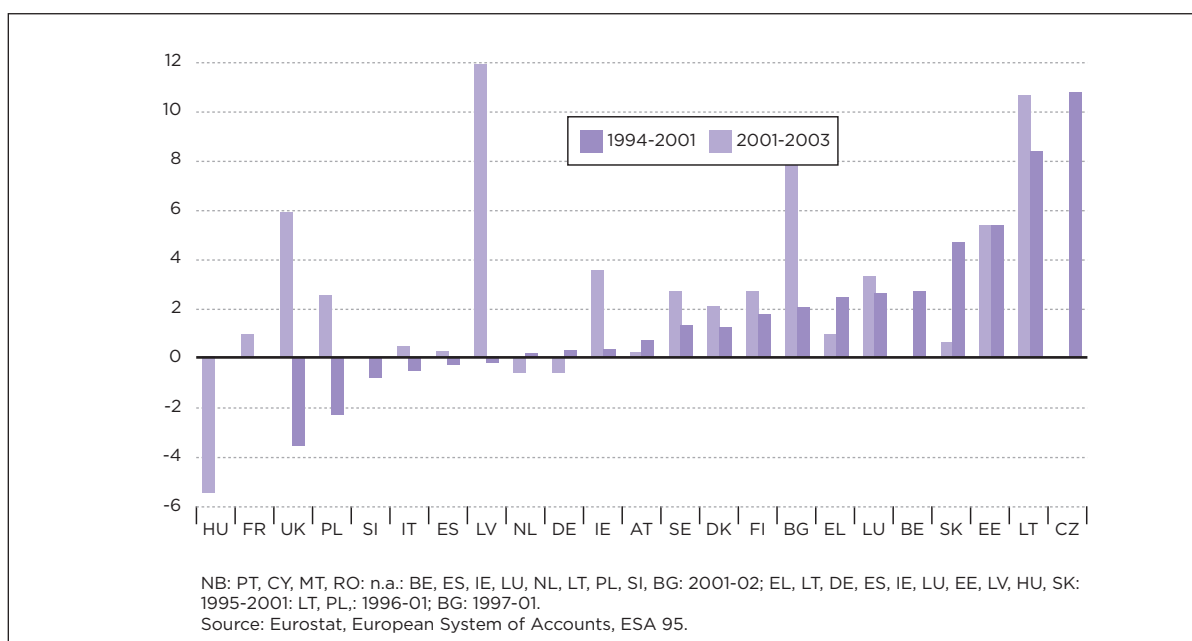
Na UE-10, a maioria dos Estados-Membros têm apenas instrumentos limitados para influenciarem os salários e a negociação salarial é geralmente confusa. Apenas na Eslovénia e na Hungria os governos foram melhor sucedidos na negociação de acordos tripartidos.

3. Salário Contratual e Salário Efectivo

3.1. Taxas de Variação Salarial na Contratação Colectiva e nas Remunerações declaradas à Segurança Social

Em Portugal, as remunerações dos trabalhadores do sector privado da economia são reguladas por dois níveis: o primeiro, define a remuneração mínima nacional que fixa um patamar salarial para os trabalhadores; o segundo nível é estabelecido na negociação entre associações patronais e sindicatos que convergem na determinação da “tabela salarial”, definindo para cada categoria profissional o valor mínimo da respectiva remuneração. Geralmente a deliberação das tabelas salariais resulta de acordos sectoriais, mas pode também resultar de acordos de empresa. O acordo vincula,

GRÁFICO 4 – Média Anual (em percentagem) das Variações nos Salários Reais por Trabalhador, 1994-2001 e 2001-2003



Fonte: Visser (2004), em Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006).

legalmente, apenas as partes envolvidas na negociação – os trabalhadores filiados nos sindicatos e as empresas filiadas nas associações patronais – embora o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) frequentemente faça uso de mecanismos das portarias de extensão para estender o acordo colectivo a todas as empresas e trabalhadores do sector.

As remunerações nominais declaradas à Segurança Social, por trabalhador no sector privado têm registado médias de crescimento anual próximo de 3,9 % ao longo da série (1997-2007). Deve notar-se, no entanto, que o comportamento a nível macroeconómico das remunerações poderá estar a ser afectado por efeitos de composição da força de trabalho que contrariam os efeitos cíclicos. De facto, uma vez que a perda de emprego acontece predominantemente nos trabalhadores com remunerações mais baixas, a subida do desemprego

O processo convencional de negociação entre sindicatos e as associações patronais tende a privilegiar uma distribuição igualitária dos salários, sendo que os salários contratados definidos nas tabelas salariais acordadas através da contratação colectiva revelam sobretudo as preferências dos sindicatos.

**QUADRO 5 – Taxas de Variação Média (em percentagem):
Remunerações implícitas na Regulamentação Colectiva do Trabalho
e Remunerações declaradas à Segurança Social**

ANOS	SALÁRIOS: CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO SECTOR PRIVADO ¹ (A)	DIFERENCIAL ³ (B-A)	REMUNERAÇÕES DECLARADAS À SEGURANÇA SOCIAL ² (B)
1997	3,6	1,6	5,2
1998	3,1	1,9	5,0
1999	3,3	1,2	4,5
2000	3,5	2,4	5,9
2001	3,9	0	3,9
2002	3,6	-0,8	2,8
2003	2,8	0,3	3,1
2004	2,9	0,5	3,4
2005	2,6	0,5	3,1
2006	2,7	0,4	3,1
2007	2,9	0,6	3,5

Notas: 1) Taxas de variação das remunerações médias implícitas na regulamentação colectiva do trabalho no sector privado. As taxas apresentadas para cada ano correspondem à média das taxas mensais, ponderadas pelo número de trabalhadores abrangidos; 2) Excluindo as remunerações pagas aos trabalhadores da Administração Pública. As remunerações consideradas contemplam todos os tipos de remuneração existentes no Sistema de Gestão de Remunerações do Instituto de Informática e Estatística da solidariedade (IIES) relativas a Trabalhadores por Conta de Outrem e Membros de Órgãos Estatutários que estejam identificados no Sistema de Identificação e Qualificação da Segurança Social (IDQ). Os tipos de remuneração existentes incluem: Remuneração de carácter permanente, Subsídios de Férias e Natal e outros tipos de remuneração (nomeadamente comissões, promoções, remuneração variável e outros subsídios) e contribuições patronais para a Segurança Social; 3) Diferencial entre as taxas de variação de salários da contratação colectiva e as remunerações declaradas à Segurança Social.

Fonte: Relatórios Anuais do Banco de Portugal à excepção da informação para os anos 2006 e 2007 que foi retirada dos Indicadores de Conjuntura do Banco de Portugal.

poderá estar a ser acompanhada por um aumento do salário médio.

Em relação ao ano 2007, as remunerações médias implícitas na regulamentação colectiva registaram um crescimento nominal de 2,9 %, mais 0,2 p.p. do que em 2006. O diferencial entre os salários acordados em processo de negociação colectiva (2,9 %) e as remunerações declaradas (3,5 %) alargou-se, também, ligeiramente, em comparação com 2006. Tendo em conta a série completa, a existência de uma significativa almofada salarial (correspondente ao diferencial entre os salários acordados em sede de contratação colectiva e os salários efectivamente auferidos pelos trabalhadores) parece indicar a presença de algum nível de ajustamento dos salários às condições de mercado das empresas.

O processo convencional de negociação entre sindicatos e as associações patronais tende a privilegiar uma distribuição igualitária dos salários, sendo que os

salários contratados definidos nas tabelas salariais acordadas através da contratação colectiva revelam sobretudo as preferências dos sindicatos. Por sua vez, as empresas, frequentemente, têm interesse em remunerar os seus trabalhadores acima dos valores da “tabela”. A principal razão das empresas praticarem salários mais elevados do que os contratados pode estar relacionada com o receio de eventuais saídas dos seus trabalhadores, que por terem sido sujeitos a processos de selecção e formação, revelaram ser bons elementos e fundamentais nos respectivos postos de trabalho. A existência da almofada salarial reflecte assim, principalmente, as políticas de remuneração definidas internamente pelas empresas. A manipulação desta almofada salarial fornece deste modo à empresa um instrumento de gestão de recursos humanos e uma margem acrescida de adaptação de choques negativos da procura do produto.

QUADRO 6 – Impacto dos Atributos do Trabalhador e da Empresa nos Salários

REGRESSORES	VARIÁVEL DEPENDENTE	
	SALÁRIO CONTRATADO	SALÁRIO EFECTIVO
Produtividade nominal (log)	0,026	0,057
Escolaridade	0,016	0,047
Idade	0,02	0,034
Quadrado da idade	-0,000 2	-0,000 3
Antiguidade	0,004	0,006
Antiguidade inferior a 1 ano	-0,019	-0,051
Género (mulher=1)	-0,109	-0,204
Dimensão da empresa (log)	0,028	0,036
Idade da empresa	-0,000 3	-0,000 5
Taxa de rotação	0,001	0,014
Número de observações	1,134 427	1,134 427
R2	0,54	0,59

Notas: Nota: Base de dados dos Quadros de Pessoal, MTSS (1998,1999). Estimação por máxima verosimilhança do modelo de regressão Tobit. O modelo inclui ainda, como regressores, cinco medidas de poder sindical, três variáveis que identificam a extensão do acordo colectivo, três variáveis regionais e 17 sectoriais.
Fonte: Portugal (2006).

3.2. Salário Acordado em Contratação Colectiva

O sistema de concertação social português define um limite mínimo de salário, o que, por sua vez, faz com que uma grande parte da força de trabalho receba actualmente o salário mínimo dada a composição de *skills* da força de trabalho. Face a objectivos igualitários, os sindicatos favorecerão uma branda retribuição dos atributos produtivos dos trabalhadores e das empresas e uma distribuição dos salários mais concentrada. Então o objectivo é perceber se é a almofada que provoca a dispersão. Ora, as tabelas salariais acordadas contratadas revelam essencialmente as preferências dos sindicatos enquanto que a almofada salarial reflecte principalmente as políticas de remuneração seguidas internamente pelas empresas. Portanto, a almofada salarial tem um efeito desigual na distribuição do salário. O que é que contribui então para a fixação de um salário contratado nos termos da negociação colectiva? E em que medida essas determinantes são diferentes das associadas ao salário efectivamente pago? O Quadro 6 explora o impacto dos atributos do trabalhador e da empresa, nos salários contratados e efectivos. Para o trabalhador são consideradas as determinantes usuais dos salários, como sejam o género,

Cabe aos governos criar as condições e promover o enquadramento macroeconómico necessário aos parceiros sociais para a negociação dos salários, num contexto de uma política salarial orientada para a produtividade. Acima de tudo, será desejável que os aumentos dos salários nominais sejam consistentes com a estabilidade dos preços e ganhos de produtividade.

As tabelas salariais acordadas contratadas revelam essencialmente as preferências dos sindicatos enquanto que a almofada salarial reflecte principalmente as políticas de remuneração seguidas internamente pelas empresas. Portanto, a almofada salarial tem um efeito desigual na distribuição do salário.

a formação e a antiguidade; do lado do empregador, são analisados a dimensão, a idade da empresa e a produtividade do trabalho. Estudos prévios com base na análise dos Quadros de Pessoal (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social) sugerem utilizando a análise de regressão, que as características dos trabalhadores e das empresas têm uma influência limitada sobre o comportamento dos salários contratados e que a consideração da almofada salarial faz aumentar de forma sensível o efeito dessas variáveis sobre os salários efectivamente praticados (Cardoso; Portugal, 2005), anulando em parte a compressão salarial favorecida pelos sindicatos e objecto de acordo em sede de contratação colectiva.

Os salários contratuais não podem ser inferiores ao salário mínimo nacional e os salários efectivos não podem estar abaixo do salário contratado definido para cada categoria de trabalhador. Se o grau de concentração da negociação for elevado, o nível de salários obtido com a negociação tenderá a ser mais elevado. No entanto, de acordo com o Quadro 6, o mais provável é que os retornos da negociação para o sindicato sejam amortecidos pela almofada salarial, uma vez que esta última acentua o impacto dos atributos do trabalhador e da empresa nos salários, logo causador de dispersão salarial. Ou seja, a almofada salarial reforça os retornos da educação (4,7 % *versus* 1,6 % de contribuição para o salário contratado), do género, da idade (2 % para o salário contratado e 3,4 % para o salário efectivo), da dimensão da empresa e da produtividade da empresa (2,6 % para o salário contratado e 5,7% para o salário observado). Assim, o poder da negociação dos sindicatos parece ser determinante para a fixação do nível de salários contratados mas esse efeito é contrariado pela almofada salarial uma vez que às empresas fica reservada a possibilidade de remunerar mais de acordo com os atributos individuais. Por outras palavras, a almofada salarial desfaz parte da compressão salarial gerada pela negociação colectiva, assim criando dispersão salarial adicional em relação à distribuição de partida.

4. Conclusão

Conhecer o papel e as características das relações laborais colectivas em Portugal e na Europa para, a partir daí, identificar os melhores exemplos, é de uma

enorme complexidade. A análise comparativa parece indicar que uma coordenação baseada num entendimento mútuo entre os intervenientes das relações laborais é importante para a negociação salarial. Um ambiente de confiança, uma cultura institucional e a criação de mecanismos para a resolução de conflitos parecem ser essenciais. Se um grau moderado de altruísmo for introduzido – motivado pelo longo prazo e pela responsabilidade social em vez do interesse imediato próprio – uma negociação, mesmo com uma coordenação moderada, pode conseguir melhores resultados. A possibilidade de criar e manter um ambiente de negociação cooperativo depende tanto do enquadramento institucional como da predisposição dos intervenientes da negociação salarial. Porém, sem o apoio institucional, mesmo com intervenientes altruístas, cada agente tenderá racionalmente, a defender os seus interesses o que causará um resultado pior para todos.

O quadro legal que vigora em Portugal quanto aos direitos de representação dos trabalhadores para efeitos de negociação colectiva tende a ser semelhante à maioria dos Estados-Membros da UE, pelo menos quanto ao facto de que em regra, são os sindicatos e apenas eles que detêm esse direito. Será mais no plano das práticas concretas, na forma de organização dos sindicatos e dos empregadores e na articulação entre níveis de negociação, para efeitos de negociação colectiva, que tenderá a haver alguma particularidade em Portugal. Ao contrário dos países do Norte da Europa, Portugal não tem uma tradição de negociação centralizada, nem de articulação entre os diversos níveis negociais. Os resultados com a negociação colectiva parecem traduzir-se principalmente, numa negociação salarial visando o estabelecimento de mínimos, abaixo dos quais as empresas não podem descer. Assim, a negociação colectiva favorece a equidade na fixação de condições de trabalho, particularmente remuneratórias. Com efeito, é graças à negociação colectiva que as condições de trabalho de um número muito significativo de trabalhadores portugueses são revistas anualmente. Verifica-se, porém, que muitas empresas portuguesas remuneram acima dos patamares negociados em contratação colectiva, o que se deve à existência de uma almofada salarial, a qual maximiza a utilidade do salário em termos dos retornos financeiros associados

Conhecer o papel e as características das relações laborais colectivas em Portugal e na Europa para, a partir daí, identificar os melhores exemplos, é de uma enorme complexidade. A análise comparativa parece indicar que uma coordenação baseada num entendimento mútuo entre os intervenientes das relações laborais é importante para a negociação salarial. Um ambiente de confiança, uma cultura institucional e a criação de mecanismos para a resolução de conflitos parecem ser essenciais.

Face às crescentes dificuldades com que a negociação colectiva se defronta em Portugal, devido ao elevado desemprego, à precarização do trabalho, à crescente tendência de liberalização das condições de trabalho e ao reforço da contratação individual em detrimento do contrato colectivo, seria desejável num futuro próximo, a criação de um sistema de negociação articulado em Portugal

aos atributos do trabalhador e da empresa, assim reduzindo os retornos mais ou menos igualitários obtidos com a negociação colectiva. Por outras palavras, a almofada salarial contraria a compressão salarial inicialmente gerada pela negociação colectiva, uma vez que às empresas fica reservada a possibilidade de remunerar mais de acordo com os atributos individuais, criando assim, dispersão salarial adicional em relação à distribuição de partida.

Para finalizar, face às crescentes dificuldades com que a negociação colectiva se defronta em Portugal, devido ao elevado desemprego, à precarização do trabalho, à crescente tendência de liberalização das condições de trabalho e ao reforço da contratação individual em detrimento do contrato colectivo, seria desejável num futuro próximo, a criação de um sistema de negociação articulado em Portugal. A contratação colectiva poderá constituir um instrumento para o crescimento real dos salários de todos os trabalhadores, com efeitos positivos sobre o crescimento económico e consequentemente sobre o emprego. As virtudes da negociação colectiva poderão ir além da simples revisão salarial, como sejam a defesa dos princípios de igualdade e justiça relativa entre trabalhadores, facultando assim, uma melhor governabilidade, o que poderá também favorecer uma trajectória de crescimento sustentado assente no conhecimento e inovação, com maior produtividade e melhor coesão social, dando uma melhor resposta aos desafios da globalização e à crescente concorrência internacional.

ANEXO 1 – Centralização da Negociação Colectiva Salarial, 1990-2003

PAÍSES		PESO NACIONAL ¹	PESO SECTORIAL ²	N.º DE CONFEDERAÇÕES ³	N.º DE SINDICATOS ⁴	ÍNDICE DE CENTRALIZAÇÃO
Áustria	1990 1995 2003	0,4 0,4 0,4	1,0 1,0 0,8	1,0 1,0 1,0	8,5 8,3 7,9	0,72 0,72 0,71
Irlanda	1990 1995 2003	0,4 0,4 0,4	0,2 0,2 0,2	1,1 1,1 1,1	4,6 4,8 5,3	0,63 0,64 0,64
Bélgica	1990 1995 2003	0,4 0,4 0,6	0,6 0,6 0,6	2,3 2,3 2,4	5,6 5,2 5,2	0,53 0,54 0,61
Holanda	1990 1995 2003	0,4 0,4 0,4	1,0 0,9 0,8	2,4 2,3 2,1	6,2 6,3 5,4	0,57 0,57 0,58
Finlândia	1990 1995 2003	0,7 0,5 0,7	0,7 0,7 0,7	2,8 2,7 2,9	10,5 10,1 8,9	0,59 0,54 0,57
Suécia	1990 1995 2003	0,9 0,3 0,4	0,9 0,9 0,9	2,2 2,3 2,6	6,3 5,9 5,6	0,74 0,53 0,56
Dinamarca	1990 1995 2003	0,3 0,3 0,4	0,9 0,9 0,7	2,0 2,0 2,0	7,7 7,4 7,1	0,52 0,52 0,54
Alemanha	1990 1995 2003	0,1 0,1 0,1	1,0 0,1 0,8	1,5 1,5 1,5	6,0 6,6 5,3	0,48 0,47 0,47
Eslovénia	2003	0,3	0,4	2,0	10,0	0,43
Grécia	1995 2003	0,2 0,3	0,4 0,4	2,4 2,4	18,0 14,0	0,33 0,39
Espanha	1990 1995 2003	0,1 0,1 0,3	0,3 0,3 0,4	3,0 3,0 3,0	9,2 8,3 8,3	0,26 0,26 0,38
Itália	1990 1995 2003	0,1 0,2 0,2	0,3 0,6 0,5	3,4 3,5 3,5	9,5 9,4 9,1	0,25 0,35 0,34
Eslováquia	2003	0,1	0,2	1,1	11,0	0,33
Luxemburgo	1995 2003	0,1 0,1	0,6 0,6	2,5 2,8	8,3 8,3	0,33 0,33

(continua)

(continuação)

PAÍSES		PESO NACIONAL ¹	PESO SECTORIAL ²	N.º DE CONFEDERAÇÕES ³	N.º DE SINDICATOS ⁴	ÍNDICE DE CENTRALIZAÇÃO
Portugal	1990 1995 2003	0,5 0,5 0,1	0,4 0,4 0,4	1,8 1,8 1,9	12,5 11,8 11,1	0,24 0,26 0,30
Letónia	2003	0,1	0,1	1,2	15,0	0,30
Rep.Checa	2003	0,1	0,2	1,7	11,0	0,27
Hungria	2003	0,2	0,2	3,9	11,0	0,26
Chipre	2003	0,1	0,4	2,9	12,0	0,26
Estónia	2003	0,1	0,1	1,9	9,0	0,25
Malta	2003	0,1	0,2	3,3	7,1	0,24
Lituânia	2003	0,1	0,1	2,2	11,0	0,23
Polónia	2003	0,1	0,1	3,1	15,0	0,20
França	1990 1995 2003	0,1 0,1 0,1	0,1 0,1 0,1	7,1 6,7 6,2	8,3 7,7 8,3	0,16 0,17 0,17
Reino Unido	1990 1995 2003	0,0 0,0 0,0	0,2 0,2 0,2	1,5 1,4 1,4	14,5 11,1 11,1	0,12 0,13 0,13

Notas: 1) Peso da negociação colectiva a nível nacional; 2) Peso da negociação colectiva a nível sectorial; 3) Número efectivo existente de confederações; 4) Número efectivo existente de sindicatos.

Fonte: CE (2004), em Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006).

ANEXO 2 – Tipos de Coordenação

TIPOS DE COORDENAÇÃO		
Finlândia	Coordenação explícita através de acordos salariais nacionais e coordenação sectorial	5
Bélgica	Coordenação explícita através do Conselho Nacional de Trabalho, fraca coordenação sectorial	4
Eslovénia	Coordenação explícita através de acordos nacionais bipartidos e tripartidos	4
Dinamarca	Alguma coordenação explícita e acordos sectoriais abrangentes e <i>pattern-setting</i>	4
Holanda	Alguma coordenação explícita, mas maioritariamente, coordenação implícita e algum <i>pattern-setting</i> da parte de grandes empregadores e sindicatos	4
Suécia	Coordenação implícita entre confederações (sindicatos) e <i>pattern-setting</i> , com o apoio de instituições auxiliares	4
Áustria	Coordenação implícita através de uma sincronização das várias etapas de negociação e <i>pattern-setting</i> entre sectores.	3
Irlanda	Coordenação explícita através de acordos salariais nacionais, ausência de coordenação entre sectores	4
Alemanha	Coordenação implícita através de uma negociação sectorial abrangente e <i>pattern-setting</i>	3
Espanha	Alguma coordenação explícita entre confederações de sindicatos e de empregadores, especialmente nos últimos anos e fraco <i>pattern-setting</i> na negociação sectorial	3
Italia	Coordenação implícita entre os maiores empregadores (através de fortes federações regionais e sectoriais) e as confederações de sindicatos	2,5
Portugal	Coordenação implícita entre os maiores empregadores, fraca coordenação entre sindicatos	2
Luxemburgo	Coordenação implícita entre trabalhadores e empregadores, ausência de coordenação sectorial	2,5
Grécia	Alguma coordenação explícita, com o apoio do governo, fraca coordenação sectorial	2,5
França	Coordenação implícita irregular através de <i>pattern-setting</i> no sector público e em indústrias nacionalizadas	1,5
Chipre	<i>pattern-setting</i> incompleto entre sectores	2
Malta	Coordenação implícita entre sindicatos e empregadores	2
Eslováquia	Ausência de coordenação nacional desde 2000, alguma coordenação sectorial	2
Hungria	Alguma coordenação nacional através de acordos tripartidos, ausência de coordenação sectorial	2
Letónia	Alguma coordenação nacional, relativamente ao salário mínimo	1,5
Polónia	Ausência de coordenação nacional ou sectorial	1
Reino Unido	Ausência de coordenação nacional ou sectorial	1
Estónia	Ausência de coordenação nacional ou sectorial	1
Rep. Checa	Ausência de coordenação nacional ou sectorial	1
Lituânia	Ausência de coordenação nacional ou sectorial	1

Notas: Escala: 5 – coordenação explícita entre associações de topo e de base (sindicatos e empregadores) e entre ambos os interlocutores, através de acordos a nível nacional e sectorial; 4 – coordenação explícita entre associações de topo através de acordos unicamente a nível nacional, ou coordenação implícita entre confederações (sindicatos ou empregadores) a nível nacional e sectorial; 3 – coordenação implícita através de uma sincronização da negociação sectorial e “*pattern-setting*”; 2 – alguma coordenação através de fiscalização e fraco *pattern-setting* irregular ou incompleto; 1 – ausência de coordenação quer a nível nacional, quer a nível sectorial.

Fonte: Visser (2004: 44-45), em Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006).

Referências Bibliográficas

BANCO DE PORTUGAL, Relatórios Anuais do Conselho de Administração (vários números), Lisboa.
CARDOSO, A.; PORTUGAL, P. (2005) *Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings*, 23, 4/2005, Banco de Portugal, Lisboa.
CERDEIRA, M. (2004) *Relações Laborais e Emprego*, Sociologias, ano 6, 12, Jul/Dez, 106-140, Porto Alegre.
CERDEIRA, M. (1997) *A Evolução da Sindicalização Portuguesa de 1974 a 1995*, MESS.SICT (Estudos, Série C – Trabalho), Lisboa.

Livro Verde sobre as Relações Laborais, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006), Abril 2006, Lisboa.
PORTUGAL, P. (2006) *O Esgotamento do Modelo Económico Baseado em Baixos Salários*, Boletim Económico, Outono 3/2006, 12, Banco de Portugal, Lisboa.
VISSER, J. (2004) *Patterns and Variations in European Industrial Relations*, in Industrial Relations in Europe, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

AUTO-EMPREGO, PARTICIPAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL - UM ESTUDO SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE EMPREGO*

**SELF-EMPLOYMENT, PARTICIPATION
AND SOCIAL INCLUSION
- A STUDY ON ACTIVE EMPLOYMENT MEASURES**

ANDREIA RODRIGUES

Socióloga. Técnica Superior do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu

RESUMO

No contexto sócio-económico actual, marcado por profundas mudanças nas estruturas de emprego, pela flexibilização dos mercados e pelo aumento das formas atípicas de emprego, o valor e a centralidade do trabalho começam a gerar múltiplas reflexões onde se discute o seu papel enquanto factor de inclusão social e se questiona a participação no mercado de trabalho como forma de estruturação das identidades sociais e dos sistemas de valores da sociedade actual e de exercício de cidadania. Paralelamente, os Estados-Providência europeus enfrentam uma crise nos tradicionais sistemas de protecção social que tem conferido uma nova dimensão à problemática do trabalho e do emprego, face à recente tendência de activação que têm conhecido as políticas públicas de emprego. No âmbito da nova filosofia que tem inspirado as recentes medidas de estímulo à criação de emprego, destaca-se o estudo do seu potencial de inclusão ou de exclusão social em relação à participação no mercado de trabalho e em outros domínios da vida social. Partindo deste enquadramento teórico, o presente trabalho privilegiou a análise empírica de uma medida activa de criação do próprio emprego, que tem como objectivo último promover a inclusão social e laboral, e o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP enquanto instituição promotora. O estudo centrou-se nas experiências subjectivas de indivíduos utilizadores daquela medida, para analisar as consequências desta participação sobre os seus processos de inclusão/exclusão social bem como as estratégias pessoais utilizadas nesses processos dinâmicos; na importância do trabalho nos universos representativos destes indivíduos; e na comparação entre as experiências subjectivas e os discursos institucionais, no sentido de se efectuar uma avaliação do potencial includente/excludente das políticas activas de emprego. Para tal, foram realizadas entrevistas junto dos protagonistas do processo – os utilizadores e técnicos do programa estudado – o que permitiu contactar muito perto com a realidade quotidiana do público-alvo de medidas políticas nacionais atravessadas por orientações supra-nacionais, no contexto da política europeia para o emprego.

ABSTRACT

The actual social and economic background is characterized by structural changes concerning employment patterns, as flexibilization of the labour markets and proliferation of atypical employment. Thus, the role of work, as a central value in our society, its inclusion capability, as well as its impact on the build-up of social identities and on social citizenship, have generated several discussions and theories. At the same time, European welfare states are facing a crisis concerning the traditional social protection systems, due to the recent activation trend in public employment policies. In the new philosophy that has inspired active measures in order to stimulate employment creation, a new element comes up: the study of the inclusionary capacity of those policies towards labour market participation and in other domains of social life. Taking this theoretical approach as a starting point, an empirical research was carried out on an active self-employment measure, which aims at social and professional insertion, having IEFP as its institutional promoter. We have taken participants' subjective experiences as a way to investigate the consequences of their participation in an active employment politic in social inclusion/exclusion patterns, as well as to study the individual strategies used in those dynamic processes; individuals' conceptions of the value of work; the comparison between personal experiences of activation and the institutional speeches; and the evaluation of the inclusive/exclusive potential of active employment policies. For that purpose, users and technicians intervening in the process were interviewed, which has been the most challenging part of this work. It allowed close contact with the daily reality of target-groups of the national political measures, within the context of the European Union employment policy orientations.

Introdução

As últimas décadas do Século XX e o início do nosso século têm sido marcados por profundas reestruturações económicas causadas por processos de recomposição no tecido industrial português, para os quais muito têm contribuído o desenvolvimento tecnológico e a concorrência dos mercados a uma escala global. Inevitavelmente, todo este quadro de mudança fez-se sentir também ao nível das estruturas de emprego e da própria “qualidade” do emprego, com a flexibilização dos mercados de trabalho e a emergência e proliferação dos padrões atípicos de emprego.

Este tema desencadeia um ponto de partida para uma análise sobre o impacto destas transformações na centralidade do trabalho enquanto elemento de organização social, enfim, sobre a sua importância nos universos valorativos e na estruturação das identidades subjectivas.

Por outro lado, e partindo do princípio de que o trabalho tem constituído um factor por excelência de inclusão social, torna-se pertinente estudar de que forma os padrões de inclusão e exclusão social são afectados pelas recentes transformações ao nível da empregabilidade? O trabalho detém ainda a sua centralidade? Representará ainda um papel fundamental na inclusão ou exclusão dos actores sociais ou estaremos a assistir à emergência de novos valores estruturadores das normas sociais que se baseiam noutras esferas de participação social?

Adoptámos, para este fim, um enquadramento teórico no qual se reconhece o carácter dinâmico dos processos de inclusão e exclusão social, recusando-os enquanto mecanismos estanques e automáticos, tendo em consideração as estratégias pessoais a que recorrem os indivíduos para se colocarem numa posição mais central ou mais marginal face à participação no mercado de trabalho remunerado, activando ou mobilizando determinados recursos para esse efeito.

Todas estas questões não surgem dissociadas do actual contexto de mudança no que concerne às políticas sociais adoptadas pelos Estados-Providência europeus, em que se assiste a uma redefinição do próprio papel do Estado enquanto moderador ou regulador, com a emergência das políticas sociais activas, resultantes da progressiva passagem de um paradigma de compensação (onde vigoram, sobretudo, as medidas

redistributivas e a dependência face às transferências sociais) para um paradigma de activação (cuja ênfase reside na responsabilização individual e na minimização dos gastos estatais com a protecção social).

A análise do potencial incluyente ou excluyente das medidas activas de emprego constitui, pois, um dos principais objectivos deste trabalho. Para tal, propusemo-nos estudar o efeito da participação nestas medidas sobre a inclusão ou exclusão dos seus utilizadores face a determinados domínios da vida social (laboral, económico e de redes sociais), a partir das suas experiências subjectivas.

Os programas de criação do próprio emprego têm feito parte de várias políticas de estímulo à criação de emprego dirigidas a públicos-alvo específicos. Deste modo, foi enquanto objecto privilegiado destas políticas e instrumento de inserção no mercado de trabalho que o auto-emprego foi analisado, tendo em conta a sua complexidade e heterogeneidade, estudando-se em particular o programa Iniciativas Locais de Emprego (ILE) do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP).

1. Enquadramento Teórico

1.1. Instrumentos conceptuais: inclusão, exclusão e marginalização

As propostas conceptuais relativamente ao conceito de inclusão são inúmeras. Partindo da concepção de Niklas Luhmann, tudo é uma questão de se representar ou não um papel ao nível dos sub-sistemas sociais, quer a nível laboral, quer a nível económico, político, cultural, familiar, relacional, etc. (Moller, 2000). Uma importante dimensão tanto da inclusão como da exclusão, é a de que ambas devem ser entendidas enquanto processos dinâmicos (Lind e Moller, 1999; Moller, 2000). Há que salientar ainda a importância de existir igualmente um processo intermédio: trata-se do processo de marginalização, que tanto pode ir no sentido da inclusão em direcção à exclusão, como vice-versa. O dinamismo e a natureza relativa destes processos consistem em cada indivíduo possuir mais ou menos recursos (económicos, simbólicos, culturais, etc., cada um deles mais ou menos decisivos) para o seu processo de inclusão, marginalização ou exclusão num dado sub-sistema. Ou seja, não existem posições absolutas de inclusão total ou exclusão total num dado sistema (Moller, 2000).

Os programas de criação do próprio emprego têm feito parte de várias políticas de estímulo à criação de emprego dirigidas a públicos-alvo específicos. Deste modo, foi enquanto objecto privilegiado destas políticas e instrumento de inserção no mercado de trabalho que o auto-emprego foi analisado, tendo em conta a sua complexidade e heterogeneidade, estudando-se em particular o programa Iniciativas Locais de Emprego (ILE) do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP).

1.2. Transformações nos padrões de empregabilidade, inclusão e exclusão social

Apesar das várias teses que prenunciavam o contrário, o trabalho continua uma categoria sociológica fundamental. Sucede que a relação entre estruturas de trabalho, emprego e inclusão/exclusão social se encontra marcada pelas mudanças de uma sociedade industrial para uma sociedade de serviços, onde flexibilidade, heterogeneidade e precariedade são características da nova organização dos mercados laborais (Hvid, 1999). Estas transformações colocam a capacidade de inclusão do trabalho em causa, uma vez que a reconfiguração dos mercados de trabalho podem, efectivamente, transformar-se em fenómenos de exclusão, precarizando a mão de obra e desestabilizando o bem estar social (Castel, 1998). Na perspectiva que adoptámos, o trabalho continua a deter uma importância não negligenciável na estruturação das identidades subjectivas ao mesmo tempo que é determinante para a construção das hierarquias sociais.

Deste modo, no quadro analítico adoptado não existe outro factor de inclusão tão importante como o trabalho: devemos reconhecer a importância do desenvolvimento do mercado laboral e das próprias políticas de emprego como aspectos cruciais na análise do futuro da inclusão e da exclusão social (Hvid, 1999).

1.3. Os sistemas de trabalho, de redes sociais e de consumo e as estratégias individuais de inclusão, exclusão e marginalização

Para uma avaliação crítica do “papel inclusor” do trabalho e, especificamente, das políticas activas de emprego, é necessário, antes de mais, ter em consideração a sua dimensão objectiva (isto é, a situação efectiva do indivíduo activado face ao emprego depois da participação numa determinada medida activa) e a sua dimensão subjectiva (representações e práticas discursivas dos indivíduos após a sua experiência de activação) (Hespanha e Moller, 2001: 9).

O objectivo deste estudo consistiu em analisar de que forma a inclusão social dos indivíduos que participam em medidas activas de emprego se processa em torno de três sistemas que assumem destaque e se relacionam entre si, numa perspectiva de efeitos da participação num sistema

sobre a participação noutros sistemas: o sistema do trabalho, o de rendimento/consumo e o de redes sociais, concebendo três tipos de redes sociais informais, hierarquizados em: sociabilidades primárias (constituídas pelos membros do agregado familiar e pela família nuclear), redes de sociabilidade secundária (família alargada, amigos e vizinhos) e redes terciárias (padrões de sociabilidade formal, que incluem formas de envolvimento em associações, clubes, ou outras instituições de actividades organizadas, cujo objectivo é promover os contactos sociais dos seus membros ou associados) (Gallie, Paugam e Jacobs, 2003; Hespanha e Moller, 2002).

1.4. Estratégias pessoais de inclusão, exclusão e marginalização

Entendendo como estratégias a mobilização de recursos a nível individual, esta questão é pertinente num momento em que as medidas activas de emprego emergem e, com elas, também uma maior responsabilização individual nos processos de inclusão/exclusão. Existe, com efeito, uma multiplicidade de estratégias relativas à inclusão/exclusão no mercado de trabalho e diferentes maneiras de reagir à exclusão neste sistema, podendo expressar um processo em direcção a uma posição mais fraca num dado sistema, ou o inverso, como teremos oportunidade de constatar.

1.5. O conceito de activação e as políticas activas para a empregabilidade

Perante a aparente dificuldade das políticas tradicionais fazerem face às novas problemáticas que envolvem as estruturas de emprego, têm surgido novas abordagens e metodologias nas medidas governamentais que implicam, cada vez mais, o envolvimento dos indivíduos que constituem os seus públicos-alvo nos processos de (re)inserção sócio-profissional. Pressupõe-se igualmente uma nova relação entre o Estado e os cidadãos: uma reciprocidade expectável entre o *direito* de receber protecção social e o *dever* de retribuir, desempenhando uma actividade socialmente útil (Hespanha e Matos, 1999). Para além disto, a activação pode apresentar-se mais ou menos condicional, uma vez que reside sobretudo no estímulo à participação (no trabalho), e não tanto na indemnização ou compensação financeira

A relação entre estruturas de trabalho, emprego e inclusão/exclusão social se encontra marcada pelas mudanças de uma sociedade industrial para uma sociedade de serviços, onde flexibilidade, heterogeneidade e precariedade são características da nova organização dos mercados laborais. Estas transformações colocam a capacidade de inclusão do trabalho em causa, uma vez que a reconfiguração dos mercados de trabalho podem, efectivamente, transformar-se em fenómenos de exclusão, precarizando a mão de obra e desestabilizando o bem estar social.

No quadro analítico adoptado não existe outro factor de inclusão tão importante como o trabalho: devemos reconhecer a importância do desenvolvimento do mercado laboral e das próprias políticas de emprego como aspectos cruciais na análise do futuro da inclusão e da exclusão social.

A activação pode apresentar-se mais ou menos condicional, uma vez que reside sobretudo no estímulo à participação (no trabalho), e não tanto na indemnização ou compensação financeira da não participação no mercado laboral.

da não participação no mercado laboral. Poderá, assim, apresentar além das vertentes de individualização/personalização, de uma actuação localizada e de um pendor de negociação, uma vertente de coerção, em que a não participação em medidas sociais activas pode implicar a perda do direito à protecção das políticas passivas, como por exemplo, o direito a um subsídio. Em suma, as medidas activas – que preconizam a responsabilização dos “activados” pela sua inserção profissional e o combate à cultura de dependência das políticas assistenciais – evidenciam, em última instância, duas dimensões fulcrais: a emancipação, que pressupõe o favorecimento da integração social, com recurso à participação dos indivíduos na escolha do programa ou medida de activação, e consequente estímulo à sua autonomia e aumento de auto-estima pessoal, e a dimensão de regulação, que tem como princípios orientadores a noção de “dever social” e um pendor sancionatório, apelando ao cumprimento de obrigações e ao combate à passividade (Berkel e Moller, 2002).

1.6. Reestruturação dos mercados de trabalho, flexibilização e precarização do emprego: o auto-emprego como objecto de estudo

Portugal tem acompanhado as tendências globais de interpenetração e globalização das economias, e a desregulamentação das condições de trabalho (Freire, 1994), com a consequente precarização dos vínculos contratuais do trabalho, e os actuais processos de reconversão empresarial estão a afectar de forma particular a empregabilidade e as condições de trabalho em Portugal, tornando o desemprego um fenómeno estrutural. (Freire *et al.*, 2000: 286), processos que estarão na base de uma maior vulnerabilidade social (Hespanha *et al.*, 2002). Por outro lado, e apesar dos valores estatísticos nos apresentarem um cenário menos favorável em termos de emprego para aqueles que têm baixas qualificações, hoje em dia, deixou de existir uma correlação directa entre qualificação e emprego. A precarização apresenta-se transversal a vários sectores e a “instalação na precariedade” traduz-se em trajectórias profissionais descontínuas (Castel, 1998).

O contexto atrás descrito foi propício à emergência de padrões atípicos de emprego, alguns novos e outros que já constituíam anteriormente formas de solucionar problemas de emprego (Hespanha, 1999). Podemos assinalar como algumas das principais formas de emprego atípico

o emprego com “horários não convencionais”, subcontratações, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, acumulação de vários empregos, trabalho familiar não pago, e o auto-emprego, que pode revestir-se de algumas destas formas ou ser originado por outras. No entanto, a principal característica comum de todas estas formas atípicas é que todas elas são, frequentemente, um último recurso, uma alternativa ao desemprego, isto é, configuram uma estratégia delineada de sobrevivência (Hespanha, 1999).

Enquanto objecto de estudo privilegiado na nossa análise, importa avançar com o conceito de auto-emprego adoptado. Na maior parte dos estudos o auto-emprego apresenta-se como “trabalho exercido por conta própria, [onde] o trabalhador organiza o trabalho, possui os meios de produção e é responsável por eles” (Varanda, 1993: 112). Adoptou-se ainda uma concepção de auto-emprego que incide particularmente na dimensão da autonomia na organização do trabalho e na priorização de tarefas.

A realidade do fenómeno do auto-emprego é complexa e multidimensional. A sua complexidade envolve a possibilidade de o auto-emprego revestir-se de (ou ser cumulativo com) outras formas atípicas de trabalho, nomeadamente, do trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, trabalho no domicílio e subcontratação. O seu carácter heterogéneo reflecte-se ainda na disparidade em termos de níveis de escolaridade e qualificações dos auto-empregados e estende-se às próprias áreas profissionais em que os mesmos estabelecem a sua actividade por conta própria e às estratégias pessoais que conduzem à opção do auto-emprego (Hespanha, 1999; Varanda, 1993; Vaz, 2000).

2. Procedimentos Metodológicos

As principais hipóteses gerais formuladas no presente estudo foram as seguintes:

- As medidas de apoio ao auto-emprego têm um papel includente no processo de (re)integração e participação social de indivíduos anteriormente em situação de desemprego ou em risco de desemprego.
- Os processos de inclusão/exclusão social dos actores sociais são dinâmicos, pelo que os utilizadores de medidas de apoio ao auto-emprego mobilizam recursos para a organização de estratégias individuais de

Portugal tem acompanhado as tendências globais de interpenetração e globalização das economias, e a desregulamentação das condições de trabalho, com a consequente precarização dos vínculos contratuais do trabalho, e os actuais processos de reconversão empresarial estão a afectar de forma particular a empregabilidade e as condições de trabalho em Portugal, tornando o desemprego um fenómeno estrutural.

Podemos assinalar como algumas das principais formas de emprego atípico o emprego com “horários não convencionais”, subcontratações, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, acumulação de vários empregos, trabalho familiar não pago, e o auto-emprego, que pode revestir-se de algumas destas formas ou ser originado por outras. No entanto, a principal característica comum de todas estas formas atípicas é que todas elas são, frequentemente, um último recurso, uma alternativa ao desemprego, isto é, configuram uma estratégia delineada de sobrevivência

participação nos sistemas de trabalho, rendimento/consumo e redes sociais.

- O trabalho remunerado é condição suficiente para a inclusão dos actores sociais.
- A inclusão e a exclusão dependem do nível de participação dos auto-empregados nos diferentes domínios.

Para levar a cabo o processo de levantamento de informação e recolha dos dados empíricos foi essencial a escolha do Centro de Emprego de Coimbra (CEC), enquanto instituição promotora da medida activa de emprego ILE, que integra a área de coordenação da Delegação Regional do Centro do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e cuja área de intervenção abrange cinco concelhos da região Centro: Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Mealhada e Penacova.

As técnicas de recolha utilizadas foram as entrevistas exploratórias (uma com a Directora do CEC e uma com a Técnica Superior do CEC que analisa e acompanha os projectos ILE) e as entrevistas semi-estruturadas a dez utilizadores ILE e à Técnica Superior do CEC.

O processo de selecção da amostra consistiu na escolha aleatória de cinco utilizadores do Programa ILE, cuja candidatura a apoios deu entrada no IEFP entre 2004 e 2005, que tiveram o seu início de actividade no mesmo período e cujo sector de actividade se situa na área das novas tecnologias, e cinco casos de utilizadores do Programa ILE indicados pela Técnica Superior do IEFP como exemplos de boa aplicação dos fundos do Programa, de sector de actividade e de investimento.

As entrevistas com os utilizadores decorreram entre Novembro e Dezembro de 2006, no local de trabalho de cada um dos entrevistados. Do total, seis indivíduos são do sexo feminino e quatro do sexo masculino. As idades situam-se entre os 23 e os 43 anos. Todos os entrevistados, à excepção de um (com o 12º ano), tinham formação superior (cinco têm licenciatura e dois mestrado) ou, em dois casos, a frequência de ensino superior, eram residentes nos concelhos de Coimbra (oito casos) e de Cantanhede (dois casos) e à data da candidatura à ILE, quanto à situação face ao emprego, quatro indivíduos foram classificados como jovens à procura do primeiro emprego e os restantes eram desempregados inscritos no Centro de Emprego de Coimbra.

O esforço de análise da informação apurada nas entrevistas teve por base uma *análise temática de conteúdo*,

cujas fases passaram por: elaboração de *sinopses* das entrevistas, enquadramento dos dados essenciais recolhidos em *grelhas de apuramento das entrevistas*, codificação da informação e respectiva esquematização em *mapas temáticos* que resultaram na *grelha de análise* final.

3. Resultados da Análise Empírica

As trajectórias profissionais descritas pelos nossos entrevistados revelaram percursos profissionais de alguma instabilidade e traços de precariedade, mesmo tratando-se de percursos ainda relativamente curtos, dado que os entrevistados são, na sua maioria, ainda jovens nas faixas etárias dos 20 e dos 30 anos, com elevados níveis de qualificação.

Atingir a realização profissional através do auto-emprego e desenvolver uma actividade de que se gosta, são aspectos que se encontram muito presentes nas respostas do grupo que constituiu a nossa amostra, no que diz respeito aos conjuntos representacionais que formulam sobre trabalho e emprego. O auto-emprego surge frequentemente associado à realização profissional ou a uma forma de a conseguir, e a grande maioria dos indivíduos (9) questionados afirmam que se sentem realizados profissionalmente desenvolvendo a sua actual actividade.

O trabalho por conta de outrem surge, por sua vez, associado à estabilidade económica, à segurança do vínculo laboral e a uma maior protecção social, menos responsabilidades, maior rigidez na organização dos tempos de trabalho (horários fixos) e a uma separação nítida entre a esfera laboral e as esferas de não trabalho, pessoal e familiar de cada um.

3.1. Padrões de inclusão/exclusão nos sistemas de trabalho, redes sociais e rendimento/consumo

Com a criação dos projectos de auto-emprego os nossos entrevistados revelam uma maior inclusão no sistema de trabalho face a um anterior período de desemprego ou precariedade. Existe um forte compromisso com o trabalho (Gallie e Paugam, 2000), e este revela-se muito exigente e absorvente. No entanto, a participação no sistema laboral, com o auto-emprego, não está isenta de uma grande componente de incerteza e insegurança, muito evidentes nos primeiros anos de arranque das actividades.

Com a criação dos projectos de auto-emprego os nossos entrevistados revelam uma maior inclusão no sistema de trabalho face a um anterior período de desemprego ou precariedade. Existe um forte compromisso com o trabalho, e este revela-se muito exigente e absorvente. No entanto, a participação no sistema laboral, com o auto-emprego, não está isenta de uma grande componente de incerteza e insegurança, muito evidentes nos primeiros anos de arranque das actividades.

A partir da avaliação subjectiva que os auto-empregados fazem da sua participação no sistema social, a dimensão da sociabilidade informal é muito importante, valorizada e reconhecida como um factor de estabilidade e bem-estar nas suas vidas, designadamente, no âmbito da inclusão no sub-sistema familiar e, dentro deste, na vertente dos laços mantidos com a família nuclear.

Relativamente à inclusão ou exclusão do sistema de rendimento e nas repercussões nos seus padrões de consumo, deter-nos-emos apenas nas percepções subjectivas destas pessoas. Em geral, os entrevistados revelam que têm mais dificuldades económicas do que as que tinham na sua situação profissional anterior, por conta de outrem, e destacam, principalmente, a sensação de “insegurança” em termos financeiros. São constantes as referências à impossibilidade de se conseguir usufruir de um salário, à “ginástica financeira” na gestão dos gastos pessoais e dos da empresa, ao actual menor desafogo financeiro e às dificuldades em conseguir fazer poupanças. Os entrevistados revelam maior comedimento face aos seus gastos após a criação do seu posto de trabalho, e existem várias referências ao prescindir de gastos pessoais, embora nunca se refiram a necessidades elementares dos agregados familiares, como a alimentação ou a habitação, mas a gastos não básicos ou mesmo supérfluos. Esta situação deve-se, em grande parte, às importantes ajudas informais que estes auto-empregados recebem e a algumas estratégias individuais a que recorrem de modo a aumentarem os seus rendimentos. Existem ainda referências à redução de gastos em espaços de convivência social, como idas a restaurantes ou bares, que depois se repercutem na inclusão no sistema das sociabilidades informais. Verificaram-se também situações muito pontuais de uma restrição aos consumos culturais. Quanto à posição no sistema de rendimento/consumo constatamos, pois, que para a maioria dos casos estudados há participações mais fracas após a criação do próprio posto de trabalho, e os padrões de consumo, consequentemente, também são afectados, manifestando uma forte componente de incerteza que também se reflecte na participação neste domínio.

A partir da avaliação subjectiva que os auto-empregados fazem da sua participação no sistema social, a dimensão da sociabilidade informal é muito importante, valorizada e reconhecida como um factor de estabilidade e bem-estar nas suas vidas, designadamente, no âmbito da inclusão no sub-sistema familiar e, dentro deste, na vertente dos laços mantidos com a família nuclear. Quanto às redes de sociabilidade secundárias, há uma menor inclusão para a maior parte dos entrevistados. Não podemos falar em exclusão a esse respeito, mas há uma clara tendência para uma posição

mais marginal nos padrões de sociabilidade informal secundária depois da criação do próprio emprego. Constatou-se ainda que, para os indivíduos deste grupo, existe claramente uma mais fraca participação associativa e, como tal, um incipiente desenvolvimento da sua sociabilidade terciária. Desde o momento em que estas pessoas criaram o seu auto-emprego, o tempo que o trabalho absorve e a necessidade de prestar assistência à família e de estar com os amigos mais próximos durante o pouco tempo livre que resta, afiguram-se os principais motivos avançados para haver uma menor inclusão neste tipo de sociabilidade.

3.2. Estratégias pessoais de inclusão, marginalização e exclusão

O que está aqui em causa é o espaço de manobra que os auto-empregados têm à sua disposição para se orientarem em direcção a uma participação mais intensa, menos intensa ou mesmo inexistente, em determinados domínios, conforme as suas conveniências e, em especial, de acordo com a sua posição no sub-sistema de trabalho por conta própria (Freire *et al.*, 2000; Hespanha e Moller, 2002).

A análise das entrevistas permite-nos avaliar experiências que transmitem uma grande preocupação, por parte de todos os entrevistados, relativamente à participação no mercado de trabalho remunerado. Registou-se uma atitude pró-activa face ao desemprego ou à marginalização no emprego, até porque quase todos, quando se encontraram excluídos ou à margem do sistema de trabalho formal, já pensavam em criar o seu auto-emprego. Apenas para duas entrevistadas, anteriormente desempregadas, o auto-emprego constituiu uma solução de último recurso face à situação insustentável e de crescente precariedade em que se encontravam em termos de trabalho. Na maior parte dos casos que estudámos, houve a inclusão voluntária no sub-sistema de auto-emprego, e a decisão de ir ao Centro de Emprego constituiu uma forma de receber apoio financeiro para se prosseguir esse principal objectivo – a ILE constituiu efectivamente uma estratégia pessoal de inclusão. A escolha da medida activa em que os indivíduos participaram envolveu uma selecção prévia, criteriosa, dos programas em que poderiam participar e, inclusive, a procura de outros apoios para a criação do

É neste domínio de participação que se verifica uma maior diversidade de estratégias de inclusão/exclusão por parte dos indivíduos. Na realidade, não existem relatos de experiências subjectivas de exclusão ou de sentimentos de isolamento social, mas detectam-se estratégias de marginalização e exclusão em determinados domínios de participação, a par do reforço da posição em outros sub-sistemas, como é o caso das relações familiares, e também, embora menos, ao nível da sociabilidade secundária, no que diz respeito aos grupos de amigos.

posto de trabalho. Trata-se de situações de exclusão e, sobretudo, de marginalização face ao mercado de trabalho, perante as quais a estratégia de participação numa medida activa de emprego descreve uma trajectória no sentido da *aproximação* de uma posição central no sistema de trabalho remunerado. Mas outras formas de inclusão ou de reforço da participação no sistema de trabalho foram encontradas: uma das mais presentes nos discursos dos entrevistados sobre o período em que já se encontram auto-empregados é a dedicação de todo o tempo, esforços e energias no trabalho (mesmo quando isso implica, como veremos em seguida, a exclusão noutras domínios da participação social)

As formas de reforço da participação no sistema de rendimento/consumo decorrem do enfraquecimento da posição dos auto-empregados neste domínio, devido às dificuldades do arranque de uma actividade económica e profissional, e vão desde o aproveitamento de habilidades pessoais e de competências informalmente adquiridas para reduzir os gastos na contratação de empregados ou para fazer determinados trabalhos na criação da empresa, à rentabilização de equipamento necessário ao auto-emprego enquanto fonte de rendimentos adicional.

Por outro lado, os montantes do apoio do IEPF revelam, na maior parte das vezes, um peso algo residual se atentarmos no total do investimento aprovado para estes projectos. Deste modo, não fica excluído o recurso ao empréstimo bancário a aplicar na compra de equipamentos ou nos gastos a nível das infra-estruturas do negócio, uma estratégia à qual tiveram de recorrer 4 dos nossos entrevistados. Restringir os gastos sob as mais variadas formas representa outra estratégia bastante comum, uma vez que os rendimentos têm uma importante influência nos comportamentos na esfera do consumo. Por seu lado, a limitação nos padrões de consumo pessoais e familiares não surge associada a gastos elementares, um aspecto que se encontrará relacionado com a forte inclusão destes indivíduos nos respectivos sub-sistemas familiares e com a eficácia das suas redes de ajudas informais, que têm um papel decisivo.

É neste domínio de participação que se verifica uma maior diversidade de estratégias de inclusão/exclusão por parte dos indivíduos. Na realidade, não existem relatos de experiências subjectivas de exclusão ou de sentimentos de isolamento social, mas detectam-se

estratégias de marginalização e exclusão em determinados domínios de participação, a par do reforço da posição em outros sub-sistemas, como é o caso das relações familiares, e também, embora menos, ao nível da sociabilidade secundária, no que diz respeito aos grupos de amigos.

Ninguém se exclui totalmente do sistema de redes sociais, e tão pouco ao nível da sociabilidade primária, no que diz respeito à família nuclear. Com a flexibilidade na gestão de tempo e dos espaços de trabalho e a autonomia no trabalho, estabelecem-se novos padrões de afectação dos tempos no eixo dicotómico trabalho-família que permitem uma melhor conciliação da participação no sistema de trabalho e no sub-sistema familiar.

No que diz respeito à sociabilidade secundária, não podemos falar de exclusão dos auto-empregados, mas há claramente um distanciamento e uma estratégia de marginalização deliberada. O reforço das suas posições no sub-sistema das redes secundárias, através do contacto frequente com amigos, por exemplo, surge como uma estratégia de compensação da intensa participação no sistema de trabalho, estratégia comum entre os mais jovens.

Dos oito entrevistados que revelaram estar envolvidos em entidades associativas ou similares, antes da criação do seu próprio posto de trabalho, apenas quatro mantiveram essa posição embora, entre esses, três tivessem reduzido a sua participação nas respectivas actividades associativas, limitando-a ao pagamento de quotas ou diminuindo a frequência do contacto com as entidades. Trata-se, portanto, de uma estratégia voluntária de marginalização (ou mesmo de exclusão voluntária) a nível da sociabilidade formal, relativamente à qual os entrevistados alegam não disporem de tempo livre para a manterem, devido, uma vez mais, ao tempo que o trabalho lhes consome e às prioridades que estabelecem em termos de sociabilidades, onde a família e os amigos figuram em primeiro lugar.

3.3. Redes informais de apoio à criação do auto-emprego

No caso do auto-emprego desenvolvido no âmbito de ILE constatamos que uma forte inclusão no sub-sistema familiar (mas também nas redes sociais

secundárias, embora com menor frequência e um menor alcance) proporciona as bases para uma melhor inclusão no sub-sistema de trabalho por conta própria, nomeadamente, através de um dispositivo, informal e eficaz, de redes de entreajuda. Os principais recursos estratégicos disponibilizados vão desde o poder relacional (contactos profissionais para angariar clientes, contactar fornecedores, potenciar encomendas de trabalho, facilitar “cunhas” nos meandros burocráticos do processo), passando pelo empréstimo de dinheiro para criar a empresa ou cedência de instalações para a sua sede, até prestar ajuda para ficar com os filhos ou auxílio em termos domésticos/familiares durante o tempo em que os auto-empregados têm de trabalhar, que, muitas vezes, se estende a horários não convencionais de trabalho (trabalhar à noite ou aos fins de semana).

4. Conclusões e Considerações finais

Podemos concluir, pois, que a flexibilização do mercado de trabalho se traduz também em desemprego de longa duração, emprego atípico e dificuldades na entrada no mercado por parte de indivíduos altamente qualificados, como foi o caso do grupo de indivíduos estudado. Por outro lado, o trabalho assume ainda uma muito vincada centralidade nas representações sociais e na própria estruturação do quotidiano dos auto-empregados. Nela é possível detectar uma forte ética do trabalho que integra uma concepção híbrida do mesmo, na qual o trabalho tanto surge como “ganha-pão” como um meio de realização profissional e pessoal.

Relativamente ao potencial de inclusão da medida activa de emprego tomada para análise, verificamos que a participação no sistema de trabalho nem sempre é sinónimo de inclusão em outros sistemas, pelo que uma “tese de círculos virtuosos” (Moller, 2000) a partir do sistema laboral não se aplica na sua totalidade. O auto-emprego revela-se uma importante fonte de inclusão social no nosso estudo, porém, parece-nos não ser a única, nem, nalguns casos, a mais eficaz. Pelo contrário, a intensa participação no trabalho conduz, muitas vezes, a processos de crescente marginalização ou mesmo exclusão noutros domínios. Como tal, não podemos confirmar a hipótese relativa ao trabalho ser condição suficiente para a inclusão. Em contrapartida, o sistema

A flexibilização do mercado de trabalho se traduz também em desemprego de longa duração, emprego atípico e dificuldades na entrada no mercado por parte de indivíduos altamente qualificados. Por outro lado, o trabalho assume ainda uma muito vincada centralidade nas representações sociais e na própria estruturação do quotidiano dos auto-empregados. Nela é possível detectar uma forte ética do trabalho que integra uma concepção híbrida do mesmo, na qual o trabalho tanto surge como “ganha-pão” como um meio de realização profissional e pessoal.

de rendimento/consumo mostra-se muito relevante na participação na esfera laboral, e o sub-sistema de redes sociais primárias destaca-se no seu forte potencial de inclusão, transversal aos restantes sistemas, através das redes de apoio informal.

Após cerca de dois anos de participação na medida de criação do próprio emprego, os nossos entrevistados apresentam-se claramente incluídos no sistema de trabalho (o forte compromisso com o trabalho, as suas prioridades, a realização profissional e pessoal, a avaliação subjectiva que fazem da evolução das suas empresas e as suas perspectivas de futuro indicam-nos isso). No entanto, o tempo que o trabalho por conta própria consome, e as maiores responsabilidades que exige, constroem, actualmente, a participação dos auto-empregados, quer na esfera de consumo quer na de sociabilidade secundária e, nitidamente, na esfera de redes sociais terciárias, onde há forte exclusão voluntária após o arranque do projecto de auto-emprego.

Os indivíduos têm em todos estes processos um papel activo: definem estratégias pessoais que lhes permitem, conforme as suas conveniências, interesses e prioridades, manter uma posição mais central ou mais marginal (ou mesmo de não participação) nos diferentes sistemas sociais.

Podemos ainda afirmar que o sistema de redes sociais primárias tece, para os auto-empregados, círculos virtuosos no sentido de maior inclusão social, à semelhança do que determinados estudos apontam para

a importância do suporte da estrutura familiar alargada na sociedade portuguesa, semi-periférica e sul-europeia (Hespanha e Moller, 2001; Santos, 1997). Uma vez que a eficácia transversal destes apoios informais se traduz essencialmente em recursos económicos, apoio técnico, suporte familiar, apoio moral e poder relacional, não só potenciam uma mais forte inclusão no sistema de trabalho, como atenuam significativamente as dificuldades financeiras que decorrem de uma participação menos intensa nesse sistema, e são, em parte, responsáveis pelo facto de estes indivíduos, nos seus discursos e percepções subjectivas, revelarem um grau considerável de inclusão social.

Relativamente à participação na ILE constatamos, a partir dos casos analisados que o potencial incluyente desta medida activa de emprego se revela algo limitado e substancialmente apoiado por um reforço de apoios informais e de estratégias individuais empreendidas, que fazem com que não se registe demasiada dependência dos entrevistados face ao apoio concedido no âmbito do Programa. Os dados permitem-nos, ainda, inferir que este tipo de medidas de emprego está sobretudo direccionado para, de entre aqueles que estão excluídos ou à margem do sistema de trabalho remunerado, os indivíduos que possuem mais recursos estratégicos – qualificações, recursos económicos e/ou poder relacional estratégico – que lhes permitam, mais facilmente, reocupar uma posição mais forte e central nesse sistema.

* Dissertação de Mestrado em Políticas Locais e Descentralização: as novas áreas do social, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, em Janeiro de 2008, para a obtenção do grau de Mestre em Sociologia.

Referências Bibliográficas

- ANDREOTTI, ALBERTA *et al.* (2001) *Does a Southern European model exist? in Journal of European Area Studies* 9(1), pp. 43-62.
- BERKEL, RICK VAN, HARRY COENEN E ARJEN DEKKER (1999) *Regulating the Unemployed: from protection to participation in* Jens Lind e Iver Moller, *Inclusion and Exclusion: unemployment and non-standard Employment in Europe*. Aldershot, Ashgate, Chapter 4.
- BERKEL, RICK VAN, E IVER MOLLER (2002) *Inclusion Through Participation*. Bristol: The Policy Press.
- BOISSEVAIN, JEREMY (1978) *Friends of Friends. Networks, Manipulators and Coalitions*. Oxford: Basil Blackwell.
- CASTEL, ROBERT (1998) *As Metamorfoses da Questão Social – Uma crónica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- CASTELLS, MANUEL (1998) *End of Millennium. The information age: economy, society and culture*. Volume III. United Kingdom: Blackwell Publishers.
- CENTENO, LUÍS *et al.* (2001) *Os trabalhadores de meia idade face às reestruturações e políticas de gestão dos recursos humanos*. “Estudos e Análises”, 30, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Conselho Europeu de Lisboa – Objectivos de luta contra a pobreza e a exclusão social (2000 – 2002) [on line] http://europa.eu.int/comm/employment_social [consultado em Dezembro de 2004].
- Conselho Europeu de Bruxelas 22 e 23 de Março de 2005 – Conclusões da Presidência [on line] <http://www.planotecnologico.pt/document/84339.pdf> [consultado em Setembro de 2007]
- DIAS, MÁRIO CALDEIRA (1997) *Avaliação das Políticas de Emprego e Formação Profissional*. IEFP.
- Employment strategy – Global Employment Trends 2007 [on line] <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/global.htm> [consultado em Setembro de 2007]
- ESPING-ANDERSEN, GØSTA (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- FERREIRA, J. M. CARVALHO *et al.* (1995) *Sociologia*. Lisboa: McGraw-Hill.
- FERRERA, MAURIZIO, ANTON HEMERIJCK E MARTIN RHODES (2000) *The Future of Social Europe*. Oeiras: Celta.
- FREIRE, JOÃO (1994) *O Auto-emprego: alguns comentários sobre dados recentes in Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 40, Outubro de 1994, pp. 137-151.
- FREIRE, JOÃO (1995) *O Trabalho Independente em Portugal – Investigação sociológica*. Lisboa: Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES) / Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE).
- FREIRE, JOÃO *et al.* (2000) *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre – Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. “Estudos e Análises – 13”. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- GALLIE, DUNCAN E SERGE PAUGAM (2000) *Welfare Regimes and The Experience of Unemployment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- GALLIE, DUNCAN, SERGE PAUGAM E SHEILA JACOBS (2003) *Unemployment, Poverty and Social Isolation – Is there a vicious circle of social exclusion? in European Societies*, Vol. 5, N.º 1, 2003, pp. 1-32.
- GRANOVETTER, MARK (1974) *Getting a Job*. Cambridge: Harvard University Press.
- GONÇALVES, CARLOS MANUEL (2000) *Emprego e desemprego: algumas notas de reflexão*. Actas do IV Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia (1-36) Coimbra.
- HESPAÑHA, PEDRO (1999-a) *Novas desigualdades, novas solidariedades e reforma do Estado: enquadramento do tema e síntese das comunicações in Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 54, Junho de 1999, pp. 69-78.
- HESPAÑHA, PEDRO (1999-b) *The Portuguese late modernization and the complexities of inclusion through work in* Jens Lind e Iver Hornemann Moller (eds.), *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-Standard Employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- HESPAÑHA, PEDRO E ANA MATOS (1999) *From passive to active Policies. The softness of Workfare in Portugal*. Coimbra: Oficina do CES, Centro de Estudos Sociais.
- HESPAÑHA, PEDRO *et al.* (2000) *Entre o Estado e o Mercado: as fragilidades das instituições e protecção social em Portugal*. Coimbra: Edições Quarteto.
- HESPAÑHA, PEDRO (2001) *Políticas e Instrumentos de Combate à Pobreza na União Europeia: a Garantia de um Rendimento Mínimo* (12-23). Actas de Seminário Europeu. Lisboa: IDS.
- HESPAÑHA, PEDRO E IVER MOLLER (2001) *Activation Policies and Social Inclusion in Denmark and Portugal*. Coimbra: Oficina do CES n.º 158, Março de 2001, Centro de Estudos Sociais.
- HESPAÑHA, PEDRO *et al.* (2002) *Globalização insidiosa e excludente. Da incapacidade de organizar respostas à escala local in* Pedro Hespanha e Graça Carapinheiro (orgs.), *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Recuar Mais?* Porto: Afrontamento (mimeo).
- HESPAÑHA, PEDRO E CARLA VALADAS (2002) *Globalização dos Problemas Sociais, Globalização das Políticas. O caso da estratégia europeia para o emprego in* Pedro Hespanha e Graça Carapinheiro (orgs.) (2002), *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Recuar Mais?* Porto: Afrontamento (mimeo).
- HESPAÑHA, PEDRO E IVER MOLLER (2002) *Padrões de Exclusão e Estratégias Pessoais*. Coimbra: Oficina do CES n.º 177, Julho de 2002, Centro de Estudos Sociais.
- HESPAÑHA, PEDRO (2004) *Desigualdades Sociais em Portugal: Recursos e Rendimentos*. Actas do V Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia (1-12). Braga.
- HESPAÑHA, PEDRO (2005) *The Activation Trend in Portuguese Social Policy – An open process?* Comunicação apresentada no European Trade Union Institute Meeting, *Activation Policies and the Labour Market Regimes*. Bruxelas, 7 de Fevereiro de 2005 (mimeo).
- HVID, HELGE (1999) *Development of work and social (ex)inclusion in* Jens Lind e Iver Hornemann Moller (eds.), *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-Standard Employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.

- LIND, JENS E IVER MOLLER (eds.) (1999) *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-Standard Employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- LIPSKY, MICHAEL (1980) *Street-Level Bureaucracy – Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- LOISON, LAURENCE (2000) *Mecanismos compensatórios do desemprego em Portugal: família e redes sociais*. Actas do IV Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia (1-16). Coimbra. Manual de Procedimentos do Programa de Estímulo à Oferta de Emprego – Regulamento Específico [on line] http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=117,168879&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP [consultado em Setembro de 2007].
- MAROY, CHRISTIAN (1994) *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- MATOS, ANA RAQUEL (2000) *Activação, Desemprego e Cidadania – Para uma avaliação crítica das políticas sociais*. Dissertação de Mestrado em Sociologia apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- MEULDERS, DANIELE, OLIVIER PLASMAN E ROBERT PLASMAN (1994) *Atypical Employment in the EC*. Aldershot: Dartmouth.
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003-a) *Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Políticas activas para a empregabilidade*. Coleção Cogitum n.º 2, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento. Lisboa.
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2003-b) *Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal – Criação de emprego e reconversão do tecido empresarial*. Coleção Cogitum n.º 3, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento. Lisboa.
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (2004) *Plano Nacional de Emprego 2003: Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*. Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento/MSST. Lisboa.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (1999) *Plano Nacional de Emprego 1999: Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego*. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade (2000) *O teletrabalho em Portugal*. IIEP: Gabinete de Comunicação, Núcleo de Informação Científica e Técnica.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2006) *Avaliação dos Apoios à Criação do Próprio Emprego por Desempregados Subsidiados*. Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho, Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. Lisboa.
- MOLLER, IVER (2000) *Understanding Integration and Differentiation – Inclusion, Marginalization and Exclusion*. Coimbra: Oficina do CES n.º 151, Julho de 2000, Centro de Estudos Sociais.
- MOLLER, IVER (2003) *The importance of networks and money for societal inclusion*. Seminário realizado em 24 de Junho, no Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- MONIZ, A. BRANDÃO (Coord.), Ilona Kovács e Sónia Barroso (2001) *Futuros do Emprego na Sociedade da Informação*. Cadernos de Emprego n.º 34, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade. National Action Plans on Social Inclusion (2003 – 2005) [on line] http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jun/napsincl2001_en.html [consultado em Dezembro de 2004].
- Observatório Permanente de Desenvolvimento Social – OPDS (2001) *Horizontes Sociais*, n.º 2, Janeiro de 2002, Universidade de Aveiro.
- PERISTA, HELOÍSA (1999) *Trabalho, família e usos do tempo – uma questão de género in Sociedade e Trabalho*, n.º 6, Setembro de 1999, pp. 67-74.
- Plano Nacional de Acção para a Inclusão (2003-2005) [on line] <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estudos/pnai.php> [consultado em Setembro de 2007].
- Plano Nacional de Emprego (2005-2008) [on line] <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estudos/pne.php> [consultado em Setembro de 2007].
- RAUCH, MARIA JOÃO FILGUEIRAS (2001) *As novas formas de emprego atípicas – Reflexões sobre o caso alemão*. Cadernos de Emprego n.º 31, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Lisboa.
- RIFKIN, JEREMY (1996) *La fin du travail*. Paris: La Découverte.
- ROSA, MARIA TERESA SERÓDIO (coord.), M.ª Fortunata Gonçalves e Paula Isabel Ferreira (1999) *O desemprego e alternativas de emprego numa zona crítica: o caso da Azambuja in Organizações e Trabalho*, n.º 21, pp. 9-30.
- RUÍVO, FERNANDO (2000) *O Estado Labiríntico: o poder relacional entre poderes local e central em Portugal*. Porto: Edições Afrontamento.
- SANTANA, VERA (2000) *Representações dos tempos sociais: trabalho e não trabalho em Portugal in Sociedade e Trabalho*, n.º 8/9, Janeiro/Junho de 2000, pp. 105-115.
- SANTOS, BOAVENTURA DE SOUSA (1990) *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento.
- SANTOS, BOAVENTURA DE SOUSA (1997) *Pela Mão de Alice – O social e o político nas pós-modernidade*. Porto: Afrontamento [1994].
- SCHNAPPER, DOMINIQUE (1998) *Contra o Fim do Trabalho*. Lisboa, Terramar.
- STREECK, WOLFGANG (1995) *From Market Making to State Building? Reflections on the political economy of european social policy in Leibfried and Pearson, European Social Policy: Between fragmentation and integration*. Washington DC, The Brookings Institution.
- The INPART Project (*Inclusion Through Participation – Targeted Socio-Economic Research – Political Economy Research Centre – University of Sheffield*) [on line] www.shf.ac.uk/~perc/sedec/FINREP.pdf [consultado em Setembro de 2007].
- VARANDA, MARTA (1993) *Reflexões sobre o Auto-Emprego in Organizações e Trabalho*, n.º 9/10, Dezembro de 1993, pp. 107-116.
- VAZ, ISABEL (1997) *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalhos*. Coleção «Estudos», Série D «Emprego, Formação e Reabilitação Profissional», Departamento de Estudos e Planeamento, Ministério para a Qualificação e o Emprego. Lisboa.
- Vaz, Isabel (2000) *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho*. Actas do IV Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia. Coimbra.

OS MEIOS ALTERNATIVOS/COMPLEMENTARES DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS

THE ALTERNATIVE/COMPLEMENTARY MEANS
OF LABOUR DISPUTE SETTLEMENT

ANTÓNIO DAMASCENO CORREIA
Professor Universitário do ISCTE

RESUMO

O objectivo central do artigo é evidenciar formas novas de resolução de litígios que se opõem à velha senda judicial. Tendo Portugal sido um país pioneiro (final do século XIX) na resolução dos diferendos laborais através de modos de conciliação/mediação e arbitragem, hoje mais do que nunca importa recorrer a estes princípios para desjudicializar a conflitualidade laboral. E com o intuito de flexibilizar estes instrumentos céleres e económicos de resolução de impasses e bloqueios negociais, o legislador veio acentuar que para além dos tradicionais conciliadores, mediadores e árbitros funcionários do Estado, também os especialistas privados podem desempenhar estas funções.

ABSTRACT

The main objective of this article is to emphasize new ways of labour dispute settlement which are opposite to the ancient judicial course of procedure. Portugal has been considered a pioneer country (end of XIX century) in the labour dispute settlement by means of conciliation /mediation and arbitration, today more than ever it is necessary to appeal to these procedures in order to dejudicialize the labour conflictuality. And in order to flexibilize these swift and non expensive instruments for the resolution of delays and obstructions in the negotiation process, the legislator wanted to point out that, moreover, not only the traditional conciliators, mediators and arbitrators civil servants, but also the private experts are capable of performing these functions.

1. Contextualização e sistematização

A forma e o modo de resolução dos conflitos laborais representa um aspecto importantíssimo na vida da sociedade e não deixa de ter repercussão na comunidade internacional. Não parece haver qualquer dúvida de que o formalismo utilizado, o grau de celeridade no desenrolar das soluções para estes conflitos e até o custo destes processos, tem vindo a gerar queixumes por parte dos interlocutores destes dissídios laborais. E esta situação acaba por ter consequência nas decisões dos empresários nacionais e na atractibilidade do investimento estrangeiro. A moderna flexibilidade da gestão requer soluções consentâneas, isto é, razoavelmente céleres e não pode depender de uma Administração da Justiça, que embora tendo vindo a modernizar o seu *modus operandi*, está ainda longe de corresponder às modernas exigências empresariais, quer elas sejam nacionais ou estrangeiras.

É justamente neste contexto que faz hoje cada vez mais sentido pugnar pela defesa de outros modos de resolução destes litígios. Por isso não admira que, por pressão da sociedade civil, o poder político tenha vindo a criar formas alternativas ao recurso ao sistema judicial. E ao invés de representarem retrocessos civilizacionais¹, estes instrumentos consubstanciam uma mudança que vai ao encontro de uma sociedade moderna que pretende a resolução dos seus problemas em tempo útil.

Historicamente, a problemática de superação dos litígios entre empregadores e trabalhadores ou entre empregadores e os representantes dos trabalhadores (dimensão colectiva), permite apurar a natureza e fiabilidade dos direitos atribuídos aos trabalhadores e, paralelamente, o grau de intervenção do poder político na esfera de autonomia dos interlocutores laborais.

Pela importância que esta questão hoje assume, parece de crucial importância conhecer como evoluíram as formas de resolução destes litígios no nosso país, procurando identificar até que ponto a política legislativa foi propondo soluções consentâneas com os valores de cada época. No que concerne à sistematização versar-se-á a

evolução histórica desde o final da monarquia até à revolução de 1974, pesquisando-se depois, as soluções mais recentes e far-se-á a interpretação das regras vigentes na actualidade.

2. A resolução dos diferendos laborais no final da monarquia

Portugal foi um Estado pioneiro na criação de órgãos paritários de conciliação e arbitragem dos conflitos de trabalho. Na verdade, já no final da monarquia (1891), o Governo previu a criação de tribunais de “árbitros avindores”² com competência para julgar as controvérsias inerentes à relação laboral. Mas, só poderiam ascender a este tribunal os litígios que previamente tivessem sido objecto de conciliação no seio de uma comissão orientada pelo próprio presidente do tribunal e composta por mais dois vogais. Estes vogais eram eleitos pelo tribunal e representantes de um “colégio de patrões” e de um “colégio de operários”. Esta orientação viria a perdurar até ao início dos anos trinta do século XX (1933) e representou o primeiro momento da história jurídico-laboral sobre a resolução dos diferendos laborais que, nesta altura, eram ainda fundamentalmente concebidos numa perspectiva de relação individual entre o patrão e o empregado.

3. As soluções do Estado Novo

Ao longo da ditadura do Estado Novo, as soluções propostas foram variando, o que denotou a vulnerabilidade do legislador em encontrar a via mais ajustada. Como se perceberá, durante este período viveu-se uma fase experimental durante a qual se foram ensaiando modelos, alternando métodos de resolução, num frenesim de avanços e recuos. Viveram-se três ciclos, como teremos oportunidade de ver.

O primeiro ciclo desencadeou-se com a promulgação da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional (DL 23048 de 23/9/1933), considerados os pilares básicos do corporativismo. A função de conciliação passou a acrescer às normais funções dos juizes.

¹ Vide entrevista do actual Bastonário da Ordem dos Advogados, António Marinho e Pinto, ao Jornal de Notícias de 22/1/2008.

² A expressão avindor tinha o significado de conciliador.

Historicamente, a problemática de superação dos litígios entre empregadores e trabalhadores ou entre empregadores e os representantes dos trabalhadores (dimensão colectiva), permite apurar a natureza e fiabilidade dos direitos atribuídos aos trabalhadores e, paralelamente, o grau de intervenção do poder político na esfera de autonomia dos interlocutores laborais.

Houve assim, uma jurisdicinalização na resolução dos litígios laborais, já que todos os conflitos que surgissem entre «patrões e operários» (cfr. art. 51) passavam a ser da competência dos magistrados, quer na fase de conciliação, quer na fase de julgamento. No ano seguinte, o DL 24363 de 15/8/1934 traduziu esta orientação dimanada do Estatuto do Trabalho Nacional.

O segundo ciclo encetou-se com o reconhecimento de que a legislação publicada na década de trinta não constituía a melhor solução. Em 1940, com a entrada em vigor do Código de Processo dos Tribunais de Trabalho (DL 30910 de 23/11/1940), o legislador entendeu que deveria flexibilizar o regime instituído em 1933. E, por isso, determinou que poderiam ser submetidos a um processo de arbitragem as questões atribuídas aos tribunais de trabalho (cfr. art. 123). Apenas ficavam excluídos desta eventual arbitragem (regime voluntário), três espécies de matérias: as que resultavam de questões atinentes a acidentes de trabalho, doenças profissionais e as relativas ao contencioso das instituições de previdência. Deu-se, assim, o primeiro passo para a gradual delegação de competência dos órgãos jurisdicionais a favor das comissões de arbitragem voluntária. Estas comissões assumiam duas denominações: designavam-se corporativas quando eram previstas no âmbito dos contratos colectivos de trabalho e comissões arbitrais, quando eram criadas por despachos de regulamentação do trabalho.

Contudo, três anos depois iniciou-se um terceiro ciclo. Na sequência de um inquérito realizado às comissões corporativas, entendeu o legislador retirar de novo a estas comissões a competência para julgar este género de conflitos (nos termos do art. 5 do DL 33345 de 20/12/1943). Todavia, manteve-lhes as atribuições de conciliação que continuavam a funcionar a título facultativo. Mas, compensando de alguma forma a perda da competência atribuída aos tribunais, o legislador acabou por desenvolver este núcleo residual de atribuições. E fê-lo ao longo das três décadas seguintes, ou seja, até ao fim do Estado Novo e em quatro momentos diferentes, como se verá a seguir:

- a) Primeiro, em 1947, (DL 36173 de 6/3/1947), regulando de forma extensiva as suas funções de ordem técnica e consultiva para as questões atinentes aos dissídios laborais. Com o relevo atribuído a estas novas atribuições, as comissões corporativas ganharam algum vigor face à legislação publicada em 1943, embora não deixasse de ser confirmada a orientação que lhes vedara a competência em matéria de julgamento das questões juslaborais;
- b) Em 1960, altura em que já funcionavam cerca de seicentas comissões corporativas, foi ainda alargado o âmbito das suas atribuições (DL 43179 de 23/9/1960).

Além de uma plataforma susceptível de conciliar as partes envolvidas na relação laboral, estas comissões passaram a deter competência para executar e aperfeiçoar convenções colectivas de trabalho e para a resolução de questões de carácter técnico que pudessem surgir na aplicação dessas mesmas convenções. Quando a industrialização passou a deter uma expressão mais significativa no produto nacional, o Governo entendeu que deveria fazer destas comissões um instrumento da sua política sociolaboral. Assim, deixaram de intervir exclusivamente a pedido das partes e actuaram também sempre que o Governo considerasse oportuno. Como consequência, além de as convenções colectivas de trabalho poderem instituir estas comissões corporativas (cfr. art. 1º deste diploma de 1960), o Governo passou a constituir-las por despacho ministerial. Por último, este diploma eliminou a distinção entre comissões arbitrais e corporativas que havia sido criada em 1940, denominando-as a todas de comissões corporativas;

- c) Quatro anos mais tarde, o legislador procedeu a nova alteração que era já vaticinada pela projecção funcional destas comissões. Através do DL 45690 de 27/4/1964, tornou obrigatórias as funções de conciliação em todos os processos emergentes do contrato de trabalho. Assim, após mais de setenta anos e de múltiplas tentativas legislativas ensaiadas, o Governo optou pela fórmula inicial instituída pela monarquia, que acabaria por perdurar até ao advento do novo regime político (1974);
- d) Finalmente, pouco antes da revolução, o DL 54/74 de 15/2 procedeu ainda a uma revisão, não muito significativa, das normas que regulamentavam a constituição, atribuições e funcionamento das comissões corporativas.

Nesta evolução legislativa é notório que o poder político, depois de suprimidas as tradicionais formas de protesto habitualmente utilizadas pelos trabalhadores (*v.g.*, a greve, o direito de associação e de manifestação, *etc.*), foi substituindo a resolução jurisdiccional dos diferendos laborais por uma arbitragem voluntária, inicialmente solicitada pelas partes e, mais tarde, manipulada pelo poder político. Com a gradual ampliação das funções corporativas, elas passaram a intervir sempre que as partes o solicitassem e, quando

Na verdade, já no final da monarquia (1891), o Governo previu a criação de tribunais de “árbitros avindores” com competência para julgar as controvérsias inerentes à relação laboral. Mas, só poderiam ascender a este tribunal os litígios que previamente tivessem sido objecto de conciliação no seio de uma comissão orientada pelo próprio presidente do tribunal e composta por mais dois vogais. Estes vogais eram eleitos pelo tribunal e representantes de um “colégio de patrões” e de um “colégio de operários”.

isso não acontecia, era o Governo que podia obrigá-las a sentarem-se à mesa negocial, sanando muitas vezes os litígios pela imposição de uma solução que fosse favorável ao interesse da paz social, da comunidade e da economia. E como os trabalhadores não dispunham de qualquer forma de luta, tinham de se submeter às orientações estipuladas pela ideologia corporativa.

Com a gradual ampliação das funções corporativas, elas passaram a intervir sempre que as partes o solicitassem e, quando isso não acontecia, era o Governo que podia obrigá-las a sentarem-se à mesa negocial, sanando muitas vezes os litígios pela imposição de uma solução que fosse favorável ao interesse da paz social, da comunidade e da economia. E como os trabalhadores não dispunham de qualquer forma de luta, tinham de se submeter às orientações estipuladas pela ideologia corporativa.

4. A resolução dos diferendos laborais após a revolução de 1974

Neste último quartel do século XX é possível também distinguir três períodos políticos que tiveram clara relevância no modo de encarar a solução da litigância laboral.

4.1. O primeiro ciclo político (1974/1985)

Com o primeiro ciclo político, caracterizado pela democratização do regime, é atribuída maior autonomia às partes contratantes para auto-regulação e defesa dos seus interesses. Com o primeiro diploma publicado após Abril de 1974 – sobre esta matéria *vide* o DL 292/75 de 16/6 –, foi visível a tentativa governamental de arbitrar ou controlar o modo de regulação dos interesses das partes. Em caso de conflito relativo à celebração ou revisão da convenção colectiva, competia ao Ministério do Trabalho não só fornecer projectos de solução de conflito, como nomear um delegado do Governo para presidir à comissão arbitral. O alinhamento ideológico do Governo revolucionário da altura e dos responsáveis políticos do citado Ministério, tornavam perceptível a solução a encontrar.

Na sequência deste primeiro diploma³, foi promulgado a 28 de Fevereiro de 1976 o DL 164-A/76. De uma forma mais autónoma e com maior rigor técnico-jurídico, foi estabelecido o novo «corpo de normas básicas» atinente às relações colectivas de trabalho. Em vez de um diploma que regera a contratação colectiva a par da política salarial, do regime de férias, feriados e despedimentos, como aconteceu em 1975, regulava-se agora, exclusivamente, toda a problemática da regulamentação colectiva. Este diploma que tem de ser visto com as duas alterações protagonizadas pelos DLs. 887/76 de 29/12 e 353-G/77 de 29/8, teve por objectivo atribuir mais liberdade, autonomia e garantias às entidades representativas dos empregadores e trabalhadores⁴. Nesta senda, face à radicalização precoce dos conflitos que a experiência demonstrava e à necessidade de eliminar as táticas negociais que utilizavam a

³ Este diploma previu até ao final do ano de 1975 a publicação de um novo regime jurídico das relações colectivas de trabalho que, no entanto, haveria de surgir um pouco mais tarde.

⁴ Esta última alteração, de Agosto de 1977, deu-se na sequência da regulamentação das empresas do sector público que necessitou de uma adaptação na problemática das relações colectivas de trabalho. Assim, ao contrário da tendência que se ia verificando na legislação previu-se para estas empresas que, em caso de conflito de trabalho, pudesse ser decretado por despacho ministerial a obrigatoriedade da arbitragem (art.16).

dilação como instrumento privilegiado – o que conduzia à regulação das condições de trabalho por via administrativa, ou seja, por portaria de extensão e por portaria de regulamentação de trabalho –, o legislador diante da crispação resultante do ressurgimento das entidades empregadoras estabeleceu mecanismos susceptíveis de permitir o acordo. Através da conciliação, da mediação ou da arbitragem que gradualmente se iam libertando da tutela governamental, o ordenamento juslaboral ia criando novas fórmulas. Ao mesmo tempo que se fragilizou o intervencionismo do poder público, permitiu-se que os conflitos entre as partes fossem resolvidos entre elas ou com a ajuda de mediadores por elas escolhidos⁵.

Depois, com o DL 519-C1/79 de 29/12 pretendeu o Governo devolver às partes contratantes a própria responsabilização pela auto-regulação das respectivas pretensões, reduzindo e simplificando a intervenção ministerial nesta matéria. Do ponto de vista técnico, este regime jurídico das relações colectivas era não só dotado de maior rigor e autonomia, como previa ainda definição de novos elementos do processo negocial, nomeadamente, os que diziam respeito à fundamentação das novas propostas negociais e até à fixação de um prazo mínimo de vigência das convenções colectivas. Esta última opção, destinada a evitar a constante negociação e a introduzir um certo clima de pacificação sociolaboral, era ainda reveladora de que o poder político não desistira de regulamentar matérias que pareciam caber na livre disposição da partes, salvo havendo situações graves que pela sua importância e relevo social merecessem uma adequada intervenção governamental.

Face a esta evolução operada na política legislativa no domínio das relações colectivas de trabalho, não restam dúvidas que o legislador ao optar pela devolução da responsabilização, atribuiu às partes contratantes a flexibilidade e a maioria negocial. O apertado controlo do processo negocial vivido nos anos posteriores a 1975 resultou, não só da ideologia política reinante mas, também, do receio de que o fulgor revolucionário dos trabalhadores impossibilitasse uma justa e razoável

Através da conciliação, da mediação ou da arbitragem que gradualmente se iam libertando da tutela governamental, o ordenamento juslaboral ia criando novas fórmulas. Ao mesmo tempo que se fragilizou o intervencionismo do poder público, permitiu-se que os conflitos entre as partes fossem resolvidos entre elas ou com a ajuda de mediadores por elas escolhidos.

⁵ O legislador revolucionário afastou-se assim da solução preconizada no início da ditadura do Estado Novo, altura em que além da proibição do direito à greve, não se definiu qualquer forma de conciliação ou de arbitragem entre as partes, nem prazos de negociação, o que condenou os trabalhadores a aceitarem todas as formas de inacção, pressão ou prepotência reveladas pelas entidades empregadoras. Acresce ainda que, durante o Estado Novo, as próprias convenções colectivas de trabalho acordadas entre as partes tinham de ser previamente homologadas pelo Governo.

Do ponto de vista técnico, este regime jurídico das relações colectivas era não só dotado de maior rigor e autonomia, como previa ainda definição de novos elementos do processo negocial, nomeadamente, os que diziam respeito à fundamentação das novas propostas negociais e até à fixação de um prazo mínimo de vigência das convenções colectivas.

ponderação dos interesses em jogo. O reequilíbrio das posições contratuais, suportadas por uma nova legislação mais consentânea com os interesses de ambos os interlocutores, permitiu que se caminhasse no sentido de atribuir aos sujeitos colectivos a faculdade de serem eles a decidir de modo autónomo e flexível sobre o processo que pretendiam implementar e superar os obstáculos negociais. A má-fé negocial e até o sentimento latente de desconfiança foi revelador de prejuízos mútuos para os trabalhadores, empresas e até para a economia nacional⁶.

À guisa de conclusão pode dizer-se que as fórmulas contratuais rígidas impostas pelo Estado na impossibilidade de as partes chegarem a acordo, protagonizaram um modelo de negociação colectiva que iria deixar contornos claros nos anos posteriores. A existência de escassa flexibilidade nas relações colectivas de trabalho além de denotar uma forte crispação, acabou por ter consequências na produtividade das empresas e, particularmente, nos salários reais. Mas, em termos comparativos com a legislação promulgada no regime político anterior, em que as comissões corporativas tinham a atribuição de promover oficiosamente a execução e o aperfeiçoamento das convenções colectivas de trabalho (cfr. art. 21 al. a) do DL 54/74 de 15/2), além de existir um notório desnível de estatuto e posição negocial entre as partes contratantes, o novo modelo de negociação colectiva, fundamentado no exercício da liberdade negocial e que atribuía direitos de protesto aos trabalhadores, representa a introdução de uma enorme flexibilidade no universo jurídico e a tentativa de introdução de mais justiça nas relações laborais.

4.2. O segundo ciclo político (1985/1995)

Com o segundo ciclo político caracterizado pela internacionalização, reprivatização e liberalização da nossa economia, ao qual se associou um fenómeno político-legislativo que flexibilizou gradualmente o processo negocial entre as partes contratantes – atribuindo-lhes gradualmente a responsabilização na regulação dos respectivos interesses, como ficou dito anteriormente –, surgiram dois outros diplomas que, reconhecendo a maturidade eviden-

⁶ Quem conheceu de perto a vivência destes conflitos, quer na empresa, quer através dos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho, pode corroborar esta experiência.

ciada nas relações profissionais dos anos anteriores, contribuíram para reforçar a tendência então verificada. A legislação que alterou o diploma base do regime jurídico das relações colectivas de trabalho (DL. 87/89 de 23/3 e 209/92 de 2/10) permitiu consignar um ponto essencial que importa salientar: previu-se um novo modelo para a arbitragem obrigatória que reforçou a independência em relação à tutela do Estado.

Em termos de política legislativa a evolução operada neste período político confirma a trajectória já vivida no ciclo anterior que, como se disse, começou por restringir fortemente a liberdade negocial entre as partes contratantes para depois atribuir-lhes, progressivamente, maior autonomia. Há assim um incentivo claro à flexibilização neste domínio, por parte dos governos posteriores ao período revolucionário.

4.3. O terceiro ciclo político (1995/2002)

O terceiro ciclo político de cariz mais social e protagonizado por Governos desejosos de flexibilizar as regras do mercado promoveu, gradualmente, a noção de que o velho regime jurídico das relações colectivas de trabalho (DL 519-C1/79 de 29/12) se mostrava desajustado. Face à exigência de uma flexibilidade ou de uma constante adaptabilidade às circunstâncias, a lei portuguesa, atinente à negociação colectiva, patenteava uma rigidez que era contrária à dinâmica socioeconómica. Na verdade, a leitura deste diploma revelava que o legislador se orientava por uma estratégia de natureza estática, quase exclusivamente destinada a atestar a segurança jurídica. Percebia-se que o processo de negociação colectiva era moroso. Apresentada uma proposta negocial por qualquer das partes contratantes, a outra tinha trinta dias para responder e, se não o fizesse poderia o autor da proposta inicial requerer a conciliação junto dos serviços do Ministério do Trabalho (cfr. art. 17 n.º 4 e art. 31), dando origem a um conflito colectivo que não se sabe por quanto tempo se arrastaria.

Mas, a morosidade deste processo, na era das *auto-estradas da informação*, tornava este regime jurídico desadaptado de um critério de oportunidade negocial, medido de acordo com o interesse dos contratantes, desde que fossem, naturalmente, salvaguardados determinados princípios jurídicos.

O reequilíbrio das posições contratuais, suportadas por uma nova legislação mais consentânea com os interesses de ambos os interlocutores, permitiu que se caminhasse no sentido de atribuir aos sujeitos colectivos a faculdade de serem eles a decidir de modo autónomo e flexível sobre o processo que pretendiam implementar e superar os obstáculos negociais.

Em termos de política legislativa a evolução operada neste período político confirma a trajectória já vivida no ciclo anterior que, como se disse, começou por restringir fortemente a liberdade negocial entre as partes contratantes para depois atribuir-lhes, progressivamente, maior autonomia. Há assim um incentivo claro à flexibilização neste domínio, por parte dos governos posteriores ao período revolucionário.

Face à trajectória da política legislativa laboral e à experiência acumulada pelo legislador e pelos operadores dos conflitos laborais, o Governo não caiu na armadilha de submeter estes diferendos ao ineficaz controlo jurisdicional. Pelo contrário, quis manter o rumo de autonomia das partes e até reforçar o seu direito a conduzirem os seus próprios interesses.

5. Uma solução para o século XXI (após 2002)

Ao longo do terceiro ciclo político denotara-se já a necessidade de se proceder a uma alteração urgente das regras laborais atinentes à resolução dos conflitos juslaborais. E este pressentimento torna-se mais acentuado com os governos liberais (2002 a Março de 2005) que iniciaram este ciclo político. E é esta necessidade que vai redundar na promulgação de um Código do Trabalho, onde esta matéria vai ser alvo de alterações importantes, como teremos oportunidade de ver.

6. Os modelos possíveis

Na preparação do novo Código do Trabalho (CT), o legislador, ao regular os conflitos colectivos laborais, isto é, aqueles que opõem os empregadores às estruturas representativas dos trabalhadores, poderia ter optado por uma de cinco possíveis soluções:

- a) Recriar o modelo jurisdicional – isto é, deixava na competência dos juízes a resolução destes conflitos, solução que foi adoptada em 1933.
- b) Manter o modelo administrativo – os conflitos continuariam sujeitos aos funcionários do Ministério do Trabalho.
- c) Optar por um modelo misto – os interlocutores das relações laborais tentariam resolver os seus conflitos com o auxílio dos funcionários públicos especializados nesta matéria ou através de uma comissão administrativa que permitisse o recurso para um órgão jurisdicional.
- d) Privatizar o sistema – permitindo aos litigantes nomear peritos privados para a resolução de litígios.
- e) Compatibilizar o modelo administrativo com um sistema privado (parceria público-privada) – o modelo administrativo tradicional é harmonizado com o recurso a peritos privados, embora a actuação destes especialistas careça de uma informação prévia às autoridades públicas.

Face à trajectória da política legislativa laboral e à experiência acumulada pelo legislador e pelos operadores dos conflitos laborais, o Governo não caiu na armadilha de submeter estes diferendos ao ineficaz controlo jurisdicional. Pelo contrário, quis manter o rumo de autonomia das partes e até reforçar o seu direito a con-

duzirem os seus próprios interesses. A via prosseguida corroborou e reanimou a independência relativamente à tutela do Estado, sobretudo num momento em que se vai ultrapassando a crispação que minava a relação entre estes interlocutores das relações laborais. Ao pugnar pela parceria público-privada, o CT introduziu uma novidade na ordem jurídica, permitindo que as partes envolvidas neste conflito pudessem recorrer a conciliadores, mediadores ou árbitros privados. Além da desjudicialização do sistema, o legislador optou ainda pela potencial privatização, deixando aos interlocutores a faculdade e a oportunidade de escolherem a via que mais lhes interesse.

7. As modalidades de resolução e a respectiva distinção

As três formas tradicionais de resolução dos conflitos colectivos laborais que vigoram desde o início do regime democrático continuam a ser as mesmas que o CT perfilhou, isto é, a conciliação, a mediação e a arbitragem. A diferença substancial entre elas é fácil de assinalar, se atendermos a dois critérios distintivos: a responsabilidade pela decisão e o nível de envolvimento dos litigantes na decisão.

A conciliação representa, habitualmente, a primeira fase que se segue ao processo de negociação colectiva gorado. Além dos litigantes presentes nessa negociação intervêm apenas mais uma pessoa cuja função é a de criar confiança entre os interlocutores e o de eliminar os espectros de dúvida sobre a sinceridade das propostas apresentadas pela outra parte. Trata-se, no fundo, de uma negociação directa assistida, de uma relação triangular, onde os interlocutores mantêm, muitas vezes, a tensão emocional gerada durante a negociação colectiva. Neste sentido, o conciliador tenta atribuir a decisão às partes em conflito e consequentemente, o nível de envolvimento dos litigantes na decisão é decisivo para o seu êxito.

A mediação distingue-se, claramente, da conciliação, pela circunstância de prever uma relação angular ou biunívoca, ao contrário da relação triangular presente

na conciliação. O mediador encontra-se separadamente com o empregador e depois com o representante do sindicato para estudar a situação e aperceber-se da natureza do conflito. Depois, elabora uma proposta por escrito que submete à apreciação das partes, podendo cada uma delas aceitá-la ou rejeitá-la. Naturalmente, a proposta do mediador acaba por representar uma posição intermédia entre as posições pretendidas pelas partes em litígio. Há, assim, uma enorme vantagem da mediação sobre a conciliação, uma vez que os litigantes não têm necessidade de se encontrar e continuar a demonstrar a animosidade que sentiram no processo de negociação colectiva. O êxito desta intervenção depende também muito do prestígio e competência do mediador e há qualidades que lhe são exigidas, como a intuição, a paciência, uma profunda experiência, a imparcialidade, a coragem, a sabedoria e a vontade tenaz de obter um compromisso que satisfaça ambos os litigantes⁷.

A arbitragem traduz uma tentativa de alargar a um maior número de intervenientes, a resolução do diferendo negocial. Neste caso, cada uma das partes nomeia um árbitro. O terceiro e último perito desta comissão *ad-hoc* é escolhido pelos elementos nomeados pelas partes. Ao invés do conciliador que procura estimular uma resposta rápida que consensualize um acordo entre as partes, ou até do mediador, que visa estabelecer um canal de comunicação entre os litigantes e apresentar-lhes uma proposta ajustada aos seus interesses, o objectivo da arbitragem é estabelecer um critério de equidade e aplicá-lo à situação litigiosa. Não tem que obedecer a critérios de legalidade precisos, salvo se as partes assim o preferirem. De qualquer modo a responsabilidade da decisão depende dos árbitros.

Como ficou explícito, a conciliação e a mediação encontram vários aspectos em comum e ambos estes instrumentos de superação de conflitos apresentam diferenças relativamente à arbitragem. Quer ao nível da responsabilidade pela decisão, quer atendendo ao envolvimento dos litigantes na decisão, há notórias diferenças, como podemos ver assinaladas no quadro seguinte (ver quadro 1).

⁷ O êxito da mediação depende das circunstâncias, das pessoas e da personalidade do mediador. É neste sentido que Jean-François Six afirma que a mediação é única, apelando também para um sentido ético do mediador (cfr. Jean-François Six, *Dynamique de la médiation*, Desclée de Brouwer, Paris, 1995, pp. 198 e 227).

QUADRO 1 – Critérios de destrição entre estes modos de resolução de litígios

CRITÉRIOS DE DESTRIÇÃO	CONCILIAÇÃO	MEDIAÇÃO	ARBITRAGEM
1. Responsabilidade pela decisão.	O conciliador tenta atribuir a decisão às partes em conflito.	O mediador escolhe uma situação intermédia entre as posições pretendidas pelos litigantes.	A responsabilidade da decisão fica a cargo dos árbitros designados e, especialmente, do presidente da comissão de arbitragem.
2. Nível de envolvimento dos litigantes na decisão.	O sucesso da solução ou o seu fracasso depende das partes envolvidas em conflito.	O resultado da decisão depende, em grande parte, da sabedoria do mediador.	A decisão fica dependente, exclusivamente, da eficácia dos árbitros.

As três formas tradicionais de resolução dos conflitos colectivos laborais que vigoram desde o início do regime democrático continuam a ser as mesmas que o CT perfilhou, isto é, a conciliação, a mediação e a arbitragem. A diferença substancial entre elas é fácil de assinalar, se atendermos a dois critérios distintivos: a responsabilidade pela decisão e o nível de envolvimento dos litigantes na decisão.

8. Vantagens sobre o sistema judicial tradicional

Independentemente destas diferenças, a conciliação, a mediação e a arbitragem apresentam em comum indiscutíveis vantagens sobre a via tradicional de recurso aos tribunais, como se pode ver no quadro seguinte. Desde a celeridade, à poupança de múltiplos recursos, passando pela confidencialidade e especialização, tudo se conjuga para tornar este cenário mais atractivo.

É esta certeza que as partes dispõem de poder ter uma decisão em tempo oportuno, com menores custos e até disporem da circunstância de ficarem normalmente envolvidos na sua elaboração, que determina, cada vez mais, a escolha e o recurso por parte dos cidadãos e outras entidades a meios extrajudiciais de resolução de conflitos.

9. O âmbito de aplicação destas modalidades de resolução alternativas

Aparentemente, das três modalidades de resolução de conflitos colectivos, a arbitragem é aquela que aparenta deter maior âmbito de aplicação, uma vez que tem por objecto os diferendos laborais que resultem da celebração de uma convenção colectiva⁸, da sua mera alteração ou, ainda, os atinentes à interpretação das suas regras ou à integração das lacunas (cfr. art.º 564). Já no que concerne à conciliação e à mediação, o legislador

⁸ As modalidades de convenções colectivas de trabalho são previstas pelo art. 2 n.º. 3 do CT.

QUADRO 2 – As vantagens destes meios alternativos de resolução de litígios

VANTAGENS	DESVANTAGENS
1. Celeridade (cerca de 45 dias no caso da mediação), isto é, menor tempo dispendido. 2. Redução do desgaste emocional (no caso da mediação e arbitragem). 3. Confidencialidade, evitando que os interlocutores se sintam devassados na opinião pública. Há menor possibilidade de a decisão ser publicitada, perspectiva que se parte vencida. 4. Maior economia de recursos envolvidos, o que implica um menor custo. 5. Menor formalidade (no que concerne às pessoas envolvidas, – menor número – simplificação dos trâmites processuais, menor volume de papéis, dispensa da obrigatoriedade de contratação de um advogado, etc.). 6. Maior flexibilidade (na marcação das datas, no local de encontro, etc.). 7. As partes envolvidas no conflito têm a possibilidade de controlar a decisão final (consensualidade na decisão), salvo no caso da arbitragem. 8. Especialização - Habitualmente, os conciliadores, mediadores e árbitros são convidados a dirimir litígios em matérias de que são especialistas.	1. Não tem carácter obrigatório ou vinculativo (como teria uma decisão judicial/sentença), salvo no caso da arbitragem. 2. Qualquer um destes meios alternativos requer, necessariamente, o acordo de ambas as partes. A exclusiva vontade de um dos interlocutores em accionar este processo não é suficiente, ao contrário do que sucede num processo judicial.

utilizou os advérbios de modo «designadamente» e «nomeadamente», para afirmar que os conflitos respeitantes à celebração ou revisão de uma convenção colectiva podem ser dirimidos por estas modalidades de resolução extrajudicial de conflitos (cfr. arts. 583 n.º 1 e 587 n.º 1). Quer isto dizer que outros conflitos de natureza semelhante, particularmente os que concernem à interpretação das suas regras⁹ ou à integração das lacunas¹⁰, também podem ser alvo destes modos de resolução de conflitos.

A interpretação extensiva que se acabou de realisar¹¹ parece ter toda a legitimidade. Mas se assim é, por que razão o legislador não atribuiu o mesmo âmbito a estas diferentes modalidades? Será que pretendeu expressar que para a interpretação e integração das lacunas a modalidade mais apropriada para dirimir estes eventuais conflitos é a arbitragem? Certamente que a oportunidade e o âmbito das regras criadas têm que nos fazer crer que elas tiveram um sentido útil¹² e que a

sua finalidade é a de nos incutir a ideia de que a arbitragem dever ser preferencialmente escolhida quando estejam em causa estas espécies de conflitos (interpretação e integração).

9.1. Normas supletivas e inexistência de sequenciabilidade lógica

Outro aspecto que importa apontar é o de que estas regras atinentes à resolução de conflitos colectivos são normas supletivas (ou dispositivas), isto é, só se aplicam na falta de regulamentação acordada pelos litigantes para cada uma destas modalidades (cfr. resulta do art. 583 n.º 2 para a conciliação, do art.º 564 para a arbitragem e, de modo menos claro, do art.º 587 n.º 1 para a mediação).

O alcance deste princípio da supletividade não deixa de ser importante por duas ordens de razões:

- a) Representa um encorajamento à iniciativa privada, traduzida numa faculdade de ultrapassar os

⁹ A interpretação representa a busca da regra aplicável a uma específica situação, seja ela real ou suposta.
¹⁰ Existe uma lacuna quando falta a previsão de um caso que deva ser juridicamente regulado ou regulamentado.
¹¹ A interpretação extensiva da lei estende o espírito da norma a situações não integradas na sua letra.
¹² Estabelece o art. 9 n.º 3 do Código Civil que «na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas».

A mediação distingue-se, claramente, da conciliação, pela circunstância de prever uma relação angular ou biunívoca, ao contrário da relação triangular presente na conciliação. O mediador encontra-se separadamente com o empregador e depois com o representante do sindicato para estudar a situação e aperceber-se da natureza do conflito. Depois, elabora uma proposta por escrito que submete à apreciação das partes, podendo cada uma delas aceitá-la ou rejeitá-la.

bloqueios sistemáticos que têm ocorrido nestes últimos anos na negociação colectiva.

- b) Esta flexibilização do sistema instituído pelo legislador é também uma excelente oportunidade para tornar mais eficaz o sistema normativo criado.

Além do princípio da supletividade é ainda de mencionar o princípio da inexistência de sequenciabilidade ou de continuidade lógica entre estas formas de resolução de conflitos. Embora a estrutura normativa do CT também já aponte nesse sentido, é óbvio que o recurso à mediação ou à arbitragem não carece da prévia utilização da faculdade prevista pela conciliação. Assim, será legítimo aos litigantes iniciarem a resolução do seu diferendo pela arbitragem, em vez de recorrerem inicialmente à conciliação e, depois, à mediação.

10. As normas processuais para resolução destes litígios: sistematização

No âmbito das normas processuais há quatro questões que irão ser abordadas. Elas concernem, respectivamente, à faculdade de requerer a resolução do litígio ou o direito à sua promoção, a questão da delimitação das matérias divergentes, a possibilidade de se recorrer aos tradicionais funcionários públicos ou, em alternativa, a individualidades privadas e, finalmente, a problemática dos trâmites e prazos processuais.

a) O direito a promover a resolução do litígio

Em qualquer uma destas três modalidades de solução de diferendos a sua promoção pode ser feita por acordo das partes. Por iniciativa de apenas um dos litigantes só pode ser requerida a conciliação, a mediação e a arbitragem obrigatória (cfr. arts. 584 n.º 1 al. b), 587 n.º 2 e 568 n.º 1). Exclui-se assim a faculdade de um dos intervenientes solicitar a arbitragem voluntária.

b) A delimitação das matérias divergentes

Determina também a lei que, no requerimento a solicitar a conciliação e a mediação, deve ser indicada a matéria objecto de dissídio. Este ponto não deixa de assumir uma enorme relevância, sobretudo, quando se pretende um rápido desfecho da querela. Por esta razão, o legislador atribui-lhe extraordinária

importância. A propósito da mediação referiu que se ela tiver sido apenas solicitada por uma das partes, o mediador deverá requerer ao outro litigante que se pronuncie sobre a delimitação proposta pelo requerente. E caso venha a perdurar a discórdia sobre o objecto da mediação, o mediador deverá ter a última palavra nesta matéria (cfr. o art.º 588 n.º 4). Naturalmente, convém que o mediador tenha a sabedoria e argúcia necessárias para delimitar este objecto com o acordo de ambas as partes. De outro modo, se um dos litigantes se considerar prejudicado nesta questão prévia, antevê-se que o resultado final não venha por ele a ser aceite.

Embora a lei o não determine, expressamente, parece que esta regra deverá ser considerada extensiva pelo menos à figura da conciliação, atendendo à analogia das situações.

Não se pode deixar de expressar que este princípio da delimitação da matéria objecto de conflito assume uma enorme utilidade, uma vez que impede que ele flutue em função dos interesses das partes. Não restam dúvidas de que este critério visa introduzir a necessidade de se obter mais celeridade e maior eficácia e, por esta razão se estranha que ele esteja ausente da figura da arbitragem.

c) O recurso a mediadores públicos e privados

A conciliação e a mediação podem ser submetidas a uma entidade pública ou a conciliadores e a mediadores privados¹³. A entidade pública responsável tem sido, ao longo dos anos, o serviço competente do Ministério do Trabalho. Mas a grande novidade introduzida pelo CT nesta matéria é, justamente, o recurso a individualidades privadas, circunstância que pode não só libertar os serviços públicos de alguma pendência burocrática como, sobretudo, permitirá menor formalidade, maior flexibilidade e maior rapidez. Todavia, sempre que a conciliação ou a mediação seja requerida a um profissional privado, designadamente, a um advogado, a um académico ou a qualquer outra pessoa com experiência e conhecimentos nesta matéria, o Ministério do Trabalho deverá ser informado pelos litigantes do início e termo do respectivo procedimento (*vide* art.º 584 n.º 4 e 588 n.º 2).

Além do princípio da supletividade é ainda de mencionar o princípio da inexistência de sequenciabilidade ou de continuidade lógica entre estas formas de resolução de conflitos. Embora a estrutura normativa do CT também já aponte nesse sentido, é óbvio que o recurso à mediação ou à arbitragem não carece da prévia utilização da faculdade prevista pela conciliação. Assim, será legítimo aos litigantes iniciarem a resolução do seu diferendo pela arbitragem, em vez de recorrerem inicialmente à conciliação e, depois, à mediação.

¹³ A arbitragem voluntária é, por natureza, submetida a árbitros privados.

A mediação distingue-se, claramente, da conciliação, pela circunstância de prever uma relação angular ou biunívoca, ao contrário da relação triangular presente na conciliação. O mediador encontra-se separadamente com o empregador e depois com o representante do sindicato para estudar a situação e aperceber-se da natureza do conflito. Depois, elabora uma proposta por escrito que submete à apreciação das partes, podendo cada uma delas aceitá-la ou rejeitá-la.

d) Os trâmites e prazos processuais

A lei estipula ainda o processo público pelo qual são regidos os trâmites destas três modalidades de resolução de conflitos colectivos de trabalho, designadamente, os prazos destas fases processuais. No que concerne à conciliação, os interlocutores são convocados para o início deste procedimento, no prazo de quinze dias após a apresentação do pedido, quer ele tenha sido requerido por acordo das partes ou apenas por uma delas. Nesta segunda hipótese, o outro interlocutor é convidado a responder à solicitação no prazo de cinco dias úteis e é, posteriormente, obrigado a comparecer na reunião (cfr. art. 585 n.º 4)¹⁴.

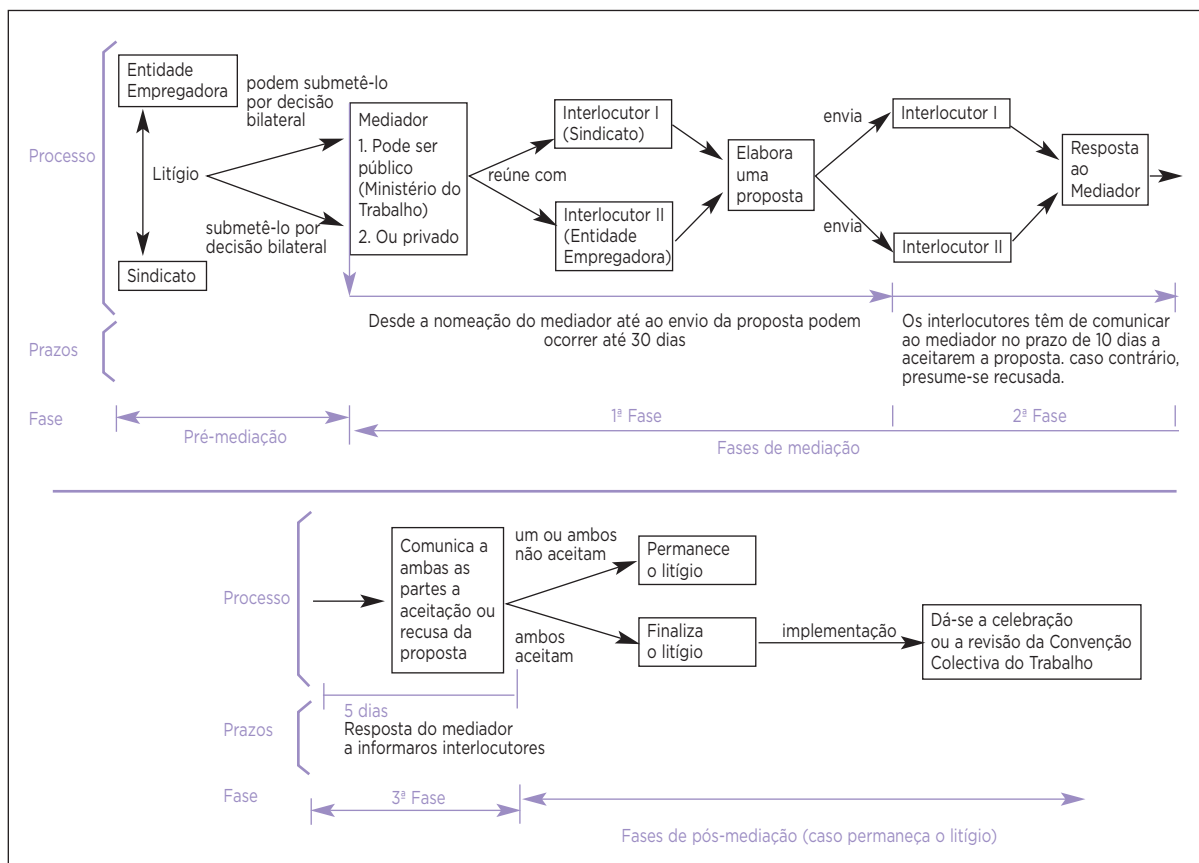
Ainda digno de nota é o facto de a solicitação para participar na reunião ministerial (cfr. art. 585 n.º 2) ter apenas por objecto a revisão de uma convenção colectiva de trabalho. Ora este objectivo colide com a própria natureza e finalidade da conciliação, como se viu anteriormente. Não só a reunião pode ter por objecto a revisão da convenção colectiva, como também a sua celebração, a eventual interpretação ou a integração de lacunas, como resulta *a contrario sensu* do art. 583 n.º 1.

Se na primeira reunião de conciliação ou nas posteriores as partes envolvidas não pretenderem continuar com este processo de resolução do diferendo, poderão requerer a intervenção dos serviços de mediação. A única condição que a lei exige é que tenha decorrido um mês desde o início da conciliação. Naturalmente, importa lembrar que a submissão do diferendo a um processo de mediação não depende do prévio recurso à conciliação.

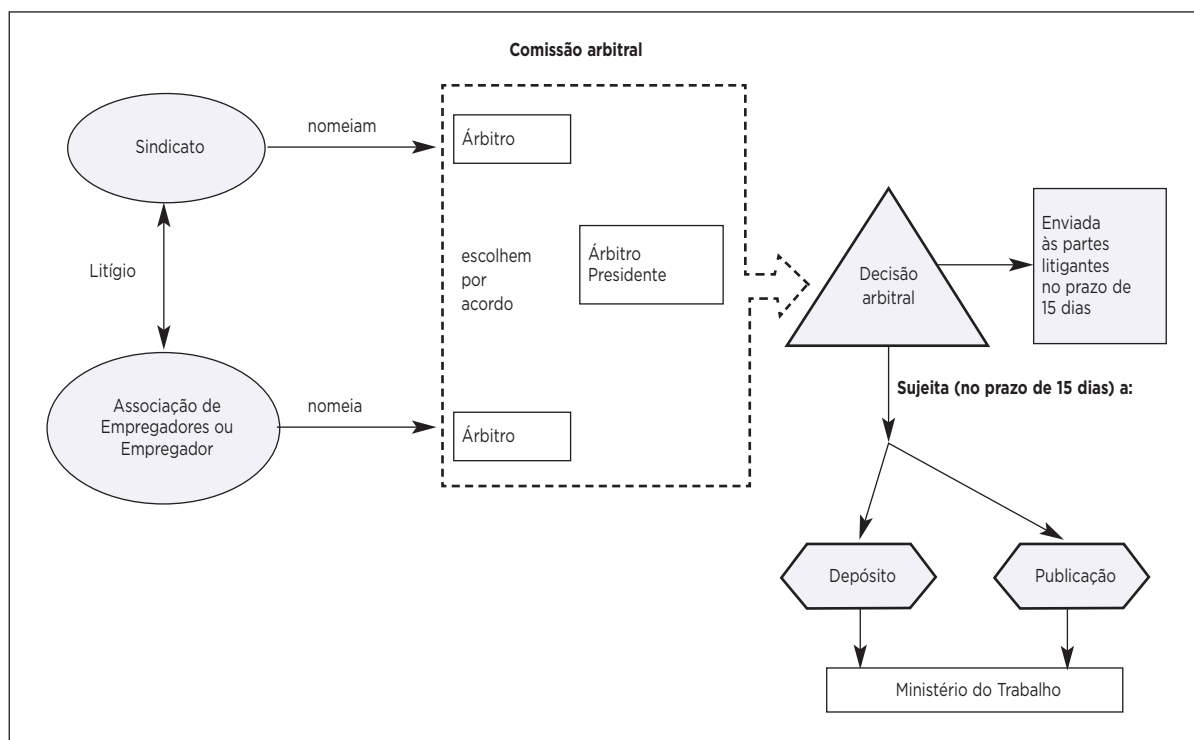
A função do mediador, como se referiu, é a de tentar elaborar uma proposta depois de ouvir as partes em conflito. Esta proposta deve ser preparada e enviada aos litigantes – por carta registada –, no prazo de trinta dias a contar da data da sua nomeação (cfr. art. 588 n.º 6). Se os interlocutores em contenda não comunicarem ao mediador, no prazo de dez dias, a aceitação da proposta, ela presume-se recusada. Mas quer ela tenha sido aceite ou declinada, o mediador

¹⁴ O CT estabelece uma sanção (contra-ordenação grave, nos termos do art. 687 n.º. 4) para o empregador ou associação sindical que não se fizer representar na reunião. Contudo, a sanção alude ao não cumprimento do n.º. 2 do art. 585. O n.º. 2 do art. 585 apenas alude ao convite para participar numa reunião. Assim, é de crer que houve um lapso (*lapsus calami*) na redacção deste preceito (art. 687 n.º. 4) e onde consta n.º. 2 do art. 585, deveria mencionar-se o n.º. 4 do art. 585.

FIGURA 1 – As três fases da mediação



Além do princípio da supletividade é ainda de mencionar o princípio da inexistência de sequenciabilidade ou de continuidade lógica entre estas formas de resolução de conflitos. Embora a estrutura normativa do CT também já aponte nesse sentido, é óbvio que o recurso à mediação ou à arbitragem não carece da prévia utilização da faculdade prevista pela conciliação. Assim, será legítimo aos litigantes iniciarem a resolução do seu diferendo pela arbitragem, em vez de recorrerem inicialmente à conciliação e, depois, à mediação.

FIGURA 2 – O funcionamento do processo de arbitragem (voluntária)

Não se pode deixar de expressar que este princípio da delimitação da matéria objecto de conflito assume uma enorme utilidade, uma vez que impede que ele flutue em função dos interesses das partes. Não restam dúvidas de que este critério visa introduzir a necessidade de se obter mais celeridade e maior eficácia e, por esta razão se estranha que ele esteja ausente da figura da arbitragem.

tem de comunicar a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a posição assumida pelo seu antagonista, isto é, a aceitação ou recusa (*vide* figura 1).

Finalmente, podem ainda os pleiteantes acordar em submeter o litígio ao processo de arbitragem (voluntária), isto é, a uma comissão *ad hoc* constituída por três árbitros, mas em que apenas um deles é verdadeiramente neutral¹⁵. Esta decisão arbitral – preparada pelos três árbitros nomeados e que pode ter o apoio de peritos que os possam assessorar –, depois de comunicada aos litigantes, tem de ser enviada ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação (prazo de quinze dias, cfr. figura 2).

Este facto fica a dever-se à natureza que a decisão arbitral assume, uma vez que, produzindo os efeitos da convenção colectiva (cfr. art. 566 n.º 1), adquire um carácter obrigacional, isto é, vinculativo.

Além da arbitragem voluntária o legislador previu ainda o instituto da arbitragem obrigatória, dependente de despacho ministerial. Todavia, só é possível o recurso a este último regime jurídico se coexistirem os dois seguintes requisitos:

- a) Tenha fracassado o processo de conciliação e de mediação;
- b) Requer-se também que as partes não tenham dirimido o conflito em sede de arbitragem voluntária.

A realização desta arbitragem será ainda admissível se os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social a recomendarem através de uma votação maioritária. Por último, se estiverem em causa serviços essenciais para a população, poderá o Ministro do Trabalho tomar igualmente esta iniciativa, desde que o faça previamente a Comissão Permanente de Concertação Social. Contudo, este responsável governamental poderá ainda determinar esta mesma arbitragem obrigatória, se ouvir as partes em conflito. Neste último caso, o despacho do ministro fundamentado deve atender ao número de trabalhadores afectados e à relevância da sua protecção social, ao impacto que o conflito possa suscitar nos empregadores e aos efeitos socioeconómicos da existência deste diferendo.

Se na primeira reunião de conciliação ou nas posteriores as partes envolvidas não pretenderem continuar com este processo de resolução do diferendo, poderão requerer a intervenção dos serviços de mediação. A única condição que a lei exige é que tenha decorrido um mês desde o início da conciliação. Naturalmente, importa lembrar que a submissão do diferendo a um processo de mediação não depende do prévio recurso à conciliação.

¹⁵ O regime geral de arbitragem voluntária para o qual remete o art. 565 n.º. 5 é a Lei 31/86 de 29/8.

Durante o período do Estado Novo houve também uma notória evolução que se iniciou com esta fase de jurisdicionalização e se transformou em arbitragem voluntária, inicialmente solicitada pelas partes e, mais tarde, tornada obrigatória pelo poder político.

Com o advento da democracia foi sendo atribuída maior autonomia aos litigantes para defesa dos seus interesses, reforçando-se assim a sua independência relativamente à tutela do Estado. Houve assim uma trajectória claramente favorável à flexibilização do sistema.

Notificadas as partes envolvidas neste pleito do despacho ministerial de arbitragem obrigatória, têm quarenta e oito horas para nomear o respectivo árbitro deste futuro tribunal arbitral¹⁶. A não nomeação deste árbitro constitui uma contra-ordenação muito grave (cfr. art. 688 n.º 1).

Após o cumprimento das formalidades previstas neste processo¹⁷, a decisão arbitral é proferida no prazo máximo de trinta dias (cfr. art. 433 n.º 1 da regulamentação do código) e produz os mesmos efeitos de uma convenção colectiva.

e) Serão extensíveis aos processos de natureza privada, as regras processuais públicas?

Resta apenas questionar se os prazos e as demais regras burocráticas mencionadas para a conciliação e mediação públicas são válidas e obrigatórias para os processos de conciliação e mediação de natureza privada. Evidentemente que a lei não sujeita estes últimos processos a esta obrigatoriedade. Contudo, estes prazos deverão servir de indicadores para as entidades privadas, de modo a que a resolução particular do conflito não seja mais lenta ou não tenha as mesmas garantias do processo público.

11. Conclusão

À guisa de síntese conclusiva, poder-se-á dizer que o facto de Portugal ter criado organismos capazes de solucionar as controvérsias inerentes aos conflitos de trabalho no final da monarquia (1891), tornou o nosso país um Estado precursor na resolução destes litígios e pioneiro na implementação de formas de redução da conflitualidade laboral. Esta legislação acabou por se manter em vigor até ao início da ditadura, altura em que

¹⁶ O prazo que se menciona é de natureza administrativa e, por isso, só contam os dias úteis.

¹⁷ O restante procedimento atinente ao funcionamento da arbitragem obrigatória vem previsto nos arts. 569 a 572 do CT e ainda nos arts. 406 a 438 da regulamentação do Código (Lei 35/2004 de 29/7).

se procedeu à jurisdicionalização da resolução dos litígios laborais. Durante o período do Estado Novo houve também uma notória evolução que se iniciou com esta fase de jurisdicionalização e se transformou em arbitragem voluntária, inicialmente solicitada pelas partes e, mais tarde, tornada obrigatória pelo poder político.

Com o advento da democracia foi sendo atribuída maior autonomia aos litigantes para defesa dos seus interesses, reforçando-se assim a sua independência relativamente à tutela do Estado. Houve assim uma trajectória claramente favorável à flexibilização do sistema, como se teve oportunidade de ler.

Mais recentemente, já com as normas resultantes do CT, o legislador manteve o rumo de autonomia das partes. Para os libertar da influência do Estado e da morosidade e ineficácia dos processos públicos, o legislador optou pela potencial privatização deste plano, permitindo que as partes recorressem a conciliadores, mediadores e árbitros privados. Do que não parece resultar qualquer dúvida é que o conjunto de vantagens que oferecem estes meios alternativos/complementares de resolução de litígios, suplanta o tradicional e doloroso recurso ao sistema judicial.

No que concerne às normas processuais existentes, fez-se a interpretação dos princípios e regras vigentes, tentando colmatar-se as dúvidas e lacunas que resultaram desta mesma interpretação.

Embora o ordenamento jurídico não se encontre hoje perfeito, existem agora mecanismos para resolução dos pleitos laborais que são francamente melhores do que aqueles que existiam antes. Resta saber se as partes, actuando de boa fé¹⁸, serão capazes de promover uma negociação individual ou colectiva mais eficaz e se verão os seus conflitos naturais rapidamente solucionados.

Embora o ordenamento jurídico não se encontre hoje perfeito, existem agora mecanismos para resolução dos pleitos laborais que são francamente melhores do que aqueles que existiam antes. Resta saber se as partes, actuando de boa fé , serão capazes de promover uma negociação individual ou colectiva mais eficaz e se verão os seus conflitos naturais rapidamente solucionados.

¹⁸ A questão da boa ou má fé (*púnica fides*) é essencial. A expressão latina alude à fé púnica ou cartaginesa, que é muitas vezes semelhante à de alguns litigantes durante e após o processo de negociação. No tempo do Império Romano, os cartagineses (Cartago localiza-se na actual Tunísia) eram acusados pelos romanos de violarem os tratados, de modo a que a expressão.

Referências Bibliográficas

- CORREIA, ANTÓNIO DAMASCENO: *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho – Comentários Explicativos*, 2.ª edição, Editora Recursos Humanos, Lisboa, 2008.
- SIX, JEAN-FRANÇOIS: *Dynamique de la médiation*, Desclée de Brouwer, Paris, 1995.

ABORDAGEM POR COMPETÊNCIAS - REPERCUSSÕES NA ORGANIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO E DA FORMAÇÃO

**APPROACH BY COMPETENCIES
- REPERCUSSIONS ON THE ORGANIZATION
AND DEVELOPMENT OF EDUCATION AND TRAINING**

FILOMENA FAUSTINO

LEONOR ROCHA

MARGARIDA FERREIRA DOS SANTOS

Consultora Coordenadora da Quaternaire Portugal, S.A

Consultora da Nova Etapa, Lda

Consultora Independente

RESUMO

As novas exigências colocadas às organizações e aos indivíduos, pelo movimento permanente de mudança em que vivemos, impôs novos processos produtivos e novas formas organização do trabalho. Ao conceito de emprego, opõe-se cada vez mais o da empregabilidade; ao da qualificação o da competência, sendo que dominar saberes e saberes-fazer já não é sinónimo de ser competente. O sistema de ensino e de formação encontra-se perante um grande desafio, uma vez que os fundamentos nos quais está actualmente alicerçado e os resultados que produz ao nível da aproximação entre formação/qualificação e emprego estão cada vez mais a ser questionados.

A concepção e desenvolvimento dos currículos para o sistema de ensino e de formação, numa abordagem na lógica das competências - como aliás se encontra recomendado nacional e internacionalmente -, implicará mudanças significativas não só nos processos pedagógicos mas também nos papéis a desempenhar pelos seus principais actores, como são o caso do professor/formador e do aluno/formando.

A lógica tradicional centrada nos conteúdos e na sua transmissão, deverá dar lugar à lógica dos resultados, da competência profissional, através de estratégias de ensino-aprendizagem baseadas na resolução de problemas, nos trabalhos de projecto, nas simulações.

É com este enquadramento que se apresenta neste artigo uma análise do conceito de competências nas suas diferentes polissemias, que se distingue abordagem por conhecimentos da abordagem por competências e que se apresenta a pedagogia das competências e implicações que advém da sua aplicação nos sistemas de ensino e de formação.

ABSTRACT

The new demands that the constant force of change with which we are now living is imposing on both organisations and individuals require new production processes and new ways of organising work. The concept of employment is increasingly being replaced by that of employability; and the concept of qualification by that of competence, in which mastering knowledge and know-how is no longer synonymous with being competent. The teaching and training system is facing a major challenge, inasmuch as both the basis on which it currently rests and the results it produces in terms of bringing training/qualification closer to jobs are being brought more and more into question.

Designing and developing curricula for the teaching and training system from a competency-based perspective - as is now recommended both in Portugal and abroad - will imply significant changes, not only in pedagogical processes but also in the roles that the main actors - the teacher/trainer and the student/trainee, for example - are called on to play.

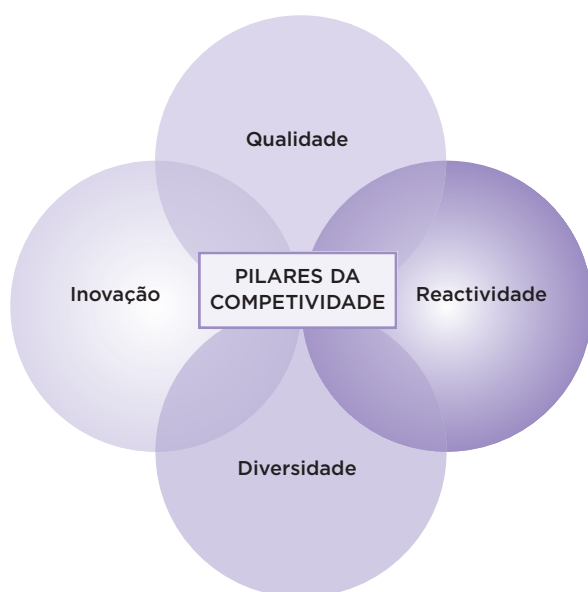
The traditional logic, which focuses on contents and how they are transmitted, will have to give way to the logic of results and professional competence, using teaching/learning strategies based on problem-solving, project tasks, and simulations.

This is the background to this article's analysis of the concept of competencies in every sense of the term, to the distinction which the authors make between the knowledge-based and competency-based approaches, and to their presentation of the pedagogy of competencies and some of the implications its use has for teaching and training systems.

1. Introdução

Actualmente, as organizações produtivas entraram num movimento permanente de mudança devido aos impactos simultâneos de factores tecnológicos, financeiros, estratégicos, concorrenciais até culturais, dando-nos uma nova perspectiva de *equilíbrio* e sentido à expressão “mudança em estabilidade”. Um dos principais desafios colocados ao sistema de ensino/formação tem sido precisamente o de acompanhar as múltiplas transformações ocorridas na sociedade e na organização do trabalho nas últimas décadas.

As novas exigências de competitividade, inflacionada pela globalização da economia, estão agora assentes em pilares como a Qualidade, Reactividade, Inovação e Diversidade, a que se associam elevados níveis de complexidade das situações profissionais a gerir, motivaram a procura de novas formas de organização de trabalho mais adequadas e, necessariamente, novas soluções no desenvolvimento e gestão das competências dos profissionais.



As transformações em curso nas sociedades, com impacto directo nos processos produtivos e formas de organização do trabalho, têm dado origem a mudanças conceptuais nos processos formativos de preparação dos profissionais para o emprego e, por inerência, ocorrem impactos na forma de organização e desenvolvimento das acções formativas e na actuação dos formadores e restantes agentes da formação.

“O que as organizações necessitam são cada vez mais pessoas capazes de tomar iniciativas e decisões ao nível local para fazer face às eventualidades e acontecimentos (incidentes, versatilidade dos mercados, diversidade de clientes, ...); são pessoas capazes de cooperar eficazmente em projectos descentralizados, contribuindo para a inovação e elaboração de novos serviços e portanto para a criação de valor; são colaboradores comprometendo a sua subjectividade na interpretação das prescrições, pondo sobretudo a tónica nos resultados a atingir assim como nos procedimentos para lá chegar (Le Boterf, 2005)”. A empresa do terceiro milénio só poderá funcionar e desenvolver-se se puder confiar na *competência dos seus profissionais*. Isto significa o desenvolvimento de um profissionalismo baseado na capacidade não somente de execução do prescrito, em termos de procedimentos de trabalho, mas de inovação, de criatividade e de resolução de problemas que podem surgir.

2. Competência: um conceito polissémico

Do ponto de vista do seu conteúdo e forma de abordagem, a noção de competência evoluiu muito desde os contributos de David McClelland na década de 70, que trouxeram o conceito para as ciências sociais, reflectindo-se, deste modo, na gestão organizacional e gestão de pessoas.

Apesar da sua generalizada utilização, a noção de competência é ainda considerado um território fluído e controverso. A reflexão de diversos autores das ciências sociais, humanas e cognitivas tem dado origem a existência de uma situação de diversos significados e aplicabilidades nas várias áreas de conhecimento. Daí Foerster afirmar que a noção de competência é “um camaleão conceptual”, levando outros autores a referir à noção de competência como um conceito polissémico, tal como já havia acontecido ao conceito de qualificação. Neste alinhamento, Le Boterf (op.cit, 2005), afirma que um

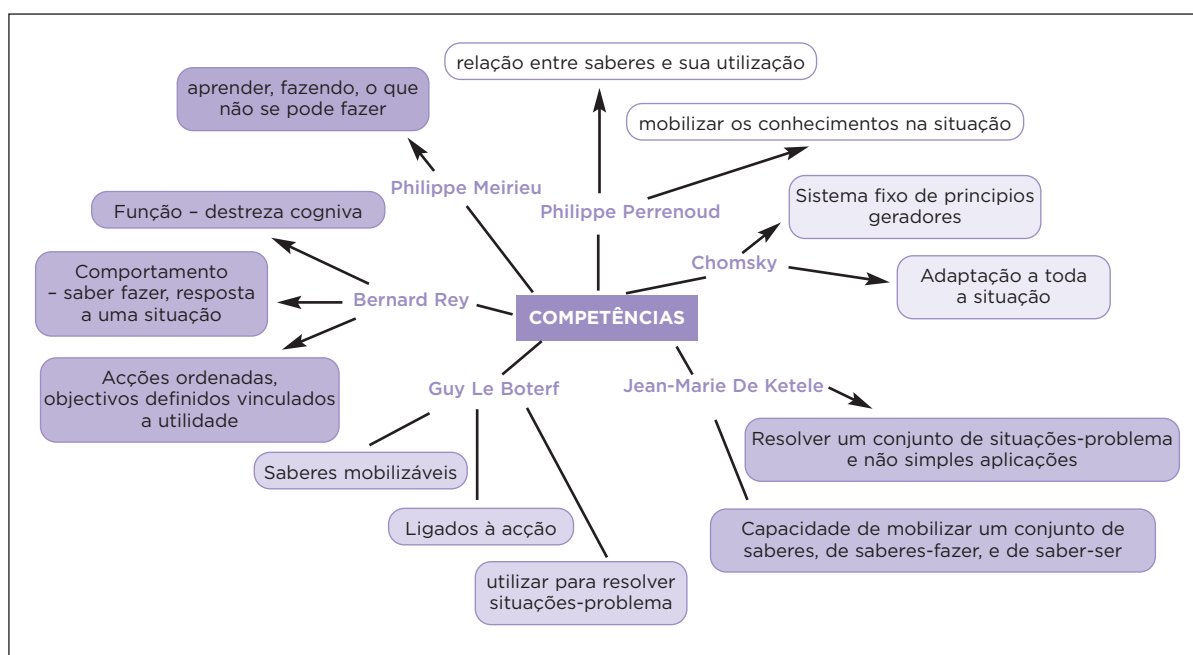
As transformações em curso nas sociedades, com impacto directo nos processos produtivos e formas de organização do trabalho, têm dado origem a mudanças conceptuais nos processos formativos de preparação dos profissionais para o emprego e, por inerência, ocorrem impactos na forma de organização e desenvolvimento das acções formativas e na actuação dos formadores e restantes agentes da formação.

dos principais obstáculos associado ao conceito de competência reside precisamente no facto de ele ser igualmente uma noção familiar, de uso comum. O risco de ser mal entendido é permanente; cada um atribui-lhe um significado, e interpreta-o em harmonia com os seus “interesses”.

Na figura que se segue, apresentam-se as diferentes perspectivas de competência, das abordagens francófonas às anglo-saxónicas, sem a preocupação de analisar aqui exaustivamente as divergências conceptuais de vários autores das ciências sociais, humanas e cognitivas.

A abordagem por competências que resulta da aplicação da noção de competência que está na linha das inúmeras experiências internacionais bem sucedidas, no quadro da organização de sistemas nacionais de competências ou de qualificações (SNQ), e mais recentemente no trabalho de criação do nosso SNQ ainda em desenvolvimento pela Agência Nacional para a Qualificação, distingue-se de outros essencialmente pelo seu carácter pragmático associado à acção.

FIGURA 1 – Mapa conceptual sobre competências



A competência não existe em si própria, mas é sempre manifestada na actuação do profissional. “Para *agir com competência*, o profissional deverá ser capaz de combinar e mobilizar não apenas os seus próprios recursos (recursos internos, tais como conhecimentos, capacidades e atitudes), mas igualmente recursos externos disponíveis no meio que o envolve. O que reforça a ideia que a resposta competente deverá ser uma resposta de rede e não apenas uma resposta individual, que resulta apenas dos conhecimentos, capacidades e atitudes do indivíduo. Agir com competência supõe portanto inter-agir com outrem” (Le Boterf, 2006)

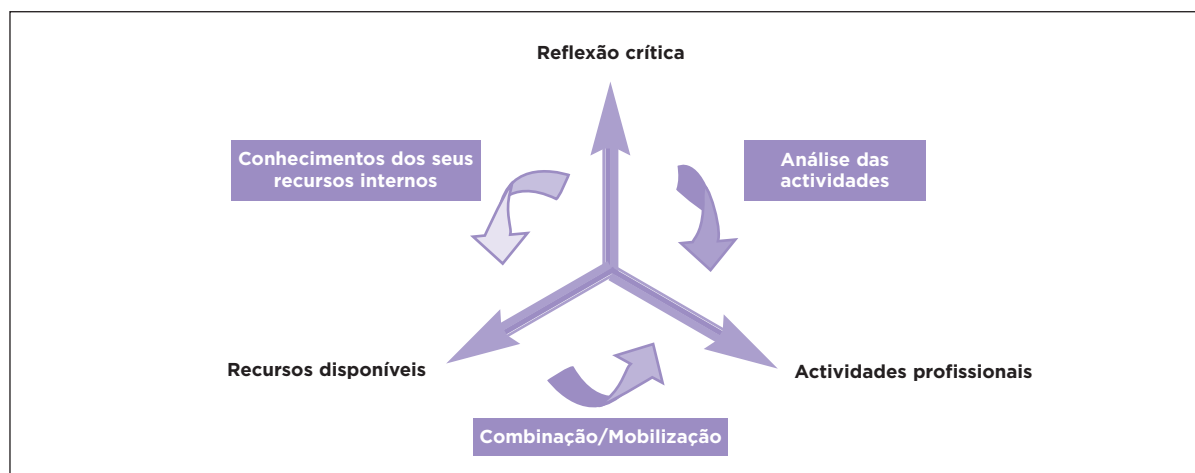
Importa por isso mesmo analisar com um pouco mais de detalhe a genealogia do conceito de competência, embora não com o aprofundamento desejável.

Um conceito de competência face aos desafios da modernidade e competitividade

Seria presunção supor que as organizações das décadas anteriores ao surgimento da noção de competências, não pensaram nem procuraram gerir e agir sobre as capacidades dos seus colaboradores. Contudo, o enfoque era na qualificação dos trabalhadores, conceito que na opinião de muitos autores tem vindo a ser substituído pela noção de competência.

A noção de competência é ainda considerado um território fluído e controverso. A reflexão de diversos autores das ciências sociais, humanas e cognitivas tem dado origem a existência de uma situação de diversos significados e aplicabilidades nas várias áreas de conhecimento. Daí Foerster afirmar que a noção de competência é “um camaleão conceptual”, levando outros autores a referir à noção de competência como um conceito polissémico, tal como já havia acontecido ao conceito de qualificação.

FIGURA 2 – As três dimensões das competências (Le Boterf)



Notas: Guy Le Boterf Conseil.

A competência não existe em si própria, mas é sempre manifestada na actuação do profissional. Para agir com competência, o profissional deverá ser capaz de combinar e mobilizar não apenas os seus próprios recursos igualmente recursos externos disponíveis no meio que o envolve.

A competência foi durante muito tempo comparada à capacidade de conservar um lugar ou um conhecimento. Já não pode ser assim. Possuir um diploma profissional ou ter deter uma qualificação “já não é garantia de agir com competência nos actuais contextos evolutivos e cada vez caracterizados pelo accidental e pela inovação. Ser competente é cada vez mais ser capaz de gerir situações complexas e instáveis.

O período anterior ao surgimento da noção de competência foi determinante para o desenvolvimento de centros de aprendizagem e de formação, inicial e contínua, e por conseguinte para a crescente qualificação dos indivíduos.

O que é verdadeiramente novo – e portanto que está na origem deste debate acerca da noção de competência, é que o conceito anterior, o da qualificação, não responde à necessidade de flexibilização e de novas exigências, tais como por exemplo, a inovação e a criatividade. Ser competente numa situação de trabalho em 2008 já não significa o mesmo que em 1970, por exemplo. Le Boterf (2005) reflecte isso na seguinte afirmação:

“A competência foi durante muito tempo comparada à capacidade de conservar um lugar ou um conhecimento. Já não pode ser assim. Possuir um diploma profissional ou ter deter uma qualificação “já não é garantia de agir com competência nos actuais contextos evolutivos e cada vez caracterizados pelo accidental e pela inovação. Ser competente é cada vez mais ser capaz de gerir situações complexas e instáveis”.

De igual modo, a relação directa que se estabelecia entre a formação inicial, o nível de emprego e a antiguidade, perdeu a sua validade e adequabilidade. Para a maioria das empresas da actualidade, a experiência resultante da antiguidade já não basta, tornando-se imperativo a construção permanente de novas competências que não puderam ser previstas e especificadas à partida, durante o processo de qualificação inicial.

A discussão qualificação *vs* competência, está na ordem do dia e vem ganhando adeptos em torno da ideia de que a qualificação já não pode ser um stock inicial a valorizar, mas deverá ser encarada como um ponto de partida para um compromisso numa dinâmica de aprendizagem contínua, ao longo da vida, mas também que a noção de competência substitui o de qualificação, ordenando quer as relações educativas quer as relações de trabalho.

O conceito de competência, tal como o pensamos, pode ser efectivamente a resposta aos desafios da modernidade colocados às organizações e aos profissionais. Importa agora que os sistemas de ensino e de formação saibam aproveitar o seu potencial, introduzindo as mudanças conceptuais nos processos formativos e na capacitação dos actores intervenientes.

3. Abordagem por conhecimentos *versus* abordagem por competências

Nos últimos anos, temos acompanhado transformações profundas no mundo do trabalho, designadamente no que respeita à globalização de mercado e às novas formas de organização do trabalho, implicando mudanças significativas nos modelos de gestão de pessoas e na oferta de educação – formação, como já dissemos.

É pois neste contexto que ganha força a abordagem por competências face à abordagem baseada na transmissão de conhecimentos, considerada limitativa face aos novos desafios. O desenvolvimento das competências nos programas educativos e de formação podem contribuir de forma relevante para a reflexão sobre o novo paradigma educacional e da formação, sendo que a abordagem na lógica das competências se constitui como a abordagem pela qual, num futuro próximo, o ensino – formação se irá reger. Com repercussões significativas, face à abordagem baseada na transmissão de conhecimentos, esta nova abordagem potencia a abertura de áreas importantes de inovação ao nível do desenho curricular e da abordagem pedagógica com base em competências.

A mudança do ensino tradicional, privilegiando a repetição de conteúdos por vezes desarticulados entre si e relativamente à sua aplicação no mundo do trabalho, para o modelo baseado no desenvolvimento de competências é profunda.

Existe uma mudança de paradigma conceptual, se atendermos a que a abordagem por competências visa criar condições à realização de percursos individualizados, com ênfase na adopção do ensino centrado no aluno e nos resultados da aprendizagem, ao contrário da abordagem centrada na aquisição de conhecimentos, em que o grupo é a unidade e a base da programação de acções e cursos, e estes por sua vez são similares para todos os participantes/aprendentes.

A formação baseada em competências, directamente alinhada com os resultados de desempenho definidos previamente, pode garantir a qualidade do processo formativo, em geral e do desenho curricular, em particular, permitindo novas estratégias de resposta a novos desafios da empregabilidade. Por outro lado, obriga a superar os métodos de formação tradicional, orientando-os para uma pedagogia activa, centrada não apenas na aquisição de conhecimentos, aptidões e atitudes, mas

O conceito de competência, tal como o pensamos, pode ser efectivamente a resposta aos desafios da modernidade colocados às organizações e aos profissionais. Importa agora que os sistemas de ensino e de formação saibam aproveitar o seu potencial, introduzindo as mudanças conceptuais nos processos formativos e na capacitação dos actores intervenientes.

A formação baseada em competências, directamente alinhada com os resultados de desempenho definidos previamente, pode garantir a qualidade do processo formativo, em geral e do desenho curricular, em particular, permitindo novas estratégias de resposta a novos desafios da empregabilidade.

O desenvolvimento de formação segundo a pedagogia das competências, assumindo todas as suas implicações, ao nível da organização curricular, das estratégias pedagógicas e dos papéis dos participantes/aprendentes e dos docentes/formadores, implica a utilização de uma ampla variedade de recursos pedagógicos harmonizados com a orientação da aprendizagem para a resolução de problemas.

sobretudo na sua mobilização e aplicação ao contexto real de trabalho, através da resolução de problemas da realidade organizacional.

As estratégias de ensino – aprendizagem na lógica das competências, bem como a avaliação formativa, são organizadas de modo a certificar que o participante/aprendente desenvolve as competências previamente definidas no referencial de partida, podendo estas ser transversais (p.e., pensamento crítico ou comunicar oralmente com diferentes interlocutores) ou específicas (p.e., de projecto).

O desenvolvimento de formação segundo a pedagogia das competências, assumindo todas as suas implicações, ao nível da organização curricular, das estratégias pedagógicas e dos papéis dos participantes/aprendentes e dos docentes/formadores, implica a utilização de uma ampla variedade de recursos pedagógicos harmonizados com a orientação da aprendizagem para a resolução de problemas.

A tabela da página seguinte permite visualizar a comparação entre a abordagem por conhecimentos e pedagogia por objectivos e a abordagem por competências e pedagogia das competências, apresentando-se os conceitos de aprendizagem, aprendente/participante, docente/formador e avaliação segundo estas duas abordagens.

4. A pedagogia das competências e suas principais implicações

Antes de abordarmos propriamente a estrutura curricular por competências é importante assinalarmos que existem outros modelos de estruturação curricular que se podem encontrar em funcionamento nos sistemas de ensino – formação um pouco por todo o mundo. A opção por um modelo deve pautar-se pelos objectivos que se pretendem alcançar. Contudo no processo de selecção de um modelo curricular (MC) é preciso ter atenção que todos os modelos de organização curricular são virtualmente híbridos.

Fazendo referência apenas a alguns, para além do MC centrado nas competências, podemos citar os seguintes modelos: MC baseado em disciplinas, MC centrado em objectivos comportamentais, MC centrado na resolução de problemas, MC centrado no processo e MC centrado no sujeito aprendente.

O primeiro, que converge para a valorização disciplinar e que se centra no processo de disciplinarização

como uma tecnologia de organização do conhecimento para fins de ensino, é digno representante do paradigma actual de educação – formação. É o modelo que é facilmente entendido por todos, uma vez que todos nós, enquanto aprendentes, participamos em processos de ensino pautados por essa tipologia. Sucintamente, neste modelo, os manuais escolares, e por conseguinte as orientações

sequenciais dos autores, assumem um lugar central no processo de ensino, a avaliação privilegia os resultados cognitivos. Por outro lado, este método pode apresentar algumas variedades na estrutura da organização curricular através de relações disciplinares que se podem estabelecer, nomeadamente através da multidisciplinaridade, pluridisciplinaridade e transdisciplinaridade.

TABELA 1 – Comparação entre Pedagogia por objectivos e pedagogia das competências

ASPECTOS EM ANÁLISE	ABORDAGEM POR CONHECIMENTOS PEDAGOGIA POR OBJECTIVOS	ABORDAGEM POR COMPETÊNCIAS PEDAGOGIA DAS COMPETÊNCIAS
Aprendizagem	• Centrada fundamentalmente sobre os conhecimentos. • Objectivos de aprendizagem muito fragmentados (específicos) . • Aprendizagens fragmentadas. • Fortemente influenciada pela psicologia behaviorista. • Desenvolvida sobretudo por exercícios teóricos baseados em situações - problemas do desempenho profissional.	• Centrada fundamentalmente sobre os saberes-fazer. • Objectivos de aprendizagem mais globais. • Aprendizagens integradas (conhecimentos, aptidões, atitudes). • Fortemente influenciada pela psicologia cognitiva/construtivista. • Desenvolvida sobretudo por exercícios práticos.
Aprendente/ Participante	• Visualização fácil do resultado a alcançar (preciso). • Formação estimulada sobretudo por motivação extrínseca. • Centrada em instruções precisas, favorecendo o sentimento de segurança.	• Visualização mais difícil do resultado a alcançar (global). • Formação estimulada sobretudo por motivação intrínseca. • Centrada em instruções genéricas, favorecendo a iniciativa e alguma insegurança no início da aprendizagem.
Docente/ Formador	• Importância de ensino magistral (centrado nas actividades de ensino). • Abordagem bastante analítica. • Planificação das actividades em função do conteúdo disciplinar.	• Importância de ensino interactivo (centrado nas actividades de aprendizagem e avaliação formativa). • Abordagem bastante global. • Planificação das actividades, primeiro, em função das competências a desenvolver, das situações – problema associados, e em seguida do conteúdo disciplinar.
Avaliação	• Objectiva e quantitativa. • Alguma clivagem entre aprendizagem e avaliação. • Avaliação por perguntas e por vezes por projecto. • Procura a validade do conteúdo (cobre o conjunto do conteúdo disciplinar). • Informação sobre os resultados em função dos objectivos .	• Centrada no sujeito e qualitativa. • Procura a integração entre ensino, aprendizagem e avaliação. • Avaliação por tarefas integradoras. • Avaliação criteriosa: comparação dos resultados com os critérios de desempenho. • Procura a integração das capacidades. • Informação sobre o nível de domínio das competências e sobre as estratégias de aprendizagem.

Notas: Guy Le Boterf Conseil.

O MC centrado no processo consubstancia-se no entendimento do currículo como projecto, orientado para a resolução de questões práticas.

O MC centrado no sujeito aprendiz, respeita a individualidade do aluno, por isso é denominado por alguns autores de humanista ou “natural”.

O MC centrado nos objectivos comportamentais, como a própria designação indica o plano de ensino é centrado na definição de objectivos comportamentais que o sujeito aprendiz precisa de saber para poder realizar determinadas tarefas, pautando-se pelas dimensões previsão e resultados. O processo avaliativo visa verificar se os objectivos previamente propostos foram atingidos, assumindo o docente/formador o papel central na “engenharia” curricular, através da identificação e planeamento dos objectivos de aprendizagem e o aluno um papel passivo e reprodutor do que é imposto pelo docente/formador. Enquanto modelo instrumental reforça a memorização, tal como o anterior, e a repetição como modelo de aprendizagem. Este modelo recebe várias críticas, mas fiquemos pelo que Alves e Machado (2003, apud Silva 2006) “Neste caso estamos perante um contexto de decisão curricular fortemente centralizado, fragmentado e marcado pelo critério da eficiência. Trata-se de um modelo que parte de uma “visão tecnicista do currículo”, influenciado pelas correntes psicológicas behavioristas (...)”.

O terceiro modelo curricular, centrado na resolução de problemas, assume como ponto de partida para a aprendizagem a resolução de problemas ou uma questão que é colocada ao aprendiz/participante para resolver. Este modelo apresenta uma ruptura evidente com o MC por disciplinas, e ultrapassa as barreiras das disciplinas através da interdisciplinaridade, na medida em que para resolver o problema o aprendiz/participante precisa de recorrer a núcleos temáticos ou disciplinares diferenciados, traduzindo-se em ligações de diversas áreas de saber, de geometrias muito variáveis. Do aprendiz/participante espera-se que tenham uma atitude dinâmica na procura dos conhecimentos para resolver o problema e docente/formador espera-se que assuma o papel de “desafiador”, de “orientador” e de “motivador” das aprendizagens.

O MC centrado no processo consubstancia-se no entendimento do currículo como projecto, orientado para a resolução de questões práticas. O currículo ao contrário dos dois anteriores resulta de uma construção múltipla, que integra a administração central, as instituições escolares, e por conseguinte os professores, encarregados de educação, e outros agentes pertinentes para o efeito. Neste contexto, o docente que assume o papel central é visto como um mediador entre o currículo estabelecido e

os alunos. Ao aluno é esperado um papel activo, de construtor da sua própria aprendizagem.

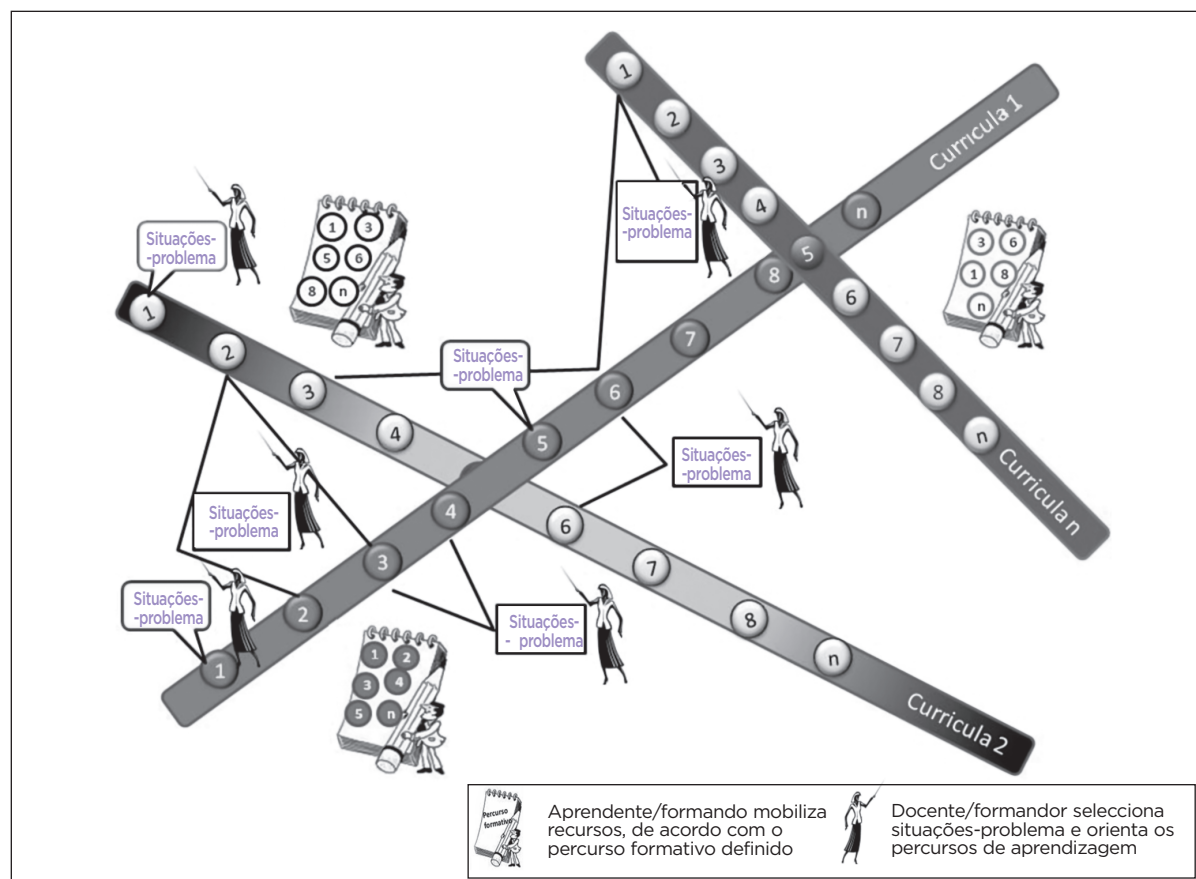
E por último, o MC centrado no sujeito aprendente, respeita a individualidade do aluno, por isso é denominado por alguns autores de humanista ou “natural”. O processo de aprender a aprender é o mais importante, suportado na pedagogia por descoberta através da auto-aprendizagem. Embora se estruture com base na organização disciplinar, o seu pilar consubstancia-se nos interesses, motivações, desejos, meio envolvente (pessoas e outros recursos) dos aprendentes. O docente assume o papel de “guia” das aprendizagens conforme os interesses dos alunos. Ao nível da avaliação são valorizados os aspectos

afectivos em detrimento dos cognitivos, enfatizando-se, de forma individual, os trabalhos e o desempenho grupal, bem como ainda processos de auto-avaliação.

O que é a pedagogia por competências?

Antes de mais importa referir que se espera, através da apropriação da noção de competência pelas instituições de ensino – formação, é que esta seja capaz de promover o encontro entre formação e emprego, através da criação de condições mais favoráveis de empregabilidade aos aprendente/participante. Para este encontro, no plano pedagógico legitima-se a organização e a passagem de um ensino centrado em saberes disciplinares para um

FIGURA 3 – As disciplinas num currículo baseado em competências



ensino – aprendizagem centrado na produção de competências verificáveis em situações e tarefas específicas.

“Em síntese, em vez de partir de um corpo de conteúdos disciplinares existentes, com base no qual se efectuam escolhas para cobrir os conhecimentos mais importantes, parte-se das situações concretas, recorrendo-se às disciplinas na medida das necessidades requeridas por essas situações” (Ramos, 2001). Neste contexto, as disciplinas são tidas como recurso para a resolução de situações concretas. Estas devem estar disponíveis para que os conteúdos sejam mobilizados e utilizados para a resolução da situação concreta colocada em contexto de ensino-aprendizagem. A figura que se segue demonstra o papel que devem assumir as disciplinas num currículo baseado em competências, em que cada indivíduo selecciona, orientado pelo docente/formador, o percurso que deve fazer para resolver a situação em análise.

Donde surge este movimento? O modelo pedagógico centrado nas competências encontra a sua expressão inicial no ensino técnico e profissionalizante, porque não tem a pressão da tradição centrada na transmissão de um património cultural, tendendo, gradualmente, a organizar o ensino geral. Veja-se o exemplo, no caso do ensino superior, das orientações do processo de Bolonha que explicitam a necessidade de organizar-se o ensino segundo a lógica das competências, em detrimento da abordagem centrada na transmissão de conteúdos.

A pedagogia das competências exige tanto ao ensino geral como ao ensino profissionalizante que as noções associadas (saber, saber-fazer e objectivos) sejam acompanhadas de uma explicitação das actividades em que as competências podem materializar-se e fazer-se compreender. A validade dos conhecimentos transmitidos é aprovada pela sua aplicabilidade ao exercício de actividades na produção de bens materiais ou de serviços, simulados ou reais (Ramos, op.cit.).

Como se configura então a pedagogia de competências? Segundo Ramos, op.cit. “à medida que se extrapola o campo teórico para adquirir materialidade pela organização dos currículos e programas escolares, configura-se o que se tem chamado de pedagogia de competências”.

Historicamente, alguns autores localizam as origens do modelo de educação e formação baseado em competências nos anos 80, dominado por uma tendência mais industrial do que educacional, cujas origens estão no movimento americano dos anos 60, da pedagogia

baseada no desempenho ou pedagogia de domínio. A pedagogia de domínio ou pedagogia diferenciada, segundo alguns autores, desenvolveu-se, em meados da década de 60, primeiro nos Estados Unidos, depois no Canadá, sob o impulso de *Bloom*. Já na Europa, Perrenoud defende que a pedagogia de domínio difundiu-se como pedagogia por objectivos. Actualmente segundo Ramos (op.cit.), a pedagogia diferenciada é uma das formas como se manifesta a pedagogia das competências, assumindo mais expressão nuns países do que noutros. A Bélgica é dos casos em que essa filiação é próxima. Já em França aconteceu, através de Meirieu, uma ruptura com o modelo de diferenciação que contribuiu para aquilo que hoje se entende como pedagogia diferenciada, centrada não na individualização do ensino (uma acção pedagógica para o indivíduo) mas na diferenciação dos percursos formativos.

A pedagogia por competências pauta-se pela orientação para as finalidades e para produção das capacidades necessárias ao exercício de actividades sociais e profissionais que os aprendentes exercerão no final da formação. As actividades mobilizam capacidades que a formação pode e deve visar e que se tornam nos seus próprios objectivos. É através da pedagogia por objectivos, referenciado ao comportamentalismo de Skinner, que se dá expressão material a este objectivo. Contudo, segundo Ramos (op.cit.) existe muitos mal-entendidos associados a esta pedagogia, devido à extrapolação que se fez do seu uso, fortemente relacionada com o campo da avaliação, e que, ainda segundo a mesma autora, a pedagogia das competências corre os mesmos riscos. Isto é, incorre no equívoco de ser utilizada apenas ao nível da avaliação, quando esta deve ter implicações em vários domínios como veremos mais adiante. À pedagogia por objectivos estão associados alguns problemas que não cabe aqui agora estar a defini-los na íntegra, mas importa salientar que, como refere Malglaive apud Ramos op.cit., um dos autores que analisa problemática da associação entre competências e objectivos, a definição de objectivos nunca deveria ter saído do campo de avaliação, isto é, da avaliação final ou somativa e da avaliação intermédia ou formativa. Actualmente o processo de aprendizagem direcciona-se para a aquisição de competências, em que as capacidades aparecem acompanhadas do desempenho como expressão de um conjunto mobilizadas pelo sujeito. Todavia,

segundo Perrenoud, a abordagem curricular por competências não é bem entendida, porque muitas vezes as competências estão associadas à necessidade de expressar os objectivos de um ensino em termos de conduta e prática observável. Neste sentido, segundo o autor, a abordagem por competências não acrescenta valor em relação aos objectivos, “pois é possível ensinar e avaliar por objectivos sem se preocupar com a transferência dos conhecimentos e, menos ainda, com sua mobilização diante de situações complexas” (Ramos, op.cit.). Isto significa que “a associação de uma competência a um simples objectivo de aprendizagem sugere, erradamente, que cada aquisição escolar verificável é uma competência” (*idem*). Se por um lado a pedagogia por objectivos parece ser combatível com um ensino centrado exclusivamente nos conhecimentos, a pedagogia por competências parece não ser, em nosso entender.

A pedagogia das competências parte do princípio que as competências são aquisições, aprendizagens construídas e não inatas ao indivíduo, como também que para o mesmo desempenho, podem ser mobilizadas competências diferentes. Mas segundo alguns autores chamam a atenção para o facto de que “as aproximações instrumentais da competência esquecem frequentemente as dimensões sociais e simbólicas da acção (...) ao se definir a competência como um sistema abstracto e preeminente, ignoram-se as condições sociais de sua produção, de sua difusão e de sua reprodução” (Ramos, op.cit.).

As aproximações instrumentais das competências são em termos metodológicos três, nomeadamente a análise ocupacional, a análise funcional e a análise construtivista, sendo que a mais utilizada é a segunda, que teve origem no Reino Unido, espalhando-se por um conjunto de países de origem anglo-saxónica e outros tantos, nomeadamente Espanha e países da América Latina, sob a influência do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento em Formação Profissional, mais conhecido por CINTERFOR, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tem realizado vários estudos nesta área. A passagem da abordagem por competências para a organização curricular, isto é, para as práticas escolares e formativas é devedora também, na fase inicial, de uma das metodologias de análise de competências, para construção do referencial de competências. A título ilustrativo apresentamos a metodologia difundida pelo CINTERFOR que parte, como veremos, da análise funcional.

A pedagogia por competências pauta-se pela orientação para as finalidades e para produção das capacidades necessárias ao exercício de actividades sociais e profissionais que os aprendentes exercerão no final da formação. As actividades mobilizam capacidades que a formação pode e deve visar e que se tornam nos seus próprios objectivos.

As aproximações instrumentais das competências são em termos metodológicos três, nomeadamente a análise ocupacional, a análise funcional e a análise construtivista, sendo que a mais utilizada é a segunda, que teve origem no Reino Unido, espalhando-se por um conjunto de países de origem anglo-saxónica e outros tantos.

Que metodologia para o desenho curricular por competências?

O processo de transposição das descrições funcionais habitualmente contidas nas normas de competência para o desenho de currículo de formação, é uma das áreas que carece de maior cuidado e atenção, em grande parte devido às ainda poucas experiências realizadas no nosso país e escassez de referências metodológicas. Explicitaremos neste artigo apenas alguns dos seus aspectos-chave.

Sendo óbvio que as normas de competências são a base e o fundamento para a concepção de currículos de formação, o processo de concepção e desenho curricular baseado em competências não é processo simples, nem linear. Entre outros aspectos, o desenho curricular de um determinado programa poderá não necessitar de utilizar todos os elementos constituintes do *standard*.

Eis algumas questões de base orientadoras: Que competências se pretendem desenvolver por parte dos indivíduos? Quais os resultados a atingir em termos de desempenho? Que conhecimentos devem ser aplicados? Que capacidades e aptidões deverá o profissional dominar? Que atitudes deverá ser capaz de demonstrar e exhibir?

Tal como sucede na formação por objectivos, também na abordagem por competências é essencial que o currículo seja estruturado sob a forma de módulos temáticos ou disciplinas. É precisamente neste ponto que se estabelece outra das importantes ligações com as normas de competência: existe uma relação directa entre Unidades de Competências (UC) e Módulos de Formação (UF). Contudo, tal relação não implica uma obrigatoriedade de correspondência unitária, i.e., a cada Unidade de Competência poderão corresponder vários módulos ou apenas um. Em todo o caso, do mesmo modo que cada UC implica um resultado profissional coerente e com significado, cada módulo deverá conter em si mesmo o sentido e a estrutura que lhe permita ser autónomo, e simultaneamente, possa associar-se a outros com vista à configuração de um percurso curricular coerente e pertinente.

Em geral, todos os elementos constituintes da norma de competência contribuem com informação valiosa para a estruturação e desenho curricular. Se bem que, como referimos atrás, não se pode esperar uma correspondência automática entre UC e Módulos, ou entre Realizações

Profissionais e Objectivos de Aprendizagem, mas é razoavelmente simples fazer derivar currículos formativos de acordo com as especificações constantes no referencial de competências ou nas normas de competência.

Um aspecto que requer alguma atenção e cuidado acrescido relaciona-se com aquisição e/ou desenvolvimento de atitudes e valores pessoais, tais como a iniciativa, a proactividade, a cooperação, a criação de clima favorável, a resolução de problemas, entre outras. A aquisição e/ou desenvolvimento deste tipo de atitudes e comportamentos, resultam da aplicação de estratégias pedagógicas centradas nos indivíduos, e não tanto da exposição de conteúdos teóricos associados. Vargas (op.cit, 2002) considera mesmo este aspecto como fazendo parte de um outro tipo de currículo, a que designa por *currículo oculto* ou *implícito*, onde são descritas as estratégias de motivação e dinamização dos indivíduos e dos grupos, com vista à criação de um clima facilitador da aprendizagem e potenciador da aquisição e desenvolvimento de atitudes e valores. “É inútil esperar que a capacidade de iniciativa seja desenvolvida durante a acção formativa, se não forem lançados desafios, nem se colocarem problemas para serem resolvidos, nem se criarem condições para a procura de soluções alternativas¹”.

Ambientes de aprendizagem agradáveis e facilitadores, docentes/formadores motivados e capacitados, estratégias de aprendizagem baseada na resolução de problemas, utilização de meios e recursos pedagógicos inovadores e diversificados, são as chaves para a aquisição e desenvolvimento das atitudes e competências pessoais e relacionais.

Partindo das UC identificadas, deduzem-se os conteúdos formativos, definindo os conhecimentos teóricos e práticos requeridos para o desempenho competente definidos nas UC. Tendo como ponto de partida a Unidade de Competência, poderão responder às seguintes questões orientadoras:

- O que deverá o profissional saber para dominar os conhecimentos teóricos?
- Que deverá o profissional saber fazer para obter os conhecimentos e aptidões práticas?
- Como deverá actuar e comportar-se o profissional para demonstrar que possui as atitudes e comportamentos requeridos?

Um primeiro aspecto a apontar é o facto da lógica da competência tender a dar importância às diferenças e particularidades individuais e centrar-se nas palavras-chave “individualização do ensino”, “autonomia do indivíduo” e “pedagogia diferenciada”.

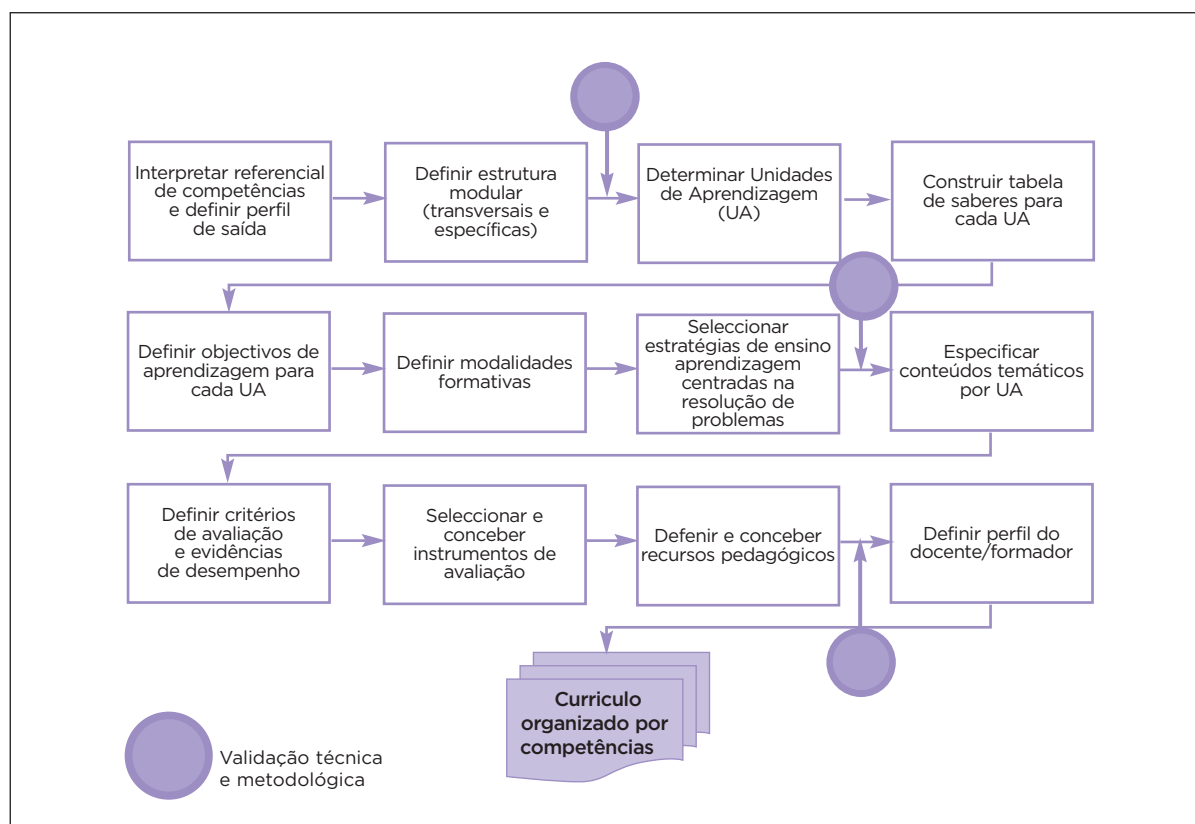
¹ INEM, Metodología para la Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional. Madrid, 2002.

Ambientes de aprendizagem agradáveis e facilitadores, docentes/formadores motivados e capacitados, estratégias de aprendizagem baseada na resolução de problemas, utilização de meios e recursos pedagógicos inovadores e diversificados, são as chaves para a aquisição e desenvolvimento das atitudes e competências pessoais e relacionais.

Seguidamente, inicia-se o processo de estruturação dos conteúdos formativos em módulos/disciplinas, constituindo-se o módulo como o conjunto de conteúdos, estruturados pedagogicamente que se constituem como unidades autónomas e elementos básicos para a avaliação da aprendizagem. Cada módulo deverá conter um objectivo geral e objectivos específicos.

Finalmente, destaque para a etapa da selecção das estratégias de ensino-aprendizagem, com enfoque na aprendizagem baseada em problemas (PBL-Problem-Based Learning), na técnica de projecto, simulações e outras técnicas pedagógicas suportadas pelos princípios do construtivismo e socio-construtivismo.

Em síntese, eis as principais etapas da metodologia divulgada pelo CINTERFOR:



Quais são as implicações da abordagem curricular por competências?

Apresentada uma das metodologias associada a aplicação da pedagogia de competências é importante centrarmos nas suas implicações curriculares.

Um primeiro aspecto a apontar é o facto da lógica da competência tender a dar importância às diferenças e particularidades individuais e centrar-se nas palavras-chave “individualização do ensino”, “autonomia do indivíduo” e “pedagogia diferenciada”. Está ainda associado a três fundamentos, a saber: processo centrado mais na aprendizagem do que no ensino, valorização do aluno/formando como sujeito da aprendizagem e construção significativa do conhecimento. Estes fundamentos e princípios implicam compreender o currículo de formação do aluno/formando como “sequência de experiências de vida que contribuíram para forjar sua personalidade, seu capital de conhecimentos, suas competências, sua relação com o saber e sua identidade” (Perrenoud, cit. Ramos op.cit.).

Acrescente-se ainda que segundo esta lógica o processo educativo tem que se preocupar com a transferência, efectiva e contínua, das aquisições cognitivas para contextos diferentes daqueles em que foram adquiridas. O processo de transferência não se limita às experiências formadoras. Não só deve ultrapassar as suas fronteiras, mas superar o senso comum. Como tal, as aprendizagens reais contextualizam-se em situações concretas mas fundamentadas em saberes científicos e o processo de transferência processa-se pela descontextualização do conhecimento, pressupondo, como Ramos (op.cit) refere, múltiplas recontextualizações e descontextualizações, em contextos diversos. O que traduz um carácter instrumental dos conhecimentos.

Por sua vez o conhecimento ou o saber, de uma forma sucinta, assume nesta abordagem um papel de recurso que é posto ao serviço da aquisição de competências. Ramos, como vimos anteriormente, recorre à metáfora das redes de significações em que se defende uma transcendência das disciplinas e em que estas actuariam como “estações de conexão entre linhas de transporte metropolitano, que, por sua vez, seriam os temas objecto de pesquisa pelos alunos” (Hernández, cit. Ramos, op.cit). O que implica, em outras palavras, ter disponível um currículo em rede.

Uma outra característica desta abordagem é que centra o ponto de partida para a organização e compreensão

Se as situações de ensino - aprendizagem estão centrados na resolução de situações - problema o desempenho assume um lugar central na pedagogia das competências e esse é entendido como a possibilidade de o indivíduo enfrentar e resolver situações concretas, mobilizando os recursos de que dispõe. Centrar as situações de ensino e aprendizagem na resolução de problemas e no desempenho, como ponto de convergência de vários elementos relevantes perante uma situação, requer modificar não só o tipo de desenho curricular, partindo da identificação do referencial de competências.

Todas estas mudanças devem ser acompanhadas de mudança na organização e funcionamento escolar ou formativa para receber este novo paradigma de ensino - aprendizagem, adaptando-se para contribuir para a sua eficácia. E como tal, urge uma mudança cultural que esbarra em lógicas, contrárias há muito instaladas.

das possibilidades de cada situação de ensino e aprendizagem na identificação de situações - problema, consubstanciadas em projectos de trabalho, que são colocados aos aprendentes para resolver, recorrendo não só às disciplinas, ou aos saberes que elas encerram (recursos internos na terminologia de Le Boterf), mas também a outros recursos, externos (também como lhe chama Le Boterf) e ao seu próprio património experiencial.

Se as situações de ensino - aprendizagem estão centrados na resolução de situações - problema o desempenho assume um lugar central na pedagogia das competências e esse é entendido como a possibilidade de o indivíduo enfrentar e resolver situações concretas, mobilizando os recursos de que dispõe. Centrar as situações de ensino e aprendizagem na resolução de problemas e no desempenho, como ponto de convergência de vários elementos relevantes perante uma situação, requer modificar não só o tipo de desenho curricular, partindo da identificação do referencial de competências, ou se preferirem das normas de competências, mas também as práticas de ensino - aprendizagem e de avaliação.

Relativamente ao desenho curricular poder-se-á equacionar segundo o modelo que anteriormente apresentámos, socorrendo-nos da metodologia do CINTERFOR. Já em relação às práticas de ensino - aprendizagem, citando apenas alguns exemplos, sem intenção de os citar e de os caracterizar a todos, à abordagem por competências está associada aquilo a que se chama de metodologias diferenciadas, nomeadamente aprendizagem baseada em resolução de problemas, jogos de empresas, estudos de caso, portefólio, etc. Por sua vez a avaliação terá que estar centralizada no desempenho materializado na resolução das situações - problema identificadas, baseada na análise das evidências e critérios de desempenho.

A pedagogia das competências, que se organiza em torno de um currículo em rede, defende a ideia da transdisciplinaridade que coloca os sujeitos, os seus interesses e os seus projectos, em detrimento dos objectos ou objectivos disciplinares. Contudo, é um cenário pouco plausível, pela dificuldade de concretização porque não existe consenso em torno da possibilidade de unificação da ciência, como salientam alguns autores. Já a hipótese de interdisciplinaridade parece mais plausível, como defendem alguns autores, porque embora mantendo a identidade das diferentes disciplinas, busca

o estabelecimento de uma intercomunicação e uma cooperação, estabelecendo intercâmbios reais, enriquecimento e modificações mútuas.

Que desafios se colocam aos docentes/formadores e aos aprendentes na pedagogia das competências? Quer para uns quer para outros trata-se sem dúvida de representação de novos papéis, que rompem com o paradigma do modelo baseado em disciplinas. Dos docentes/formadores e dos aprendentes esperam-se novas atitudes, e dos primeiros novas práticas pedagógicas capazes de desafiar os aprendentes a tomarem atitudes crítico-reflexivas diante das circunstâncias ou situações - problema que lhes são colocados, e por conseguinte, a aplicação de novas práticas avaliativas. O docente/formador assume um papel de “desafiador” e de “facilitador”, em detrimento do transmissor de conhecimentos, que procura despertar no sujeito aprendente atitudes de autonomia de aprendizagem e aprendizagem autónoma.

Por último, todas estas mudanças devem ser acompanhadas de mudança na organização e funcionamento escolar ou formativa para receber este novo paradigma de ensino – aprendizagem, adaptando-se para contribuir para a sua eficácia. E como tal, urge uma mudança cultural que esbarra em lógicas, contrárias há muito instaladas.

Para concluir, e como diz Ramos (op.cit.) “ (...) a pedagogia das competências é, na contemporaneidade, a pedagogia da Sociedade do Conhecimento, da Sociedade Pós-Industrial ou da Sociedade Pós-Moderna”, e como tal parece-nos que se desenha, ainda que de uma forma restrita ou centrada em casos muitos particulares, como é o caso do ensino das ciências da saúde, um novo paradigma de educação e formação. O quadro seguinte que utilizamos como forma de justificação dessa mudança, mostra-nos as diferenças entre o paradigma tradicional, baseado na instrução, e o novo paradigma, centrado na aprendizagem.

ABORDAGEM TRADICIONAL BASEADA NA INSTRUÇÃO	ABORDAGEM BASEADA NA APRENDIZAGEM
FINS	
Veicular instruções Oferecer programa de formação Rendimento a curto prazo	Produzir aprendizagens Criar ambientes de aprendizagem Autonomia, criatividade, adaptação constante
PEDAGOGIA/MÉTODO DE APRENDIZAGEM	
Orientada para o instrutor Transmissão de conhecimentos pelo instrutor Lugares de difusão limitados Formação acessível em horários fixos <i>Standard</i> : mesmo ritmo para todos Linear e cumulativa Avaliação no fim da formação Competitiva e individualista	Orientada para o aluno Construção dos conhecimentos pelo aluno Lugares de difusão múltiplos Intemporalidade – conteúdos acessíveis em qualquer momento Individualizado: adaptado ao ritmo de cada um Interactiva Avaliação ao longo de todo o processo de aprendizagem Facilitar a aprendizagem e a autonomia
Papel do docente/formador	
Orador: controla o processo de aprendizagem Detentor e transmissor do saber	Acompanhador: orienta o processo de aprendizagem Facilitar a aprendizagem e a autonomia
Papel do aluno/participante	
Passivo, aceitação	Activo, confronto e questiona

Referências Bibliográficas

FAUSTINO, F., ROCHA, L., FERREIRA DOS SANTOS, MARGARIDA (2008) *Uma proposta metodológica para a construção de referenciais de competências – contributos para a consolidação de um roteiro de aplicações a partir do referencial de competências*, Revista Sociedade e Trabalho, 34, Ed. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

LE BOTERF, GUY (2006) *Ingenierie et evaluation des compétences*, Editions D'Organisation, 5e édition.

LE BOTERF, GUY (1995) *De la competence: Essai sur un attracteur étrange*. Paris, Editions D'Organisation.

Perrenoud, Ph (1999) *Construire des compétences dès L'école*. Paris: ESF.

RAMOS, MARISE NOGUEIRA (2001) *A pedagogia de competências: autonomia ou adaptação?*, São Paulo, Cortez Editora.

INQUÉRITO AOS IMIGRANTES A RESIDIR NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES*

**SURVEY TO THE IMMIGRANTS RESIDING
IN THE AUTONOMOUS REGION OF THE AZORES**

LUÍS ROCHA

MARIA DO CÉU FRANCO

Director do Observatório do Emprego e Formação Profissional do Governo dos Açores

Assessora Principal do Observatório do Emprego e Formação Profissional do Governo dos Açores

RESUMO

O artigo tem por base os resultados de um Estudo sobre os Imigrantes residentes na Região Autónoma dos Açores, na óptica da inserção social e das expectativas face à formação, como instrumento de melhoria da respectiva situação face ao trabalho. Entre os resultados apurados e comentados no texto, salienta-se a caracterização dos motivos da procura de formação (cerca de 40 % encaram a frequência de acções de formação como instrumento de apoio à mudança para melhor emprego) e a estrutura de habilitações escolares (maior procura de formação por parte dos que têm entre 10 e 12 anos de escolaridade).

ABSTRACT

The article is based on the results of a Study on the Immigrants residing in the Azores Autonomous Region, from the point of view of social insertion and their expectations regarding professional training as an instrument to improving their respective situations regarding employment. Among the results discussed and commented on in the text is the noteworthy characterization of the motives in the search for professional formation (about 40 % consider attending professional training as an instrument of support for change to better employment) and the structure of scholarly qualifications (greater search for professional training by those who have between 10 and 12 years of schooling).

 Observatório do Emprego e Formação Profissional do Governo dos Açores (OEFP) levou a cabo um Estudo sobre os Imigrantes que residem nos Açores para um conhecimento mais aprofundado sobre o potencial humano que esta comunidade representa, nomeadamente o seu grau de inserção social e as suas aspirações em especial no que concerne à formação profissional como forma de consolidação e/ou melhoria da situação laboral.

Este Estudo teve por base um Inquérito elaborado pelo OEFP, em colaboração com a Associação dos Imigrantes nos Açores. A dispersão geográfica do território açoriano e a enorme diversidade que caracteriza as suas ilhas, leva a que o OEFP nunca trabalhe com base em amostragens pois importa que os resultados possam ter sempre uma leitura rigorosa e adequada a cada ilha. Assim, procurou-se reunir a informação que existia dispersa acerca da população imigrante, nomeadamente recorrendo à Direcção de Serviços do Trabalho onde são registados os contratos de trabalho com imigrantes, à informação constante dos quadros de pessoal das empresas, à Direcção Regional das Comunidades e à própria Associação dos Imigrantes nos Açores. Chegou-se a uma listagem exaustiva de 3796 indivíduos. O conceito utilizado para este efeito abrangeu cidadãos nascidos em países fora da União Europeia, maiores de idade à data de entrada nos Açores. O Inquérito foi efectuado por entrevista directa, feita por Inquiridores da Bolsa de Inquiridores do OEFP, e os trabalhos de campo decorreram em Maio e Junho de 2008. Considerando que uma parte significativa dos imigrantes veio para os Açores trabalhar na construção civil, alguns para as obras de reconstrução após as crises sísmicas, outros para grandes obras públicas cujo ciclo está a chegar ao fim, rapidamente a informação se desactualiza por abandono da Região o que originou uma quebra grande na fase de contacto presencial. O número de respostas obtidas foi de 1758, a que corresponde uma percentagem de 46,3 % sendo que as recusas foram em número residual, sem expressão.

Os imigrantes a residir na Região Autónoma dos Açores que responderam ao inquérito (1758) são maioritariamente do sexo masculino (64,9 %). Analisando por país de origem, temos 686 brasileiros (39 %), 464 cabo-verdianos (26,4 %) e 171 ucranianos (9,7 %), entre 41 nacionalidades.

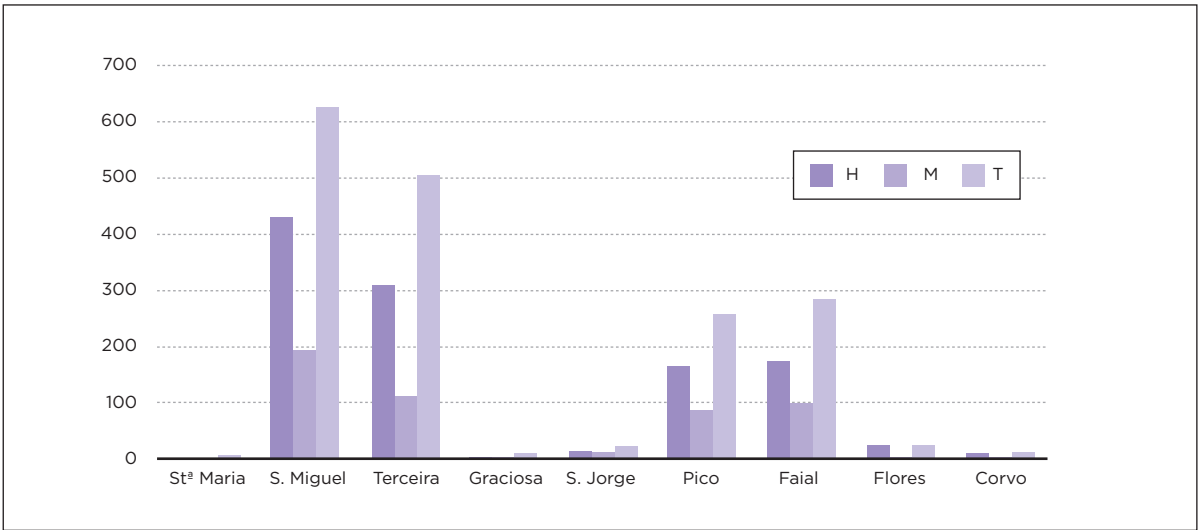
Por grupos etários, o grupo dos 29 aos 34 anos é o que tem maior peso com 399 indivíduos (22,7 %), seguindo-se o dos 35 aos 40 anos com 353 (20,1 %), o dos 41 aos 46 anos com 288 imigrantes (16,4 %) e o grupo dos 23 aos 28 anos com 276 respostas (15,7 %).

Quanto à distribuição por ilha de residência, temos em primeiro lugar São Miguel com 626 imigrantes (35,6 %), seguindo-se a ilha Terceira com 505 (28,7 %), o Faial com 283 (16,1 %) e a ilha do Pico com 14,8 % dos imigrantes a residir na Região (260) (Gráfico 1).

Relativamente à profissão exercida no país de origem 13,3 % dos imigrantes (235 indivíduos) eram trabalhadores da construção civil, 4,8 % (85) eram vendedores e demonstradores e 4,6 % (80) exerciam actividade no serviço de restauração. De referir que 377 imigrantes (21,4 %) não tinham qualquer profissão no país de origem antes de emigrarem, ou seja, eram estudantes, domésticas ou desempregados.

A dispersão geográfica do território açoriano e a enorme diversidade que caracteriza as suas ilhas, leva a que o OEFP nunca trabalhe com base em amostragens pois importa que os resultados possam ter sempre uma leitura rigorosa e adequada a cada ilha.

GRÁFICO 1



Relativamente à profissão exercida no país de origem 13,3 % dos imigrantes (235 indivíduos) eram trabalhadores da construção civil, 4,8 % (85) eram vendedores e demonstradores e 4,6 % (80) exerciam actividade no serviço de restauração.

De referir que 377 imigrantes (21,4 %) não tinham qualquer profissão no país de origem antes de emigrarem, ou seja, eram estudantes, domésticas ou desempregados.

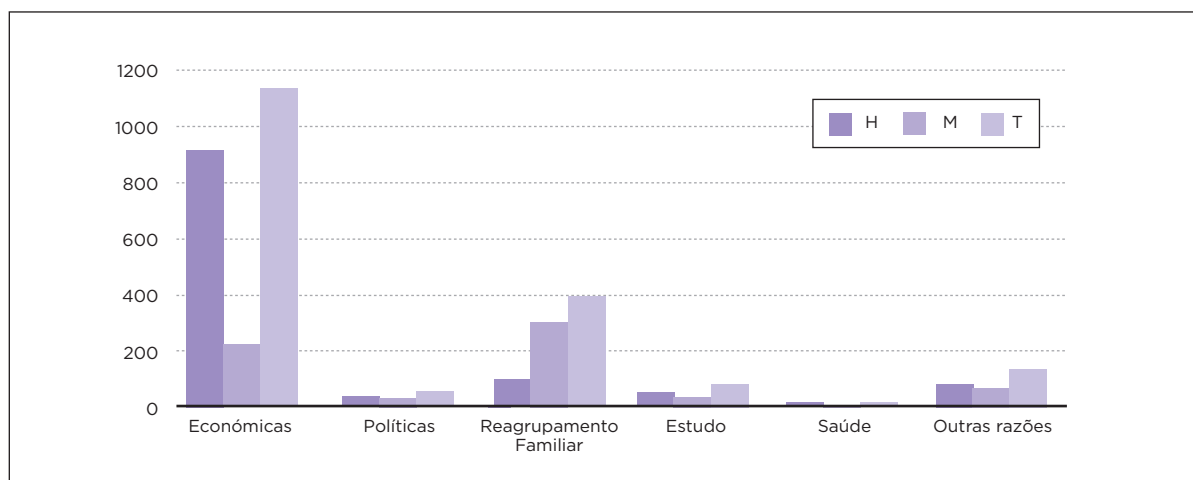
Relativamente ao tempo de emigração, podemos constatar que 16,6 % dos imigrantes a residir nos Açores (292) iniciaram o seu percurso pessoal como migrantes há mais de 12 anos e 7,1 % (126) há menos de um ano.

Em relação à idade, verifica-se que 496 (28,2 %) dos inquiridos emigraram entre os 23 e os 28 anos, 407 (23,1 %) entre os 18 e os 22 anos e 338 (19,2 %) entre os 29 e os 34 anos.

Para 92,5 % dos inquiridos (1626), Portugal foi o primeiro país de destino e 272 imigrantes vivem em Portugal há mais de 12 anos. Quando emigraram para Portugal, 1058 indivíduos (60,2 %) vieram logo para os Açores. Do total dos inquiridos, 176 imigrantes (10 %) vivem nos Açores há mais de 12 anos e 262 (14,9 %) há menos de um ano. “Por ser mais fácil arranjar emprego” foi o motivo que levou 690 indivíduos (39,2 %) a escolherem os Açores, logo seguido pelo facto de “ter familiares e amigos a residir na Região” com 38,9 % das respostas (683 pessoas).

Quanto às razões que levaram a emigrar, as económicas obtiveram um total de 1119 respostas e o reagrupamento familiar ficou em segundo lugar com 384 respostas (Gráfico 2).

GRÁFICO 2



Relativamente à vontade de regressar ao país de origem, 46,2 % dos inquiridos (812) responderam “sim” contra 52,3 % (919) que não pensam regressar. Destes últimos, dos 919 indivíduos que não têm vontade de regressar ao país de origem, 826 (89,9 %) querem ficar nos Açores. Quanto à distribuição por ilha dos imigrantes que pretendem ficar na Região, temos em primeiro lugar a ilha Terceira que reúne a preferência de 243 indivíduos (29,4 %), seguindo-se São Miguel e Pico com 212 e 208 indivíduos respectivamente (25,7 % e 25,2 %).

Em relação às habilitações destes imigrantes, podemos verificar que 30,2% dos inquiridos (532) têm entre 10 e 12 anos de escolaridade, 25,1% (442) têm entre 4 e 6 anos, 20,2 % (356) têm mais de 12 anos de escolaridade e 87 (4,9 %) não sabem ler nem escrever. Dos 1758 indivíduos que responderam ao inquérito, 286 (16,3 %) frequentaram o ensino técnico-profissional e 285 (16,2%) têm habilitação de nível superior. Relativamente ao ensino técnico profissional, 72 imigrantes frequentaram a área da Engenharia e técnicas afins que inclui a metalurgia e metalomecânica, a electricidade, a electrónica e a reparação de veículos, 57 indivíduos são da área das Ciências empresariais que abrange o comércio, *marketing* e publicidade, as finanças, banca e seguros, a contabilidade e fiscalidade,

Quanto aos 285 imigrantes que têm cursos superiores, 56 possuem licenciaturas na área da Engenharia e técnicas afins, 39 na área da Formação de professores/formadores e ciências da educação que abrange os educadores de infância, os professores do 1º e 2º ciclos e professores de áreas disciplinares específicas e 35 são da área das Ciências sociais e do comportamento que inclui a psicologia, a sociologia e a economia.

a gestão e administração e o secretariado e trabalho administrativo e temos 48 dos inquiridos que frequentaram a área dos Serviços pessoais que engloba a hotelaria e restauração, o turismo e lazer, o desporto, os serviços domésticos e os cuidados de beleza.

Quanto aos 285 imigrantes que têm cursos superiores, 56 possuem licenciaturas na área da Engenharia e técnicas afins, 39 na área da Formação de professores/formadores e ciências da educação que abrange os educadores de infância, os professores do 1º e 2º ciclos e professores de áreas disciplinares específicas e 35 são da área das Ciências sociais e do comportamento que inclui a psicologia, a sociologia e a economia.

Do total dos 1758 imigrantes a residir na Região Autónoma dos Açores, 1446 (82,3 %) estão empregados e destes 1398 (96,7 %) estão inscritos na Segurança Social.

Relativamente à profissão que exercem actualmente verifica-se que 488 (33,7 %) dos 1446 imigrantes que estão empregados são trabalhadores da construção civil, 128 (8,9 %) são trabalhadores não qualificados da construção civil, 101 (7%) trabalham na área da restauração, 95 (6,7 %) são trabalhadores de limpeza, 70 (4,8 %) são trabalhadores da aquacultura e 68 (4,7 %) são directores de pequenas empresas.

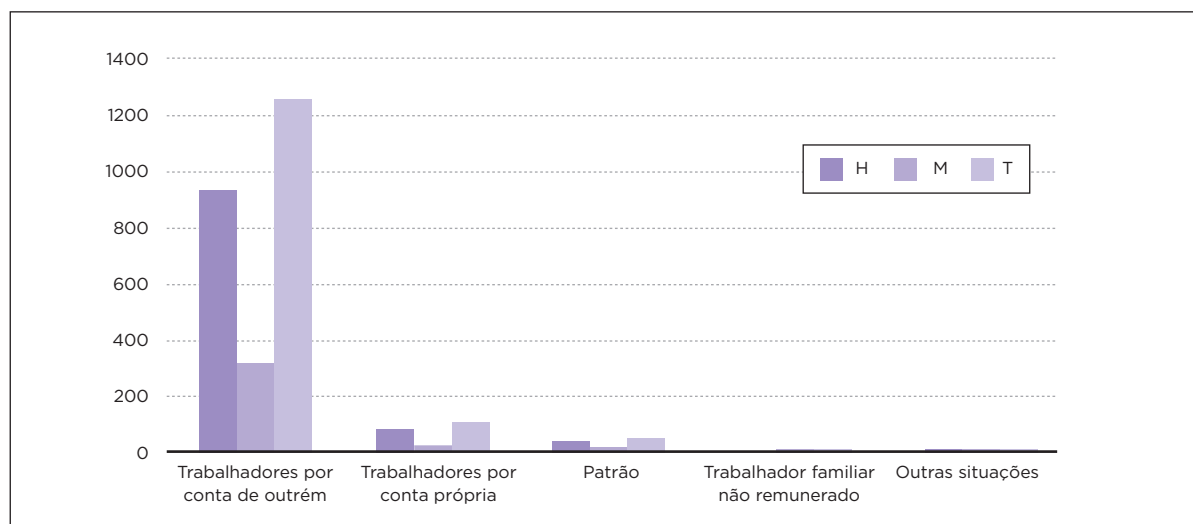
No que se refere à situação na profissão, a grande maioria, 1247 (86,2 %) são trabalhadores por conta de outrem, 118 (8,2 %) são trabalhadores por conta própria e 65 (4,5 %) são patrões. Quanto ao tipo de vínculo, 651 imigrantes (45 %) estão com contrato de trabalho a termo e 525 (36,3 %) estão com contrato de trabalho sem termo (Gráfico 3).

Quanto à situação familiar, podemos constatar que 975 (55,5 %) dos imigrantes a residir na Região Autónoma dos Açores são casados, 409 (23,2 %) são solteiros e 263 (15 %) vivem em união de facto. Dos 1238 imigrantes casados e em união de facto 963 (77,8 %) têm o cônjuge/companheiro a residir também na Região e dos 275 (22,2 %) cujos cônjuges/companheiros não estão a residir, 161 (58,5 %) desejam que eles venham para os Açores. Quanto à nacionalidade do cônjuge/companheiro, 351 (28,3 %) são portugueses.

Em relação à situação dos filhos, há a referir que 1295 (73,6%) dos 1758 imigrantes que responderam ao inquérito têm filhos, 719 têm os filhos a residir também na Região, 318 desejam que os filhos venham residir e 402 têm filhos nascidos nos Açores.

Quanto ao número de pessoas do agregado familiar a residir nos Açores, pode-se verificar que 626 (35,6 %)

GRÁFICO 3



dos imigrantes vivem sozinhos, 382 (21,7 %) vivem em agregados com 3 pessoas, 352 (20 %) em agregados com 2 pessoas e 216 (12,3 %) em agregados com 4 pessoas. Relativamente ao tipo de alojamento, 970 imigrantes (55,2 %) vivem em casa ou apartamento arrendado, 345 (19,6 %) em casa ou apartamento próprio, 205 (11,7 %) em instalações fornecidas pela empresa, 117 (6,6 %) em quartos e 112 (6,4 %) em casa de familiares, amigos ou conhecidos. Para além dessas situações, 8 imigrantes que responderam ao inquérito vivem em casas de apoio ao imigrante e verificou-se um caso de um imigrante sem abrigo em São Miguel (posteriormente, este caso foi resolvido).

No que diz respeito ao rendimento auferido pelo inquirido, temos 570 casos (32,4 %) com um rendimento entre os €401 e os €520, 363 indivíduos (20,6 %) com um rendimento entre os €521 e os €750 e 217 (12,3 %) cujo rendimento se situa entre os €751 e os €100. De referir ainda que 187 imigrantes (10,6 %) não têm qualquer tipo de rendimento, 178 (10,1 %) não responderam a esta pergunta e 18 (1 %) têm um rendimento inferior a €250.

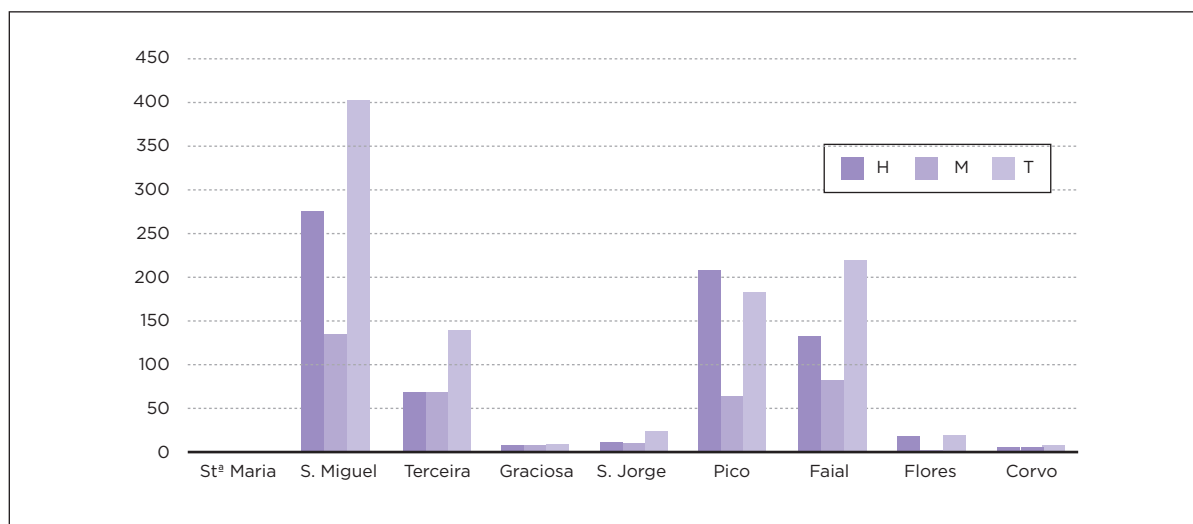
Relativamente ao rendimento do agregado familiar, 364 indivíduos (20,7 %) estão inseridos em agregados

que auferem entre €751 e €1000, 330 (18,7 %) em agregados com rendimento entre os €401 e os €520, 283 dos inquiridos (16,1 %) vivem em agregados em que o rendimento se situa entre os €521 e os €750 e 232 (13,1 %) em agregados que auferem entre os €1001 e os €1500. Do total dos inquiridos 202 (11,5 %) não responderam, 122 (6,9 %) não sabem o rendimento do agregado e 9 indivíduos (0,5 %) vivem em agregados com rendimento inferior a €250.

Em relação à integração dos imigrantes na comunidade local verifica-se que, no que diz respeito ao grau de compreensão da língua portuguesa, 655 (37,3 %) dizem compreender muito bem a língua portuguesa, 619 (35,2 %) compreendem bem e 412 (23,4 %) têm um grau de compreensão que se situa no satisfatório. De referir ainda que 4,1 % dos inquiridos (72) consideram que compreendem mal e muito mal a língua portuguesa (60 e 12 respectivamente).

Do total dos inquiridos, 94,1 % (1 655) consideram que estão integrados na comunidade local e 94,3 % (1658) tem amigos/convive com pessoas da comunidade local. Os 103 imigrantes que não se sentem integrados apontaram para tal as razões linguísticas com 37 respostas, a ausência da família com 28 respostas, razões de

GRÁFICO 4



No âmbito do capítulo da formação profissional, 638 dos inquiridos (36,2 %) consideram que têm necessidade de formação em língua portuguesa contra 1120 (63,8 %) que responderam não. Dos 1758 imigrantes a residir na Região que responderam ao inquérito, 1013 (57,6 %) têm interesse em participar em cursos de formação profissional.

carácter cultural com 20 respostas e a dificuldade em conseguir arranjar emprego com 18 respostas. Mencionaram também, entre outras razões, a dificuldade de relacionamento com os locais e a discriminação pela nacionalidade com 15 e 14 respostas respectivamente.

No âmbito do capítulo da formação profissional, 638 dos inquiridos (36,2 %) consideram que têm necessidade de formação em língua portuguesa contra 1120 (63,8 %) que responderam não. Dos 1758 imigrantes a residir na Região que responderam ao inquérito, 1013 (57,6 %) têm interesse em participar em cursos de formação profissional.

Por ilhas, temos 413 imigrantes em São Miguel que manifestaram interesse em frequentar acções de formação, 219 na ilha do Faial, 185 indivíduos no Pico e 139 na ilha Terceira. Nas restantes ilhas temos 22 imigrantes com vontade de participar em cursos de formação profissional em São Jorge e igualmente 22 na ilha das Flores, 7 indivíduos na ilha da Graciosa e 6 no Corvo (Gráfico 4).

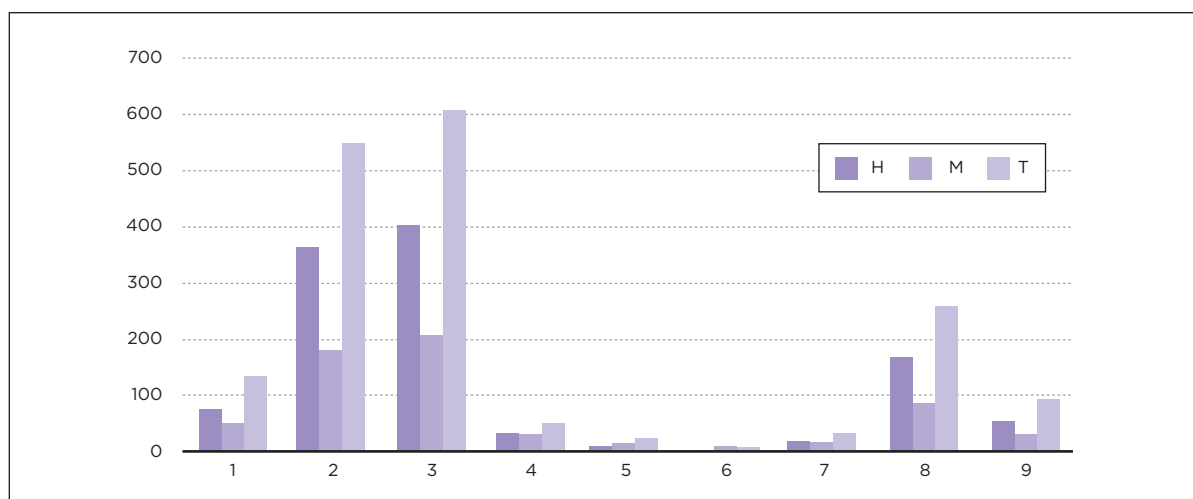
Nas áreas de formação mais pretendidas temos a Informática na óptica do utilizador com 344 indivíduos interessados e as Línguas e literaturas estrangeiras com 224 respostas. Para além destas áreas e entre outras, a Construção civil tem 197 imigrantes interessados em frequentar cursos de formação profissional, a Hotelaria e restauração 127, a Metalurgia e metalomecânica 66, os Cuidados de beleza 65 e a Electricidade e energia 52.

Fazendo a análise pelas habilitações escolares dos imigrantes que querem frequentar cursos de formação profissional, os mais interessados (338) são os que têm entre 10 e 12 anos de escolaridade e representam 33,4 % do total, seguidos pelos que têm entre 4 a 6 anos com 236 indivíduos (23,3 %). Com mais de 12 anos de escolaridade existem 200 inquiridos (19,7 %) com vontade de frequentar cursos de formação e 193 (19,1 %) dos interessados têm entre 7 e 9 anos de escolaridade.

Para mudar para melhor emprego é o motivo apontado por 385 imigrantes (38 %) que desejam frequentar acções de formação profissional. Para além desse motivo temos também a progressão na carreira que é referido por 373 inquiridos (36,8 %) e o desejo de arranjar emprego que foi a resposta dada por 149 indivíduos (14,8 %).

Neste ponto podemos constatar que do total dos 1758 imigrantes inquiridos, 606 (34,5 %) têm autorização de residência temporária, 548 (31,2 %) têm autorização de residência permanente, 258 indivíduos (14,7 %) adquiriram a nacionalidade portuguesa, 133 (7,5 %) têm autorização de permanência, 93 (5,3 %) estão sem qualquer tipo de visto, 52 (3 %) têm visto de trabalho, 38 (2,1 %) têm visto de estada temporária, 21 imigrantes (1,2 %) têm visto de estudo e 9 (0,5 %) têm visto de curta duração ou isenção de visto (Gráfico 5).

GRÁFICO 5

**LEGENDA:**

1 - Tem autorização de permanência; 2 - Tem autorização de residência permanente; 3 - Tem autorização de residência temporária; 4 - Tem visto de trabalho; 5 - Tem visto de estudo; 6 - Tem visto de curta duração; 7 - Tem visto de estada temporária; 8 - Adquiriu a nacionalidade portuguesa; 9 - Está sem nenhum tipo de visto.

* Este Estudo está disponível no site da Internet do OEFP.

<http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srec-drtqp-oeftp/?lang=pt> (separador "Publicações")

A QUALIDADE DO EMPREGO DOS ASSALARIADOS: PORTUGAL NO CONTEXTO EUROPEU*

**JOB QUALITY: PORTUGAL
IN THE EUROPEAN CONTEXT**

**MARIA DA CONCEIÇÃO CERDEIRA
ILONA KOVÁCS**

Investigadoras do SOCIUS e professoras do ISEG-UTL

RESUMO

O artigo analisa a qualidade do emprego dos assalariados portugueses no contexto europeu. Esta análise baseia-se nos resultados do 4.^o inquérito sobre as condições de trabalho da Fundação Europeia e abrange mais de uma dezena de dimensões, entre elas, a organização do trabalho, o conteúdo e autonomia no trabalho, a formação, a participação e comunicação, a intensidade do trabalho, a saúde e segurança no trabalho, a satisfação com o trabalho e com as condições de trabalho, o tempo de trabalho e a conciliação entre a vida no trabalho e a vida social. Previamente, são analisadas algumas conceptualizações de referência, nomeadamente do “trabalho digno” e dos indicadores de Laeken. Os resultados apontam para a existência de uma grande diversidade e heterogeneidade da qualidade do emprego na Europa, estreitamente relacionadas com a diversidade dos contextos sociais e institucionais. O contexto social e institucional português inscreve-se no modelo mediterrânico dos países do Sul da Europa, países que genericamente apresentam valores abaixo da média europeia. Em Portugal surgem particularmente críticos os indicadores referentes à comunicação/participação, às novas formas de organização do trabalho e organização qualificante, à segurança no emprego, à formação, aos constrangimentos ergonómicos, bem como à autonomia no trabalho.

ABSTRACT

This article examines the quality of employment in Portugal within the European context. It is based on the results of the Fourth European Foundation Survey on working conditions and covers over ten composite indicators including work organisation, job content, autonomy at work, aspects of worker dignity, working time and work-life balance, working conditions, and safety in the workplace. Prior to the empirical analysis, there is reflection on some of the core concepts, particularly that of “decent work” and the Laeken indicators.

The results point to the existence of great diversity and heterogeneity in the quality of employment across Europe, which are directly related to the diversity of social and institutional contexts. Portugal, whose social and institutional contexts fall within the scope of the Mediterranean model, generally presents indicators below the European average. The indicators relating to communication/participation, new forms of work organization and organizational learning, employment security, training, ergonomic constraints, and autonomy at work are particularly critical.

Introdução

A crescente diversificação dos estatutos de emprego, o agravamento das desigualdades económicas e sociais e a difusão de empregos precários em muitos países nas últimas duas décadas, no contexto de processos de reestruturação produtiva e da intensificação da concorrência na economia global, colocou a qualidade do emprego tanto na agenda da investigação como na agenda política. No entanto, existem leituras contraditórias sobre as actuais mudanças dos padrões de trabalho e de emprego. Enquanto as perspectivas tecno-optimistas anunciam crescentes oportunidades para todos no que se refere ao emprego de boa qualidade graças às TIC, ao mercado livre e à flexibilidade, as abordagens críticas chamam a atenção para os aspectos negativos das mudanças. Em particular, referem a “informalização” e “desinstitucionalização do emprego”, a dualização e acentuação das desigualdades sociais entre aqueles que têm posições relativamente fortes no mercado de trabalho com bons empregos e aqueles que têm empregos com baixo nível de qualidade, os quais podem ser contratados, despedidos, substituídos facilmente por máquinas ou por trabalhadores de outras regiões, de acordo com as necessidades de adaptação às flutuações do mercado (Grupo de Lisboa, 1994; Petrella, 1994; Castel 1995; Castells 1998; Boltanski e Chiapello, 1999; Beck 2000; Galini, 2002; Kovács, 2002; Castillo, 2005).

Atenta aos riscos das transformações em curso, em 1999, a OIT lançou o conceito de ‘Trabalho Digno’, definido como o “exercício de uma actividade profissional produtiva, em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade”. No ano seguinte, o Conselho Europeu da UE, na Cimeira de Lisboa (Março de 2000), assumiu a qualidade do emprego como um princípio orientador do processo de modernização do emprego e do Modelo Social Europeu. Assim, fixou como objectivo transformar a Europa na economia de conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de um crescimento económico durável acompanhado de uma melhoria quantitativa e qualitativa do emprego e de uma maior coesão social. No final do mesmo ano, a qualidade do emprego foi incluída na Agenda de Política Social Europeia e passou a constituir um dos três objectivos preconizados na Estratégia

Europeia do Emprego para o período 2003-2005 (Cimeira de Nice, Dezembro de 2000), a par do pleno emprego e da coesão social: “promover o pleno emprego através da criação não apenas de mais mas também de melhores empregos”. Um ano depois, na Cimeira de Laeken, foi aprovado um conjunto de indicadores da qualidade do emprego para permitir a coerência entre a qualidade do emprego e os objectivos e políticas no contexto da Estratégia Europeia de Emprego e, ao mesmo tempo, avaliar os países segundo as suas performance em termos de qualidade de emprego (CEC, 2001).

Ambas as definições institucionais mobilizam actualmente o debate em estudos comparativos internacionais sobre a qualidade do emprego. A posição de Portugal difere significativamente nos trabalhos que recorrem a um e a outro conceito. Enquanto os resultados dos estudos com base no conceito do “trabalho digno” lhe conferem uma posição intermédia (13.º lugar entre 22 países analisados da OCDE), superando países como a Austrália, o Japão, a França, a Irlanda, a Grécia e a Espanha (Ghai, 2003: 152), os estudos baseados na definição de Laeken (Davoine, Erhel e Guergoat-Lariviere, 2008) situam Portugal entre os países da União Europeia com uma qualidade de emprego mais baixa.

Estes resultados divergentes revelam que devido à multiplicidade de aspectos envolvidos, a qualidade do emprego é um conceito ambíguo e de difícil definição. Além disso, um mesmo fenómeno é susceptível de assumir significados diferentes, de acordo com o contexto societal e institucional a que diz respeito. Por exemplo, a flexibilidade do emprego (trabalho a tempo parcial, contrato a termo, etc.), que nos países com boas políticas sociais pode ser interpretado como um indicador de qualidade, na medida em que facilita as opções individuais e favorece a maior adaptabilidade das empresas às exigências do mercado, nos países com políticas sociais insuficientes tende a promover a precariedade e as desigualdades sociais. Nestes casos, a flexibilidade é um indicador não de boa qualidade, mas de uma baixa qualidade do emprego.

O inquérito quinquenal sobre as condições de trabalho realizada pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, desde o início dos anos 90, constitui uma fonte de informação para a análise da qualidade do emprego no contexto europeu.

Atenta aos riscos das transformações em curso, a OIT lançou o conceito de ‘Trabalho Digno’, definido como o “exercício de uma actividade profissional produtiva, em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade”. No ano seguinte, o Conselho Europeu da UE, na Cimeira de Lisboa (Março de 2000), assumiu a qualidade do emprego como um princípio orientador do processo de modernização do emprego e do Modelo Social Europeu. Assim, fixou como objectivo transformar a Europa na economia de conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de um crescimento económico durável.

O último inquérito, realizado em 2005, foi aplicado por entrevista directa a cerca de 30 mil pessoas de 31 países: Noruega e Suíça, os 27 países da União Europeia e os dois novos países candidatos (Turquia e Croácia). Assim, relativamente a outras fontes de informação, tem a vantagem de disponibilizar dados comparáveis da dimensão objectiva (organização do trabalho, formação, duração e organização do tempo de trabalho, estatuto jurídico, etc.) e da dimensão subjectiva da qualidade do emprego (grau de satisfação relativamente às condições de trabalho em geral e a alguns aspectos em particular), sobre um número bastante elevado de países. Neste artigo examinamos a qualidade do emprego em Portugal, no contexto dos 31 abrangidos pelo inquérito, através da selecção e análise de algumas das suas dimensões.

No seguimento dos trabalhos académicos recentes, em particular desenvolvidos nas áreas da economia e da sociologia, põe-se a hipótese da existência de laços estreitos entre as instituições nacionais por um lado, e as várias dimensões de qualidade do emprego, por outro lado. De acordo com as tipologias mais importantes, a qualidade do emprego está estreitamente ligada com o sistema de relações laborais e o nível em que desenvolve a negociação colectiva (nomeadamente Crouch, 1993); os modelos de protecção social e a gestão das transições entre empregos (Esping-Anderson, 1990; Schmid e Gazier, 2002); o tipo de capitalismo (Amable, 2003), bem como o modelo de produção e de organização do trabalho (Piore e Sabel, 1984; Boyer e Durand, 1993). Consideramos que esta perspectiva é a mais adequada para compreender a evolução do trabalho e do emprego no contexto da difusão das TIC, da globalização e das mudanças técnico-organizativas. As perspectivas acima mencionadas anunciam uma única tendência que presagia uma nova era: a generalização do trabalho inteligente na perspectiva tecno-optimista e a difusão da precariedade na perspectiva crítica. Na nossa óptica não há uma única tendência que aponta para uma nova era, mas tende a prevalecer a crescente diversificação, heterogeneidade do trabalho e do emprego. Nesta diversidade e heterogeneidade um conjunto de factores, tais como o tipo de economia, a estrutura institucional, as políticas sociais e económicas, as estratégias seguidas pelas empresas, o tipo de relações laborais e o modelo social existente, revestem particular importância.

Abordagens sobre a qualidade do trabalho e do emprego

Na década de 70 do século passado, a melhoria das condições de trabalho ou a melhoria da qualidade de vida no trabalho constituiu objecto de programas governamentais, sobretudo nos países do Norte da Europa, e de programas internacionais¹. Estes programas foram inspirados pela perspectiva “sociotécnica” elaborada por investigadores do *Tavistock Institut of Human Relations* de Londres² e pela abordagem “qualidade de vida no trabalho” desenvolvida nos EUA³ que associam o conceito de qualidade do emprego e do trabalho ao desenvolvimento de pré-requisitos, tais como a participação dos trabalhadores nas decisões, o redesenho dos postos de trabalho, a reorganização do trabalho em grupos autónomos, um sistema de remuneração inovador e um ambiente de trabalho seguro e saudável (Emery e Thorsrud, 1976; Thorsrud, 1975; Cummings, 1977; Davis, 1975; Nadler e Lawler, 1983; Huse, 1985). Por conseguinte, nas abordagens inspiradas pela perspectiva sociotécnica a qualidade de emprego abarca para além das condições físicas do trabalho (higiene e segurança), as condições psico-sociais (relações interpessoais e estilos de liderança), a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho.

Actualmente, o trabalho digno é um conceito central de referência lançado pelo Director-Geral da OIT, Juan Somavia⁴ que configura parâmetros qualitativos e quantitativos de desenvolvimento económico e social (de que são exemplos as taxas de mortalidade infantil, de subnutrição, de analfabetismo, de disponibilidade de água potável e de escolarização no nível do secundário). A concepção destes parâmetros tem por base o objectivo de avaliar e promover a qualidade do trabalho e do emprego em países com realidades económicas e sociais muito heterogéneas, ou seja, países desenvolvidos, não desenvolvidos e em vias de desenvolvimento (ILO, 1999). Como escreve Ghai (2003), o conceito que inclui uma dezena de dimensões relacionadas com o emprego,

De acordo com as tipologias mais importantes, a qualidade do emprego está estreitamente ligada com o sistema de relações laborais e o nível em que desenvolve a negociação colectiva os modelos de protecção social e a gestão das transições entre empregos o tipo de capitalismo bem como o modelo de produção e de organização do trabalho.

¹ No âmbito da então CEE foi criada a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho em 1975 em Dublin. A OIT lançou o Programa Internacional para a Melhoria das Condições e do Ambiente de Trabalho (PIACT) em 1976.

² E. Thorsrud; E. Trist; F. Emery, K. W. Bamforth, entre outros.

³ Estes programas implementados, sobretudo na década de 1960, visavam a melhoria simultânea da qualidade de vida no trabalho e da produtividade.

⁴ Decent Work, Report of Mr. Juan Somavia, ILO Director-General, 87th session of the International Labour Conference, 1999.

Actualmente, o trabalho digno é um conceito central de referência que configura parâmetros qualitativos e quantitativos de desenvolvimento económico e social. A concepção destes parâmetros tem por base o objectivo de avaliar e promover a qualidade do trabalho e do emprego em países com realidades económicas e sociais muito heterogéneas.

a protecção social, os direitos dos trabalhadores e o diálogo social, sintetiza, numa expressão perceptível por todos, a totalidade dos aspectos mais diversos daquilo que é o trabalho nos dias de hoje.

No estudo comparativo sobre a fisionomia geral do ‘Trabalho Digno’ nos anos 90, nos 22 países da OCDE mais desenvolvidos, Portugal obtém a 9.^a posição no que se refere à igualdade de género, na dimensão emprego a 12.^a posição e a 17.^a e 14.^a posições no que respeita à protecção social e ao diálogo social, respectivamente. Como já se escreveu, na classificação global, Portugal obtém a 13.^a posição, sendo a 1.^o posição ocupada pela Suécia e a última (22.^a) pela Espanha (Ghai, 2003).

Os indicadores de Laeken fornecem uma outra definição institucional da qualidade do emprego. A Comissão Europeia define-a como um conceito pluridimensional, dependente de um conjunto de factores em interacção (CEC, 2003). Estes dizem respeito a características intrínsecas do emprego, ou seja, os aspectos do trabalho que o tornam satisfatório para o trabalhador e compatível com as perspectivas em termos de salário e estatuto, por um lado, e por outro lado do seu contexto, isto é, as condições de trabalho e as características do funcionamento do mercado de trabalho. Na comunicação “Políticas sociais e emprego: investir na qualidade” (CEC, 2001), a Comissão identifica as dimensões e os indicadores correspondentes à sua medição. O quadro 1 sintetiza essas dimensões e os respectivos indicadores-chave, bem como os do ‘Trabalho Digno’. As características do próprio emprego, incluem a qualidade intrínseca do emprego e as aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira, que são medidas pelos primeiros sete indicadores. Por sua vez, as características do contexto do próprio emprego e do mercado de trabalho abrangem as restantes dimensões: a igualdade de género (indicadores 8 a 12), a saúde e segurança no trabalho (indicador 14), a flexibilidade e segurança (indicador 15), a inclusão e acesso ao mercado de trabalho (indicadores 16 a 22), a organização do trabalho e equilíbrio entre o trabalho e a vida privada (indicadores 23 a 25), o diálogo social e participação dos trabalhadores (indicadores 26 a 28), a diversidade e não discriminação (indicadores 29 a 31) e o desempenho global do emprego (indicadores 32 a 34).

As análises baseadas nos indicadores de Laeken apresentam uma Europa contrastada em matéria de qualidade do emprego. De acordo com a análise de

QUADRO 1 – Dimensões e indicadores do ‘Trabalho Digno’ e ‘Qualidade do Emprego’ da Comissão Europeia

TRABALHO DIGNO	INDICADORES DE LAEKEN
Emprego: 1. Taxa de actividade. 2. Taxa de emprego. 3. Taxa de desemprego (ausência). 4. Taxa de desemprego juvenil. 5. Participação do salário não agrícola no rendimento.	1.1 Qualidade intrínseca do emprego: 1. Transições entre o não-emprego e o emprego e dentro do emprego por nível de salário. 2. Transições entre o não-emprego e o emprego e dentro do emprego por tipo de contrato. 3. Satisfação profissional.
Trabalho que poderia ser eliminado ou abolido: 6. Percentagem de crianças que não frequenta a escola. 7. Percentagem de crianças assalariadas ou com auto-emprego.	1.2 Aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira: 4. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação. 5. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação, por sexo e grupo etário. 6. Percentagem da população activa que participa em acções de educação e formação, por sexo e grupo etário e actividade económica. 7. Percentagem da população activa que utiliza computadores em casa e/ou no local de trabalho para efeitos de trabalho (com e sem formação profissional na área de informática).
Emprego remunerado: 8. Taxa de pobreza. 9. Percentagem de trabalhadores pobres.	1.3 Igualdade entre homens e mulheres: 8. Rácio entre a remuneração horária das mulheres e dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 h. 9. Rácio entre a remuneração horária das mulheres e dos homens, para trabalhadores remunerados por um trabalho superior a 15 h ajustado por sector, actividade e idade. 10. Disparidade entre as taxas de emprego feminino e masculino. 11. Disparidade entre as taxas de emprego feminino e masculino. 12. Segregação sectorial do emprego. 13. Segregação profissional.
Indicadores de desenvolvimento humano: 10. Taxa de mortalidade infantil. 11. Percentagem da população afectada por subnutrição. 12. Taxa de analfabetismo da população adulta. 13. Percentagem da população privada de um bom aprovisionamento de água potável. 14. Taxa bruta de escolarização no nível secundário.	1.4 Saúde e segurança: 14. Acidentes de trabalho por 100 000 pessoas e tendências.
Condições de trabalho: 15. Percentagem de pessoas afectadas por horários anti-sociais (horários longos, trabalho nocturno, etc.). 16. Acidentes de trabalho fatais por 100 000 trabalhadores. 17. Actividades inspectivas por parte das instituições públicas. 18. Lesões ocupacionais cobertas por seguro. 19. Taxa de subemprego.	1.5 Flexibilidade e segurança no trabalho: 15. Percentagem de emprego a tempo parcial e percentagem de contratos a termo certo.

TRABALHO DIGNO	INDICADORES DE LAEKEN
Protecção social: 20. Percentagem do PIB consagrado a despesas sociais públicas (subsídio de desemprego, reforma, etc.). 21. Percentagem da população coberta por segurança social.	1.6 Inclusão e acesso ao mercado de trabalho: 16. Transições entre situações de emprego, desemprego e inactividade. 17. Passagem dos desempregados para situações de emprego e formação. 18. Taxa de emprego total. 19. taxa de emprego total, por grupo etário e por níveis de instrução. 20. Taxa de desemprego de longa duração, por sexo. 21. Percentagem de jovens que abandonaram o sistema escolar sem completarem o secundário. 22. Taxa de desemprego juvenil (15-24 anos).
Estabilidade e segurança no trabalho: 22. Percentagem de pessoas empregadas com menos de 1 ano. 23. Percentagem de pessoas com contrato a prazo.	1.7 Organização do trabalho e equilíbrio trabalho vida privada: 23. Impacto das crianças sobre o emprego: diferença absoluta entre as taxas de emprego de pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, por sexo. 24. Percentagem de crianças a cargo (sem ser da família) na totalidade das crianças da mesma faixa etária. 25. Percentagem de trabalhadores que deixaram de trabalhar (<1 ano) ou que retomaram o trabalho por motivos relacionados com as suas responsabilidades familiares.
Conciliação entre o trabalho e a vida familiar/social: 24. Relação da taxa de emprego das mulheres com filhos em idade escolar obrigatória relativamente à taxa de emprego de todas as mulheres com idades compreendidas entre os 20-49 .	1.8 Diálogo social e participação dos trabalhadores: 26. Cobertura dos conselhos de empresa e de outras formas de representação e participação. 27. Percentagem de trabalhadores cobertos por contratação colectiva. 28. Densidade e representação sindical.
Igualdade de oportunidades e não discriminação no trabalho: 25. Taxa de actividade, de emprego e desemprego das mulheres relativamente aos homens. 26. Diferenças remuneratórias dos homens relativamente às mulheres. 27. Segregação ocupacional na base do sexo.	1.9 Diversidade e não discriminação: 29. Desequilíbrio da taxa de emprego da população entre 54-64 anos. 30. Disparidade entre as taxas de emprego e desemprego de minorias étnicas e imigrantes, por nível de qualificação, em comparação com as taxas globais. 31. Disparidade entre as taxas de emprego e desemprego das pessoas com deficiência, por nível de qualificação, em comparação com as taxas globais.
Diálogo social e relações no local de trabalho: 28. Taxa de trabalhadores sindicalizados. 29. Taxa de cobertura por negociação colectiva. 30. Greves e lockouts.	1.10 Desempenho global do emprego: 32. Evolução da produtividade laboral per capita. 33. PIB por horas trabalhadas. 34. Percentagem da população activa com habilitações igual ou acima do secundário, por sexo e grupo etário.
Contexto social e económico do trabalho digno: 31. Percentagem de emprego na economia informal.	

Fonte: ILO (1999); Ghai, (2003) e Ward, (2005).

Fonte: Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes (CEC, 2003, 728 final, de 26/11).

clusters desenvolvida por Davoine, Erhel e Guergoat-Lariviere (2008), Portugal, Itália, Espanha e Grécia formam o *cluster* com menor qualidade do emprego na UE15.

Com o objectivo de avaliar e promover a qualidade do trabalho nos países da União Europeia, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho desenvolveu também uma matriz de análise constituída por quatro dimensões-chaves principais dizendo respeito à carreira e segurança do emprego, à saúde e bem-estar dos trabalhadores, ao desenvolvimento de saberes e competências e à reconciliação entre a vida no trabalho e a vida social/familiar (EFILWC, 2002), conforme Quadro 2.

Como ficou expresso acima, algumas dimensões e indicadores são transversais a todas as definições institucionais e, com excepção dos indicadores de Laeken que contemplam um indicador subjectivo sobre a satisfação profissional, todas elas avaliam a qualidade de emprego recorrendo apenas a indicadores tangíveis, ou seja, objectivos. Embora as abordagens objectiva e subjectiva não sejam completamente independentes uma da outra, na medida em que a satisfação dos indivíduos é sensível a numerosos aspectos materiais, nomeadamente ao salário

As características do próprio emprego, incluem a qualidade intrínseca do emprego e as aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira, que são medidas pelos primeiros sete indicadores.

QUADRO 2 - Dimensões-chave e (alguns) indicadores retidos pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

DIMENSÕES-CHAVE	INDICADORES
Carreira e segurança do emprego	Estatutos de emprego Rendimento salarial Protecção social Direitos dos trabalhadores
Saúde e bem-estar	Exposição a riscos físicos e psicológicos Organização do trabalho Problemas de saúde
Desenvolvimento de saberes e competências	Qualificações Formação Organização qualificante Desenvolvimento de carreiras profissionais
Reconciliação entre a via profissional e social/familiar	Tempo de trabalho e não trabalho Infra-estruturas sociais

Fonte: ILO (1999); Ghai, (2003) e Ward, (2005).

As características do contexto do próprio emprego e do mercado de trabalho abrangem as restantes dimensões:

a igualdade de género, a saúde e segurança no trabalho, a flexibilidade e segurança, a inclusão e acesso ao mercado de trabalho a organização do trabalho e equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, o diálogo social e participação dos trabalhadores a diversidade e não discriminação e o desempenho global do emprego.

(Fremigacci e L'Horty, 2005; Vieira, Menezes e Gabriel, 2005), à segurança do emprego (Clark, 2005) e à duração do tempo de trabalho (Rose, 2005), considera-se essa metodologia manifestamente insuficiente. Por esta razão, este trabalho explora a par de elementos objectivos, a apreciação subjectiva de diversas componentes do emprego, a partir dos resultados do 4.º inquérito sobre as condições de trabalho da Fundação Europeia⁵. Para permitir uma maior homogeneidade da situação profissional dos entrevistados, o presente estudo incide sobre a população assalariada, o que corresponde a 24 427 respondentes, ou seja, a 82,3 % das respostas válidas obtidas.

O questionário comporta, para além de dados sobre as condições de trabalho em sentido estrito e da composição familiar do(a) entrevistado(a), oito eixos temáticos dizendo respeito às características estruturais dos empregos (actividade, profissão da empresa, estatuto face ao emprego, etc.), ao meio ambiente do trabalho, à duração e a organização do tempo de trabalho, à organização do trabalho, às relações sociais no trabalho, à segurança e a saúde no trabalho, à conciliação entre a vida no trabalho e a vida familiar/social e às remunerações.

Breve caracterização da qualidade do emprego dos assalariados portugueses no contexto europeu

As dimensões que são consideradas na definição das dimensões sobre a qualidade do emprego analisadas neste estudo, são as seguintes: o conteúdo do trabalho, a autonomia no trabalho, a intensidade do trabalho, a formação, a satisfação relativamente às condições de trabalho em geral e ao salário e as relações sociais no trabalho, enquanto variáveis intrínsecas do emprego, por um lado; a organização do trabalho, a saúde e segurança, a duração e organização do tempo de trabalho e a conciliação entre a vida no trabalho e fora do trabalho como variáveis do contexto, por outro lado. O método utilizado no tratamento dos dados é muito simples. A qualidade do emprego relativamente a cada país é o resultado da média simples dos indicadores compostos (variáveis ou dimensões). Por sua vez, os indicadores

⁵ Os questionários do inquérito foram aplicados por entrevista directa na residência dos entrevistados, em 31 países, seleccionados segundo um método de itinerários aleatórios, na base de uma amostra estratificada por regiões, categorias urbanas, sectores de actividade económica, grupos profissionais géneros e idades (Parent-Thirion, 2007).

compostos são obtidos através da média simples dos indicadores que o compõem.

Esta análise, baseando-se em dados de natureza micro sobre os assalariados, tem como objectivo fazer uma caracterização sintética da qualidade do emprego em Portugal no contexto europeu complementando os trabalhos que têm vindo a ser desenvolvidos na base dos indicadores de natureza macro do ‘Trabalho Digno’ e de Laeken.

Com vista a facilitar a visualização da posição portuguesa no contexto dos 31 países europeus, apresentamos os indicadores em gráficos com dois eixos. O cruzamento dos eixos corresponde ao valor da média dos 31 países (E31) e quando se faz referência à ordenação dos países, esta segue uma ordem decrescente e inclui a média europeia. Significa isto que a 1.^a posição corresponde ao país com valor mais elevado (melhor qualidade) e a 31.^a ao país com valor mais baixo (pior qualidade).

a) A organização do trabalho

De acordo com os inúmeros trabalhos publicados e ao contrário das perspectivas deterministas atrás enunciadas, os processos de mudança são complexos e ambíguos: podem implicar tanto o reforço e a renovação das formas de organização de trabalho tayloristas, por efeito de elevados investimentos em tecnologias centralizadoras e rígidas, como o desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho, resultantes de uma combinação entre investimentos em novas tecnologias e inovação organizacional. Terminologias como ‘produção magra’, ‘organizações de alta *performance*’, ‘qualificantes’, ou simplesmente ‘novas formas de organização do trabalho’, são designações para as novas configurações organizacionais. No entanto, também essas novas configurações são ambíguas e podem comportar lógicas de inovação organizacional diferentes. A via alta (*high road*) da inovação da organização do trabalho, ou seja, a flexibilidade humanizada visa não apenas altos níveis de produtividade e de qualidade dos produtos e dos serviços, mas também altos salários, altos níveis de qualificação e alto nível de qualidade de vida no trabalho. Por sua vez, a inovação organizacional centrada na eficiência constitui a via baixa (*low road*) da inovação organizacional com vista à redução de custos e à adaptação a curto prazo (Oeij, Wieser, 2002; Kovács, 2006). As formas de organização do trabalho de alta

As dimensões que são consideradas na definição das dimensões sobre a qualidade do emprego analisadas neste estudo, são as seguintes: o conteúdo do trabalho, a autonomia no trabalho, a intensidade do trabalho, a formação, a satisfação relativamente às condições de trabalho em geral e ao salário e as relações sociais no trabalho, enquanto variáveis intrínsecas do emprego, por um lado; a organização do trabalho, a saúde e segurança, a duração e organização do tempo de trabalho e a conciliação entre a vida no trabalho e fora do trabalho como variáveis do contexto

performance baseiam-se em tecnologias flexíveis, qualificações multivalentes, autonomia no trabalho, trabalho em equipa, rotação de tarefas, participação nas decisões, etc. e são frequentemente apresentadas como boas práticas e com consequências muito positivas na motivação, empenhamento, identidade e satisfação (Capelli e Rogovski, 1998). Todavia, estudos mais recentes sublinham que os ganhos em termos de autonomia são largamente ultrapassados pela intensificação do trabalho, insegurança e stress (Ramsay *et al.*, 2000). As novas formas de organização de trabalho de alta *performance* embora sejam eficazes em termos de tornar as empresas mais competitivas, só trazem benefícios para os trabalhadores se lhes conferirem o controlo sobre o trabalho que realizam. Por outras palavras, práticas de trabalho que impõem elevadas exigências aos trabalhadores podem deteriorar a qualidade do emprego (altos níveis de stress e de intensidade de trabalho), a não ser que seja melhorada a comunicação na empresa e promovida a autonomia, a participação na tomada de decisão dos trabalhadores aos vários níveis. As organizações de trabalho que exercem elevada pressão psicológica, combinadas com baixos níveis de autonomia geram stress e têm efeitos negativos na satisfação, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Contudo, isso já não tende a acontecer quando as exigências elevadas se combinam com níveis altos de autonomia no trabalho (Karasek, 1979; Barker, 1993; Osterman, 2000; Godard, 2001; Bauer, 2004; Kovács, 2006).

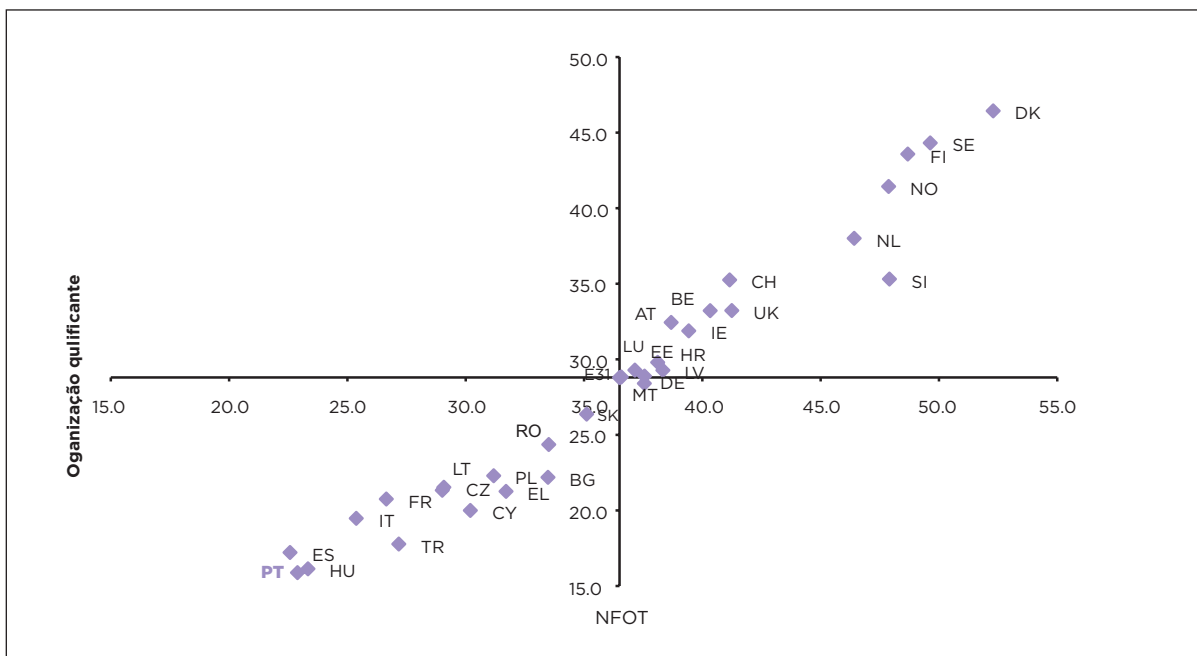
A organização do trabalho é, por conseguinte, um factor muito importante da qualidade do trabalho e interage com outras variáveis da qualidade do emprego. Por esta razão, iniciamos a análise dando atenção às novas formas de organização do trabalho no nosso país, em comparação com os restantes países estudados. Segue-se-lhe o exame das restantes dimensões da qualidade do emprego

As novas formas de organização de trabalho (NFOT) definem-se a partir das seguintes componentes: rotação de tarefas, rotação de tarefas com exigência de diferentes competências, decisão pelos próprios sobre a divisão da tarefa, trabalho em equipa, decisão pelos membros da equipa quanto à divisão de tarefas, eleição do chefe de equipa pelos membros da equipa, e formação no local de trabalho. Os mesmos indicadores definem, ainda, as organizações qualificantes, com excep-

A via alta (*high road*) da inovação da organização do trabalho, ou seja, a flexibilidade humanizada visa não apenas altos níveis de produtividade e de qualidade dos produtos e dos serviços, mas também altos salários, altos níveis de qualificação e alto nível de qualidade de vida no trabalho. Por sua vez, a inovação organizacional centrada na eficiência constitui a via baixa (*low road*) da inovação organizacional com vista à redução de custos e à adaptação a curto prazo.

ção do primeiro e do quarto, ou seja, da rotação de tarefas e do desenvolvimento do trabalho em equipa.

O Gráfico 1 ilustra a posição portuguesa no contexto dos 31 países europeus estudados. Essa posição revela que de acordo com as respostas dos inquiridos, Portugal é o país com uma mais fraca presença de enquadramentos organizativos inovadores. Não apenas ocupa a penúltima posição no domínio das novas formas de organização do trabalho, como surge em último lugar entre as formas de organização de trabalho mais avançadas, ou seja, as organizações qualificantes. Noutros países do Sul (além da Turquia) e nos países da Europa de Leste, a situação é semelhante. São, sobretudo os países do Norte Europeus (Dinamarca, Suécia, Finlândia, Noruega, Holanda) onde mais se trabalha em novas formas de organização do trabalho e organizações qualificantes.

GRÁFICO 1 – NFOT e Organização Qualificante (indicadores compostos)

Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

b) O conteúdo e a autonomia no trabalho

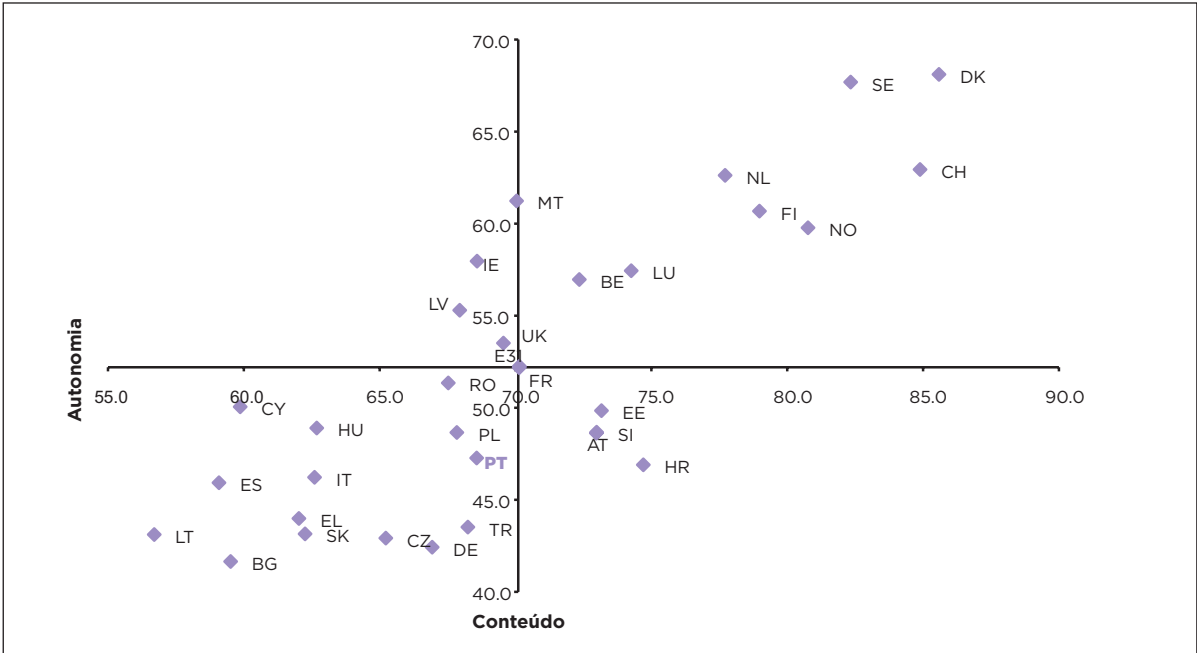
O conteúdo do trabalho e a autonomia são aspectos da qualidade do emprego com uma forte correlação positiva entre si (0,808 numa escala de -1 a 1) e ambos com as novas formas de organização do trabalho (0,785 o primeiro e 0,713 o segundo). Por esta razão, facilmente se depreenderá que também nestas dimensões a posição portuguesa é relativamente fraca, ficando abaixo da média europeia, mais exactamente na 17ª posição no que concerne ao conteúdo do trabalho e na 21ª no plano da autonomia (Gráfico 2). É de notar que os outros países do Sul da Europa (Itália, Espanha e Grécia e os países de Europa de Leste (Polónia, Hungria) mas também a Alemanha, apresentam indicadores inferiores à média europeia. E, pelo contrário, os países do Norte de Europa apresentam os melhores indicadores.

Portugal é o país com uma mais fraca presença de enquadramentos organizativos inovadores. Não apenas ocupa a penúltima posição no domínio das novas formas de organização do trabalho, como surge em último lugar entre as formas de organização de trabalho mais avançadas, ou seja, as organizações qualificantes.

São, sobretudo os países do Norte Europeus onde mais se trabalha em novas formas de organização do trabalho e organizações qualificantes.

O conteúdo do trabalho é analisado a partir de cinco indicadores simples reportados ao emprego principal: o desempenho de tarefas complexas, a aprendizagem de coisas novas, a resolução de problemas imprevistos e a auto-avaliação da qualidade do trabalho. Por sua vez, a autonomia do trabalho compreende os seguintes oito aspectos: possibilidade de decidir relativamente à ordenação das tarefas, aos métodos do trabalho e à velocidade ou intensidade do trabalho; influência sobre a escolha dos colegas de trabalho, possibilidade de fazer uma pausa quando deseja, liberdade de decidir quando tirar férias, oportunidade de fazer no trabalho o que melhor sabe fazer e de poder por em prática as ideias próprias no trabalho.⁶ Mais uma vez, os países nórdicos são os melhores posicionados.

GRÁFICO 2 – Conteúdo do Trabalho e Autonomia no Trabalho (indicadores compostos)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

⁶ Relativamente a estes indicadores foram consideradas as respostas que incidiram sobre as duas primeiras posições da escala, correspondentes a frequentemente e quase sempre.

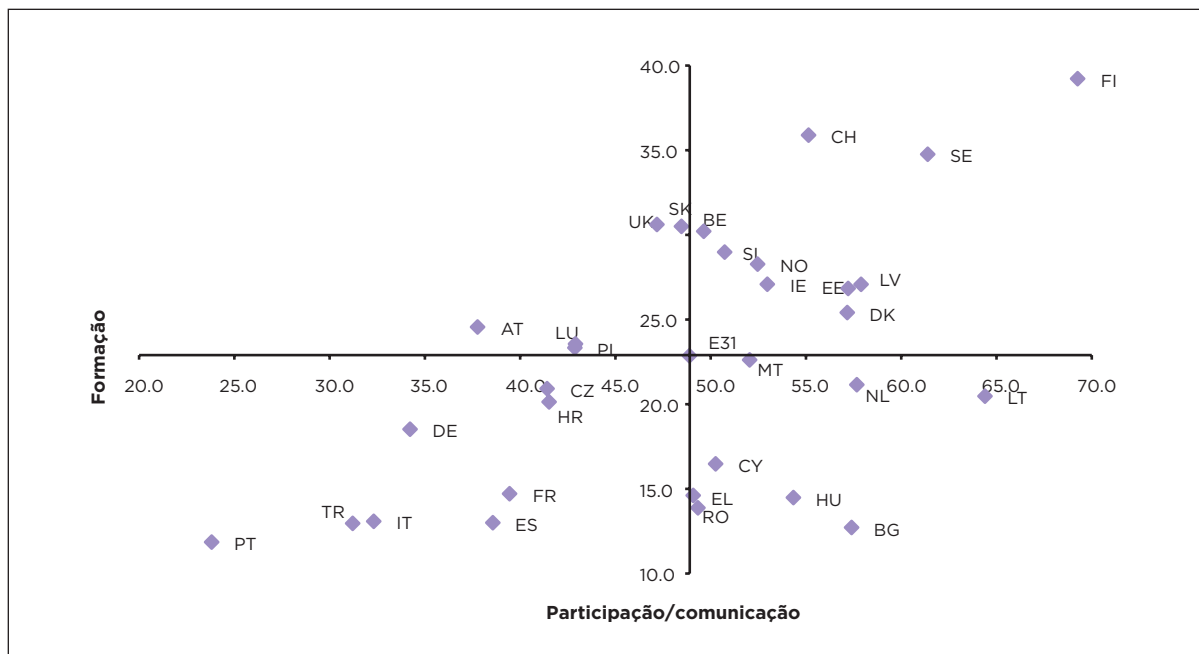
c) A participação, comunicação e formação

O indicador composto sobre a participação/comunicação resulta das respostas dadas às seguintes quatro questões: se nos últimos 12 meses tinha discutido abertamente com o chefe a sua performance do trabalho, se tinha analisado com o chefe problemas relacionados com o trabalho, se tinha sido consultado sobre mudanças na organização do trabalho e, por último, se tinha discutido problemas relacionados com trabalho com um representante dos trabalhadores. Com um valor médio de 23,8 % (Gráfico 3), Portugal ocupa o último lugar na ordenação dos países, acompanhado de perto por países como Itália, Alemanha, Espanha e França. Os melhores indicadores pertencem à Finlândia, Suécia e Suíça. Tal como foi já constatado em estudos anteriores, a associação directa ou indirecta dos trabalhadores às decisões,

ou seja, a participação dos trabalhadores nas empresas, constitui, em Portugal, o aspecto mais crítico em termos de serem superadas as práticas tradicionais de gestão e organização das empresas (Wallace 1990; Kovács, Moniz e Cerdeira, 1992; OCDE, 1999).

Ao aspecto crítico anterior associa-se o valor extremamente baixo (11,9 %) obtido pelo indicador composto sobre formação. Este integra as seguintes componentes: a formação fornecida pelo empregador, a formação paga pelo próprio, a formação *on-job* e outro tipo de formação (auto-aprendizagem, seminários na Internet, etc.). Embora a média europeia também não seja elevada (22,9 %), em Portugal apenas 15,7 % tiveram formação paga pelo empregador (média E31 é 30,9 %) e 10,5 % formação *on-job* (média E31 21,3 %) 10,5 % *e-learning* (E31 21,3 %). Os melhores indicadores sobre formação pertencem à Finlândia, à Suíça, à Suécia, à Bélgica e ao Reino Unido.

GRÁFICO 3 - Participação/Comunicação e Formação (indicadores compostos)



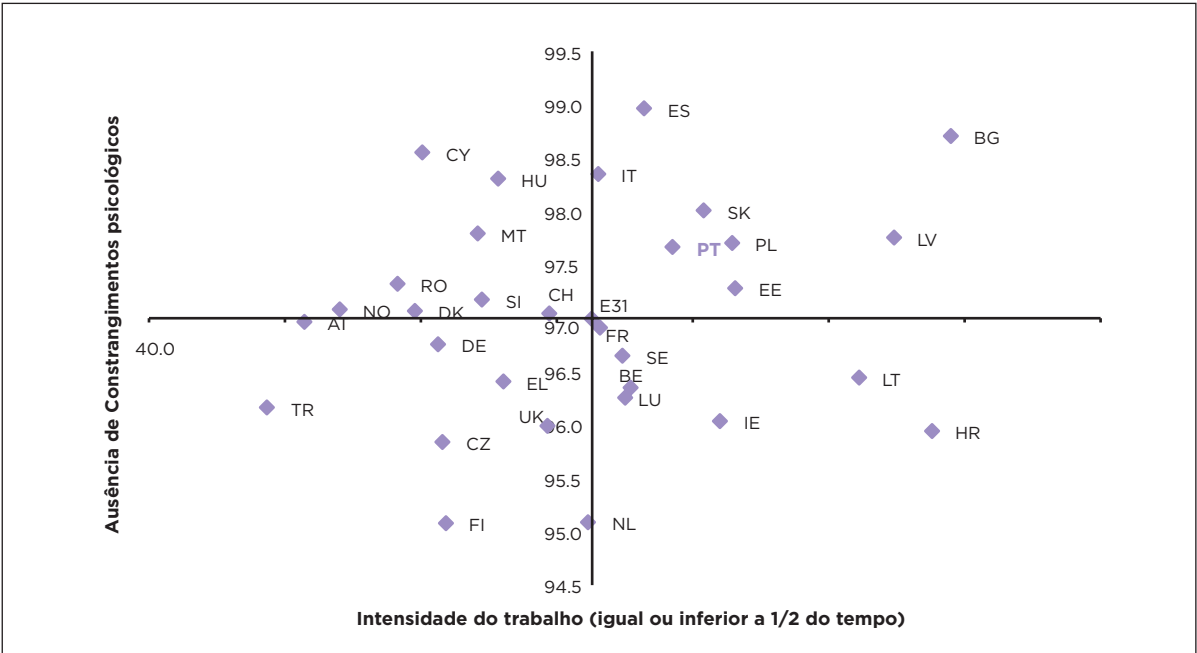
Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

Os trabalhadores portugueses estão entre os europeus que consideram não serem os mais afectados nem por cargas excessivas de trabalho, nem por constrangimentos psicológicos relacionados com o ambiente social do trabalho.

d) A intensidade do trabalho e os constrangimentos psicológicos

Este aspecto importante da qualidade do emprego é avaliado com base em quatro indicadores simples: cadências, prazos, tempo disponível para terminar o trabalho e pressão de normas de qualidade precisas. Naturalmente, a qualidade do emprego é considerado melhor quando os trabalhadores se encontram menos afectados por cadências elevadas e pressões de tempo e de normas de qualidade. Os resultados evidenciam uma qualidade de emprego acima da média neste domínio, registando Portugal a 9ª melhor posição⁷. Por outras palavras, os trabalhadores portugueses estão entre os europeus que consideram não serem os mais afectados nem por cargas

GRÁFICO 4 – Fraca intensidade do trabalho e Ausência de Constrangimentos Psicológicos (indicadores compostos)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

⁷ A 1ª posição é ocupada pela Bulgária e a 2ª pela Lituânia.

excessivas de trabalho, nem por constrangimentos psicológicos relacionados com o ambiente social do trabalho. Este último compreende uma dúzia de indicadores dizendo respeito a ameaças de violência física de vária origem, intimidação, assédio sexual e vários tipos de discriminação (sexual, orientação sexual, religião, étnica, incapacidade e idade). Portugal obtém a 9ª melhor posição como se pode ver no Gráfico 4. Isso não invalida que não haja constrangimentos de natureza psicológica relacionados com o ambiente social⁸.

e) A exposição a constrangimentos de natureza física do ambiente do trabalho e ergonómicos e suas implicações sobre a saúde

Cerca de 13 % dos trabalhadores portugueses referiu ser afectado em mais de metade do tempo de trabalho por condições de trabalho adversas, ou seja, por constrangimentos físicos do ambiente do trabalho (Gráfico 5). Estes constrangimentos derivam da sua exposição aos seguintes factores: vibrações provocadas por instrumentos de trabalho ou maquinaria; ruídos muito intensos; elevadas e/ou a baixas temperaturas; ambientes poluídos com vapores químicos, de pó ou tabaco; radiações e manuseamento ou contacto directo com substâncias químicas, algumas delas susceptíveis de transmitir doenças infecciosas. Percentagem mais elevada (34 %) referiu ainda trabalhar (mais de metade do tempo) em condições ergonómicas fatigantes e/ou penosas, de que são exemplos trabalhar em pé ou andar, movimentos repetitivos da mão e do braço e uso de equipamento ou vestuário pessoal de protecção.

No contexto dos 31 países Portugal assume a 17ª posição no que diz respeito aos constrangimentos físicos e a 30ª, isto é, a penúltima posição no que se refere à qualidade das condições ergonómicas⁹. Os países onde os trabalhadores estão menos expostos a constrangimentos físicos e ergonómicos são: Suíça, Holanda, Bélgica, Noruega Suécia e onde estão mais sujeitos a

constrangimentos deste tipo são: Grécia, Croácia, Turquia, Hungria e Malta.

A forte correlação entre os dois indicadores compostos (0,864) é indicativo de que há uma acumulação de constrangimentos, isto é, os trabalhadores que estão sujeitos a constrangimentos ergonómicos tendem também a ser afectados por constrangimentos do ambiente físico.

Os constrangimentos analisados têm implicações sobre a saúde dos trabalhadores e a segurança dos trabalhadores. Em média, cerca de 32 % dos trabalhadores respondentes ao inquérito nos 31 países, consideram que a saúde ou a segurança estão ameaçadas devido ao trabalho, cerca de 43 % que o trabalho afecta a saúde e 26,5 % que faltaram ao trabalho por motivos de saúde. As percentagens correspondentes às mesmas questões são um pouco mais baixas entre os portugueses. Mais concretamente, em média 74,2 % dos portugueses (6ª melhor posição) para uma média europeia de 66 % consideram não ser a sua saúde afectada pelo trabalho, pese, embora, terem sido os que mais sublinharam estar sujeitos a constrangimentos ergonómicos, como foi registado anteriormente.

f) A satisfação relativamente às condições de trabalho e as relações sociais na empresa

No indicador composto sobre as condições de trabalho, foram considerados os seguintes componentes: o grau de satisfação relativamente às condições de trabalho em geral¹⁰, a satisfação com aspectos concretos do trabalho (remuneração, perspectivas de carreira e possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento), bem como a identificação do trabalhador com a empresa e as relações de sociabilidade com os colegas.

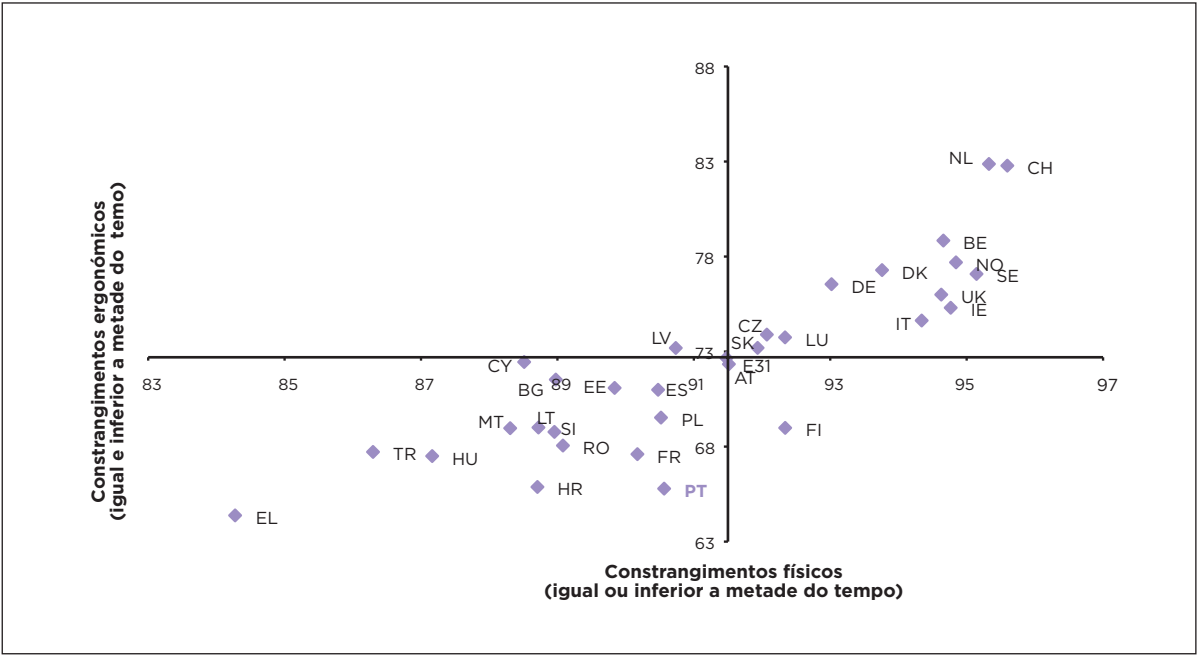
O Gráfico 6 mostra que Portugal supera ligeiramente a média europeia nestas duas dimensões, ocupando a 15ª melhor posição no que concerne à satisfação com as condições de trabalho e a 12ª no que diz respeito às relações de sociabilidade na empresa. Estes lugares correspondem a 51 % no caso do primeiro

⁸ Neste aspecto, os casos mais frequentes dizem respeito à violência e intimidação ou perseguição (cerca de 5 %).

⁹ A proporção daqueles que não se encontram sujeitos a movimentos repetitivos é de 44% (E31 55,8 %), daqueles cujo trabalho não envolve estar em pé ou a andar é de 38,3 % (E31 49,4 %) e dos que cujo trabalho não envolve posições penosas é de 66,8 % (E31 77,5 %).

¹⁰ Foram consideradas respostas de muito satisfeito(a) e satisfeito(a).

GRÁFICO 5 – Fraca Exposição a Constrangimentos Físicos e Ergonómicos (indicadores compostos)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

A duração e a organização do tempo de trabalho são aspectos cruciais da qualidade do emprego e da conciliação entre a vida no trabalho e a vida familiar e social do trabalhador.

indicador composto (média E31 49,7 %) e a 70,3 % no segundo caso (68,9 % média E31).

Embora o indicador da satisfação com as condições de trabalho em geral seja mais elevado em Portugal (84,1 %) do que na média da E31 (79,4 %), a satisfação com o salário é mais baixa: apenas 27,7 % consideram que são bem pagos (E31 38,9 %). A satisfação com as perspectivas de evolução na carreira (33,6 %) e com a oportunidade de aprender coisas novas (58,5 %) supera a média da E31 (27,9 % e 52,7 % respectivamente).

g) A duração, organização do tempo de trabalho, conciliação entre a vida no trabalho e a vida social e a segurança no emprego

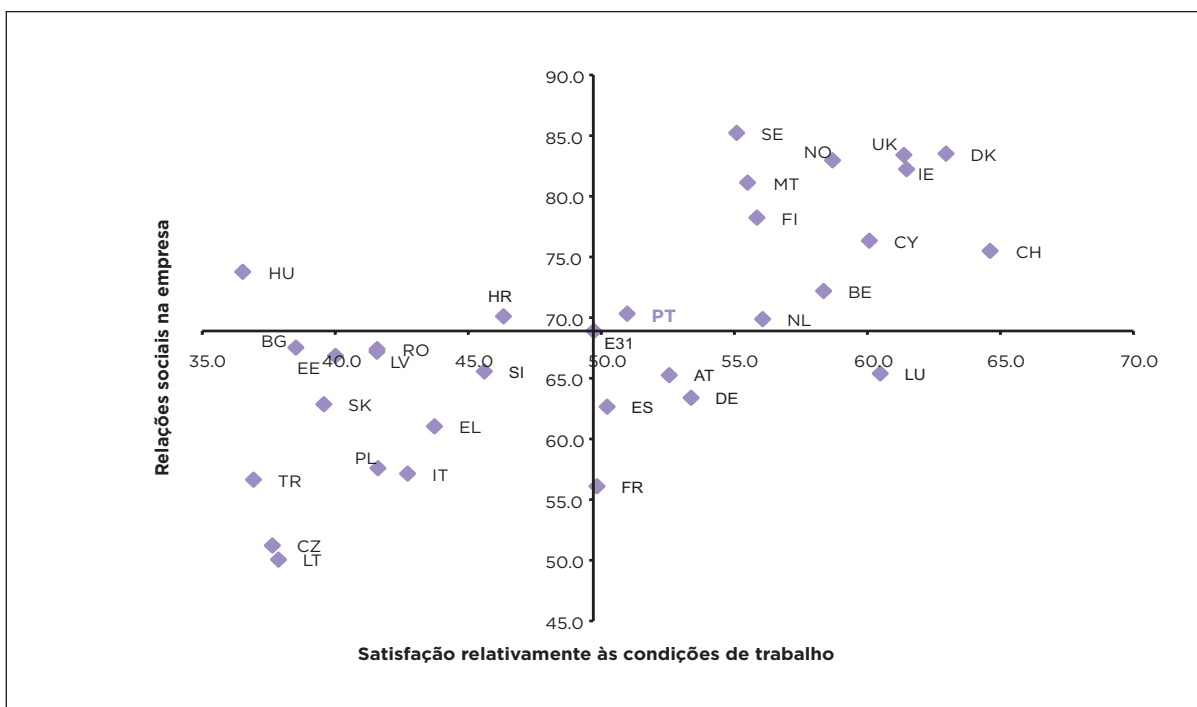
A duração e a organização do tempo de trabalho são aspectos cruciais da qualidade do emprego e da

conciliação entre a vida no trabalho e a vida familiar e social do trabalhador. Para o cálculo deste indicador foram consideradas as respostas sobre práticas de horários que não excedem as 40 horas semanais no emprego principal, a satisfação com as horas de trabalho em *part-time* e as práticas de trabalho em horários não anti-sociais, ou seja, durante a noite (22h - 5h), ao fim da tarde/princípio da noite (20h - 22h), ao fim de semana (Sábado e Domingo) e mais de 10 h/dia. Como se pode observar no Gráfico 7, os países que apresentam melhores indicadores são a Bélgica, o Luxemburgo, a Áustria e a Holanda e com piores indicadores, ou seja, onde se praticam mais horários excessivos e anti-sociais são, além da Turquia, os países do Leste Europeu. Portugal ocupa a 21ª posição com valor de 62,7 % (média E31 de 65,3 %).

A conciliação entre o trabalho e a vida familiar/social é bastante bem conseguida na generalidade dos países. Os países nórdicos, a Áustria e a Suíça destacam-se por valores particularmente elevados deste indicador e os países do Leste, para além da Turquia, Itália e Espanha pelos valores relativamente mais baixos. Portugal posiciona-se em 10º lugar com um valor acima da média: 83,1 % (média E31 80 %).

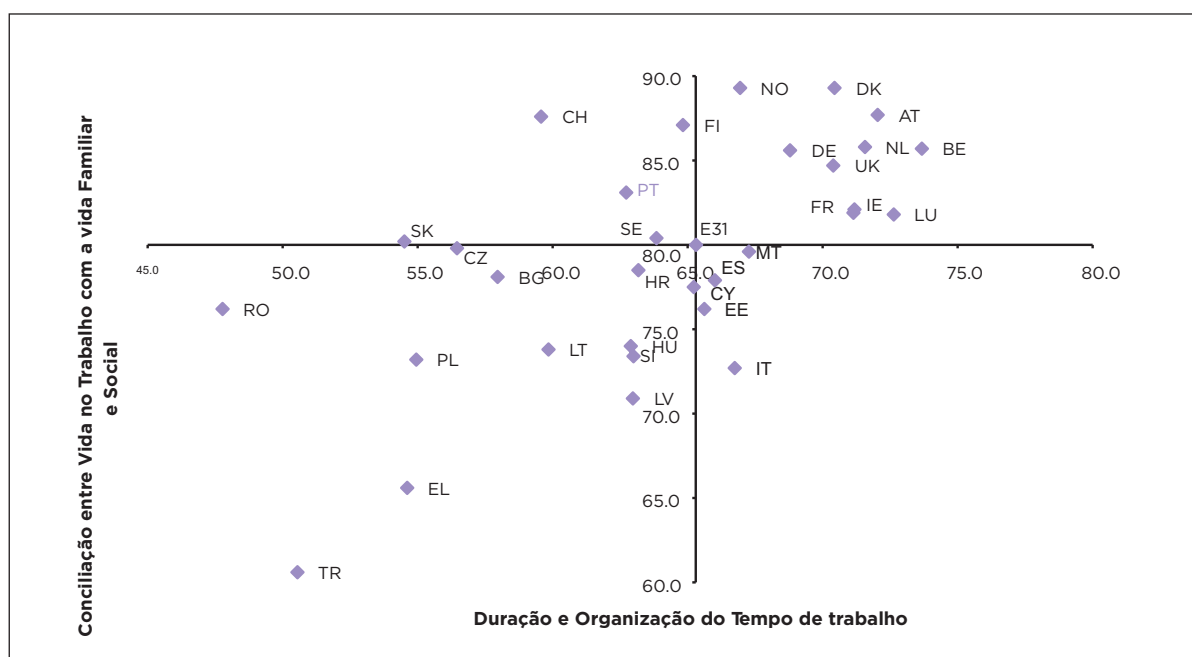
Um outro aspecto ainda da qualidade do emprego diz respeito à segurança do emprego. Como se pode observar no Gráfico 8, a percepção de segurança no emprego é apenas partilhada por 54,7 % dos respondentes, pelo que Portugal apenas ocupa a 24ª posição na ordenação dos países. Dinamarca, Noruega, Reino Unido e Irlanda são os países onde os trabalhadores

GRÁFICO 6 – Satisfação e Relações Sociais (indicadores compostos)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

GRÁFICO 7 – Tempo de trabalho e Conciliação Trabalho/Vida Privada



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

sentem maior segurança e os países da Europa de Leste, Portugal e Grécia onde os trabalhadores exprimem um sentimento de maior insegurança.

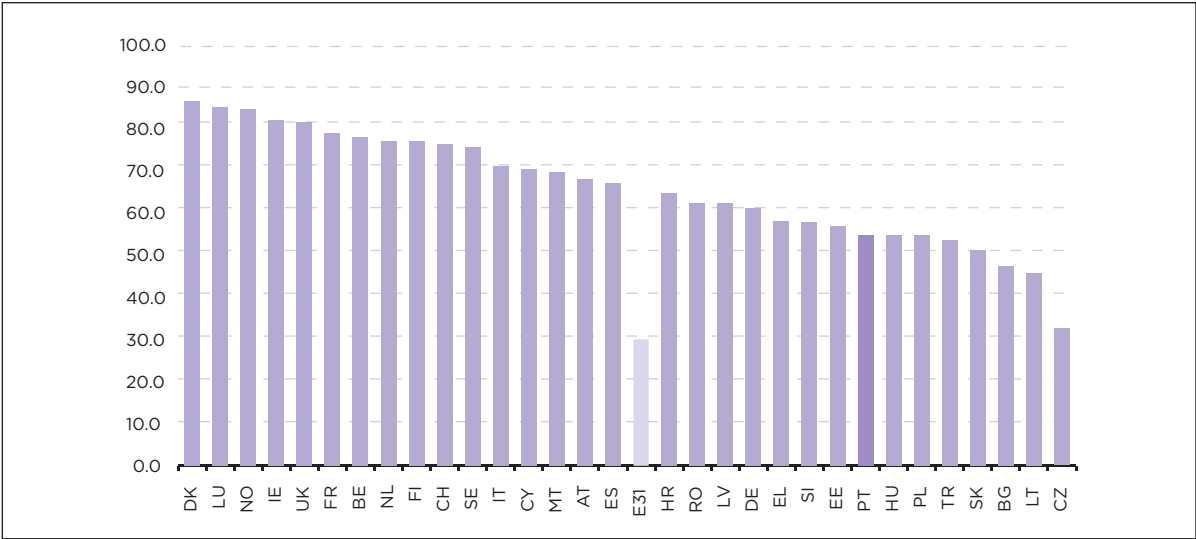
h) A posição portuguesa na ordenação final dos países

Como se poderá facilmente depreender da análise efectuada dos diferentes indicadores e como se comprova no Gráfico 9, Portugal está bastante mal colocado no que se refere à qualidade do emprego com base em todas as dimensões analisadas (27ª posição). Abaixo de Portugal situam-se a Turquia, a República Checa, a Grécia e a Lituânia. Nas melhores posições encontram-se os países do Norte da Europa e a Suíça.

Conclusões

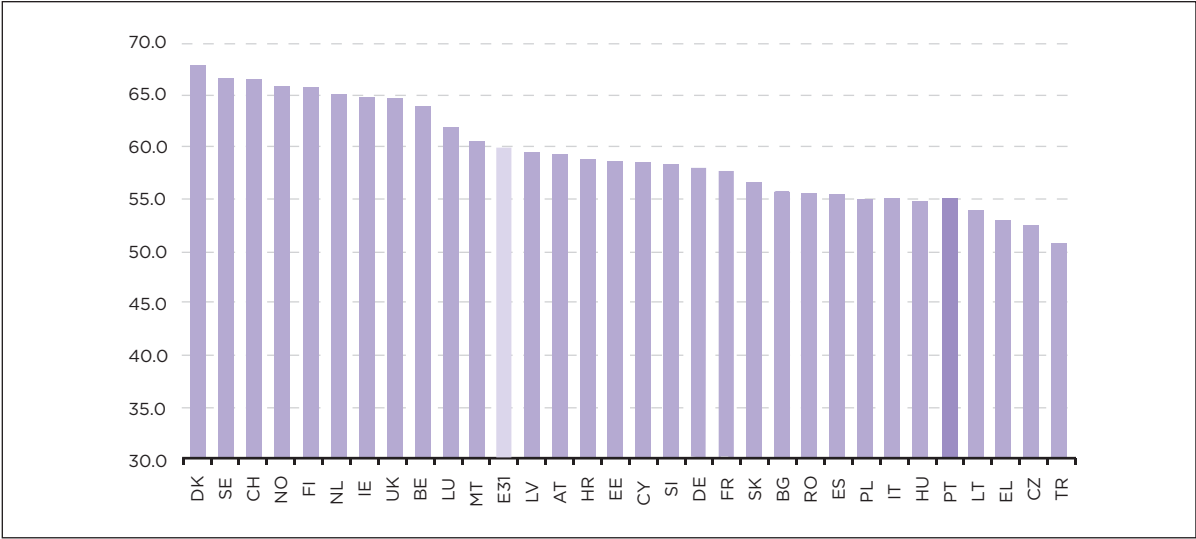
Se a análise de *clusters baseada* nos indicadores Laeken (de natureza macro), anteriormente referida, colocou Portugal no grupo de países com menor qualidade de emprego da UE15, os resultados do presente estudo (embora num contexto europeu mais amplo), vêm confirmar este fraco posicionamento. Os aspectos mais críticos são em ordem de importância: a fraca comunicação/participação, a pouca divulgação de novas formas de organização do trabalho e de organização qualificante, o forte sentimento de insegurança no emprego, a fraca participação em acções de formação, a elevada exposição a constrangimentos ergonómicos e a autonomia mais fraca no trabalho.

GRÁFICO 8 - Sentimento de segurança no emprego



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

GRÁFICO 9 - Qualidade do Emprego (indicador global)



Fonte: Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

A melhor qualidade do emprego verifica-se nos países onde há uma maior difusão das novas formas de organização do trabalho, sobretudo de organizações qualificantes. Assim, o incentivo à sua difusão em Portugal podia contribuir para a melhoria da qualidade do emprego. Nestas novas formas de organização, o trabalho constitui uma fonte de aprendizagem e de desenvolvimento de competências. Este aspecto é tanto mais importante quanto, como é bem conhecido, Portugal detém a força de trabalho com baixo nível escolar e, ao mesmo tempo, uma baixa taxa de participação na aprendizagem ao longo da vida. Os países onde o nível de educação da população activa é mais elevada, como a Suécia, a Dinamarca, a Finlândia, o Reino Unido e a Holanda, são também aqueles onde a participação na aprendizagem é mais elevada. Quer isto significar que estes países aumentam ainda mais as suas vantagens em termos de capital humano. A continuação da mesma situação tende a reforçar o fosso que separa Portugal desses países.

O sentimento de segurança em relação ao emprego, embora o inquérito não aborde esta questão com a profundidade necessária, os dados analisados indiciam que a insegurança subjectiva se relaciona com a insegurança objectiva (taxas mais elevadas de desemprego e de emprego instável, situação económica débil) e com uma fraca protecção social. É o que acontece nos países do Sul e dos países de Europa do Leste. A melhoria da qualidade do emprego requer políticas de emprego para promover a flexibilidade de emprego sem precarização. Trata-se de conferir segurança ao mercado de trabalho (flexibilidade protegida ou “flexisegurança”) que proporciona transições protegidas entre diferentes estatutos do mercado de trabalho (entre empregos em si, entre empregos e desemprego, entre empregos e formação). Tal requer um investimento relativamente elevado em políticas de mercado de trabalho¹⁰ (Auer, 2005 e 2007).

O desafio do trabalho decente ou da promoção da qualidade do emprego, como alerta Robert Reich, exige que se trate com prudência o conceito de flexibilidade: “porque se [a flexibilidade] significa simplesmente que

os empregadores têm direito a despedir os trabalhadores e a fixar os salários como bem entendem, o resultado pode ser um desemprego modesto, mas também salários muito baixos e uma instabilidade crónica do emprego. A ‘flexibilidade do mercado do trabalho’¹¹ é ótima quando os trabalhadores podem facilmente transitar para novos e melhores empregos” (Reich, 2002: 127). Porém, não é isto que acontece quando prevalece a lógica da “via baixa” (*low road*) da melhoria da competitividade, ou seja, através dos baixos custos salariais e mercado de trabalho desregulado.

A maior estabilidade do emprego reveste particular importância do ponto de vista do aumento da produtividade e da capacidade de inovação. Diversos estudos, realizados nos EUA e em diversos países da UE, indicam que uma certa estabilidade do emprego¹² está relacionada com ganhos de produtividade não apenas pela maior motivação dos trabalhadores e pela possibilidade de aprendizagem no trabalho, mas também pelo maior investimento feito pelas empresas na formação com o objectivo de desenvolver competências requeridas nas novas formas de organização do trabalho de alta *performance* (*high performance work systems*). Assim, a responsabilidade social das empresas deve passar pela promoção da qualidade do emprego e não limitar-se a operações de marketing com vista a melhorar a imagem ou a adesão a um código de conduta. Uma empresa socialmente responsável tem de contribuir para o desenvolvimento sustentável da região/país onde está inserida, para a promoção da qualidade do emprego, da formação/qualificação, desenvolvimento de competências e da participação. Frequentemente, as empresas, conseguem bons resultados financeiros (lucros altos, boa cotação na bolsa) através de altos custos sociais pelos quais não são responsabilizados (despedimentos, empregos precários, deslocalizações para zonas com fraca protecção social e ambiental) que levam ao aumento de despesas públicas.

A heterogeneidade dos resultados confirma a estreita relação entre a qualidade do emprego e o contexto institucional dos diversos países. O modelo

¹¹ Em Portugal a orientação seguida tem sido marcada pela protecção do emprego, sendo o investimento em políticas de mercado de trabalho comparativamente baixo (Dornelas, 2006). Esta orientação dificulta a melhoria da empregabilidade de uma parte substancial dos trabalhadores com emprego flexível e, por conseguinte, a sua mobilidade ascendente.

¹² Uma permanência média de 8 a 10 anos na empresa é o mais favorável. As permanências curtas e muito prolongadas são desfavoráveis (Auer, Berg e Coulibaly, 2004; ILO, 2005).

social-democrata prevalecente nos países nórdicos associa um contexto sócio-económico e institucional com as seguintes características mais importantes: uma economia de mercado coordenada; um sindicalismo unificado e muito representativo; um sistema de relações laborais baseado na procura de consensos, ou seja, de favorecimento do diálogo e da cooperação; uma negociação colectiva centralizada inovadora e orientada para a procura de soluções; políticas activas de emprego e de facilitação de transições no mercado de trabalho e promoção da igualdade. Este contexto apresenta não apenas melhores indicadores a nível macro (maiores taxas de participação no mercado de trabalho e menores taxas de emprego atípico), como também melhores indicadores de qualidade de emprego. Por sua vez, o modelo mediterrânico prevalecente nos países do Sul associa: relações laborais pouco cooperantes; divisão e fraqueza sindical; defesa do emprego muito centrada em normas legais (frequentemente não cumpridas); negociação colectiva muito ritualizada, predominantemente distributiva e pouco inovadora no seu conteúdo; flexibilização parcial do mercado de trabalho gerando protecção desigual (fraca protecção dos mais vulneráveis), e maiores desigualdades sociais. Este contexto está relacionado não apenas com piores indicadores a nível macro (menor taxas de participação no mercado de trabalho, com excepção de Portugal e maiores taxas de emprego atípico), mas também com piores indicadores de qualidade de emprego.

O contexto institucional dos países nórdicos confere-lhes vantagens no que se refere à promoção da flexibilidade sem precariedade. Todavia, a ausência deste tipo de contexto institucional nos países mediterrânicos dificulta ou impossibilita seguir os bons exemplos da Dinamarca ou da Holanda. Uma maior homogeneidade nos indicadores da qualidade do emprego nos diversos países europeus requer uma aproximação em termos de modelos sociais, ou seja, uma maior integração social a nível europeu.

Os aspectos mais críticos são em ordem de importância: a fraca comunicação/participação, a pouca divulgação de novas formas de organização do trabalho e de organização qualificante, o forte sentimento de insegurança no emprego, a fraca participação em acções de formação, a elevada exposição a constrangimentos ergonómicos e a autonomia mais fraca no trabalho.

*Este texto contou com a participação do GEP-MTSS, a quem se agradece a colaboração no tratamento da base de dados.

Referências Bibliográficas

- AMABLE, BRUNO (2003), *The diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press.
- AUER, PETER (2005), *Mobilidade protegida para o emprego digno: segurança no mercado de trabalho num mundo globalizado* Documento de trabalho para estratégias de emprego 2005/1, BIT.
- AUER, PETER, BERG, J. E COULIBALY, I. (2005), *Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship*, *International Labour Review*, Geneva, Volume 144, N.º 3.
- AUER, PETER (2007), *In search of optimal labour market institutions*, Economic and Labour Market Paper, ILO.
- BARKER, JAMES R., (1993), *Tightening the iron cage: Concertive Control in Self-Managing Teams*, *Administrative Science Quarterly*, Vol 38, pp. 408-438.
- BAUER, T. (2004), *High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe*, IZA Discussion Paper n.º 1265, Bonn, IZA.
- BECK, ULRICH (2000), *Brave new world of work*, Cambridge: Polity Press.
- BOLTANSKI, LUC E ÈVE CHIAPELLO (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.
- BOYER, ROBERT; DURAND, JEAN-PIERRE (1993), *L'Après-Fordisme*, Paris: Syros.
- CAPELLI, PETER E ROGOWSKI NIKOLAI (1998), *Employee Involvement and Organizational Citizenship: Implications for Labor Law and Lean Production*, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, N.º 4, pp. 633-653.
- CASTEL, ROBERT (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Fayard.
- CASTELLS, MANUEL (1998), *La era de la información economía, sociedad y cultura, la sociedad red vol. 1*, Madrid, Alianza Ed.
- CASTILLO, JUAN JOSÉ (2005), *Contra os estragos da subcontratação no trabalho: o trabalho decente*, in: Kovács, I. (Org.), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora, pp. 129-160.
- Clark, A. E. (2005), *Your money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries*, *British Journal of Industrial Relations*, 43, pp. 377-400.
- Comissão das Comunidades Europeias, [COM (2007) 803 final], *Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu – Relatório estratégico sobre a estratégia de Lisboa renovada para o crescimento e o emprego: lançamento de um novo ciclo (2008-2010)*, Bruxelas, 11-12-2007.
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Commission of European Communities, [COM (2001) 313 final], *Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and Committee of Regions – Improving quality in work: a review recent progress*, Brussels, 20-06-2001.
- Comission of European Communities, [COM (2003) 728 final], *Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and Committee of Regions – Improving quality in work: a review recent progress*, Brussels, 26-11-2003.
- CROUCH, COLIN (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford: Clarendon Press.
- CUMMINGS, T. - MOLLOY, E. (1977), *Improving Productivity and the Quality of Work Life*. New York: Praeger.
- Davis, L.- Cherns, A. (1975), *The Quality of Working Life*, New York Free Press, 1975;.
- DAVOINE, LUCIE; C. ERHEL E M. GERGOAT-LARIVIERE (2008), *A taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Rapport de Recherche, Centre D'Études de L'Emploi, website: www.cee-recherche.fr
- DORNELAS (Coord.) (2006), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- EFILWC (2002), *Quality of Work and Employment in Europe: Issues and challenges*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, website: www.eurofound.eu.int
- EFILWC (2005), *Quality in Work and Employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, website: www.eurofound.eu.int
- EMERY, E. F. E THORSRUD, EINAR (1976), *Democracy at Work*, Leiden, Martinus Nijhoff.
- ESPING-ANDERSON, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare State*, Cambridge: Polity Press.
- European Commission (2007), *Employment in Europe 2006*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007), *Employment in Europe 2007*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EWCO (2006), *Quality of Work and Employment 2006*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, website: www.eurofound.eu.int
- Fremigacci, Florent e Yannick L'Horty (2005), *La Qualité de L'emploi en France: Tendence et Cycle*, Centre D'Études de L'Emploi, Document de Travail, n.º 51, website: www.cee-recherche.fr/
- Galini, Luciano (2002), *La informalización del trabajo en los países desarrollados. Como y por qué las condiciones de trabajo en el Norte se están aproximando, a la baja, a las del Sur*, *Sociologia del Trabajo*, n.º 45, pp. 7-24.
- Ghai, Dhrum (2003), *Decent work: concept and indicators*, *International Labour Review*, vol. 142, n.º 2, pp. 121-158.
- Godard, Hohn (2001), *High Performance and the Transformation of Work? The Implications of Alternative Work Practices for the Experience and Outcomes of Work*, *Industrial Relations Review*, Vol. 54, n.º 4, pp. 776-805.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa: Publicações Europa-América.
- Huse, Edgar F. e Cummings, Thomas G. (1985), *Organizational Development and Change*, Nova Iorque, Los Angeles, São Francisco: West Publishing Company.

- ILO (1999), *Decent Work*, Report of Mr. Juan Somavia, ILO Director-General, 87th session of the International Labour Conference.
- Karasek, R. A. (1979), *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, N.º 2.
- Kovács, I.; Moniz, A. B.; Cerdeira, M. C. (1992), *Mudança tecnológica e organizacional do trabalho na indústria portuguesa*, Lisboa: PEDIP/DGI/CGTP/CESO I&D.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação*, Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, Ilona (Org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego – Riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, Ilona (2006), *Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho*, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 52, pp. 41-65.
- Méda, Dominique (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris: Aubier.
- Nadler, David A. e Edward E. Lawler (1983), *Quality of Work Life: Perspectives and Directions*, *Organizational Dynamics*, Winter 1983.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi*, Paris: OCDE.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- Oeij, R. Auer Peter e Wiezer Noortje M. (2002), *New work organization, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Osterman, Paul (2000), *Work reorganization in an era of restructuring: trends in diffusion and effects on employee welfare*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, n.º 2, pp. 179-196.
- Paquet, Renaud e L. Favreau (dir.) (2000), *Qualité de l'emploi et Micro-entreprises soutenus par la Microfinance*, Chiers de la Chaire de Recherche en Développement Communautaire (CRDC), Série Recherche n.º 17, Université du Québec à Hull.
- Parent-Thirion, A., E. F. Macías, J. H. Hurley e G. Vermeylen (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, website: www.eurofound.europa.eu
- Petrella, Riccardo (1994), *As armadilhas da economia de mercado para a formação no futuro: para além do anúncio, a necessidade da denúncia* *Formação Profissional*, CEDEFOP, 3.
- Piore, Michael e C. Sabel (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Nova Iorque: Basic Books.
- Ramsey H., D. et al. (2000), *Employees and High-Performance Work Systems, Testing inside the Black Box*, *British Journal of Industrial Relations*, 38: 4, pp. 501-531.
- Reich, Robert (1995), *El reto del trabajo decente*, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, 2002, n.º 1-2, pp. 123-131.
- Rose, Michael (2005), *Job Satisfaction in Britain: Coping with Complexity*, *British Journal of Industrial Relations*, 43, pp. 455-467.
- Schmid, G. and Gazier, B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Thorsrud, Einar (1975), *La democratization du travail et le processus de transformation de l'organisation*, *Sociologie du Travail*, (3), pp. 238-265.
- Veira, José C.; Menezes, A. e Patrícia Gabriel (2005), *Low pay, higher pay and Job quality: empirical evidence for Portugal*, *Applied Economics Letters*, Volume 12, N.º 8, pp. 505-511.
- Wallace, J.: *New technology and participation in Ireland and the European Community: The Potential for Social Dialogue*. EFILWC, Dublin, 1990.
- Ward, Denis (2005), *Conceptual Relationship Between Quality of Work and Working Time Statistics*, *UNECE/ILO/ Eurostat Seminar on the Quality of Work*, Geneva, 11-13 Maio 2005, Working Paper n.º 3, p. 13, OECD website: www.insee.fr/en/nom_def_met/colloques/citygroup/citygroup.htm

AUDIÇÃO PÚBLICA SOBRE

A DEFINIÇÃO DE UM LIMIAR DE POBREZA,

17 DE OUTUBRO DE 2008

Os objectivos de redução da pobreza e das desigualdades sociais, bem como o combate à pobreza e exclusão social têm assumido um papel central na definição da Estratégia de Protecção Social e Inclusão Social dos últimos anos. É hoje assumido pelos principais intervenientes que a pobreza, mais do que algo que conduz à violação dos direitos humanos, é ela própria uma manifesta violação desses mesmos direitos.

Persistindo em Portugal como uma das realidades sociais mais preocupantes, em 2006 o risco de pobreza atingia cerca de 18 % dos indivíduos. Sendo um valor ainda acima da média europeia, ele representa também um progresso significativo ao longo da última década: em 1995, o risco de pobreza situava-se nos 23 %. Os estudos sobre a pobreza em termos gerais têm vindo a ser fundamentais para a consolidação do conhecimento e do reconhecimento político deste problema, contribuindo para a correcta definição de políticas de combate à pobreza e à exclusão. Por seu turno, o avanço nas políticas públicas na área da protecção social, nomeadamente no plano das transferências sociais, desempenha um importante papel na redução dos riscos de pobreza.

Para a compreensão do fenómeno da pobreza, interessa conhecer quem está excluído de um nível mínimo aceitável em termos de recursos económicos, e que em simultâneo, não satisfaz as necessidades nos diversos domínios do bem-estar, com vista a uma vida condigna em sociedade. Recentemente, foi publicada pela Assembleia da República Portuguesa¹ uma resolução que recomenda: (i) a definição de um limiar de pobreza em função do nível de rendimento nacional e das condições de vida padrão na nossa sociedade, (ii) a avaliação regular das políticas públicas de erradicação da pobreza; (iii) que o limiar de pobreza estabelecido sirva de referência obrigatória à definição e à avaliação das políticas públicas de erradicação da pobreza.

Neste contexto e por ocasião do Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza, procurando dar continuidade a algumas iniciativas que têm vindo a ser desenvolvidas no contexto do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, com a motivação de aprofundar a

compreensão da realidade em que vivem os portugueses, nomeadamente os mais vulneráveis a situações de pobreza e desigualdade, S. Exa. o Senhor Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, promoveu uma audição de peritos sobre a definição de um limiar de pobreza e as suas consequências em termos da definição e avaliação das políticas públicas nesta área.

A Audição Pública sobre a definição de um Limiar de Pobreza contou com a participação de académicos e peritos reconhecidos nesta área, representantes, técnicos e dirigentes da Administração Pública e de Organizações Não Governamentais e membros do Governo.

No início desta sessão teve lugar a assinatura de um protocolo entre o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, o Ministério da Educação, a Presidência do Conselho de Ministros e o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE para a constituição de um Observatório das Desigualdades.

A noção de pobreza pressupõe a existência de um limiar abaixo do qual um determinado número de pessoas se encontra em risco de pobreza¹. Da Audição Pública realizada a 17 de Outubro de 2008, resultaram reflexões que se podem agrupar em torno de um conjunto de dimensões fundamentais quando se fala da definição de um limiar de pobreza.

1. Definição de um Limiar de Pobreza – Actualmente, em Portugal, e de acordo com o conceito relativo de pobreza monetária, estabelece-se um limiar de pobreza em relação ao padrão mediano dos recursos monetários disponíveis das famílias em cada momento. O limiar de pobreza é, desta forma, estabelecido como o montante que resulta de 60 % da mediana da distribuição dos rendimentos monetários equivalentes. Esta é a opção oficialmente adoptada pelo EUROSTAT, como indicador estrutural de coesão económica e social no âmbito do acompanhamento da Estratégia de Lisboa, e tem vindo a ser utilizado de modo consistente na divulgação dos indicadores de pobreza e segue a opção adoptada.

Este elemento é importante para, como é necessário, definir um limiar que nos auxilie na quantificação do nível de pobreza, servindo como instrumento fundame-

¹ Resolução da Assembleia da República nº31/2008, de 23 de Julho.

ntal de apoio à definição e avaliação das políticas públicas nesta área. Não obstante a escolha de um limiar de pobreza se tornar uma ‘escolha política’, ela deverá basear-se em critérios rigorosos e científicos, sabendo-se à partida que, naturalmente, limiares, conceitos e indicadores conterão sempre imperfeições. O conceito utilizado a nível europeu e internacional, pelo seu potencial de comparabilidade é um referencial incontornável e deve por isso ser uma base de partida para outros aprofundamentos. Assim, mais do que colocar em causa a opção pelo conceito usado a nível europeu, importa complementar esse referencial com a observação de outros indicadores e de outras dimensões associadas ao fenómeno da pobreza.

Estabelecer um limiar de pobreza, com rigor técnico na definição dos critérios e procedimentos, na recolha e análise dos dados, e com potencial de comparabilidade com outros países, permite, depois, o estudo e análise do que se passa abaixo do limiar estabelecido. Esse estudo é da máxima importância, pois não se pode esquecer que os indivíduos que auferem um rendimento abaixo do limiar se encontram em risco de pobreza como resultado de diferentes razões e factores, e em diferentes condições e trajectos de vida, além de auferirem de níveis, tipos e fontes de, rendimento diversificadas. Esta pluralidade de situações, por seu lado aponta para diferentes opções e dimensões de políticas.

Neste estudo é de considerar ter em conta uma definição “por excesso” do limiar, de forma a se poder analisar a situação dos indivíduos que em determinada altura se encontram abaixo do mesmo, mas também aqueles que se encontram na franja imediatamente superior sobre os quais se constata que, ao longo dos anos, é maior o risco de poderem transitar entre um e outro estado.

2. A complexidade do fenómeno da pobreza exige, como se dizia, uma necessária combinação interdisciplinar das suas abordagens. Hoje é reconhecido o carácter polissémico da pobreza, bem como acima de tudo a complexidade e multidimensionalidade deste fenómeno, tanto no que respeita às suas causas como também quanto às suas expressões ou manifestações. A pobreza é entendida geralmente como uma situação de privação por falta de recursos. No entanto, ao equacionar a definição de um limiar de pobreza, devemos

ter consciência da multidimensionalidade e complexidade do fenómeno da pobreza, que vai muito para além da mera privação de recursos.

A necessidade de harmonizar através da construção de indicadores facilmente comparáveis, conduz à simplificação, podendo pois eliminar certos aspectos diferenciadores, que podem não ser importantes, mas são fundamentais para estabelecimento de políticas. A análise global da pobreza sobre uma sociedade como um todo poderá por si só ocultar algumas realidades mais sensíveis ao fenómeno, podendo por isso ser insuficiente a taxa de pobreza como indicador privilegiado.

Por outro lado, quando se pensa em termos de limiar será necessária a introdução de uma dinâmica plurianual, que permita estudar o fenómeno na sua dimensão temporal.

3. Na construção de qualquer indicador que nos permita avaliar o nível ou a evolução da pobreza, as **fontes de informação estatística** ou administrativa e a sua qualidade assumem particular importância. Neste momento, os dados mais actualizados de que dispomos para avaliar a condições de vida e bem-estar da população reportam a 2006 e são provenientes de dois inquéritos amostrais realizados pelo INE, a saber, o ICOR e o IDEF, relativos a rendimentos auferidos em 2005.

O Inquérito às Condições de Vida e Rendimento das Famílias (ICOR/EU-SILC, *The European Union Statistics on Income and Living Conditions*) é realizado em Portugal desde 2004, no quadro de legislação comunitária específica (Regulamento n.º 1177/2003), que estabelece um sistema comunitário harmonizado de produção de estatísticas sobre a pobreza, privação e exclusão social. Este projecto substitui o anterior Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP ou, no acrónimo inglês, ECHP – *European Community Household Panel*), realizado em vagas sucessivas junto de um painel fixo de famílias, entre 1994 e 2001.

O questionário incorpora perguntas sobre o agregado familiar e também sobre as características pessoais de cada membro, em particular sobre os rendimentos de todos os membros com 16 ou mais anos. A realização do inquérito visa a obtenção de resultados para o conjunto de todos os indivíduos que no período de referência residem no território nacional. Para o rendimento, este período de referência

corresponde ao ano anterior àquele em que são realizadas as entrevistas.

O Inquérito às Despesas das Famílias (IDEF 2005/06) é também um inquérito amostral realizado entre 10 de Outubro de 2005 e 8 de Outubro de 2006, constituindo a edição mais recente da série de inquéritos quinquenais sobre os orçamentos familiares (IOF) iniciada na década de 60. As amostras dos distintos inquéritos sobre os orçamentos familiares são independentes pelo que não permitem directamente uma análise de evolução do fenómeno. Ambos os instrumentos recolhem informação sobre os rendimentos das famílias e dos seus indivíduos, sendo que somente o IDEF permite complementar a componente de rendimentos monetários com rendimentos não monetários, como seja, a autolocação² (responsável por 73 % do rendimento não monetário), auto-abastecimento, autoconsumo e salários em género. As várias rubricas do rendimento monetário (rendimento do trabalho, rendimento de capitais e de propriedade, prestações sociais, transferências sociais e privadas) são obtidas por ambos os inquéritos, permitindo uma comparação do nível do rendimento monetário.

De uma forma global observa-se que os níveis de rendimentos obtidos pelo IDEF são ligeiramente superiores aos estimados pelo ICOR³. A composição dos agregados de ambos os inquéritos também não é totalmente semelhante, ainda assim o respectivo rendimento por adulto equivalente continua ligeiramente superior (+3,9 %) no IDEF.

Uma das limitações destes inquéritos prende-se com a não cobertura de bolsas específicas de pobreza, como seja o caso de indivíduos institucionalizados, fenómeno que assume particular expressão na população idosa, e dos “sem-abrigo”. Existe a necessidade tanto de colmatar esta limitação como conhecer de uma forma mais exhaustiva as pessoas pobres, perceber quem são e porque o são.

Os especialistas concordam que existe um atraso considerável na divulgação dos dados obtidos por estes

inquéritos. Note-se, por exemplo, que os últimos dados actualmente disponíveis relativamente ao fenómeno da pobreza, datam dos inquéritos de 2006, que, por sua vez, dizem respeito a rendimentos auferidos pelas famílias em 2005. Para uma eficiente concepção das medidas e políticas, mas também para a sua avaliação específica ou até para uma aferição do impacto dos programas implementados em sucessivos momentos, importa que estes resultados sejam disponibilizados de forma atempada. Os resultados dos inquéritos europeus de 2007 relativos a rendimentos de 2006 são esperados apenas no início de 2009.

4. A definição dos critérios de medição e recolha de dados para o limiar de pobreza, poderá ter implicações diferentes consoante o tipo de **recurso económico que considerarmos para a sua definição**, por exemplo, rendimento monetário das famílias e outros rendimentos. A questão que se coloca é, por exemplo, a da utilização de um rendimento total ou monetário. É importante e desejável que se consiga uma maior abrangência dos recursos incluídos nos rendimentos. No contexto nacional, onde 20 % do rendimento total das famílias é não monetário, e onde assume particular relevo nas famílias mais pobres, traduz-se por uma diminuição em cerca de 3pp da taxa de pobreza consoante se considere o rendimento total ou apenas o monetário.

5. Divulgação do **indicador sobre pobreza não deverá ser monopolizada pelo indicador de taxa de pobreza**. Deverá ser feita uma análise de sensibilidade dos vários indicadores de pobreza que possibilite contextualizar o limiar de pobreza escolhido, e que conjugue uma análise estática com a caracterização dinâmica da situação. Indicadores de severidade, particularmente importantes para medir a distância dos indivíduos pobres ao limiar de pobreza, são fundamentais em complemento a indicadores de desigualdade da distribuição de rendimentos por decis e ao coeficiente de Gini, por exemplo.

² Proporção da população com rendimento monetário equivalente (após transferências sociais) inferior ao limiar de pobreza estabelecido. O limiar de pobreza é definido por 60 % do rendimento monetário equivalente mediano. O rendimento monetário equivalente provém da divisão do rendimento monetário do agregado familiar pelo número de adultos equivalentes segundo a escala modificada da OCDE (peso 1 para o primeiro adulto; 0,5 para os restantes adultos e 0,3 para as crianças com menos de 14 anos).

³ Entende-se por autolocação a auto-avaliação por parte dos agregados proprietários, ou usufrutuários de alojamento gratuito, do valor hipotético da renda da casa onde habitam.

6. Importância dos rendimentos adoptados para a definição da pobreza.

Nos Indicadores normalmente apresentados são apenas considerados os rendimentos auferidos ou transferidos directamente para as famílias e os indivíduos, neste sentido há que ter em conta que apoios promovidos pelo Estado, como por exemplo ao nível de equipamentos sociais, acção social escolar, entre outros, não são tomados em consideração. O rendimento apenas reflecte as condições de participação no mercado, sendo importante considerar a ponderação nos estudos sobre pobreza de dimensões que não fiquem dependentes do mercado, como por exemplo a participação na saúde e educação. Igualmente, as transferências para instituições de apoio a população em estado de exclusão e pobreza, não são consideradas como rendimentos dos indivíduos nem das famílias, nos inquéritos que têm vindo a ser desenvolvidos pelo INE e no âmbito do Eurostat, mas são objectivamente componentes importantes da redução da pobreza.

7. Dada a complexidade do fenómeno em causa e da limitação de alguns indicadores existe a necessidade de desenvolver indicadores complementares, como indicadores de privação e satisfação das necessidades básicas.

Nesse sentido surge com particular relevo a conjugação de informação recolhida por inquéritos diferentes, a saber ICOR e IDEF, de forma a aumentar a robustez dos indicadores. Apesar da medição da pobreza recorrer tradicionalmente aos recursos económicos, nomeadamente ao rendimento e à despesa, para definir um limiar de pobreza, as abordagens multidimensionais desenvolvidas por diversos autores têm dado um contributo complementar na medição da pobreza. Assim, tem sido possível efectuar uma análise das condições de vida dos agregados familiares com base em várias dimensões de bem-estar além da sua situação monetária.

O conceito de pobreza multidimensional requer uma análise a várias dimensões de bem-estar. A análise em termos de privação poderá resultar quer da agregação de um conjunto de indicadores que permitem medir a vulnerabilidade das famílias perante situações de privação, segundo um índice de privação, quer de um conjunto de indicadores ou estatísticas não monetárias que possibilitam analisar individualmente as diversas áreas de bem-estar.

8. Os pontos 2 e 3 da resolução da Assembleia da República implicam que cada vez mais se disponha de instrumentos que permitam avaliar as mudanças no bem-estar dos indivíduos face à introdução de novos projectos, programas ou medidas de política no contexto do combate à pobreza. Este tipo de avaliação é extremamente relevante na melhoria e reformulação de programas e medidas de política, bem como na introdução de novas medidas. Além de gerar maior responsabilização e transparência, a avaliação de impacte é um instrumento de aprendizagem dinâmica, permitindo aos decisores políticos melhorar os programas e as medidas em curso, bem como proceder a uma melhor afectação dos recursos.

Neste contexto, a informação gerada por uma **avaliação de impacto** tem como principal objectivo influenciar a tomada de decisão dos principais decisores, seja para alargar, alterar ou colocar fim a um programa ou medida. Isto é muito útil não só para orientar a tomada de decisão mas também para ajudar a definir prioridades de acção. Além disso, a avaliação de impacto contribui para melhorar a eficácia e eficiência das políticas e programas. Não obstante a existência de alguns indicadores que nos permitem uma análise de impacto, importa salientar que existem alguns projectos de investigação que têm contribuído para o desenvolvimento da área de avaliação de impacto ao nível das medidas de política, cujos modelos merecem divulgação e reflexão aprofundada para utilização em trabalhos similares.

O desenvolvimento de modelos de micro-simulação e de cenarização prospectiva são contributos fundamentais para a avaliação *ex-ante*, *on going* e *ex-post* de medidas de política.

9. A consciência de que as situações de pobreza e desigualdade continuam a desenvolver-se e a necessidade de intervenção inadiável impõem uma reflexão aprofundada sobre ambos os fenómenos, aprofundando o conhecimento sobre as suas causas e consequências, bem como perspectivando formas inovadoras de intervenção.

Neste sentido a constituição de redes de conhecimento temáticas para partilha do conhecimento pelo conjunto de actores e peritos que trabalham estas matérias, que gerassem indicadores de alerta sobre a pobreza

SESSÃO DE REFLEXÃO SOBRE ANTECIPAÇÃO DE NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS E DE CAPITAL HUMANO

9 DE DEZEMBRO DE 2008

e de observatórios nesta área, foram apontados como **instrumentos relevantes para a monitorização do fenómeno e avaliação das políticas**. Neste contexto, a existência no âmbito do PNAI de um Rede de Conhecimento de Pobreza e Exclusão Social deve ser equacionada em conjugação com o Observatório das Desigualdades e de outros fóruns de discussão sobre a temática.

No passado dia 9 de Dezembro de 2008, o Gabinete de Estratégia e Planeamento promoveu uma sessão de reflexão sobre metodologias de antecipação de necessidades de competências e de capital humano, no âmbito de um projecto em curso, que teve lugar no Hotel Altis, em Lisboa. Este *Workshop* contou com a participação de peritos nacionais e internacionais reconhecidos nestas áreas, representantes técnicos e dirigentes da Administração Pública e, ainda, com o apoio do Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP), da Universidade Católica Portuguesa, entidade com vasta experiência na dinamização de estudos prospectivos desta natureza em Portugal.

Este evento decorreu da iniciativa europeia “Novas Competências para Novos Empregos”, temática cujo aprofundamento e desenvolvimento o GEP se propôs dinamizar em Portugal, de modo a ir ao encontro do repto lançado pelo Conselho Europeu através da Resolução de 15 de Novembro de 2007 (2007/C 290/01). Com efeito, trata-se de tema em aberto, acerca do qual várias comunidades de investigadores têm vindo a reflectir, designadamente sob a égide do CEDEFOP e da rede de competências que estabeleceu (Skillsnet), pelo que entendeu o GEP promover um espaço para troca de experiências e de informação entre peritos nacionais e internacionais, grupos de investigação universitários e organismos públicos com atribuições relevantes em matéria de desenvolvimento de competências.

As comunicações versaram algumas das metodologias utilizadas internacionalmente na antecipação de necessidades de competências e de capital humano, estabelecendo a ponte entre a análise de vários indicadores (de que releva a evolução do emprego/desemprego a diversos níveis) e a previsão das necessidades de novos profissionais e de novas competências. Relevam-se a este nível as metodologias utilizadas pelos investigadores do CEDEFOP – que se encontram a desenvolver e a implementar um modelo combinatório de análise e previsão para as necessidades de competências e de trabalhadores na União Europeia –, assim como os modelos de análise e previsão dos investigadores norteamericanos e canadianos, neste último caso com uma experiência de cerca de 40 anos. Noutra vertente, foram ainda analisados projectos de âmbito mais restrito, orientados para o estudo de casos específicos, nomeadamente de empresários e de empresas multinacionais.

WORKSHOP DE REFLEXÃO SOBRE AS POLÍTICAS ACTIVAS E O PAPEL DA ECONOMIA SOCIAL NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO SOCIAL ATRAVÉS DO EMPREGO

4 DE DEZEMBRO DE 2008

Decorreu no passado dia 4 de Dezembro de 2008, no Porto, no Auditório da Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal, um *Workshop* de Reflexão do *Projecto Bridges for Inclusion*, com o objectivo de contribuir para o desenvolvimento de um *Peer Review* a decorrer entre os parceiros portugueses e os parceiros de Castilha – La Mancha, que se traduz no intercâmbio de boas práticas de integração social de públicos em situação de pobreza e exclusão social, através do emprego e no fomento do debate sobre questões de base para o estabelecimento de pontes entre inclusão social e emprego.

Bridges for Inclusion é um projecto transnacional financiado pelo Programa Comunitário do Emprego e da Solidariedade Social – PROGRESS (2007-2013) e desenvolvido em parceria pela Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal (REAPN), por duas organizações internacionais (European Anti-Poverty Network e Internacional Labour Office) e por cinco organizações de dimensão nacional/regional provenientes da Bélgica, Bulgária, Espanha, França e Roménia.

Na base deste projecto, encontra-se a necessidade de tornar clara e efectiva a relação entre o emprego, a protecção social e a inclusão, fomentando estratégias e práticas em contextos (particularmente, os provenientes do empreendedorismo social, da economia social e do desenvolvimento local) onde estas relações positivas podem ser concretizadas.

O Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) foi convidado a estar presente neste evento e a apresentar as principais prioridades do Plano Nacional de Emprego para a inclusão social de públicos desfavorecidos através do emprego, no âmbito dos Desafios que compõem a sua estrutura, fazendo a ponte entre as políticas de Emprego e de Protecção Social que, em articulação estreita, contribuem, para a Inclusão Social.

Foram, ainda, apresentadas as experiências de Portugal e de Espanha relativamente ao Projecto em curso, relatando alguns casos de sucesso de integração no mercado de trabalho de públicos desfavorecidos, através da criação de empresas de economia social. Estiveram, também, presentes ONG locais que testemunharam as suas experiências nesta matéria, assim como algumas dificuldades com que são confrontadas no seu dia-a-dia, mostrando uma enorme expectativa no que diz respeito ao processo de reestruturação das políticas activas de emprego.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES ESTATICISTAS

24 DE NOVEMBRO A 5 DE DEZEMBRO DE 2008

Nos dias 24 de Novembro e 5 de Dezembro de 2008 decorreu a 18.^a Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho.

A conferência teve como assuntos principais a análise das estatísticas de medição do Tempo do Trabalho, Trabalho Infantil, Sub-utilização do Trabalho, Trabalho Voluntário e Trabalho Digno;

As estatísticas do Tempo do Trabalho e Trabalho Infantil foram discutidos detalhadamente em Comissões, tendo originado resoluções no sentido de aprovar os relatórios finais para que possam ser submetidos ao Conselho de Administração da OIT.

Para os temas Sub-utilização da Mão-de-Obra, Trabalho Voluntário e Trabalho Digno os países participantes na Conferência organizaram-se em Grupos de Trabalho, tendo resultado recomendações no sentido de propor que as metodologias continuem a ser desenvolvidas, bem como a proposta de virem a ser abordados na próxima Conferência para que possam ser adoptados princípios internacionais.

No Grupo de Trabalho sobre Sub-utilização da Mão-de-Obra é enquadrado pela necessidade de complementar a taxa de desemprego, dado que, para alguns países, essa taxa não reflecte a real situação do mercado de trabalho. As conclusões do debate foram no sentido de se reconhecer a importância de se avançar para a disponibilização de informação estatística sobre a subutilização da mão-de-obra, devendo portanto continuar-se a estudar os conceitos e definições, metodologia e, inclusive, a terminologia (a actual expressão origina confusões em alguns países).

O Grupo de Trabalho sobre o Trabalho Voluntário tinha como principal objectivo partilhar as experiências dos países e debater a proposta de manual sobre a forma de medir o Trabalho Voluntário. Concluiu-se que é importante, para a esmagadora maioria dos países, medir o Trabalho Voluntário, e é também fundamental avançar-se na definição dos conceitos associados. Por exemplo, especificar qual o nível de compensação monetária aceite para se poder continuar a considerar estarmos na esfera do trabalho voluntário, qual a definição de família adequado para este contexto e qual o tempo mínimo para ser considerado trabalho voluntário.

Sobre a medição do Trabalho Digno, o Grupo teve como objectivo fazer um ponto de situação dos

trabalhos desenvolvidos até ao momento e, também, avançar na concepção dos indicadores e analisar a lista proposta na reunião de 2008. Muitos países deram apoio aos indicadores propostos, mas foi claro que é necessário continuar o trabalho de concepção dos mesmos, aperfeiçoando cada um deles e avançando no sentido de se garantir uma abordagem mais integrada aos quatro pilares que constituem o Trabalho Digno.

Na reunião foi aprovada a resolução sobre a alteração do conceito de população activa.

Para mais informação consultar :

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/events/icls/lang--en/WCMS_092024/index.htm

ENCONTRO EUROPEU PARA A INOVAÇÃO SOCIAL E COOPERAÇÃO TRANSNACIONAL

“PROJECTAR UM NOVO FUTURO”

10, 11 E 12 DE DEZEMBRO DE 2008

Entre os dias 10 e 12 de Dezembro de 2008 decorreu em Lisboa, no Centro de Congressos da Feira Internacional de Lisboa, o Encontro Internacional de Inovação Social e Cooperação Transnacional “Projectar um Novo Futuro”, promovido pela Comissão Europeia, através da Direcção-Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades e pelo Gabinete de Gestão da Iniciativa EQUAL, em Portugal.

Este evento marcou o encerramento da Iniciativa Comunitária EQUAL, a nível nacional e europeu, e fez o balanço da actuação desta iniciativa que, nos últimos oito anos, promoveu um ciclo de inovação social, entendendo-se, esta, pela procura e construção de novas soluções que respondam às necessidades e expectativas das pessoas, das organizações e das comunidades, tendo em vista uma sociedade mais criativa, solidária e justa.

Um leque muito alargado de empreendedores sociais e responsáveis pelas políticas sociais, proporcionaram um momento alto de debate sobre o futuro da inovação social na União Europeia, a menos de um mês de arranque do Ano Europeu para a Criatividade e Inovação.

A par dos debates e conferências de especialistas e empreendedores sociais, foram revelados os projectos mais interessantes e inovadores desenvolvidos em Portugal e na Europa e alguns exemplos inspiradores do resto do mundo.

As soluções inovadoras desenvolvidas em várias áreas de grande interesse social foram a demonstração de que Parcerias locais, regionais, nacionais e transnacionais, empenhadas e a trabalhar para objectivos comuns, conseguiram chegar a soluções inovadoras para as pessoas, organizações e comunidades. Soluções que se destacaram pela sua qualidade, oportunidade e utilidade e, em particular, pela sua adequação às necessidades de utilizadores e beneficiários, sendo essa, aliás, uma das características distintivas das soluções EQUAL, dada a ênfase e o empenho colocado no envolvimento de todos os intervenientes e, em particular, no *empowerment* dos públicos mais vulneráveis.

O Encontro Europeu de Inovação Social e Cooperação Transnacional foi um momento alto de valorização das pessoas, colocando-as no centro das políticas económicas e sociais, garantindo que as respostas às suas necessidades serão flexíveis, individualizadas, integradas, úteis e adequadas.

Durante o Encontro, foram ainda entregues o Prémio de Inovação Social (para o melhor projecto EQUAL nacional), o Prémio de Jornalismo Inovação Social (para os melhores trabalhos jornalísticos sobre a EQUAL) e o Prémio WEQUAL (para a melhor peça de jornalismo cidadão).

NORMATIVA

1. MEDIDAS LEGISLATIVAS SETEMBRO A DEZEMBRO 2008
2. JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA

DOCUMENTAL

1. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA TEMÁTICA:
 - “EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA /
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS / PORTUGAL”
 - “AUTO-EMPREGO / POLÍTICA DE EMPREGO”
 - “SALÁRIOS / NEGOCIAÇÃO COLECTIVA / PORTUGAL / PAÍSES UE”
 - “CONFLITOS DE TRABALHO / RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
DE TRABALHO / ARBITRAGEM / MEDIAÇÃO”
 - “IMIGRANTES / INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES / INQUÉRITOS /
PORTUGAL”
 - “EMPREGO / QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL /
PORTUGAL / PAÍSES UE”
2. LIVRARIA SOCIEDADE E TRABALHO
3. PUBLICAÇÕES EM FOCO
4. WWW EM DESTAQUE
5. RECENSÃO
6. DOCUMENTOS

INFORMAÇÃO

1. Medidas Legislativas

(Setembro a Dezembro de 2008)

LEIS ORGÂNICAS:

- **Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro:**
Cria o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) e estabelece a sua composição e competências (D.R.IS, n.º 171, 04/09/2008).

NORMAS INTERNACIONAIS E ACORDOS DE COOPERAÇÃO:

ACORDOS E TRATADOS:

RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 48/2008 DE 15 DE SETEMBRO

Aprova a Convenção sobre a Transferência de Pessoas Condenadas entre os Estados Membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, assinada na Praia, em 23 de Novembro de 2005.

D.R., IS, n.º 178, 15/09/2008

RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 49/2008 DE 15 DE SETEMBRO

Aprova a Convenção de Extradicação entre os Estados Membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, assinada na Cidade da Praia em 23 de Novembro de 2005.

D.R., IS, n.º 178, 15/09/2008

AVISO N.º 242/2008 DE 26 DE DEZEMBRO

Torna público terem sido, em 6 de Novembro e em 1 de Dezembro de 2008, emitidas notas, respectivamente, pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros de Portugal e pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação da República de Moçambique em que se comunica terem sido cumpridas as respectivas formalidades constitucionais internas de aprovação do Protocolo de Cooperação entre a República Portuguesa e a República de Moçambique na Área da Inserção Social, assinado em Maputo em 23 de Julho de 1999.

D.R., IS, n.º 249, 26/12/2008

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

APRENDIZAGEM:

PORTARIA N.º 1497/2008 DE 19 DE DEZEMBRO

Regula as condições de acesso, a organização, a gestão e o funcionamento dos cursos de aprendizagem, bem como a avaliação e a certificação das aprendizagens.

D.R., IS, n.º 245, 19/12/2008

CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

DESPACHO N.º 23430/2008 DE 16 DE SETEMBRO

Autoriza a criação do Centro Novas Oportunidades a promover pelo Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar (FORMAR) em virtude da extinção do Centro Novas Oportunidades promovido pelo (FORPESCAS) Centro de Formação Profissional para o Sector das Pescas.

D.R., IIS, n.º 179, 16/09/2008

FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO:

DESPACHO N.º 31219/2008 DE 04 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento específico que define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da Tipologia de Intervenção 2.4 “Reequipamento e Consolidação da Rede de Centros de Formação” do eixo n.º 2 “Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

D.R., IIS, n.º 235, 04/12/2008

FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

LEI N.º 55/2008 DE 04 DE SETEMBRO

Autoriza o Governo a criar um regime jurídico relativo à qualificação inicial e à formação contínua dos motoristas de determinados veículos rodoviários afectos ao transporte de mercadorias e de passageiros, procedendo à transposição para a ordem jurídica interna da Directiva n.º 2003/59/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Junho.

D.R., IS, n.º 171, 04/09/2008

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

PORTARIA N.º 1103/2008 DE 02 DE OUTUBRO

Estabelece o regime de concessão dos apoios técnicos e financeiros das medidas INOV-JOVEM, INOV Contacto, INOV Vasco da Gama, INOV-ART e INOV Mundus e define as respectivas normas de funcionamento e acompanhamento.

D.R., IS, n.º 191, 02/10/2008

TRABALHO

ADMINISTRAÇÃO:

LEI N.º 58/2008 DE 09 DE SETEMBRO

Aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, publicado em anexo.

D.R., IS, n.º 174, 09/09/2008

LEI N.º 59/2008 DE 11 DE SETEMBRO

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e respectivo Regulamento.

D.R., IS, n.º 176, 11/09/2008

DECRETO-LEI N.º 213/2008 DE 10 DE NOVEMBRO

Estabelece o regime da equiparação das confederações sindicais e das confederações de empregadores que participam na Comissão Permanente de Concertação Social a pessoas colectivas de utilidade pública.

D.R., IS, n.º 218, 10/11/2008

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

PORTARIA N.º 1169/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1170/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APEQ – Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1171/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalúrgica, Construção Civil e Madeiras.
D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1172/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE – Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP – Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.
D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1173/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.
D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1174/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão do CCT e respectivas alterações entre a ANIECA – Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.
D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1175/2008 DE 15 DE OUTUBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).
D.R., IS, n.º 200, 15/10/2008

PORTARIA N.º 1276/2008 DE 6 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a FAPEL – Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.
D.R., IS, n.º 216, 06/11/2008

PORTARIA N.º 1277/2008 DE 6 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIBA – Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ – Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).
D.R., IS, n.º 216, 06/11/2008

PORTARIA N.º 1278/2008 DE 6 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA – Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Sul).
D.R., IS, n.º 216, 06/11/2008

PORTARIA N.º 1279/2008 DE 6 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP – Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Centro).
D.R., IS, n.º 216, 06/11/2008

PORTARIA N.º 1281/2008 DE 7 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

D.R., IS, n.º 217, 07/11/2008

PORTARIA N.º 1282/2008 DE 7 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIA – Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).

D.R., IS, n.º 217, 07/11/2008

PORTARIA N.º 1283/2008 DE 7 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM – Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA – Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

D.R., IS, n.º 217, 07/11/2008

PORTARIA N.º 1349/2008 DE 26 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

D.R., IS, n.º 230, 26/11/2008

PORTARIA N.º 1350/2008 DE 26 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).

D.R., IS, n.º 230, 26/11/2008

PORTARIA N.º 1351/2008 DE 26 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APCOR – Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FEVICOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vid.r.o e outros (pessoal fabril).

D.R., IS, n.º 230, 26/11/2008

PORTARIA N.º 1352/2008 DE 26 DE NOVEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE – Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

D.R., IS, n.º 230, 26/11/2008

PORTARIA N.º 1453/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS – Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vid.r.o e outros.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1454/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1455/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1456/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1457/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVC/APIV – Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ – Sindicato Democrático da Energia, química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1458/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA – Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta – apoio e manutenção).

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1459/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do ACT entre a Douro Acima – Transportes, Turismo e Restauração, Lda., e outras e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outra.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1460/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA – Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETES – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta – administrativos).

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1461/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP – Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

PORTARIA N.º 1462/2008 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA – Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta – pessoal fabril).

D.R., IS, n.º 242, 16/12/2008

DECRETO-LEI N.º 246/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2009 em € 450.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1480/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1481/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA – Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas).

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1482/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1483/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1484/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL – Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1485/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR – Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ – Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1486/2008 DE 19 DE DEZEMBRO

Aprova o Regulamento de Subsídio de Estudos, que define as condições e formas de apoio a prestar pelos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) aos seus beneficiários, no âmbito das despesas por estes suportadas com o início da actividade escolar, de cursos de formação profissional com equivalência ao ensino básico ou secundário bem como de cursos de especialização tecnológica (CET).

D.R., IS, n.º 245, 19/12/2008

PORTARIA N.º 1487/2008 DE 19 DE DEZEMBRO

Aprova o Regulamento de Subsídio de Frequência de Creches e de Educação Pré-Escolar, que define as condições e formas de apoio a prestar pelos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) aos seus beneficiários, no âmbito das despesas por estes suportadas com o acompanhamento e educação de crianças desde os três meses de idade até ao ingresso no ensino básico.

D.R., IS, n.º 245, 19/12/2008

PORTARIA N.º 1509/2008 DE 22 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA – Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de bata frita, aperitivos e similares).

D.R., IS, n.º 246, 22/12/2008

PORTARIA N.º 1510/2008 DE 22 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

D.R., IS, n.º 246, 22/12/2008

PORTARIA N.º 1511/2008 DE 22 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e outra e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

D.R., IS, n.º 246, 22/12/2008

PORTARIA N.º 1512/2008 DE 22 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e a agricultura).

D.R., IS, n.º 246, 22/12/2008

PORTARIA N.º 1516/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND – Associação Portuguesa de Imprensa e o SINDEQ – Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

D.R., IS, n.º 248, 24/12/2008

PORTARIA N.º 1517/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do AE entre a Rui Pereira Pato – Despachantes Oficiais, Lda. e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

D.R., IS, n.º 248, 24/12/2008

PORTARIA N.º 1518/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

D.R., IS, n.º 248, 24/12/2008

PORTARIA N.º 1519/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

D.R., IS, n.º 248, 24/12/2008

PORTARIA N.º 1520/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANAREC – Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

D.R., IS, n.º 248, 24/12/2008

PORTARIA N.º 1521/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO – Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

D.R., IS, n.º 248, 24/12/2008

PORTARIA N.º 1548/2008 DE 31 DE DEZEMBRO

Altera a Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos.

D.R., IS, n.º 252, 31/12/2008

SEGURANÇA HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO:

DECRETO-LEI N.º 222/2008 DE 17 DE NOVEMBRO

Transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 96/29/EURATOM, do Conselho, de 13 de Maio, que fixa as normas de segurança de base relativas à protecção sanitária da população e dos trabalhadores contra os perigos resultantes das radiações ionizantes.

D.R., IS, n.º 223, 17/11/2008

SEGURANÇA SOCIAL

ADMINISTRAÇÃO:

DECLARAÇÃO N.º 292/2008 DE 4 DE SETEMBRO

Autoriza alterações ao orçamento da Segurança Social.

D.R., IS, n.º 171, 04/09/2008

DESPACHO N.º 23403/2008 DE 16 DE SETEMBRO

Cria uma linha de apoio financeiro para o alargamento da rede de educação pré-escolar, que vigora a partir de 1 de Setembro de 2008.

D.R., IIS, n.º 179, 16/09/2008

PORTARIA N.º 1316/2008 DE 13 DE NOVEMBRO

Extingue a Caixa de Previdência dos Engenheiros e prevê a sua integração na Associação Mutualista dos Engenheiros.

D.R., IS, n.º 221, 13/11/2008

DECRETO-LEI N.º 235/2008 DE 3 DE DEZEMBRO

Aprova os estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, publicados em anexo.

D.R., IS, n.º 234, 03/12/2008

DESPACHO N.º 31220/2008 DE 4 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento específico que define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da tipologia de intervenção n.º 6.13, “Contratos Locais de Desenvolvimento Social”, do eixo n.º 6, “Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social” do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) bem como das correspondentes tipologias de intervenção do seu eixo n.º 8 “Algarve” e eixo n.º 9 “Lisboa”.

D.R., IS, n.º 235, 04/12/2008

DESPACHO N.º 31221/2008 DE 4 DE DEZEMBRO

Aprova o regulamento específico que define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da tipologia de intervenção n.º 1.5, Reequipamento dos estabelecimentos de ensino” do eixo n.º 1 “Qualificação inicial de jovens” do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

D.R., IS, n.º 235, 04/12/2008

PENSÕES:

PORTARIA N.º 1514/2008 DE 24 DE DEZEMBRO

Procede à actualização anual do valor do indexante dos apoios sociais e à actualização anual das pensões e de outras prestações sociais atribuídas pelo sistema de segurança social.

D.r., IS, n.º 248, 24/12/2008

PRESTAÇÕES:

DECRETO-LEI N.º 245/2008 DE 18 DE DEZEMBRO

Estabelece o rendimento anual relevante a considerar no domínio das actividades dos trabalhadores independentes, para efeitos de atribuição, suspensão, cessação e fixação do montante das prestações do sistema de segurança social, e procede à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto e republica-o na redacção actual.

D.R., IS, n.º 244, 18/12/2008

PORTARIA N.º 1547/2008 DE 31 DE DEZEMBRO

Actualiza o valor de referência bem como o montante do complemento solidário para idosos.

D.R., IS, n.º 252, 31/12/2008

PROTECÇÃO AO DEFICIENTE:

PORTARIA N.º 985/2008 DE 3 DE SETEMBRO

Estabelece os valores e critérios de determinação das comparticipações das famílias na frequência de estabelecimentos de educação especial por crianças e jovens com deficiência.

D.R., IS, n.º 170, 03/09/2008

PORTARIA N.º 994/2008 DE 3 DE SETEMBRO

Estabelece os valores máximos e normas reguladoras das mensalidades a praticar pelas cooperativas e associações de ensino especial, para efeitos de atribuição do subsídio de educação especial.

D.R., IS, n.º 170, 03/09/2008

PORTARIA N.º 995/2008 DE 3 DE SETEMBRO

Estabelece os valores máximos e as normas reguladoras das mensalidades a praticar pelos estabelecimentos de educação especial com fins lucrativos, para efeitos de atribuição do subsídio de educação especial.

D.R., IS, n.º 170, 03/09/2008

PORTARIA N.º 1280/2008 DE 7 DE NOVEMBRO

Fixa o montante máximo da taxa de prestação de assistência a pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida nos aeroportos a pagar pelas transportadoras aéreas.

D.R., IS, n.º 217, 07/11/2008

DESPACHO N.º 31397/2008 DE 9 DE DEZEMBRO

Determina o financiamento supletivo de ajudas técnicas/tecnologias de apoio durante o ano de 2008, afectas aos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Saúde e cria um grupo de acompanhamento a fim de observar e avaliar a execução do presente Despacho.

D.R., IIS, n.º 237, 09/12/2008

PROTECÇÃO À INFÂNCIA:

PORTARIA N.º 1445/2008 DE 12 DE DEZEMBRO

Cria a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens do Concelho de Aljezur.

D.R., IS, n.º 240, 12/12/2008

PROTECÇÃO SOCIAL:

DESPACHO N.º 25606/2008 DE 14 DE OUTUBRO

Determina a prossecução dos processos relativos aos projectos de promoção local e a agilização dos projectos de promoção central desenvolvidos no âmbito do Programa de Apoio Integrado a Idosos (PAII).

D.R., IIS, n.º 199, 14/10/2008

PORTARIA N.º 1240-A/2008 DE 31 DE OUTUBRO

Estabelece os factores de correcção extraordinária das rendas dos prédios arrendados para habitação, a que se refere o artigo 11.º da Lei n.º 46/85, de 20 de Setembro.

D.R., IS, n.º 212, Supl., 31/10/2008

PORTARIA N.º 1488/2008 DE 19 DE DEZEMBRO

Regula a concessão de apoio sócio-económico aos beneficiários em situações socialmente gravosas e urgentes pelos Serviços Sociais da Administração Pública.

D.R., IS, n.º 245, 19/12/2008

2. Jurisprudência Comunitária*

Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

ACÓRDÃO DE 13 DE MARÇO DE 2007

Proc. - C- 524/04

(Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Liberdade de estabelecimento.

CJ - 2007 - 03 - I -2107

ACÓRDÃO DE 6 DE MARÇO DE 2007

Proc. - C- 338/04; C - 359/04; C - 360/04

(Placanica)

Livre circulação das pessoas. Liberdade de estabelecimento. Livres prestação de serviços.

CJ - 2007 - 03 - I -1891

DESPACHO DE 17 DE ABRIL DE 2007

Proc. - C- 276/06

(El Youssfi)

Acordos Internacionais. Acordos celebrados pela Comunidade. Acordo Euromediterrânico de Associação CE-Marrocos.

Segurança social dos trabalhadores migrantes.

CJ - 2007 - 04 - I - 2851

ACÓRDÃO DE 24 DE ABRIL DE 2007

Proc. - C- 523/04

(Comissão/Países Baixos)

Livre circulação das pessoas. Liberdade de estabelecimento. Acordo bilateral em matéria de transportes aéreos, entre um Estado-Membro e um Estado terceiro.

CJ - 2007 - 04 - I - 3267

ACÓRDÃO DE 26 DE ABRIL DE 2007

Proc. - C- 392/05

(Alevizos)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Igualdade de tratamento.

CJ - 2007 - 04 - I - 3267

ACÓRDÃO DE 10 DE MAIO DE 2007

Proc. - C- 492/04

(Lasertec)

Proc. - C- 102/05

(A e B)

Livre circulação das pessoas. Liberdade de estabelecimento. Disposições do Tratado.

CJ - 2007 - 05 - I - 3775

I - 3871

ACÓRDÃO DE 18 JULHO DE 2007

Proc. - C- 182/06

(Lakebrink e Peters-Lakebrink)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Igualdade de tratamento. Remuneração. Impostos sobre o rendimento.

CJ - 2007 - 07 - I -6705

ACÓRDÃO DE 18 JULHO DE 2007

Proc. - C- 212/05

(Hartmann)

Proc. - C- 213/05

(Geven)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Igualdade de tratamento. Vantagens Sociais.

CJ - 2007 - 07 - I -6303

I -6347

ACÓRDÃO DE 5 JULHO DE 2007

Proc. - C- 522/04

(Comissão/Bélgica)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Liberdade de estabelecimento. Livres prestação de serviços. Cidadania da União Europeia. Restrições. Legislação fiscal.

CJ - 2007 - 07 - I -5701

ACÓRDÃO DE 18 JULHO DE 2007

Proc. - C- 212/05

(Hartmann)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Regulamento nº 1612/68. Conceito de “trabalhador migrante”. Livres prestação de serviços. Cidadania da União Europeia. Restrições. Legislação fiscal.

CJ - 2007 - 07 - I -6303

ACÓRDÃO DE 18 JULHO DE 2007

Proc. - C- 490/04

(Comissão/Alemanha)

Livre prestação de serviços. Restrições. Destacamento de trabalhadores.

CJ - 2007 - 07 - I -6095

ACÓRDÃO DE 20 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 16/05

(Tum e Dari)

Acordos Internacionais. Acordo de Associação CEE-Turquia. Livre circulação de pessoas. Liberdade de estabelecimento. Cláusula de Standstill do art. 41º, nº 1. do Protocolo adicional.

CJ - 2007 - 08/09 - I -7415

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 431/05

(Merck Genéricos - Produtos Farmacêuticos)

Acordos Internacionais. Acordo sobre os aspectos dos direitos de propriedade intelectual relacionados com o Comércio (TRIPs).

CJ - 2007 - 08/09 - I -7001

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 76/05

(Gootjes-Schwarz)

Proc. - C- 318/05

(Comissão/Alemanha)

Cidadania da União Europeia. Direito de livre circulação e de residência no território dos Estados Membros. Legislação fiscal.

CJ - 2007 - 08/09 - I -6849

08/09 - I -6957

ACÓRDÃO DE 13 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 260/04

(Gootjes-Schwarz)

Direito comunitário. Princípios. Igualdade de tratamento. Discriminação em razão da nacionalidade.

CJ - 2007 - 08/09 - I -7083

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 227/04 P

(Lindorfer/Conselho)

Funcionários. Direitos à pensão adquiridos antes da entrada ao serviço das Comunidades. Transferência para o regime comunitário.

CJ - 2007 - 08/09 - I -6767

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 287/05

(Hendrix)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Igualdade de tratamento.

CJ - 2007 - 08/09 - I -6909

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 318/05

(Comissão/Alemanha)

Livre circulação das pessoas. Trabalhadores. Liberdade de estabelecimento. Legislação fiscal.

CJ - 2007 - 08/09 - I -6909

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 76/05

(Gootjes-Schwarz)

Proc. - C- 318/05

(Comissão/Alemanha)

Livre prestação de serviços. Restrições. Conceitos.

CJ - 2007 - 08/09 - I -6849

08/09 - I -6957

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C- 76/05

(Gootjes-Schwarz)

Proc. - C- 318/05

(Comissão/Alemanha)

Livre prestação de serviços. Restrições. Legislação fiscal.

CJ - 2007 - 08/09 - I -6849

08/09 - I -6957

ACÓRDÃO DE 13 SETEMBRO DE 2007

Proc. - C - 307/05

(Del Cerro Alonso)

Política social. Acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo. Directiva 1999/70.

CJ - 2007 - 08/09 - I -7109

ACÓRDÃO DE 13 SETEMBRO DE 2007

Proc. – C – 458/05

(Jouini e o.)

Política social. Aproximação das legislações. Transferências de empresas. Manutenção dos direitos dos trabalhadores. Directiva 2001/23.

CJ – 2007 – 08/09 – I -7301

ACÓRDÃO DE 20 SETEMBRO DE 2007

Proc. – C – 116/05

(Kiinski)

Política social. Trabalhadores masculinos e trabalhadores feminino. Acesso ao emprego e condições de trabalho. Igualdade de tratamento. Directiva 76/207. Protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores. Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Directiva 92/85.

CJ – 2007 – 08/09 – I -7643

ACÓRDÃO DE 11 SETEMBRO DE 2007

Proc. – C – 287/05

(Hendrix)

Segurança social dos trabalhadores migrantes. Prestações especiais de carácter não contributivo.

CJ – 2007 – 08/09 – I -6909

Recolha: Centro de Informação e Documentação (GEP-CID).

(*) Colectânea da Jurisprudência do Tribunal das Comunidades Europeias – Tribunal de Justiça e Tribunal de Primeira Instância - Parte I.

1. Pesquisa Bibliográfica Temática*

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA / COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS / PORTUGAL
AUTO-EMPREGO / POLÍTICA DE EMPREGO
SALÁRIOS / NEGOCIAÇÃO COLECTIVA / PORTUGAL / PAÍSES UE
CONFLITOS DE TRABALHO / RESOLUÇÃO DE CONFLITOS DE TRABALHO / ARBITRAGEM / MEDIAÇÃO
IMIGRANTES / INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES / INQUÉRITOS / PORTUGAL
EMPREGO / QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL / PORTUGAL / PAÍSES UE

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA / COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS / PORTUGAL

**Actores intermédios da orgânica empresarial:
o futuro do emprego, das competências e da formação**

coord. Rui Moura

Lisboa: Mundiserviços, 2008.

– 192 p.+ 1 disco óptico CD-ROM

Quadros médios / Emprego / Competências profissionais / Empresas / Mudança organizacional / Mercado de trabalho / Género / Igualdade de oportunidades / Mudança social / Gestão de recursos humanos / Política de emprego / Perfis profissionais / Formação profissional / Projectos de investigação / Boas práticas / Portugal

Adult education: new routes in a new landscape

[ed. lit.] Rui Vieira de Castro,

Amélia Vitória Sancho, Paula Guimarães

Braga: University of Minho, 2006. – 290 p.

Educação de adultos / Globalização / Sociedade da informação / Educação e formação ao longo da vida / Sistemas educativos / Ensino superior / Projectos de investigação / Portugal / Brasil / Irlanda

Aprendizagem ao longo da vida

Gabinete de Estratégia e Planeamento [do]

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

1ª ed. – Lisboa: GEP. Centro de Informação e Documentação, 2007. – 220 p. – (Cadernos sociedade e trabalho; 10)

Aprendizagem / Educação e formação ao longo da vida / Competências profissionais / Certificação / Educação de adultos / Qualidade da formação / Avaliação da formação / Validação da formação / Organização qualificante / Cultura de empresa / Mercado de trabalho / Cursos de formação / Desenvolvimento dos recursos humanos / Portugal

**Avaliação do desempenho:
o desafio da produtividade**

José Manuel Robalo Lisboa, Virgílio Cruz Machado

In: Pessoal. – Lisboa. – Ano 4,

nº 34 (Junho-Julho 2005), p. 46-49

Avaliação do desempenho / Gestão de recursos humanos / Desenvolvimento das competências / Desenvolvimento da carreira / Gestão do emprego / Qualificações profissionais / Portugal

**Avaliação prospectiva de competências para quadros e
dirigentes da administração pública portuguesa**

Luís Valadares Tavares, Helena Rato, Orlando Martins.

1ª ed. – Oeiras: INA, 2006. – 178 p.

INA / Administração pública / Formação profissional / Quadros / Competências profissionais / Capital humano / Planos de acção / Metodologia / Estudos prospectivos / Estudo de investigação / Portugal

Boas práticas FSE

Lisboa: Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, 2006.

– 80 p.+ 1 disco óptico CD-ROM

Fundo Social Europeu / Avaliação / Boas práticas / Programas operacionais / Parceria / Grupos alvo / Projectos piloto / Inovações / Formação profissional / Desenvolvimento das competências / Estudo de caso / Portugal

**Carta magna da competitividade: relatório da competitividade
2006**

In: AIP – Informação. – Lisboa. – ISSN 0870-287X.

– Ano 32 (3º e 4º Trimestre 2006), p. 33-65

Economia nacional / Competitividade / Indicadores económicos / Custos da mão de obra / Preços / Fiscalidade / Educação e formação / Sociedade da informação / Ambiente / Energia / Investimentos / Investigação e desenvolvimento / Emprego / Desemprego / Dados estatísticos / Relatórios de actividade / Portugal

**Catálogo nacional de qualificações:
dossier**

In: Formar. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.

– Nº 59 (Abril—Maio-Junho 2007), p. 4-7

Perfis profissionais / Competências profissionais / Programas de formação / Crédito de formação / Qualificações profissionais / Mercado de trabalho / Certificação / Catálogos / Formação inicial / Formação profissional contínua / Portugal

A certificação de competências

Miguel Faro Viana, Mário Ceitil

In: Pessoal. – Lisboa. – ISSN 0870-3027.

– Nº 50 (Outubro 2006), p. 62-63

Competências profissionais / Profissões / Gestão de recursos humanos / Directores de pessoal / Certificação / Portugal

**Competências de gestão em globalização:
estudo de caso de uma empresa em processo
de internacionalização**

Albino Lopes, Maria José Felício

In: Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão.

– Lisboa. – ISSN 1645-2067. – Vol. 4,

nº 1 (Janeiro-Março 2005), p. 78-93

Gestão / Gestores / Competências profissionais / Avaliação / Globalização / Comportamento organizacional / Estudo de caso / Portugal

**Da escola ao mundo do trabalho:
competências e inserção sócio-profissional**

Lourenço Frazão

1ª ed. – Lisboa: Direcção-Geral de Inovação

e de Desenvolvimento Curricular, 2005. – 186 p.

– (Desenvolvimento curricular; 9)

Inserção profissional / Competências profissionais / Educação e formação / Formação de jovens / Desenvolvimento das competências / Portugal

**Educação formação e emprego:
por uma cultura de inovação**

Glória Rebelo

In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa.

– ISSN 0873-8858. – Nº 29 (Maio-Agosto 2006),

p. 55-65

Formação profissional / Educação / Emprego / Inovações / Crescimento económico / Economia do conhecimento / Qualidade da educação / Competências profissionais / Mercado de trabalho / Educação permanente / Necessidades de formação / Estudo de caso / Finlândia / Portugal

**Educação, formação e cidadania:
diagnóstico participado**

In: Pretextos. – Lisboa. – ISSN 0874-9698.

– Nº 19 (Outubro 2005), p. 12-19

Educação e formação / Desenvolvimento das qualificações / Cidadania / Integração social / Planos de acção / Planos nacionais / Seminários / Portugal

**A emergência da gestão de competências
em serviços de informação:
o caminho para a certificação profissional**

Paula Ochôa

In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa.

– ISSN 0873-8858.

– Nº 23-24 (Maio-Dezembro 2004),

p. 97-107

Espaço Europeu de Informação / Gestão da informação / Tecnologia da informação / Pessoal da informação / Educação e formação ao longo da vida / Desenvolvimento das qualificações / Competências profissionais / Competitividade / Portugal

Escola e exclusão social: das promessas às incertezas

Natália Alves, Rui Canário

In: *Análise Social*. – Lisboa. – ISSN 0003-2573.

– Vol. 38, n.º 169 (Inverno 2004), p. 981-1010

Escolas / Educação / Acesso à educação / Política de educação / Sistemas educativos / Exclusão social / Igualdade de oportunidades / Educação e formação / Qualidade da educação / Níveis de ensino / Pessoal docente / Portugal

A gestão de pessoas em Portugal: tendências, qualificações e formação

coord. Catarina Curado

1ª ed. – Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, 2006. – 268 p. – (Domínios profissionais transversais; 3)

Gestão do pessoal / Empresas / Evolução do emprego / Desenvolvimento das competências / Perfis profissionais / Formação profissional / Entidades de formação / Directores de pessoal / Necessidades de formação / Portugal

Homens & mulheres em Portugal, 2006

= **Men and women in Portugal, 2006**

1ª ed. – Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, 2006. – 48 p.

População / Família / Educação e formação / Emprego / Desemprego / Conciliação trabalho-vida pessoal / Responsabilidades familiares / Tomada de decisão / Saúde / Violência / Género / Integração da perspectiva de género / Dados estatísticos / Portugal

ICT practitioner skills and training solutions at sub-degree and vocational level in Europe: guidelines for ICT training and curriculum development

A. Willi Petersen, Carsten Wehmeyer; edited by European Centre for the Development of Vocational Training Luxembourg; Office for Official Publications of the European Communities, 2004. – VI, 141 p.

– (Cedefop panorama series 1562-6180; 94)

Pub Cedefop / Emprego-novas tecnologias / Tecnologia-productividade / Qualificações profissionais / Análise das qualificações / Formação inicial / Formação profissional contínua / Educação e formação ao longo da vida / Estudo de caso / Alemanha / Países Baixos / Portugal / Países UE

O impacto do reconhecimento e certificação de competências adquiridas ao longo da vida

CIDEC – Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos Lisboa: Direcção-Geral de Formação Vocacional, 2004. – 95 f.

Certificação / Competências profissionais / Mercado de trabalho / Educação e formação ao longo da vida / Avaliação dos conhecimentos / Portugal

A indústria da cortiça em Portugal

Instituto para a Qualidade na Formação;

coord. Sandra Lameira

Lisboa: IQF, 2005. – 155 p.+ Separata.

– (Estudos sectoriais; 26)

Indústria da cortiça / Estratégia da empresa / Emprego / Perfis profissionais / Competências profissionais / Qualificações profissionais / Necessidades de formação / Ofertas de formação / Estudos prospectivos / Gestão de recursos humanos / Portugal

A indústria da pasta, papel e artes gráficas em Portugal

coord. Sandra Lameira

1ª ed. – Lisboa: IQF, 2006. – 268 p.+ Separata.

– (Estudos sectoriais; 32)

Indústria da pasta e do papel / Indústria gráfica / Perfis profissionais / Estratégia da empresa / Evolução do emprego / Qualificações profissionais / Necessidades de formação / Competências profissionais / Portugal

Inovação tecnológica e emprego: o caso português

Pascal Petit... [et al.]; coord. Isabel Salavisa,

Ana Cláudia Valente

1ª ed.. – Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, 2005. – 306 p. – (Estudos temáticos; 2)

Emprego / Mudança tecnológica / Implicações no emprego / Inovações tecnológicas / Competências profissionais / Emprego-novas tecnologias / Desenvolvimento dos recursos humanos / Trabalhadores altamente qualificados / Transferência de tecnologia / Portugal

Inovar na formação: desafios ao sistema e ao mercado

Elsa Caramujo

In: *Tecnologia e Qualidade*. – Lisboa. – ISSN 0871-5742.

– N.º 55 (Janeiro-Março 2006), p. 28-29

Formação profissional / Inovações na formação / Desenvolvimento da formação / Perfis profissionais / Competências profissionais / Certificação / Portugal

A manutenção em Portugal: tendências, qualificações e formação

coord. Ana Cláudia Valente; equipa técnica:

Ana Cristina Cabral... [et al.]

1ª ed. – Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, I.P., 2005. – 208 p. – (Domínios profissionais; 2)

Manutenção / Empresas / Recursos humanos / Emprego / Qualificações profissionais / Perfis profissionais / Necessidades de formação / Formação profissional / Competências profissionais / Estratégia da empresa / Planeamento da formação / Portugal

Modernising Europe's labour markets flexicurity-greater security through better employment opportunities: an initiative by the employer's and business federations in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia.

Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände, 2007. – 15 p.

Mercado de trabalho / Flexigurança / Flexibilidade do trabalho / Criação de empregos / Oportunidades de emprego / Protecção social / Educação e formação ao longo da vida / Papel da UE / Competitividade / Atitudes dos empregadores / Dinamarca / Alemanha / Eslovénia / Portugal

O papel da escola face à inclusão

Luis Manuel Fialho Correia

In: *Formar*. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.

– N.º 62 (Jan.-Fev.-Mar. 2008), p. 17-20

Escolas / Integração social / Abandono dos estudos / Educação e formação ao longo da vida / Portugal

Para uma organização qualificante da importância dos conceitos de actividade e de mobilidade funcional no Código do Trabalho

Glória Rebelo

In: *Questões Laborais*. – Lisboa. – ISSN 0872-8267.

– Vol. 12, n.º 25 (2005), p. 1-14

Globalização da economia / Empresas / Competitividade / Desemprego / Deslocalização / Mobilidade profissional / Flexibilidade do trabalho / Gestão de recursos humanos / Desenvolvimento das competências / Organização qualificante / Polivalência / Conceitos / Direito do trabalho / Portugal

Plano nacional de emprego, 2005-2008: relatório de acompanhamento, 2007 = National action plan for employment, 2005-2008: follow-up report, 2007

coord. Gabinete de Estratégia e Planeamento [do]

Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

1ª ed. – Lisboa: GER. Centro de Informação

e Documentação, 2007. – 238, 222 p.

Planos nacionais / Planos de acção / Emprego / Criação de empregos / Desemprego / Combate ao desemprego / Reestruturação industrial / Deslocalização industrial / Flexibilidade do trabalho / Segurança de emprego / Educação e formação / Protecção social / Portugal

**Portugal: 20 anos integração europeia
= Portugal: 20 years european integration**

Lisboa: Instituto Nacional de Estatística: Parlamento Europeu. Gabinete em Portugal: Representação da Comissão Europeia em Portugal, 2007. – 153 p.
Adesão à União Europeia / Integração europeia / Território / Demografia / Educação e formação / Sociedade da informação / Saúde / Desemprego / Coesão social / Desenvolvimento humano / Sector económico / Mercado de trabalho / Avaliação / Dados estatísticos / Portugal

Princípios Equal: dimensões-problema e novos desafios

A. Oliveira das Neves
In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858.
– Nº 32 (Outubro 2007), p. 29-45
Iniciativa EQUAL / Iniciativa comunitária / Fundo Social Europeu / Educação e formação / Estratégia europeia de emprego / Política de emprego / Mercado de trabalho / Igualdade de oportunidades / Desenvolvimento das competências / Portugal

Qualificação e valorização do capital humano na administração pública e disseminação de boas práticas: guia de identificação de boas práticas

Maria João Crespo, Paulo Duarte Silva
1ª ed. – Oeiras: Instituto Nacional de Administração, 2007.
– 103 p. – (Cadernos INA; 32.
(Boas práticas na administração pública)
Administração pública / Desenvolvimento dos recursos humanos / Capital humano / Desenvolvimento das qualificações / Desenvolvimento das competências / Sistemas de formação / Avaliação da formação / Estudo de caso / Boas práticas / Metodologia / Guias / Portugal

O que falta saber sobre a importância das acções de formação profissional nas empresas portuguesas?

Isabel Faria Vaz, Manuela Paixão
In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858.
– Nº 28 (Janeiro-Abril 2006), p. 35-47
Formação na empresa / Empresas / Responsabilidades das empresas / Sistemas educativos / Sistemas de formação / Nível educativo / Educação e formação ao longo da vida / Formação profissional contínua / Educação informal / Certificação / Emprego / Mercado de trabalho / Estatística / Portugal

Reconhecer, validar e certificar competências: um passaporte para a educação e formação ao longo da vida

In: Formar. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.
– Nº 50 (Janeiro-Março 2005), p. 24-29
Educação e formação ao longo da vida / Educação de adultos / Competências / Certificação / Educação não formal / Categorias profissionais / Promoção social / Acesso à educação / Inquéritos / Estatística / Portugal

**Relatório nacional sobre a implementação do programa de trabalho educação e formação 2010: estratégia de Lisboa
= National report on the implementation of the education and training 2010 work programme: Lisbon agenda / coord.**

Gabinete de Assuntos Europeus e Relações Internacionais [do] Ministério da Educação. – Lisboa: ME. GAERI, 2005.
– 37, 37 p.
Educação e formação / Programas de trabalho / Estratégia de Lisboa / Educação permanente / Ensino superior / Declaração de Bolonha / Avaliação da formação / Financiamento / Formação profissional / Reforma do ensino / Política governamental / Portugal

Sentir-se bem nas empresas: dossier

In: Pessoal. – Lisboa. – ISSN 0870-3027.
– Nº 20 (Abril-Maio 2005), p. 22-35
Gestão de recursos humanos / Ambiente de trabalho / Satisfação no trabalho / Ética / Salários / Remunerações acessórias / Avaliação do desempenho / Desenvolvimento das competências / Estudo de caso / Portugal

Tendências de evolução dos sistemas produtivos: orientações para a educação e a formação

Ilona Kovács
In: Formar. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.
– Nº 50 (Janeiro-Março 2005), p. 3-16
Sistemas de produção / Educação e formação / Flexibilidade da formação / Inovações / Organização do trabalho / Tecnologia da informação / Competitividade / Qualificações / Responsabilidade / Educação e formação ao longo da vida / Portugal

Os trabalhadores seniores face ao mercado de trabalho

Marta Sousa Ribeiro, Joaquim Luís Coimbra
In: Formar. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.
– Nº 62 (Jan.-Fev.-Mar. 2008), p. 28-32
Trabalhadores idosos / Mercado de trabalho / Níveis de qualificação / Discriminação / Integração social / Educação e formação ao longo da vida / Política de emprego / Oportunidades de emprego / Portugal

Trabalho, serviço e serviços: contributos para a sociologia do trabalho

Paulo Pereira de Almeida
Lisboa: Afrontamento, 2005. – 263 p. – (Sociologia epistemologia; 44)
Trabalho / Prestação de serviços / Sector terciário / Empresas / Estrutura do emprego / Sociologia do trabalho / Mudança tecnológica / Gestão de recursos humanos / Qualificações profissionais / Competências profissionais / Organização do trabalho / Desenvolvimento das competências / Portugal

O universo das profissões: da qualificação às competências e à evolução profissional

José Casqueiro Cardim, Rosária Ramos Miranda
Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2007. – 224 p.
Qualificações profissionais / Profissões / Emprego / Educação / Habilitações / Níveis de qualificação / Competências profissionais / Portugal

AUTO-EMPREGO / POLÍTICA DE EMPREGO

Avaliação dos apoios à criação do próprio emprego por desempregados subsidiados

equipa: coord. António Manuel; elab. Sónia Trindade... [et al.]; [para] Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
1ª ed. – Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e das Relações de trabalho, 2006. – 128 p. – (Cadernos emprego e relações de trabalho; 4)
Emprego / Política de emprego / Criação de empregos / Desempregados / Auto-emprego / Ajuda do Estado / Projectos de investimento / Beneficiário / Prestações de desemprego / Reinserção profissional / Empregabilidade / Eficácia / Estudo de investigação / Portugal

Descripción e impacto de dos programas de empleo

Emilio Alonso Ramos
In: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
– Madrid. – ISSN 1137-5868. – Nº 56 (2005), p. 165-175
Programas de emprego / Orientação profissional / Aconselhamento profissional / Candidatos a emprego / Diplomados de ensino superior / Auto-emprego / Criação de empresas / Procura de emprego / Inserção profissional / Avaliação de programas / Eficácia / Espanha

Desemprego e empreendedorismo

Octávio Oliveira
In: Dirigir. – Lisboa. – ISSN 0871-7354.
– Nº 99 (Julho-Agosto-Setembro 2007), p. 24-31
Criação de empresas / Desempregados / Política de emprego / Iniciativas locais para o emprego / Auto-emprego / Pequenas empresas / Formação profissional / Empreendedorismo

Empleo autónomo y empleo asalariado: análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España

coord. Juan R. Cuadrado Roura... [et al.]
Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Subdirección General de Publicaciones, 2004. – 163 p.
– (Colección informes y estudios. Serie empleo; 19)
Emprego / Trabalhadores independentes / Empregados / Auto-emprego / Trabalhadoras / Política de trabalho / Espanha

Employment in Europe, 2005: recent trends and prospects
European Commission

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. – 301 p. – (Employment & social affairs. Employment & European Social Fund)
Pub CE / Mercado de trabalho / Emprego / Desemprego / Alargamento da Comunidade / Estrutura do emprego / Sector económico / Auto-emprego / Trabalhadores idosos / Trabalhadores jovens / Estratégia europeia de emprego / Pacto de estabilidade / Salários / Diferenciação salarial / Disparidade regional / Países UE

Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades

Ilona Kovács
In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858.
– N° 23-24 (Maio-Dezembro 2004), p. 47-66
Novas formas de emprego / Emprego precário / Flexibilidade do trabalho / Auto-emprego / Formação-emprego / Europa / Portugal

Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades

Ilona Kovács
In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858.
– N° 28 (Janeiro-Abril 2006), p. 17-34
Flexibilidade do trabalho / Novas formas de emprego / Emprego precário / Contratos a termo / Emprego temporário / Auto-emprego / Emprego a tempo parcial / Oportunidades de emprego / Projectos de investigação / Dados estatísticos / Portugal

Iniciativas locais de emprego

Alexandre Oliveira
In: Dirigir. – Lisboa. – ISSN 0871-7354.
– N° 83-88 (Janeiro-Dezembro 2004), p. 10-15
Criação de empregos / Iniciativas locais de emprego / Mercado de trabalho local / Auto-emprego / Criação de empresas / Auxílio às empresas / Portugal

Microempreendedorismo em Portugal: experiências e perspectivas

coord. José Portela
Lisboa: Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo, 2008. – 272 p.+ 1 disco óptico (CD-ROM)
Capacidade empresarial / Pequenas e médias empresas / Empresários / Auto-emprego / Criação de empresas / Criação de empregos / Espanha / França / Itália / Irlanda / Portugal

Organizing the self-employed: theoretical considerations and empirical findings

Susanne Pernicka
In: European Journal of Industrial Relations.
– London. – ISSN 0959-6801. – Vol. 12,
n° 2 (July 2006), p. 125-142
Sindicalização / Sindicatos / Trabalhadores / Auto-emprego / Atitudes dos trabalhadores / Atitudes sindicais / Áustria

Le passage au travail autonome: choix imposé ou choix qui s'impose?

André Beaucage, Normand Laplante, Renée Légaré
In: Relations Industrielles. – Québec.
– ISSN 0034-379X. – Vol. 59, n° 2 (Printemps 2004), p. 345-378
Auto-emprego / Mercado de trabalho / Inquéritos / Canadá

Pessoas capazes de produzir mudanças na sociedade

Carlos Ribeiro
In: Formar. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.
– N° 51 (Junho 2005), p. 48-55
Criação de empregos / Desenvolvimento da organização / Competitividade / Inovações / Auto-emprego / Organização do trabalho / Adaptabilidade / Empresários / Portugal

Rede das casas da iniciativa local

[ed. lit.] ANOP – Desenvolvimento & Educação,
Associação Nacional de Oficinas de Projectos
Paços de Brandão: ANOP, 2004. – 116 p.
Educação permanente / Educação de adultos / Parceria / Nível local / Desenvolvimento local / Exclusão social / Criação de empregos / Auto-emprego / Criação de empresas / Aconselhamento profissional / Ensino profissional / Acções de formação / Estudo de caso / Portugal

A situação social na União Europeia, 2004: síntese

Comissão Europeia
[S.l.]: [s.n.], 2004. – 44 p.
Pub CE / União Europeia / Relatórios anuais / Política social europeia / Futuro / Mudança social / Estados-membros / Aspectos demográficos / Política de emprego / Condições de vida / Rendimento / Participação social / Quadros / Gráficos

The wealth effect on new business startups in a developing economy

Alice Mesnard, Martin Ravallion
In: Economica. – London. – ISSN 0013-0427.
– Vol. 73, n° 291 (August 2006), p. 367-392
Auto-emprego / Retorno de migrantes / Criação de empresas / Trabalho independente / Econometria / Países em desenvolvimento

SALÁRIOS / NEGOCIAÇÃO COLECTIVA / PORTUGAL / PAÍSES UE

Avaliação de políticas salariais no contexto das empresas portuguesas

Luís Santos Fernandes
Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, 1999.
– 172 p. – (Estudos; 23)
Empresas / Comportamento organizacional / Satisfação no trabalho / Mercado de trabalho / Teoria do trabalho / Salários / Conceitos / Determinação de salários / Política salarial / Evolução salarial / Sistemas de remuneração / Aspectos históricos / Salário mínimo / Portugal

Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations

Franz Traxler
In: European Journal of Industrial Relations.
– London. – ISSN 0959-6801.
– Vol. 9, n° 2 (July 2003), p. 141-161
Relações de trabalho / Negociação colectiva / Intervenção do Estado / Países UE

Competitividade e recursos humanos: dilemas de Portugal na construção europeia

Maria João Rodrigues
3ª ed. – Lisboa: Dom Quixote, 1998.
– 168 p. – (Biblioteca de economia; 15)
Competitividade / Integração europeia / Mercado interno CE / Emprego / Política de emprego / Desenvolvimento regional / Reestruturação industrial / Gestão de recursos humanos / Perfis profissionais / Sistemas educativos / Formação profissional / Competências profissionais / Negociação colectiva / Cenários / Portugal / Países UE

Le dialogue social sectoriel européen

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2003. – 46 p.
Pub CE / Relações de trabalho / Pacto social / Parceiros sociais / Negociação colectiva / Alargamento da Comunidade / Sector económico / Papel da Comissão / Países UE

Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne: analyse de la situation

Yota Kravaritou
Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 1997. – 64 p
Negociação colectiva / Igualdade de oportunidades / Países UE

Eiro: European Industrial Relations Observatory: annual review 1999

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. – 144 p.
Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho / Condições económicas / Relações de trabalho / Negociação colectiva / Novas formas de emprego / Planos nacionais / Emprego / Análise comparativa / Observatórios / Países UE

Employment in Europe, 2007

European Commission.
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. – 318 p.
Pub CE / Mercado de trabalho / Emprego / Crescimento do emprego / Taxa de desemprego / Taxa de actividade / Desemprego / Emprego de jovens / Desemprego de jovens / Níveis de ensino / Emprego a tempo parcial / Emprego temporário / Trabalhadores idosos / Duração do trabalho / Flexigurança / Formação profissional contínua / Países UE

EMU five years on

In: Transfer . – Brussels. – ISSN 1024-2589.
– Vol. 9, n° 4 (Winter 2003), p. 597-721
União Económica e Monetária / Implicações económicas / Política monetária / Banco Central Europeu / Política fiscal / Negociação colectiva / Salários / Política salarial / Alargamento da Comunidade / Sector público / Atitudes sindicais / Países UE

Evolução do rejuvenescimento/envelhecimento do mercado de trabalho

[elab.] Centro de Investigações Regionais e Urbanas do Instituto Superior de Economia e Gestão; equipa: coord. Vítor Escária; [elab.] Duarte Rodrigues, Paulo Madruga; para Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento 1ª ed. – Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. Centro de Informação e Documentação, 2006. – 44 p. – (Cogitum; 23)
Mercado de trabalho / Grupos etários / Trabalhadores jovens / Inserção profissional / Salários / Evolução salarial / Desenvolvimento da carreira / Segurança de emprego / Trabalhadores idosos / Análise comparativa / Dados estatísticos / Portugal

An EU framework for transnational collective bargaining :un opportunity for European trade unions?

Maarten Keune, Wiebke Warneck
In: Transfer. – Brussels. – ISSN 1024-2589.
– Vol.12, n° 4 (Winter 2006), p. 637-641
Negociação colectiva / Negociação multinacional / Sindicatos / Atitudes sindicais / Política comunitária / Países UE

European wage coordination: nightmare or dream to come true?

Alain Borghijs, Sjef Ederveen, Ruud de Mooij
Brussels: ENEPRI, 2003. – 33 p.. – (Working paper; 20)
Salários / Harmonização / Política comunitária / Segurança social / Instituições comunitárias / Sindicatos / Flexibilidade do trabalho / Países UE

Évolution des relations industrielles en Europe en 2002

Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail
Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2003. – VII, 101 p.
Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho / Relações de trabalho / Pacto social / Salários / Duração do trabalho / Segurança de emprego / Igualdade de oportunidades / Migração / EIRO / Países UE

From the EMS to EMU:

how economic and monetary union changes the structure of wage-bargaining throughout the Euro-Zone
Andrea Herrmann
Florence: European University Institute, 2003. – 24 p. – (EUI working paper SPS; 2003/4)
União económica e monetária / Trabalho / Salários / Negociação colectiva / Mudança estrutural / Países UE

O futuro das relações de trabalho na Europa no contexto da integração europeia

Workshop, Lisboa, 12 Maio 1999.
Lisboa: UAL, 1999. – 1 pasta (4 doc)
Relações de trabalho / Negociação colectiva / Política de emprego / Integração europeia / Direitos sindicais / Pacto Nacional para o Emprego / Conferências / Países UE

Human capital in a global and knowledge-based economy: final report

European commission
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. – VI, 114 p. – (Employment & social affairs. Employment & european social fund)
Pub CE / Capital humano / Recursos humanos / Investimentos / Economia do conhecimento / Produtividade / Crescimento económico / Mudança tecnológica / Mercado de trabalho / Política de formação / Educação / Despesas / Níveis de ensino / Salários / Países UE

Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa: análise do processo de negociação

Linda Dickens; trad. Traducta para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Lisboa: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Centro de Informação e Documentação Económico e Social, 1999. – 103 p. – (Estudos. Série C – trabalho; 14)
Igualdade de oportunidades no emprego / Igualdade de oportunidades / Negociação colectiva / Trabalhadoras / Mercado de trabalho / Condições económicas / Aspectos jurídicos / Países UE

The impact of eastern enlargement on employment and labour markets in the EU Member States: final report

[Brussels]: European Commission, 2001. – XIX, 240 p.
– (Employment & social affairs. Employment & European Social Fund)
Pub CE / Alargamento da Comunidade / Adesão à União Europeia / Integração económica / Emprego / Implicações no emprego / Mercado de trabalho / Salários / Distribuição do rendimento / Comércio internacional / Migração / Livre circulação de trabalhadores / Livre circulação de capitais / Relatórios / Países de Leste / Países UE

The impact of the internal market on pay and collective bargaining

European Commission.
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997. – 111 p. – (Employment & social affairs. Employment & labour market)
Pub CE / Inflação / Mercado interno CE / Negociação colectiva / Salários / Países UE

Industrial relations developments in Europe, 2004

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. – VIII, 96 p.
Relações de trabalho / Diálogo social / Alargamento da Comunidade / Negociação colectiva / Salários / Duração do trabalho / Segurança de emprego / Igualdade de oportunidades / Desenvolvimento das qualificações / Participação dos trabalhadores / Assédio moral / Conselhos de empresa europeus / Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho / Países UE

The job creation potential of the service sector in Europe: final report 2000

edited by Dominique Anxo, Donald Storrie
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001. – 332 p.
– (Employment & social affairs. Employment & European Social Fund)
Sector terciário / Criação de empregos / Desenvolvimento económico / Sector económico / Produtividade / Salários / Diferenciação salarial / Divisão do trabalho baseada no sexo / Mulheres / Taxa de actividade / Emprego-família / Igualdade de oportunidades / Emprego a tempo parcial / Comércio a retalho / Observatório do emprego / Relatórios / Análise comparativa / Estados Unidos / Países UE

Labour market and wage developments in 2004

European Commission
[Brussels]: EC, 2005. – 142 p. – (European Economy, special report n° 3/2005)
Pub CE / Emprego / Salários / Produtividade / Países UE

The life of women and men in Europe: a statistical portrait, 1980-2000

Statistical Office of the European Communities
Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. – 197 p. – (Panorama of the European Union. Theme 3: population and social conditions)
Pub CE / Homens / Mulheres / Aspectos demográficos / Educação / Modos de vida / Emprego-família / Acesso à formação / Formação profissional contínua / Salários / Pobreza / Análise comparativa / Eurostat / Países UE

Motherhood and wages

Cécile Wetzels
In: Transfer. – Brussels. – ISSN 1024-2589.
– Vol. 10, n° 1 (Spring 2004), p. 88-105
Maternidade / Salários / Trabalhadoras / Taxa de actividade / Emprego a tempo parcial / Dados estatísticos / Países UE

Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale

Sylvaine Laulom
In: Droit Social. – Paris. – ISSN 0012-6438.
– N° 5 (Mai 2007), p. 623-629
Negociação colectiva / Diálogo social / Empresas multinacionais / Conselhos de empresa europeus / Direito comunitário / Países UE

Plano nacional de emprego: relatório de acompanhamento, Julho de 1998

Lisboa: MTS, 1998. – 1 vol., pag. var.
Emprego / Política de emprego / Combate ao desemprego / Redes regionais para o emprego / Mercado de trabalho / Planos nacionais / Empregabilidade / Inserção profissional / Criação de empresas / Adaptabilidade / Igualdade de oportunidades / Taxa de desemprego / Níveis de ensino / Taxa de actividade / Sector económico / Níveis de qualificação / Salários / Salário mínimo / Evolução salarial / Funcionários públicos / Serviços de emprego / Dados estatísticos / Relatórios / Portugal

La reforma estructural del mercado de trabajo

coord. Juan Antonio Sagardoy, José Miguel Sánchez Molinero
Madrid: Fundación para el Analisis y los Estudios Sociales, 1999. – 366, [6] p. – (Papeles de la Fundación; 50)
Mercado de trabalho / Mudança estrutural / Salários / Criação de empregos / Negociação colectiva / Duração do trabalho / Saúde ocupacional / Formação profissional / Desemprego / Prestações de desemprego / Relações de trabalho / Países UE / Espanha

A relação entre os salários e a produtividade: a nível sectorial (1986 a 2000)

Maria Eduarda Ribeiro, Maria Lucília Gomes
In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858.
– N° 23-24 (Maio-Dezembro 2004), p. 83-94
Produtividade do trabalho / Salários / Evolução salarial / Sector económico / Portugal

Les relations du travail en Europe, 2000

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2000. – 91 p.
– (Emploi & affaires sociales. Relations du travail et mutations industrielles)
Pub CE / Relações de trabalho / Direito social / Direito comunitário / Salários / Evolução salarial / Duração do trabalho / Pacto social / Organizações de empregadores / Tratado de Amesterdão / Despedimento colectivo / Regime jurídico / Representação dos trabalhadores / Directivas CE / Harmonização / Negociação colectiva / Relatórios da Comissão / Países UE

Relatório, as relações laborais na Europa, 2000: editorial, apresentado pela Comissão

Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, 2000. – 11 p.
Pub CE / Relações de trabalho / Conflitos de trabalho / Salários / Duração do trabalho / Tripartismo / Direito comunitário / Direito social / Emprego / Pacto social / Países UE

La situation sociale dans l'Union Européenne, 2002

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2002. – 146 p.
Pub CE / Política social europeia / Condições de vida / Migração / Política de emprego / Coesão social / Emprego / Desemprego / Distribuição do rendimento / Salários / Acidentes de trabalho / Indicadores sociais / Informação estatística / Aspectos demográficos / Países UE

The territorial social dialogue: challenges and prospects for the trade unionism

Annette Jobert
In: Transfer. – Brussels. – ISSN 1024-2589.
– Vol. 11, n° 4 (Winter 2005), p. 589-604
Diálogo social / Nível local / Nível regional / Sindicatos / Negociação colectiva / França / Países UE

Towards a european system of industrial relations

In: Transfer. – Brussels.
– ISSN 1024-2589. – Vol. 9, n° 2 (Summer 2003), p. 191-339
Relações de trabalho / Integração europeia / Governança / Democracia / Carta CE / Negociação colectiva / Pacto social / Política de emprego / Organizações de empregadores / Atitudes sindicais / Países UE

La transformación de las relaciones laborales en Europa

dirigida por Anthony Ferner, Richard Hyman
Madrid: MTAS, 2002. – 694 p.
Relações de trabalho / Gestão de recursos humanos / Negociação colectiva / Atitudes dos empregadores / Sindicalismo / Política de trabalho / Evolução do emprego / Salários / Tripartismo / Emprego / Desemprego / Segurança social / Aspectos históricos / Países UE

Travail décent et compétitivité: les répercussions de l'adhésion à l'Union européenne sur la main-d'œuvre

Philippe Egger

In: Revue Internationale du Travail. – Genève.

– ISSN 0378-5599. – Vol. 142, n° 1 (2003), p. 5-31

Pub OIT / Trabalho / Condições de trabalho / Igualdade de oportunidades / Mercado de trabalho / Custos da mão-de-obra / Salários / Adesão à União Europeia / Implicações no emprego / Alargamento da Comunidade / Competitividade / Países UE

Tripartite concertation and varieties of capitalism

Marino Regini

In: European Journal of Industrial Relations. – London.

– ISSN 0959-6801. – Vol. 9, n° 3 (November 2003),

p. 251-263

Relações de trabalho / Tripartismo / Negociação colectiva / Pacto social / Capitalismo / Países UE

UEM: effets sur l'emploi et outils de politique

Rotterdam: Ministerie van Sociale Zaken

en Werkgelegenheid, 1996. – 45 p. e anexos

União Económica e Monetária / Implicações no emprego /

Desemprego de longa duração / Macroeconomia / Migração / Política

migratória / Política de emprego / Salários / Negociação colectiva /

Política social / Normas do trabalho / União Europeia / Presidência /

Países Baixos / Países UE

Unemployment, wages and collective bargaining in the European Union

Eckhard Hein, Throsten Schulten

In: Transfer. – Brussels. – ISSN 1024-2589.

– Vol. 10, n° 4 (Winter 2004), p. 532-551

Desemprego / Salários / Negociação colectiva / Política de emprego /

Mercado de trabalho / Dados estatísticos / Aspectos históricos /

Países UE

Wage distributions and wage dynamics in Europe and the US: lessons from a simple job search mode

Gregory Jolivet, Fabien Postel-Vinay, Jean-Marc Robin

[S.l.]: [s.n.], 2003. – 34, [23] p.

Segurança social / Salários / Distribuição do rendimento / Modelos

económicos / Mercado de trabalho / Procura de emprego / Países UE /

Estados Unidos

Welfare and labour market reforms: a new framework for social dialogue and collective bargaining?

Hedva Sarfati

In: European Journal of Industrial Relations. – London.

ISSN 0959-6801. – Vol. 9, n° 3 (November 2003), p. 265-282

Pacto social / Negociação colectiva / Estado-Providência / Reforma da

segurança social / Mercado de trabalho / Atitudes sindicais / Países da

OCDE / Países UE

CONFLITOS DE TRABALHO / RESOLUÇÃO DE CONFLITOS DE TRABALHO / ARBITRAGEM / MEDIAÇÃO

L'administration du travail et les conflits collectifs:

Citroën et Talbot (1982-1983)

Claude Chetcuti, Nicolas Hatzfeld

In: Travail et Emploi. – Paris. – ISSN 0224-4365.

– N° 111 (Juillet-Septembre 2007), p. 31-38

Administração do trabalho / Conflitos de trabalho /

Aspectos históricos / Estudo de caso / França

Arbitragem e Iuris Laboris Alma

Lucinda D. Dias da Silva

In: Questões Laborais. – Lisboa. – ISSN 0872-8267.

– Vol. 12, n° 26 (2005), p. 194-208

Arbitragem / Conflitos de trabalho / Resolução de conflitos / Relações

de trabalho / Direito do trabalho / Portugal

The ascendancy of employment arbitrators in US: employment relations: a new actor in the american system?

Ronald L. Seeber, David B. Lipsky

In: British Journal of Industrial Relations. – London.

– ISSN 0007-1080. – Vol. 44, n° 4 (December 2006),

p. 719-756

Relações de trabalho / Resolução dos conflitos de trabalho /

Arbitragem / Estados Unidos

Australian industrial relations policy and workers with family responsibilities

James G. Barber

In: Community, Work and Family. – Manchester.

– ISSN 1366-8803. – Vol. 7, n° 3 (December 2004),

p. 275-284

Relações de trabalho / Sindicatos / Conflitos de trabalho /

Família / Trabalho / Responsabilidades familiares / Austrália

Avis de tempête sociale sur les ports de Marseille et du Havre

Sarah Delattre

In: Liaisons Sociales – Magazine. – Paris.

– ISSN 1297-031X. – N° 64 (Septembre 2005), p. 48-51

Trabalhadores portuários / Conflitos de trabalho / Condições de

trabalho / Horas de trabalho / Salários / Greves / França

La carga de la prueba en el proceso laboral tras la LECiv 1/2000

Juan Gil Plana

In: CIVITAS – Revista Española de Derecho del Trabajo.

– Madrid. – ISSN 0210-8461.

– N° 126 (Abril-Junio 2005), p. 81-115

Ónus da prova / Processos judiciais / Conflitos de trabalho /

Relações de trabalho / Trabalhador-empregador /

Direito do trabalho / Espanha

Competência material dos Tribunais do Trabalho:

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça

de 2 de Fevereiro de 2005

In: Revista de Direito e de Estudos Sociais. – Coimbra.

– ISSN 0870-3965. – Ano 46,

n° 1 (Janeiro-Março 2005), p. 59-110

Tribunais de trabalho / Competências / Conflitos de trabalho / C

ódigo do processo de trabalho / Interpretação do direito /

Jurisprudência do trabalho / Acórdãos / Portugal

Conflictualité et dialogue social à la Martinique

Philippe Auvergnon

In: Travail et Emploi. – Paris. – ISSN 0224-4365.

– N° 98 (Avril 2004), p. 109-123

Conflitos de trabalho / Pacto social / Reivindicações dos trabalhadores

/ Relações de trabalho / Direito do trabalho / Territórios do Ultramar /

Martinica

Les coûts cachés du droit individuel à la formation

Anne-Cécile Geoffroy

In: Liaisons Sociales – Magazine. – Paris.

– ISSN 1297-031X. – N° 55 (Octobre 2004), p. 28-31

Direito à formação / Formação profissional contínua /

Planos de formação / Direitos dos trabalhadores /

Responsabilidade dos empregadores / Financiamento da formação /

Custos / Reforma legislativa / França

Current labor situation in Korea, 2007

Updated ed. –

[S.l.]: Korea International

Labour Foundation, 2007. – 71 p.

Mercado de trabalho / Previsões económicas / Previsões de emprego /

Política de emprego / Desenvolvimento dos recursos humanos /

Condições de trabalho / Horário de trabalho / Segurança no trabalho /

Protecção social / Relações de trabalho / Conflitos de trabalho /

Direito do trabalho / Coreia

Direito do trabalho

António Monteiro Fernandes
13ª ed., reimpressão. – Coimbra: Almedina, 2008. – 963 p.
Direito do trabalho / Fontes do direito / Contratos de trabalho / Trabalhadores / Empregadores / Relações de trabalho / Duração do trabalho / Locais de trabalho / Salários / Cessação da relação de trabalho / Relações colectivas de trabalho / Associações sindicais / Organizações de empregadores / Comissões de trabalhadores / Negociação colectiva / Conflitos de trabalho / Reforma legislativa / Portugal

Droit de grève et réquisitions de personnels de santé:

Conseil d'État, 9 décembre 2003, (référé), Mme Aguillon
Jacques-Henri Stahl
In: *Droit Social*. – Paris. – ISSN 0012-6438.
– N° 2 (Février 2004), p. 172-176
Direito de greve / Pessoal da saúde / Conflitos de trabalho / Licitude da greve / França

The evolution of labour law in Portugal

Miguel C. Rodriguez-Piñero Royo
In: *The evolution of labour law, 1992-2003*.
– Luxembourg: OOEPEC, 2005. – Vol. 2, p. 451-486
Direito do trabalho / Relações de trabalho / Aspectos históricos / Intervenção do Estado / Sindicatos / Fontes do direito / Negociação colectiva / Resolução dos conflitos de trabalho / Segurança de emprego / Empregabilidade / Direito ao trabalho / Adaptabilidade / Novas formas de emprego / Organização do tempo de trabalho / Relatórios / Portugal

L'exercice du droit de grève dans le secteur privé (1er partie)

Stéphane Michel
In: *Revue Pratique de Droit Social*. – Paris.
– ISSN 0399-1148. – N° 706 (Février 2004), p. 43-53
Greves / Conceitos / Sector privado / Direito de greve / Licitude da greve / Conflitos de trabalho / Reivindicações dos trabalhadores / Jurisprudência do trabalho / França

L'exercice du droit de grève dans le secteur privé (2e partie)

Stéphane Michel
In: *Revue Pratique de Droit Social*. – Paris.
– ISSN 0399-1148. – N° 708 (Avril 2004), p. 125-136
Direito de greve / Sector privado / Conflitos de trabalho / Encerramento da empresa / Empregadores / Poder disciplinar / Sanções / França

La finalité des grèves en question

Emmanuel Dockès
In: *Droit Social*. – Paris. – ISSN 0012-6438.
– N° 9-10 (Septembre-Octobre 2006), p. 881-889
Greves / Transporte urbano / Reivindicações dos trabalhadores / Direito de greve / Conflitos de trabalho / França

Gli accordi quadro comunitari come strumenti per risolvere i conflitti nazionali in materia di lavoro

Fausto Capelli
In: *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*. – Milano.
– ISSN 0393-2494. – Anno 24,
n° 1 (Gennaio-Marzo 2005), p. 59-112
Direito comunitário / Acordos CE / Direito do trabalho / Parceiros sociais / Relações de trabalho / Conflitos de trabalho / Resolução de conflitos de trabalho / Primado do direito / Direito nacional / Países UE

El gravamen para recurrir en suplicación

Juan Molins García-Atance
In: *CIVITAS – Revista Española de Derecho del Trabajo*.
– Madrid. – ISSN 0212-6095.
– N° 125 (Enero-Marzo 2005), p. 927-963
Ação judicial / Recursos judiciais / Onus da prova / Decisões judiciais / Apelação / Conflitos de trabalho / Espanha

La grève dans les transports publics: pour une conciliation des droits

Jean-Emmanuel Ray
In: *Droit Social*. – Paris. – ISSN 0012-6438.
– N° 7-8 (Juillet-Août 2004), p. 747-761
Greves / Transportes / Serviços públicos / Serviços essenciais / Direito de greve / Conflitos de trabalho / Aspectos sociológicos / França

Greves, 2006

[Ed. lit.] Gabinete de Estratégia e Planeamento
1ª ed. – Lisboa: GEP. Centro de Informação e Documentação, 2008. – 53 p. – (Estatísticas, 0873-8106)
Greves / Conflitos de trabalho / Reivindicações dos trabalhadores / Absentismo / Sector económico / Dados estatísticos / Portugal

Impacto da negociação colectiva na regulamentação do mercado de trabalho

elab. António Casimiro Ferreira; para a Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
1ª ed. – Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento. Centro de Informação e Documentação, 2006. – 109 p. – (Cogitum; 24)
Negociação colectiva / Relações de trabalho / Resolução dos conflitos de trabalho / Regulamentação do trabalho / Dados estatísticos / Portugal

Industrial action and conflict resolution in the new member states

Christian Welz, Timo Kauppinen
In: *European Journal of Industrial Relations*. – London.
– ISSN 0959-6801. – Vol. 11, n° 1 (March 2005), p. 91-105
Relações de trabalho / Conflitos de trabalho / Resolução de conflitos de trabalho / Pacto social / Países UE

Informal work and protest: undocumented immigrant activism in France, 1996-2000

Natasha Iskander
In: *British Journal of Industrial Relations*. – London.
– ISSN 0007-1080. – Vol. 45, n° 2 (June 2007), p. 309-334
Imigração / Direitos humanos / Direitos dos trabalhadores / Sector informal / Movimentos sociais / Migrantes / Conflitos de trabalho / Indústria têxtil / França

Jurisprudência comentada: questões de arbitragem comercial

António Sampaio Caramelo
In: *Revista de Direito e de Estudos Sociais*. – Lisboa.
– ISSN 0870-3965. – Ano 45,
n° 4 (Outubro-Dezembro 2004), p.
Arbitragem / Resolução de conflitos de trabalho / Accionistas / Empresas comerciais / Decisões arbitrais / Jurisdição de arbitragem / Jurisprudência / Portugal

Labour contract and fundamental rights

José João Abrantes
In: *Boletim da Faculdade de Direito*. – Coimbra.
– ISSN 0303-9773. – N° 80 (2004), p. 613-630
Contratos de trabalho / Direitos dos trabalhadores / Relações de trabalho / Conflitos de trabalho / Liberdade de expressão / Vida privada / Direito do trabalho / Análise comparativa / Alemanha / França / Itália / Espanha

Labour mobility in construction: european implications of the Laval un partneri dispute with swedish labour

Charles Woolfson, Jeff Sommers
In: *European Journal of Industrial Relations*. – London.
– ISSN 0959-6801. – Vol. 12, n° 1 (March 2006), p. 49-68
Adesão à União Europeia / Política social europeia / Mobilidade da mão de obra / Trabalhadores da construção / Relações de trabalho / Negociação colectiva / Normas do trabalho / Conflitos de trabalho / Indústria da construção / Suécia / Letónia

La méditation et la conciliation en Belgique: en évolution mais lente

Henri Funch

In: Lusíada: direito. – Lisboa. – ISSN 0872-2498. – N° 4-5 (2007), p. 237-243

Mediação / Conciliação / Administração da justiça / Processos judiciais / Conselhos de Prud'Hommes / Resolução de conflitos / Reforma legislativa / Bélgica

Mémo social, 2006: travail et emploi, sécurité sociale et retraite

sous la direction de Sylvie Duras et Malika Seguineau avec la collaboration de Diane Rousseau.

Paris: Groupe Liaisons SA, 2006. – 1311 p.

– (Liaisons Sociales – Mémo Social, 0294-8168; hors série)
Trabalho / Emprego / Acidentes de trabalho / Doenças profissionais / Conflitos de trabalho / Contratos de trabalho / Formação profissional contínua / Segurança no trabalho / Inspeção do trabalho / Protecção social / Prestações de segurança social / Prestações familiares / Regimes complementares de pensões / França

Moyens alternatives de résolution de conflits: l'expérience italienne

Maria Giuliana Civinini

In: Lusíada: direito. – Lisboa. – ISSN 0872-2498. – N° 4-5 (2007), p. 245-252

Resolução de conflitos / Conciliação / Mediação / Conceitos / Contencioso / Comércio / Trabalho / Família / Divórcio / Poder paternal / Itália

Olivier Marembaud soigne la sécurité des conducteurs de Keolis

Isabelle Moreau

In: Liaisons Sociales – Magazine. – Paris.

– ISSN 1297-031X. – N° 59 (Février 2005), p. 36-40

Transporte urbano / Transporte de passageiros / Condutores / Trabalhadores dos transportes / Condições de trabalho / Segurança no trabalho / Desenvolvimento da carreira / Conflitos de trabalho / Serviços mínimos / França

Only looking after the weans?

The Scottish nursery' nurses strike, 2004

Gerry Mooney, Tricia McCafferty

In: Critical Social Policy. – London.

– ISSN 0261-0183. – Vol. 25, n° 2 (May 2005), p. 223-239
Cuidados às crianças / Conflitos de trabalho / Enfermeiras / Greves / Reino Unido

Peut-on faire confiance aux statistiques sociales?

David Revelin

In: Droit Social. – Paris. – ISSN 0012-6438.

– N° 4 (Avril 2006), p. 432-439

Política social / Estatísticas sociais / Métodos estatísticos / Fontes estatísticas / Desemprego / Conflitos de trabalho / Pobreza / Exclusão social / Protecção social / Estatística / França

El plano de acción alemán: prevención civil de crisis, resolución de conflictos de la paz

Christoph Weller

In: Documentación Social. – Madrid.

– ISSN 0417-8106. – N° 142 (Julio-Septiembre 2006), p. 99-116

Planos de acção / Planos nacionais / Política governamental / Paz / Conflitos / Resolução dos conflitos de trabalho / Alemanha

La preuve devant le juge prud'homal

Eric Fraise

In: Revue Pratique de Droit Social. – Paris.

– ISSN 0399-1148. – N° 717 (Janvier 2005), p. 7-18

Procedimentos judiciais / Ónus da prova / Acção judicial / Conflitos de trabalho / Trabalhador-empregador / Direito do trabalho / França

La prova nel processo del lavoro e la corte di cassazione

Luigi de Angelis

In: Rivista Italiana di Diritto del Lavoro. – Milano.

– ISSN 0393-2494. – Anno 24,

N° 3 (Luglio-Settembre 2005), p. 371-338

Conflitos de trabalho / Ónus da prova / Procedimentos judiciais / Tribunais / Apelação / Direito do trabalho / Itália

Quand le torchon brûle entre employés de maison et particuliers

Isabelle Moreau

In: Liaisons Sociales – Magazine. – Paris.

– ISSN 1297-031X. – N° 50 (Mars 2004), p. 34-36

Trabalhadores domésticos / Conflitos de trabalho / Condições de trabalho / Direitos dos trabalhadores / Indemnização por despedimento / França

Raffreddamento e composizione del conflitto industriale nel settore dei servizi pubblici essenziali

Adriana Topo

In: Rivista Italiana di Diritto del Lavoro. – Milano.

– ISSN 0393-2494. – Anno 23,

n° 3 (Luglio-Settembre 2004), p. 351-372

Conflitos de trabalho / Mediação / Serviços públicos / Serviços essenciais / Direito à greve / Papel da Comissão / Jurisprudência CE / Itália

The relationship between employee involvement and workplace dispute resolution

Alexander J. S. Colvin

In: Relations Industrielles. – Québec. – ISSN 0034-379X.

– Vol. 59, n° 4 (Automne 2004), p. 681-704

Participação dos trabalhadores / Resolução de conflitos de trabalho / Inquéritos / Canadá

Repliegue de la norma indisponible y nuevos espacios para la autocomposición en los conflictos de trabajo

Helena Santor Salcedo

In: CIVITAS – Revista Española de Derecho del Trabajo.

– Madrid. – ISSN 0210-8461.

– N° 134 (Abril-Junio 2007), p. 377-407

Conflitos de trabalho / Greves / Direito de greve / Relações de trabalho / Cessação da relação de trabalho / Despedimento / Indemnização por despedimento / Direitos dos trabalhadores / Jurisprudência do trabalho / Direito do trabalho / Espanha

Representatività sindacale e conflitto nei servizi pubblici essenziali

Francesco Santoni

In: Rivista Italiana di Diritto del Lavoro. – Milano.

– ISSN 0393-2494. – Anno 23,

n° 3 (Luglio-Settembre 2004), p. 319-349

Representatividade sindical / Conflitos de trabalho / Serviços públicos / Serviços essenciais / Itália

Research note: injunctions as a legal weapon in industrial disputes in Britain 1995-2005

Gregor Gall

In: British Journal of Industrial Relations. – London.

– ISSN 0007-1080. – Vol. 44, n° 2 (June 2006), p. 327-349

Conflitos de trabalho / Relações de trabalho / Aspectos históricos / Atitudes dos empregadores / Reino Unido

Rétablir la confiance dans l'entreprise par le recours à la médecine

Alice Le Flanchec, Jacques Rojot, Catherine Voynnet Fourboul

In: Relations Industrielles. – Québec. – ISSN 0034-379X.

– Vol. 61, n° 2 (Printemps 2006), p. 271-295

Relações de trabalho / Mediação / Resolução dos conflitos de trabalho / Trabalhador-empregador / Nível da empresa / Ambiente de trabalho / Parceiros sociais

Le salarié et les congés payés: un contentieux intarissable

Thierry Tauran

In: *Droit Social*. – Paris. – ISSN 0012-6438.

– N° 6 (Jun 2006), p. 642-645

Férias pagas / Conflitos de trabalho /

Legislação do trabalho / França

Sept familles de cadres en rupture de ban

Isabelle Moreau

In: *Liaisons Sociales* – Magazine. – Paris.

– ISSN 1297-031X. – N° 55 (Octobre 2004), p. 20-25

Quadros / Perfis profissionais / Liderança / Conflitos de trabalho /

Trabalhador-empregador / Responsabilidade penal / França

Sistema de mediação laboral

In: *Trabalho & Segurança Social*. – Porto.

– N° 6 (Junho 2006), p. 7-8

Resolução dos conflitos de trabalho / Mediação / Protocolos / Portugal

O sistema de mediação laboral: algumas notas

João Zenha Martins

In: *Prontuário de Direito do Trabalho*. – Lisboa.

– ISSN 0873-4895. – N° 72

(Setembro-Dezembro 2005), p. 103-130

Mediação / Conflitos de trabalho / Resolução dos conflitos de trabalho /

Conceitos / Direito do trabalho / Portugal

Social partnership or a ‘complete sellout’?

Russian trade unions responses to conflict

Sarah Ashwin

In: *British Journal of Industrial Relations*. – London.

– ISSN 0007-1080. – Vol. 42, n° 1 (March 2004), p. 23-46

Sindicatos / Conflitos de trabalho / Parceiros sociais /

Rússia, Federação

El telemarketing en España: materiales para una cartografía del mundo del trabajo contemporáneo

Ángel Luis Lara Rodríguez

In: *Sociología del Trabajo*. – Madrid. – ISSN 0210-8364.

– N° 49 (Otoño 2004), p. 27-59

Marketing / Indústria das telecomunicações / Criação de empregos /

Mudança tecnológica / Nova organização do trabalho / Relações de

trabalho / Conflitos de trabalho / Sindicalismo / Espanha

Travail et emploi en France: états des lieux et perspectives

In: *Les Études de la Documentation Française*. – Paris.

– ISSN 1763-6191. – N° 5243 (2006), 139 p.

Trabalho / Emprego / Conceitos / Mudança tecnológica / Condições de

trabalho / Condições de emprego / Organização do trabalho / Política

de emprego / Duração do trabalho / Salários / Relações de trabalho /

Conflitos de trabalho / Negociação colectiva / Diálogo social / França

Unions networks and global unionism in maritime shipping

Nathan Lillie

In: *Relations Industrielles*. – Québec. – ISSN 0034-379X.

– Vol. 60, n° 1 (Winter 2005), p. 88-111

Sindicatos / Trabalhadores marítimos / Trabalhadores portuários /

Conflitos de trabalho / Acordos colectivos / Sindicalismo internacional

IMIGRANTES / INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES / INQUÉRITOS / PORTUGAL

Acolher e integrar: três anos ao serviço dos imigrantes e minorias étnicas: relatório de actividades do Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, 2002-2005

Lisboa: ACIME, 2005. – 207 p. 1 CR-ROM

Imigrantes / Grupos minoritários / Acolhimento de migrantes /

Integração de migrantes / Migração familiar / Pluralismo cultural /

Ciganos / Redes locais / Autarquias locais / ACIME / Relatórios de

actividade / Portugal

Ao serviço dos imigrantes e de Portugal

Feliciano Barreiras Duarte

In: *ACIME – Boletim Informativo*. – Lisboa.

– N° 26 (Fevereiro 2005), p. 3

Habituação / Imigrantes / Grupos minoritários / Africanos /

Ciganos / Discriminação racial / Portugal

Centro de acolhimento Pedro Arrube:

um abrigo temporário para imigrantes

In: *Acime – Boletim Informativo*. – Lisboa.

– N° 36 (Fevereiro 2006), p. 7

Imigrantes / Pessoas sem abrigo / Equipamentos sociais / Portugal

Contributos dos imigrantes na demografia portuguesa:

o papel das populações de nacionalidade estrangeira

Estudo realizado por Maria João Valente Rosa,

Hugo de Seabra, Tiago Santos

Porto: ACIME, 2004. – 192 p.

– (Observatório da imigração; 4)

Imigrantes / Estrangeiros / Demografia / Dinâmica da população /

Crescimento da população / Migração internacional / Mobilidade

geográfica / Casamento / Portugal / População / Migração

Delinquência a preto e branco:

estudo de jovens em reinserção

Hugo Marinez de Seabra

Lisboa: Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas,

2005. – 262 p. – (Teses; 1)

Dissertação de mestrado em economia e sociologia históricas

Delinquência juvenil / Imigrantes / Filhos de migrantes /

Criminalidade / Reinserção social / Teses / Portugal

Empresários de origem imigrante: estratégias de inserção económica em Portugal

Catarina Reis de Oliveira

Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração

e Minorias Étnicas, 2005. – 176 p. – (Teses; 2)

Dissertação de mestrado em multiculturalismo e etnicidade

na sociedade contemporânea

Estratégia da empresa / Imigrantes / Empresários / Análise estatística /

Portugal

Estratégias empresariais de imigrantes em Portugal

[ed. lit.] Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas

Lisboa: ACIME, 2004. – 99 p.

Imigrantes / Estratégia da empresa / Portugal

Estratégias empresariais de imigrantes em Portugal

Catarina Reis de Oliveira; coord. Roberto Carneiro

Porto: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias

Étnicas, 2004. – 144 p. – (Observatório da Imigração; 10)

Estratégia da empresa / Estrangeiros / Imigrantes / Portugal

Estudo prospetivo sobre imigrantes qualificados em Portugal

Pedro Góis, José Carlos Marques

Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias

Étnicas, 2007. – 171 p. – (Observatório da imigração; 24)

Imigrantes / Trabalhadores migrantes / Inserção profissional /

Trabalhadores qualificados / Níveis de qualificação / Trabalhadores

altamente qualificados / Mobilidade profissional / Mão de obra /

Recrutamento / Política migratória / Fuga de cérebros / Previsões de

emprego / Inquéritos / Dados estatísticos / Portugal

Exclusões formais, exclusões materiais:

o lugar do outro: discriminações contra imigrantes

Carlota Pizarro de Almeida

In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de*

Lisboa. – Lisboa. – ISSN 0870-3116. – Vol. 45,

n° 1-2 (2004), p. 37-45

Exclusão social / Discriminação racial / Imigrantes / Acolhimento de

migrantes / Integração de migrantes / Política migratória / Portugal

Factores preditores de empregabilidade de migrantes

coord. Belkis Oliveira; equipa técnica Luísa Ferreira da Silva... [et al.]

1ª ed. – Porto: Associação de Solidariedade Internacional, 2007. – 227 p.

Imigrantes / Trabalhadores migrantes / Empregabilidade / Mercado de trabalho / Capital humano / Inserção profissional / Integração de migrantes / Planos de acção / Trabalho / Emprego / Formação profissional / Política de emprego / Dados estatísticos / Países de origem / Países de acolhimento / Portugal

Imigração, desenvolvimento e competitividade em Portugal

Maria da Conceição Pereira Ramos

In: *Economia e Sociologia*. – Évora. – ISSN 0870-6026.

– N° 84 (2007), p. 71-107

Imigração / Desenvolvimento económico / Competitividade / Capacidade empresarial / Migração internacional / Imigrantes / Necessidades de mão-de-obra / Trabalhadores qualificados / Implicações económicas / Política migratória / Portugal

Os imigrantes e a população portuguesa:

imagens recíprocas, análise de duas sondagens

Mário F. Lages...[et al.]

Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, 2006. – 431 p. – (Observatório da imigração; 21)

Imigrantes / Trabalhadores migrantes / Emigração / Casamento / Inserção profissional / Integração de migrantes / Identidade cultural / Ética / Acolhimento de migrantes / Igualdade de oportunidades / Participação política / Discriminação racial / Inquéritos / Portugal

Os imigrantes ucranianos em Portugal e os cuidados de saúde

José Edmundo Xavier Furtado Sousa

Porto: Alto-Comissariado para a Imigração

e Minorias Étnicas, 2006. – 203 p. – (Tese; 4)

Imigrantes / Cuidados médicos / Portugal

Immigrant families: managing work and care for young children

Karin Wall, José São José

Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2004. – 38 f. – (Working papers; 2-04)

Imigrantes / Família / Emprego-família / Poder paternal / Vida familiar / Cuidados às crianças / Família desfavorecida / Condições de vida / Integração social / Países de acolhimento / Finlândia / Itália / Portugal / Reino Unido

Impacto e reflexos do trabalho imigrante nas empresas portuguesas: uma visão qualitativa

Lourenço Xavier de Carvalho; coord. Roberto Carneiro.

Porto: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias

Étnicas, 2004. – 94 p. – (Observatório da Imigração; 9)

Imigrantes / Trabalho / Empresas / Portugal

Impactos e reflexos do trabalho de imigrantes nas empresas portuguesas: uma visão qualitativa.

Lisboa: ACIME, 2004. – 57 p.

Trabalhadores migrantes / Imigrantes / Produtividade / Competitividade / Empresas / Portugal

Jovens portugueses e luso-descendentes no Canadá: trajectórias de inserção em espaços multiculturais

Manuel Armando Oliveira, Carlos Teixeira

Oeiras: Celta, 2004. – XV, 233 p.

Migração / Imigrantes / Juventude / Filhos de migrantes / Integração de migrantes / Relações culturais / Aspectos socioeconómicos / Emprego / Níveis de ensino / Níveis de qualificação / Insucesso escolar / Países de acolhimento / Canadá / Portugal

Licença para criar: imigrantes nas artes em Portugal

Magda Nico...[et al.]

Lisboa: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas, 2007. – 274 p. – (Observatório da imigração; 23)

Imigrantes / Artistas / Profissões / Arte / Cultura / Trabalhadores qualificados / Escolaridade / Formação profissional / Integração de migrantes / Política cultural / Acolhimento de migrantes / Relações culturais / Pluralismo cultural / Portugal

Medidas de discriminação étnica em Portugal: uma análise exploratória

Maria José Carrilho, Maria Cidália Mesquita Figueiredo

In: *Revista de Estudos Demográficos* – INE.

– Lisboa. – ISSN 1645-5657. – N° 41 (2007), p. 53-71

Discriminação racial / Imigrantes / Estrangeiros / Integração de migrantes / ACIME / Organismos governamentais / Educação / Emprego / Habitação / Legislação / Dados estatísticos / Portugal

A mobilidade ocupacional do trabalhador imigrante em Portugal

coord. Roberto Carneiro; equipa de estudo:

André Corrêa d'Almeida... [et al.]

Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatística

e Planeamento. Centro de Informação e Documentação, 2006. – 200 p. – (Cogitum; 20)

Trabalhadores migrantes / Imigrantes / Mobilidade profissional / Emprego / Níveis de qualificação / Níveis de ensino / Trabalhadores altamente qualificados / Política migratória / Mobilidade geográfica / Distribuição geográfica / Inserção profissional / Integração de migrantes / Redes sociais / Estudo de investigação / Portugal

Políticas de integração:

MIPEX coloca Portugal em segundo lugar

In: *ACIDI – Boletim Informativo*. – Lisboa.

– N° 54 (2007), p. 4-5

Política migratória / Imigrantes / Integração de migrantes / Boas práticas / Portugal

A protecção social da população imigrante: quadro legal, estudo comparado e proposta de reforço

Pedro Duarte Silva; coord. Roberto Carneiro

Porto: Alto-Comissariado para a Imigração e Minorias

Étnicas, 2005. – 64 p. – (Observatório da Imigração; 11)

Imigrantes / Protecção social / Europa / Portugal

EMPREGO / QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL / PORTUGAL / PAÍSES UE

Construção civil e obras públicas,

atração e repulsão em termos de emprego

CES0 I&D – Investigação e Desenvolvimento CRL;

equipa Conceição Moreno... [et al.]; [ed. lit.]

Observatório do Emprego e Formação Profissional

Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, 2000.

– 239 p. – (Estudos e análises; 18)

Indústria da construção / Obras públicas / Emprego / Condições de trabalho / Segurança no trabalho / Condições de emprego / Análise input-output / Formação profissional / Portugal

Economia e sociedade: contributos para uma sociologia da vida económica em Portugal na viragem do século

João Freire.

1ª ed. – Lisboa: Celta, 2008. – 315 p.

Economia / Sociologia / Empresas / Sector económico / Capacidade empresarial / Responsabilidades das empresas / Sistemas de produção / Modernização / Condições de trabalho / Salários / Duração do trabalho / Qualidade de vida profissional / Relações de trabalho / Formação profissional / Emprego / Consumo / Investigação social / Portugal

Indicadores sociais, 2006

Instituto Nacional de Estatística. 1ª ed. – Lisboa:
INE, 2007. – 191 p. – (Indicadores sociais, 0874-4572)
Tema B – população e sociedade
*Indicadores sociais / Estatísticas sociais / População / Família /
Educação / Emprego / Salários / Condições de trabalho /
Sociedade da informação / Condições de vida / Protecção social /
Saúde / Dados estatísticos / Portugal*

O mercado de emprego em Portugal: caracterização e evolução: principais aspectos

Ministério para a Qualificação e o Emprego
Lisboa: MQE, 1996. – 103 p
*Emprego / Mercado de trabalho / Política de emprego / Taxa de
actividade / Taxa de desemprego / População não activa / Desemprego
/ Salários / Qualidade de vida profissional / Inspeção do trabalho /
Dados estatísticos / Portugal / Países UE*

Plano nacional de emprego, 2003: Portugal e a estratégia europeia para o emprego

coord. DEPP/MSST
Lisboa: MSST. DEEP, 2004. – 236 p.
*Planos nacionais / Emprego / Política de emprego / Criação de
empregos / Capacidade empresarial / Capital humano / Igualdade de
oportunidades / Pleno emprego / Qualidade de vida profissional /
Produtividade do trabalho / Coesão social / Portugal*

Pour une meilleure qualité de l'emploi

Fondation Européenne pour l'Amélioration
des Conditions de Vie et de Travail
Luxembourg; Office des Publications Officielles des
Communautés Européennes, 2001. – 36 p.
Conférence de la présidence de l'Union européenne.
– Bruxelles, 20-21 septembre 2001
*Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de
Trabalho / Emprego / Criação de empregos / Inserção profissional /
Qualidade de vida profissional / Flexibilidade do trabalho /
Conciliação trabalho-vida pessoal / União Europeia / Presidência /
Conferências / Bélgica*

Programa operacional: formação profissional e emprego

Lisboa: SEPDR, 1994. – VI, 128 p.
*Quadro comunitário de apoio / Programas operacionais /
Planos de desenvolvimento / Formação profissional / Emprego /
Qualificações profissionais / Inserção profissional / Qualidade de vida
profissional / Formação do pessoal / Administração pública / Gestão
financeira / Quadros / Portugal*

A qualidade do emprego

Jean Bernard Celéstin
Lisboa: MSST. DGEFP, 2002. – 99 p.
. – (Cadernos de emprego; 37)
*Emprego / Criação de empregos / Política económica /
Qualidade de vida profissional / Globalização /
Condições de trabalho / Direito do trabalho /
Organização do trabalho / Protecção social /
Formação profissional / Qualificações profissionais /
Igualdade de oportunidades / Portugal*

A qualidade do emprego no contexto europeu

Carvalho Abrantes
In: Formar. – Lisboa. – ISSN 0872-4989.
– Nº 50 (Janeiro-Março 2005), p. 17-23
*Qualidade de vida profissional / Política de emprego /
Acesso ao emprego / Mercado de trabalho / Educação
e formação ao longo da vida / Pacto social / Participação
dos trabalhadores / Igualdade de oportunidades /
Competências / Produtividade / Países UE /
Portugal*

Rapport préliminaire

[S.l.]: MT, [198-]. – [200] f.
Programme International pour l'Amélioration des Conditions
et du Milieu de Travail, de l'Organisation Internationale du
Travail
*Cooperação técnica / PIACT / Convenções da OIT /
Ratificação / Legislação do trabalho / Administração do trabalho /
Emprego / Formação profissional / Política de rendimentos /
Participação dos empregadores / Participação dos trabalhadores /
Higiene no trabalho / Organização do tempo de trabalho /
Duração do trabalho / Trabalhadores desfavorecidos /
Estatísticas do trabalho / Condições de trabalho /
Portugal*

Salários e condições de trabalho em Portugal

CEMAPRE – Centro de Matemática Aplicada
à Previsão e Decisão Económica; equipa:
coord. João Dias, elab. Maria da Conceição Cerdeira,
Ilona Kóvacs.
Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e das Relações
de Trabalho, 2007. – 205 p.
– (Cadernos de emprego e relações de trabalho; 6)
*Salários / Condições de trabalho / Segurança no trabalho /
Acidentes de trabalho / Emprego / Convenções colectivas /
Dados estatísticos / Portugal*

2. Livraria Sociedade e Trabalho



O Gabinete de Estratégia e Planeamento dispõe de um espaço privilegiado de acesso à informação, localizado no edifício central do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Av.^a de Roma, n.º 1, em Lisboa.

A Livraria Sociedade e Trabalho, a funcionar, ininterruptamente, das 10.00 às 17.00, nos dias úteis, pretende ser um espaço de partilha de informação e referência, permitindo ao cliente um atendimento técnico e personalizado nas diversas áreas:

- compra e/ou consulta das publicações oficiais editadas pelo GEP ou por outros organismos do MTSS;
- acesso à divulgação de eventos ou actividades do MTSS;
- acesso à informação documental/legislativa, com pesquisas nas seguintes bases de dados: CATESOC, ARQUESOC, SOCIOLEX, REGTRAB e restantes produtos documentais;
- acesso ao BTE digital;
- acesso aos sites do GEP, MTSS e dos restantes organismos do Ministério;
- Biblioteca Inclusiva.

Este espaço, embora de pequena dimensão, está aberto a qualquer iniciativa considerada pertinente no âmbito do MTSS possibilitando a venda e a divulgação das publicações editadas pelos diversos serviços.

Assim, todos os meses a Livraria Sociedade e Trabalho selecciona três leituras diferentes que podem ou não estar ligadas na sua temática ou conteúdo.

São muitas as ofertas que a Livraria lhe reserva.

Ao adquirir dois livros na nossa Livraria, independentemente do preço, oferecemos-lhe uma caneta alusiva aos 10 anos da Revista Sociedade e Trabalho.

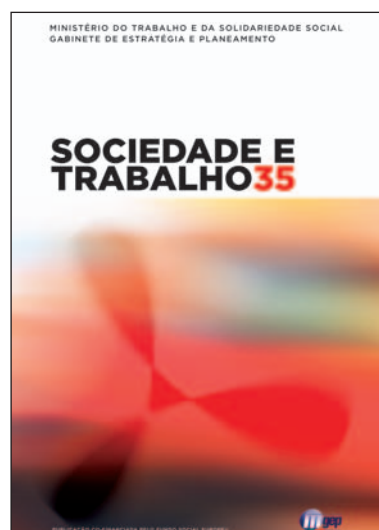
Se a sua compra for igual ou superior a € 30,00, receberá um saco em têxtil à sua escolha, no qual poderá colocar as suas compras e transportá-las com toda a comodidade.

Temos como oferta para si, o livro “Aprender a Trabalhar no Século XXI, tendências e desafios” (*stock* limitado) se efectuar uma compra de outras publicações editadas pelo GEP num valor igual ou superior a € 30,00.

Visite-nos no site do GEP através do endereço www.gep.mtss.gov.pt, ou no espaço físico da livraria.



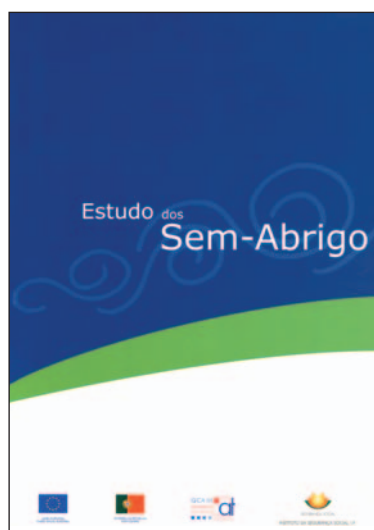
SUGESTÃO GEP



Revista Sociedade e Trabalho N.º 35

A Sociedade e Trabalho tem já uma tradição longa, fruto de um percurso com mais de 10 anos, na divulgação de temas relevantes e análises oportunas em domínios chave das Políticas Públicas, nomeadamente, nas Políticas Sociais.

SUGESTÃO OUTROS ORGANISMOS



Estudo dos Sem-Abrigo

O presente volume constitui uma síntese das principais conclusões e propostas de intervenção resultantes do estudo realizado sobre a população sem-abrigo em 2004 e 2005.

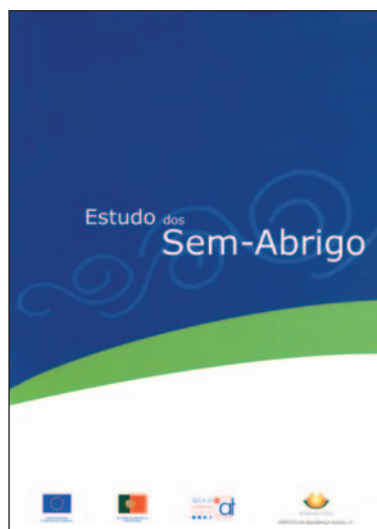
MAIS VENDIDA DO MÊS



Revista Sociedade e Trabalho N.º 34

As mudanças operadas nas últimas décadas nos mercados de trabalho motivadas, essencialmente, pela globalização e pelas novas tecnologias vieram colocar desafios a que não devemos nem podemos ficar indiferentes.

3. Publicações em Foco



Estudo dos Sem-Abrigo

Instituto da Segurança Social, IP
2005, 320 p.

O presente volume constitui uma síntese das principais conclusões e propostas de intervenção resultantes do estudo realizado sobre a população sem-abrigo em 2004 e 2005:

- Sem-abrigo – tendências dos estudos a nível europeu e balanço da situação em Portugal.
- Os sem-tecto: realidades (in)visíveis.
- Caracterização das respostas sociais e serviços dirigidos aos sem-abrigo.
- Quartos, pensões e hospedarias: a realidade do alojamento apoiado em Lisboa e Porto.

O acesso à análise aprofundada dos resultados dos estudos é possível nos fascículos autónomos que se incluem nesta publicação.



Cadernos de Emprego e Relações do Trabalho N.º 7

Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho
PESTANA, Nuno Nóbrega, BOGALHO, Pedro Jorge, MISEP
2008, 185 p.

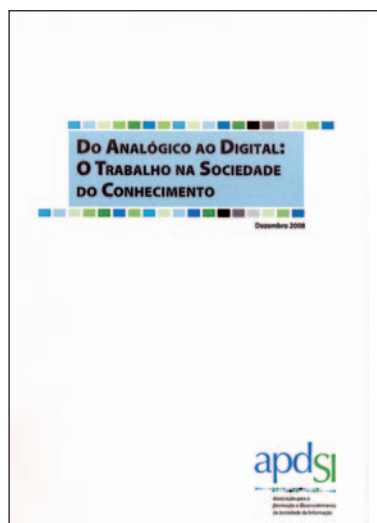
A presente publicação visa divulgar três documentos – Inquérito às Empresas sobre Medidas Activas de Política de emprego, Base de Dados Comunitária das Políticas de Emprego, O papel dos Parceiros Sociais na Flexigurança – que resultam das actividades técnicas desenvolvidas pela Divisão de Emprego da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, cujos conteúdos se consideram ser de particular relevância para a análise da política nacional e comunitária de emprego e que, em virtude da sua dimensão, não justificam edições independentes.



Intervenção Social N.º 32-34

Fundação Minerva – Cultura – Ensino e Investigação Científica
Universidade Lusíada Editora
2008, 295 p.

O presente número da revista Intervenção Social apresenta um formato duplo, para possibilitar a divulgação das intervenções mais importante na Comemoração dos 70 Anos do ISSSL. A segunda parte da revista apresenta um conjunto de estudos e investigações de docentes e alunos do ISSSL, que pretendem ir de encontro à actualidade da discussão científica e das temáticas de análise que vão preocupando o ISSSL em particular mas também a sociedade portuguesa no geral.



Do Analógico ao Digital: o trabalho na sociedade do conhecimento

APDSI – Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação
MONIZ, António Brandão (Coordenação),
ASSUNÇÃO, Fátima, PAULOS, Margarida
Ramires, URZE, Paula
2008, 142 p.

O trabalho na sociedade da informação e do conhecimento tem-se caracterizado por uma mutação progressiva do analógico para digital e do paradigma da máquina para o paradigma da rede. Os novos trabalhadores do conhecimento deixarão cada vez mais de usar canetas e papel, passando a autenticar trabalhos e decisões através de assinaturas electrónicas e a trabalhar lado a lado com processos decisórios automatizados por regras e algoritmos computacionais. Este estudo pretende ser um contributo para a análise dos impactes dos novos ambientes digitais no mundo do trabalho e ajudar a ultrapassar barreiras e contextos desajustados ao desenvolvimento de novas formas de trabalho na sociedade da informação e do conhecimento.



10 Anos de Combate à Exploração do Trabalho Infantil em Portugal

PPEETI – Programa para a Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil, MTSS
2008, 296 p.

O combate ao trabalho infantil em Portugal constitui para a OIT um exemplo de boas práticas. Desde logo porque nasceu da assumpção, por parte de um país industrializado, da existência do problema. Depois porque soube desenvolver metodologias que lhe permitissem conhecer a sua verdadeira dimensão e as suas diferentes expressões. E, finalmente, porque adoptou, em contexto tripartido, um conjunto de estratégias pertinentes para o combater.

A presente publicação procura dar conta do trabalho do PPEETI ao longo dos últimos dez anos, dando a conhecer a quem se interesse por estas matérias os momentos altos, mas também o desânimo sentido quando não se conseguiu ajudar os jovens a encontrar um rumo para a sua vida.



Modelos e Práticas Formativas Facilitadoras da Empregabilidade e Sustentabilidade do Emprego da Pessoa com Deficiência

FENACERCI
2005, 445 p.

A problemática do estudo materializa-se em torno da questão da formação e do acesso ao mercado de trabalho e sustentabilidade do emprego da pessoa com deficiência, em Portugal.

O Capítulo I, Roteiro Metodológico, apresenta o quadro metodológico de referência do Estudo, com alusão aos objectivos, resultados esperados, opções metodológicas adoptadas e instrumentos específicos de recolha de informação. O Capítulo II, Quadro Conceptual, aborda o conceito e definição de deficiência, descrevendo algumas medidas de apoio. O Capítulo III, Condição de Suporte e Eficácia do Sistema de Reabilitação Profissional (SRP), compreende a caracterização e análise crítica do Sistema. O Capítulo IV, Quadro Global das Respostas de Reabilitação para Pessoas com Deficiência, remete para uma análise e actualização da oferta formativa enquadrada pelo SRP. Por último, o Capítulo V, Elementos de Balanço e Factores-Chave para a Integração Profissional e Sustentabilidade do Emprego, exhibe as principais conclusões do Estudo e define um conjunto de propostas e linhas de actuação.

4. www em destaque



<http://www.ina.pt>

O INA é um instituto público, com autonomia científica, administrativa, financeira e patrimonial. A actuação do INA tem como enquadramento as políticas governamentais que prosseguem ou intersectam a modernização da administração pública e a valorização dos seus recursos humanos, nomeadamente as que são explicitadas nos programas de Reforma da Administração Pública.

<http://www.cplp.org>

A Comunidade dos Países de Língua Portuguesa – CPLP é o foro multilateral privilegiado para o aprofundamento da amizade mútua e da cooperação entre os seus membros.

A Organização tem como objectivos gerais:

- A concertação político-diplomática entre seus Estados-Membros, nomeadamente para o reforço da sua presença no cenário internacional.
- A cooperação em todos os domínios, inclusive os da educação, saúde, ciência e tecnologia, defesa, agricultura, administração pública, comunicações, justiça, segurança pública, cultura, desporto e comunicação social.
- A materialização de projectos de promoção e difusão da língua portuguesa.



http://ec.europa.eu/portugal/comissao/index_pt.htm

A Representação da Comissão Europeia em Portugal tem como objectivos principais difundir informação sobre a Comissão Europeia e outras Instituições e Órgãos da União, bem como dar a conhecer aos organismos centrais da Comissão os principais acontecimentos e movimentos da opinião pública em Portugal sobre a União Europeia.

A Representação da Comissão Europeia em Portugal apresenta nestas páginas a informação sobre a União Europeia que entende como mais útil para os cidadãos portugueses, quer por consulta directa quer através das respectivas ligações para outras páginas da Europa.

<http://oeuropeu.eu/>

Tendo os Centros de Documentação Europeia (CDE) um papel crucial no apoio ao ensino, à aprendizagem e à investigação sobre a integração europeia, a presente coordenação da Rede Portuguesa de Centros de Documentação Europeia (RPCDE) desenvolveu os projectos do Portal e da Base *O Europeu* que funcionam como um canal de comunicação entre os cidadãos e os profissionais da informação e também como ponto de acesso controlado à informação europeia. O cidadão comum que acede à rede é inundado por uma quantidade enorme de informação.



<http://www.planotecnologico.pt/>

O Plano Tecnológico é uma agenda de mudança para a sociedade portuguesa que visa mobilizar as empresas, as famílias e as instituições para que, com o esforço conjugado de todos, possam ser vencidos os desafios de modernização que Portugal enfrenta. No quadro desta agenda, o Governo assume o Plano Tecnológico como uma prioridade para as políticas públicas.

O Plano Tecnológico constitui também o pilar para o Crescimento e a Competitividade do Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego, que traduz a aplicação em Portugal das prioridades da Estratégia de Lisboa. Sendo parte integrante do Programa do Governo aprovado na Assembleia da República, a aplicação do Plano Tecnológico iniciou-se com a entrada em funções do XVII Governo Constitucional.



<http://consulta2009.simplex.gov.pt/>

Este portal pretende ser um instrumento aberto à Consulta Pública do Programa Simplex' 09.

Aqui o cidadão poderá deixar as suas sugestões ou propostas de novas medidas, as quais serão ponderadas para um eventual acolhimento neste Programa ou em futuras iniciativas de simplificação.

O Programa estará em período de consulta até 31 de Janeiro de 2009, findo o qual será reapreciado e apresentado publicamente.

<http://www.scml.pt>

Apresenta um espaço onde o utilizador poderá obter mais informações sobre a missão da SCML, vocacionada para acolher e dar resposta às necessidades de alimentação, alojamento, higiene e saúde dos mais carenciados, tem uma obra bem mais ampla, intensa e diversa, fruto da evolução das dificuldades e necessidades das pessoas que supostamente necessitam de apoio e ajuda, nas suas mais diversas vertentes.

A SCML encontra-se orientada para os problemas sociais em meio urbano, neste caso, na cidade de Lisboa. Visite o *site* e obtenha mais informações.



<http://alv.addition.pt/>

A Agência Nacional para a Gestão do Programa Aprendizagem ao Longo da Vida é um Grupo de Missão com o desígnio de criação de uma sociedade baseada no conhecimento. Uma sociedade que se pretende mais qualificada, justa e competitiva, mais tolerante e com maior consciência intercultural.

Em prol do processo de Integração Europeia, pela Educação e Formação Profissional, a AN PROALV assume-se como um fundamental instrumento ao serviço do Estado Português, promovendo e investindo na Mobilidade de pessoas e em parcerias e projectos de cooperação transnacional. Tendo inúmeras entidades congéneres em cada um dos restantes 30 países que participam no Programa Aprendizagem ao Longo da Vida, a Agência Nacional Portuguesa está sob a tutela nacional e tripartida do Ministério da Educação, do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

5. Recensão

Interesse Público, Estado e Administração

MOZZICAFREDDO, JUAN, SALIS GOMES, JOÃO E BATISTA S., JOÃO (ORGANIZADORES) (2007), OEIRAS, CELTA EDITORA.

RUI GODINHO*

Dirão os melómanos de gosto romântico que se cruzam com os debates sobre reforma e modernização administrativa, que estas são obras incompletas, como a 8.^a sinfonia de Schubert ou a 10.^a de Mahler. Os mais contemporâneos dirão, certamente, que é uma obra aberta, na laia do pensamento musical de Pierre Boulez. E ambos gozam de razão. A reforma e modernização administrativa são, no fundo, processos de reinvenção constante...assentes em “contributos teóricos para a construção dos paradigmas do futuro”.

A obra à qual se ambiciona provocar atenção ao leitor (nomeadamente no seu estatuto de cidadão), constitui um exemplo do papel que a academia pode ter na dinamização de práticas discursivas, reflexivas e de sistematização empírica, no âmbito da reforma administrativa. Trata-se do Mestrado em *Administração e Políticas Públicas* do ISCTE (que no ano lectivo 2008/2009 conhece a sua 10.^a edição) e do qual surge este roteiro de contributos reunido num contexto onde se procuram abordar alguns dos temas que integram a complexidade da modernização da administração pública. Dos debates nele inscritos, nasce este terceiro tomo de textos especialmente pautados por três Colóquios Internacionais, (neste caso do III.º Colóquio Internacional, realizado em 2005). Um primeiro já tinha sido dedicado às relações genericamente tripartidas entre Estado e Administração e Política (Mozzicafreddo et al, 2001), enquanto um segundo assenta no papel da ética e responsabilidade na modernização dos serviços públicos (Valores processuais da gestão pública) (Mozzicafreddo et al, 2003).

No presente, o grande objectivo é revelar que a “aplicação da eficiência não pode estar alheada da observância da equidade pública e da democraticidade das políticas”. Estamos, a este propósito, perante discussões que encerram os conceitos de esfera pública, valores e gestão pública, onde se encaram desígnios, a maioria das vezes conflituais, tais como os princípios de democraticidade nas políticas públicas, a integração e desenvolvimento social e económico, o factor de orientação para o bem comum das políticas e da gestão pública, ou melhor, a categoria de cidadania como estrutura da gestão dos recursos públicos: eficiência e equidade. De facto, a ideia central é a de que a concepção de reforma e modernização administrativa, no sentido da maior eficiência, é hoje amplamente reconhecida como necessária. Todavia, se “à ideia de necessidades - não apenas em matéria de eficiência - acrescentarmos a ideia de equidade, tanto do ponto de vista da utilização

de serviço pública que a administração deve desempenhar, já não é tão universalmente reconhecida”.

É em torno desta e de outras considerações que são desenvolvidos os contributos (especialmente os teóricos) da obra. Ao todo, o leitor dispõe de 18 contributos que cobrem a relação conceptual entre Interesse Público, Estado e Administração reflectida em diversos domínios do conhecimento.

Em primeiro lugar, o perfil de avaliação externa da obra não pode negligenciar as posições dos seus dinamizadores, quer no plano do estímulo a reflexões teóricas, como da competência na condução dos resultados da pesquisa empírica. De facto, a respectiva fertilidade está demonstrada nos percursos pessoais e profissionais dos organizadores e autores. O perfil destes textos encerra diversidades e percursos interessantes: por um lado, a sua importância expressa-se igualmente nos dois prefácios de autoria de dois Secretários de Estado da Administração Pública; por outro, os organizadores, já soavelmente conhecidos deste tipo de contendas, desenvolvem para além dos quadros teóricos da interacção académica, interessantes posições práticas no contexto da Administração e até na docência internacional. Na vertente dos contextos profissionais que compõem a temática em apreço, o leitor tem à sua disposição os contributos das áreas das finanças públicas, dos modelos de governança, do papel da comunicação social nos processos de reforma, das autarquias, da administração interna (PSP), das organizações de saúde, inscritos nos respectivos contextos administrativos específicos (locais, regionais, nacionais e internacionais) onde desaguam experiências numa viagem pela Europa com uma breve passagem por Marrocos. De facto, a magnificência é intensa. Temos doutorado, mestres e licenciados, professores em universidades nacionais e internacionais (Marrocos, Espanha Alemanha), um membro do *Conseil d'Etat* francês, sociólogos, politólogos, juristas, economistas, cientistas policiais, jornalistas, deputados, gestores públicos e até membros do governo.

Traçado o panorama externo da obra e confirmada a apetência do leitor, a componente da avaliação interna torna-se muito mais delicada. Na verdade, diz a ortodoxia normativa metodológica que uma recensão surge como um percorrer (uma enumeração) do texto com o fim de o avaliar, ou seja, na apreciação da estrutura geral e do método usado na organização da obra, da explicitação objectiva do assunto, das posições críticas dos autores, do contributo da obra para o conhecimento ou mesmo das categorias ou

termos teóricos utilizados, situando-os no debate científico e comparando-os com outros autores. No plano da avaliação interna, é determinante destacar que uma avaliação crítica de uma obra que congrega cerca de duas dezenas de contributos específicos sobre o tema em apreço, não pode, de forma alguma, no espaço reservado para o mesmo, deixar de ser fastidioso. Os constrangimentos prendem-se, essencialmente, com o espaço dedicado à explicitação de tão vastos contributos de uma forma devidamente esclarecedora e geradora de interesse, mas também de justiça intelectual associada à omissão de textos menos centrais na abordagem ao tema-chave. Uma opção mitigante passa pelo exercício de sistematização dos contributos por grupos homogêneos de temáticas. O quadro sinóptico seguinte foi construído para guiar o leitor potencial nas dimensões temáticas no âmbito dos 18 contributos.

Por razões de dimensão, mas também de importância substantiva e teórica do tema central (interesse público), as notas desta apreciação serão dedicadas, sem prejuízo dos restantes, aos capítulos onde se desconstroem as dimensões analíticas do interesse público (cf. Quadro sinóptico). Porventura, serão estes também os mais visitados (e revisitados) pelos leitores interessados em perceber que, de facto, “a reformulação das funções do Estado da administração e a estrutura de directa ou indirecta de serviços e de políticas públicas, exige um largo debate e acordos, mais ou menos consensuais, sobre o que é, na actual evolução complexa da sociedade, o interesse público”. De facto, como Pitchas (texto 3) refere “é da teoria que depende a forma de modernizar a administração pública...o êxito das reformas do sector público não está menos dependente da ponderação cuidadosa e sistemática das suas implicações em termos de valores. Caso contrário, a governação pública pode fracassar devido à perda de valores na acção pública.”. Ora, é precisamente este tipo de abordagem que torna essencial a tarefa de equacionar o conceito nas suas diferentes vertentes: O que é interesse público?; Quais os seus constituintes (dimensões analíticas)?; Como as suas diferentes concepções condicionam e se relacionam com os modelos de reforma administrativa?; De que forma este impõe limites aos processo de modernização em curso?; Em que medida ele é volátil e congrega nuances conflituais?; De que modo o conhecimento deve abordar a sua natureza modelar (pois depende do tempo, do espaço e da circunstância)?; Quais as repercussões que tem nas opções e modelos de gestão pública?; Quais as configurações que este assume ao longo da história do Estado (desde a Grécia antiga, passando pelo tempo de S. Tomás de Aquino, pelas revoluções liberais, até às novas concepções da “segun-

da modernidade” de Giddens ou mesmo a “gestão para o bem comum” como uma terceira via, como a considera Pitchas?; Qual o papel do interesse público e dos valores de serviço público? São estas e outras questões que o leitor deve ver elucidadas no percorrer dos textos. No terreno fértil destes questionamentos, o leitor irá quase obrigatoriamente ler os primeiros três capítulos.

Já na introdução, Mozzicafreddo (texto 1) alerta para o essencial: “a questão principal da modernização da administração pública não pode ser simplesmente reduzida a considerações de ordem orçamental”. A este propósito Pitchas retorque que a questão fundamental que se coloca é saber se a administração pública está minimamente estruturada como uma empresa do sector privado, ou seja, “é igualmente duvidoso que o cidadão possa ser (exclusivamente) encarado como cliente nesta relação”. Além disso, o modelo da oferta e da procura não se adequa ao domínio da administração do interesse público. Este e outros questionamentos referem-se à intenção de adopção dos modelos anglo-americanos de reestruturação das organizações públicas, nos quais a “gestão empresarial” continua a ser predominante. Isso envolve a ideia de criação de “um governo que trabalhe melhor e custe menos”, expressão do antigo candidato à Casa Branca, Al Gore. É justamente nesta contestação que se propõe discutir a ideia de interesse público no quadro da nova gestão pública. Tanto Mozzicafreddo como Rainer Pitchas exercitam de forma bem clara as limitações da modernização administrativa inscrita nas premissas do *New Public Management*. Salis Gomes (texto 2) afirma mesmo de forma romântica que a relação entre a administração e os cidadãos ganha contornos de um pluralismo participativo incompatível com situações de desigualdade entre actores que se co-responsabilizam pela qualidade da acções pública...”Os cidadãos são, agora, cada vez mais parceiros e coprodutores. Ou seja, por outras palavras, definem cada vez mais, na prática, o interesse público”.

Para melhor compreender o papel do interesse público nos processos de reforma administrativa, escutemos a metáfora de Mozzicafreddo: “o interesse público é como o amor, que muda durante o tempo, o espaço e as circunstâncias. As alterações, quer do interesse público, quer do amor, resultam do sentir e das expectativas dos indivíduos, numa dada época e das necessidades e possibilidades, divergentes e dinâmicas, que os mesmos experimentam e para o qual, financeiramente e emotivamente, contribuem”.

Os binómios eficiência e equidade, público privado estarão sempre presentes na gestão das noções conflituais e de delicada harmonia. Mozzicafreddo, o orga-

Perfil de contributos, segundo os focos de interesse

CAPÍTULOS	FOCOS DE INTERESSE/ PONTOS-CHAVE
DIMENSÕES ANALÍTICAS DO INTERESSE PÚBLICO E DA GESTÃO PÚBLICA	
1. Interesse Público e funções do Estado – dinâmica conflitual de mudança (Juan Mozzicafreddo)	Questões de avaliação e provocações sobre como avaliar a pertinência pública do serviço público. Desconstrução analítica das relações entre interesse público e gestão pública. Coincidência ou descoincidência entre o interesse público e o Estado. Elementos constitutivos da reformulação do interesse público.
2. O conceito de interesse público no contexto da gestão pública contemporânea (João Salis Gomes)	Relações entre novos conceitos de interesse público e novos modelos de gestão pública. Eficácia pública <i>versus</i> eficácia privada.
3. Gestão do valor público - um conceito de governação pública baseado no valor entre a economização e o bem comum (Rainer Pitchas)	Síntese das transformações do Estado. Debate conceptual sobre governação pública. Valores de serviço público. Limitações do conceito de modernização. Nova gestão pública <i>versus</i> gestão para o bem público (terceira via).
7. A organização do interesse público no Estado social (Javier Garcia Fernández)	Teorias sociológicas e jurídicas sobre a natureza do interesse público. A dicotomia público /privado. Análise das diferentes posições administração pública e administrações independentes do governo, na organização do interesse público.
FINANÇAS PÚBLICAS, E INTERESSE PÚBLICO	
5. A ponderação de interesses na gestão pública <i>versus</i> gestão privada (José F.F. Tavares)	Comparação entre gestão pública e gestão privada à luz dos enquadramentos legais.
6. O controlo - parlamentar das finanças públicas em Portugal (António Gameiro)	Análise crítica sobre perspectivas de evolução do controlo parlamentar das finanças públicas em Portugal. Novos desafios do Estado regulador.
TENDÊNCIAS DE REFORMA E MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS	
4. Cartografia dos recursos humanos na Administração Pública portuguesa (Carla Gouveia)	Quadro síntese da evolução da reforma e modernização administrativa em Análise comparativa da evolução e caracterização dos efectivos públicos em países da OCDE.
8. O papel do Estado no desenvolvimento industrial, 1980-2000 (João Correia Neves)	Análise das intervenções estatais no sector industrial e construção tipológica de períodos. Sistematização clara das evoluções verificadas na intervenção directa e indirecta do estado.
9. Vender créditos públicos para salvar empresas privadas (Nuno Ivo Gonçalves)	Análise comparativa entre dois sistemas de incentivos estatais de apoio às empresas privadas (QARESD <i>vs</i> SIRME). Reflexão sobre as consequências da ausência de processo de avaliação das duas políticas públicas.
12. O processo de democratização em Marrocos e a parceria euro-marroquina (Abdeljabbar Arrach)	Análise de adaptação do processo e democratização em Marrocos. Análise política, social e económica conjuntural de Marrocos. Reflexão sobre os desafios e perspectivas da parceria euro-marroquina.
14. A reforma da provisão pública municipal (João Paulo Zbyszewski)	Abordagem às funções do Estado e de governo e a caracterização e evolução sintética do sistema de serviços públicos desenvolvidos pelos municípios.
16. O processo de mudança na Polícia de Segurança Pública (João Ferreira de Oliveira)	Análise histórica dos períodos chave de consolidação do serviço público de polícia. Componente empírica. Análise das principais tendências e desafios organizacionais na reforma do serviço público de polícia: análise SWOT e medidas de reforma.
18. Os movimentos de reforma e a redefinição do papel do Estado (Eugénio Antunes)	Ensaio sobre a configuração dinâmica e multidimensional dos processos de reforma administrativa. Análise das transformações do Estado, no binómio democracia e administração.
RELAÇÕES ENTRE NÍVEIS DE ADMINISTRAÇÃO	
10. A adaptação das administrações nacionais e locais à Europa (Josseline de Clausade)	Aplicação das normas comunitárias em níveis de administração descentralizados. Sistema de actores na governança europeia e instrumentos de coordenação.
11. Governança europeia e políticas públicas - a revisão do interesse público, das funções do Estado e da administração pública (António Covas)	Elementos de governança europeia e instrumentos de negociação. Reflexões sobre interesse público múltiplo Análise crítica do projecto de constituição europeia. Identificação de cenários pós-constitucionais. Quadro analítico e tipologia de interesses públicos.
ENSAIOS EMPÍRICOS SOBRE TEMÁTICAS ESPECÍFICAS SECTORIAIS	
13. Serviço de imprensa da UE e modernização administrativa (Denise Henriques)	Análise teórica e empírica sobre o papel dos instrumentos de comunicação social nos processos de reforma e modernização administrativa no seio da União Europeia. O estudo de caso do Tratado de adesão de 10 países à União Europeia e respectivo tratamento jornalístico e, dois jornais portugueses.
15. Despesas públicas na saúde- a influência da qualidade da gestão pública sobre a produtividade (Sérgio José Cunha da Silva)	Análise empírica bastante interessante acerca da determinação do índice de qualidade da burocracia: IQB. Análise das relações entre despesa pública e qualidade organizações de saúde, na perspectiva da qualidade gestionária.
17. Os municípios e as parcerias para o desenvolvimento local - O caso específico do Município de Rio Maior (Jorge Colaço)	Análise das políticas públicas locais e processos e articulação entre actores para serviços públicos de desporto.

nizador da obra e principal dinamizador destes debates, e que nos tem habituado e surpreendido a desconstruir ideias clichés (p.e. os efeitos perversos da ideia de uma administração mais próxima do cidadão), elenca se forma sábia, um conjunto muito interessante de provocações/questões problematizadoras desta relação não pacífica, recorrendo a exemplos quotidianos com que qualquer cidadão se confronta (p.º avaliar a eficiência, a qualidade e o interesse público de determinados serviços públicos; como avaliar a distribuição e a relevância do número de funcionários públicos, ou mesmo, comparativamente, o custo da administração e a função do Estado no contexto do modelo de sociedade democrática onde prevalece o interesse público).

No fundo, este quadro de contributos pretende encontrar a conciliação de aspectos conflituais para as reformas em curso: por um lado, a lógica democrática e, por outro, a lógica da administração. No esforço de síntese e ajustamento à alusão de Mozzicafreddo a Denhardt, um autor chave nas abordagens críticas recentes ao *New Public Management* e criador daquilo que se podem chamar a teorias do *Public Service*, “os governos não devem ser conduzidos como empresas, devem ser geridos como uma democracia”, contrapõe-se que, “a administração pública em contrapartida, deve caracterizar-se pela eficiência, a neutralidade e a autonomia, nomeadamente em relação aos ciclos políticos e partidários e em relação aos interesses particulares, sejam sociais, económicos ou culturais (...) a eficiência é um valor e como tal deve competir com outros valores, tais como a democracia, a responsabilidade individual da função e a equidade da aplicação das políticas e dos procedimentos: a questão básica é que, em matéria de serviço público, a aplicação da eficiência pode estar alheada das questões da equidade e da observância dos procedimentos democráticos”. Por isso, também a “ideia de interesse público é fluida, vaga e ambígua e, simultaneamente um padrão de concepção de sociedade, central para o governo e para o Estado democrático”.

Também neste sentido, a reforma da administração pública é algo substancialmente diferente da ideia de uma administração mais pequena, de um Estado mínimo e de um retraimento da esfera pública. A reforma e modernização administrativa são, afinal, composições dodecafónicas, não lineares, construídas em dinâmicas *mezzo-piano*, onde o interesse público assume a transformação e dinâmicas dos tempos, configurada por

factores diversos. Não estamos, portanto, face a uma obra acabada – uma *Gesamtkunstwerk* wagneriana (obra de arte total) - mesmo embora o interesse público nela ocorra como *leitmotiv* (motivo condutor).

Na perspectiva pessoal do recenseador, apenas falta uma variante de reflexão, talvez o texto que falta no magnífico conjunto de reflexões, seria um ensaio possível sobre os contributos da função avaliação para a construção e reconstrução permanentes do interesse público. Talvez esta constitua a epígrafe de um eventual IV Colóquio Internacional.

Resta-nos esperar...Afinal, é do interesse público que assim seja.

Referências de interesse relacionadas com a Obra

MOZZICAFREDDO, JUAN E JOÃO SALIS GOMES (2001), Administração e Política – Perspectivas de reforma da administração pública na Europa e nos Estados Unidos, Oeiras, Celta Editora.
MOZZICAFREDDO, JUAN et al. (2003), Ética e Administração – Como modernizar os serviços públicos? Oeiras, Celta Editora

* Investigador do quadro permanente do IESE (Instituto de Estudos Sociais Económicos). Sociólogo, Mestre em Administração e Políticas Públicas pelo ISCTE.

6. Documentos

Livro Branco sobre uma Política de Comunicação Europeia*

FEVEREIRO DE 2006

DEBATER A EUROPA, IMPLICAR OS CIDADÃOS

Introdução:

"Ultrapassar o défice de Comunicação"

Nas duas últimas décadas, a União Europeia transformou-se, tendo assumido um amplo leque de tarefas que afectam das mais diversas formas a vida dos cidadãos. Mas a comunicação da Europa com os seus cidadãos não conseguiu acompanhar este ritmo.

Todas reconhecem que a União Europeia está distante dos seus cidadãos. Nas sondagens realizadas pelo Eurobarómetro nos últimos anos, muitos dos inquiridos afirmam saber pouco acerca da Europa e sentem que pesam muito pouco no processo de tomada de decisão. A comunicação é essencial para uma democracia sã. É uma via de dois sentidos. A democracia só pode dar frutos se os cidadãos souberem o que se está a passar e puderem participar plenamente.

A comunicação não pode ser dissociada da mensagem a transmitir. Os cidadãos esperam que a Europa lhes proporcione prosperidade, solidariedade e segurança face à globalização. A política de comunicação da UE implica, portanto, a realização de um programa político eficaz. Mas a realização de tal programa não é, só por si, suficiente.

No ano passado, a Comissão estabeleceu um Plano de Acção que apresentava uma lista pormenorizada de

medidas específicas a adoptar para melhorar a forma como comunica com os seus cidadãos¹. Estas medidas incluem, por exemplo, o reforço das representações da Comissão, a melhoria da coordenação e do planeamento a nível interno, uma reflexão sobre a linguagem e a apresentação, bem como um aumento dos pontos de acesso à disposição dos cidadãos.

A Comissão lançou igualmente o "Plano D para a democracia, o diálogo e o debate"² que se destina a implicar os cidadãos num amplo debate sobre a União Europeia a sua razão de ser, o seu futuro e as suas missões.

Mas estas iniciativas da Comissão Europeia apenas serão bem sucedidas se puderem contar com uma congregação de esforços. É essencial adoptar uma abordagem de parceria. O êxito da acção dependerá do envolvimento dos principais intervenientes – as outras instituições e organismos da UE; as autoridades nacionais, regionais e locais nos Estados-Membros; os partidos políticos europeus e a sociedade civil.

O principal objectivo do presente Livro Branco consiste em propor orientações para o futuro e convidar todos os intervenientes a contribuir com as suas ideias sobre a melhor forma de trabalharmos em conjunto para conseguir ultrapassar o défice de comunicação. O resultado será uma estratégia ambiciosa para uma melhor comunicação, que relançará o debate público na Europa³.

Esta estratégia deverá ultrapassar o âmbito do próprio plano de acção da Comissão. Pretende envolver os

COMO DECORRERÁ O PROCESSO DE CONSULTA?

No Livro Branco, os domínios relativamente aos quais a Comissão pretende obter opiniões e apresenta sugestões estão inseridos em caixas.

- O Parlamento, o Conselho e as outras instituições e organismos da UE são convidados a responder ao presente Livro Branco através das vias institucionais normais. Os cidadãos europeus e outros interessados são convidados a responder utilizando o sítio *Web* multilingue criado para o efeito: http://europa.eu.int/comm/communication_white_paper/ ou escrevendo para o seguinte endereço: *Consulta sobre o Livro Branco – Comissão Europeia – Direcção-Geral da Comunicação-B-1049 Bruxelas – Bélgica*
- A Comissão organizará igualmente, em cooperação com as restantes instituições da UE, uma série de "fóruns consultivos" para os quais serão convidados grupos de interesses específicos (ONG, associações de empresas e outros).
- Será lançada uma série especial de sondagens Eurobarómetro na Primavera de 2006 para recolher dados actualizados para análise.

A consulta prolongar-se-á por um período de seis meses. No final deste período, a Comissão resumirá as respostas recebidas e formulará conclusões tendo em vista apresentar propostas relativamente a cada domínio de acção.

¹ Plano de Acção: SEC(2005) 985 de 20 de Julho de 2005.

² Plano D: COM(2005) 494 de 13 de Outubro de 2005.

diferentes níveis de administração pública e as organizações dos Estados-Membros e será desenvolvida uma perspectiva de longo prazo.

O Livro Branco preconiza um debate dinâmico e aberto. Na Parte I, a Comissão expõe a sua opinião sobre as características e os objectivos de uma política europeia de comunicação. Na Parte II identifica os principais domínios de consulta e as acções futuras.

PARTE I

COLOCAR A COMUNICAÇÃO AO SERVIÇO DOS CIDADÃOS

1. A Comunicação enquanto política autónoma

O "défice de comunicação" entre a União Europeia e os seus cidadãos não é recente. Tem sido objecto de debate nos círculos da UE, pelo menos desde os referendos que precederam a entrada em vigor do Tratado de Maastricht em 1992.

Nos últimos anos, todas as instituições da UE deram um novo impulso às actividades de comunicação. Contudo, existe uma percepção generalizada de que há muito por fazer. A comunicação tem sido, com demasiada frequência, considerada "um assunto que compete a Bruxelas". Tem-se centrado, principalmente, em explicar a acção da UE junto do público, negligenciando a opinião dos cidadãos. Embora os mecanismos de consulta se tenham tornado prática corrente, limitam-se a iniciativas políticas específicas e os cidadãos têm muitas vezes a impressão de que os canais através dos quais podem participar no debate são limitados ou inacessíveis. Não restam dúvidas de que a comunicação institucional, embora seja essencial e esteja continuamente a ser melhorada, não tem sido suficiente para ultrapassar o défice de comunicação.

A Comissão Europeia propõe agora uma abordagem fundamentalmente nova – uma passagem decisiva de uma comunicação unívoca para um diálogo reforçado, de uma comunicação centrada na instituição para uma comunicação centrada nos cidadãos, de uma abordagem baseada em Bruxelas para uma abordagem mais descentralizada. A comunicação deve tornar-se uma política comunitária autónoma, ao serviço dos cidadãos. Deve

basear-se num verdadeiro diálogo entre as pessoas e os responsáveis políticos e num animado debate político entre os próprios cidadãos. Os cidadãos de todos os quadrantes têm direito a uma informação isenta e completa sobre a União Europeia e à garantia de que as suas opiniões e preocupações são ouvidas e tomadas em consideração pelas instituições da UE. O Parlamento Europeu, os Estados-Membros e os representantes dos cidadãos da Europa têm um papel fundamental a desempenhar, uma vez que o apoio dos cidadãos ao projecto europeu é uma questão de interesse comum.

2. Reforçar o debate e o diálogo - Uma esfera Pública Europeia

Na Europa de hoje, os cidadãos exercem os seus direitos políticos principalmente a nível nacional e local. Apesar de terem sido introduzidos direitos políticos inerentes à dimensão europeia, como o direito de participar nas eleições para o Parlamento Europeu, as pessoas tomam conhecimento das actividades e das questões políticas principalmente através dos seus sistemas de educação nacionais e dos meios de comunicação nacionais, regionais e locais. Analisam os manifestos dos partidos políticos que tratam de questões nacionais, regionais e locais e discutem estas questões principalmente a nível das suas próprias comunidades.

Por outras palavras, a "esfera pública" em que se desenrola a vida política da Europa é principalmente uma esfera nacional. Quando estão em causa questões europeias, a maior parte dos cidadãos analisa-as numa perspectiva nacional. Os meios de comunicação continuam a ter primordialmente um alcance nacional, em parte devido às barreiras linguísticas; são poucos os locais de encontro onde Europeus de diferentes Estados-Membros podem aprender a conhecer-se e tratar de questões de interesse comum.

Contudo, muitas das decisões políticas que afectam o quotidiano dos cidadãos da UE são tomadas a nível europeu. As pessoas sentem-se alheadas destas decisões, do próprio processo de tomada de decisão e das instituições europeias. Existe um sentimento de afastamento em relação a "Bruxelas" que em parte reflecte o desencanto com a política em geral. Uma das razões para esta

³ Ao elaborar o presente Livro Branco, a Comissão tomou devidamente em consideração as recomendações da Resolução do Parlamento Europeu sobre a implementação da estratégia de informação e de comunicação da União Europeia (Relatório Herrero, (2004/2238(INI)). A Comissão recebeu igualmente contribuições valiosas de diversas manifestações públicas e contribuições individuais de diferentes peritos e intervenientes. Em 8 de Novembro de 2005, o Comité Económico e Social Europeu realizou um fórum dedicado ao tema "Colmatar o hiato" (http://www.esc.eu.int/stakeholders_forum/index_en.asp). Em 25 de Novembro, o Comité das Regiões realizou uma discussão plenária sobre os principais elementos do Livro Branco da Comissão. As propostas e sugestões pormenorizadas que foram recebidas durante a fase preparatória voltarão a ser analisadas no seguimento do processo de consulta sobre o presente Livro Branco.

situação é o desenvolvimento insuficiente de uma “esfera pública europeia”, onde se possam debater as questões europeias. Apesar de exercerem o direito de eleger os deputados do Parlamento Europeu, os cidadãos sentem muitas vezes que têm poucas oportunidades para fazer valer a sua opinião sobre as questões europeias e que não é fácil encontrar um local onde possam discutir estas questões em conjunto. Uma verdadeira cultura política pan-europeia, com grupos políticos e fundações à escala europeia, está ainda a emergir.

A Europa tem também de encontrar o seu lugar nas actuais “esferas públicas” nacionais, regionais e locais e o debate público nos Estados-Membros deve ser aprofundado. Trata-se de um domínio que é, em primeira instância, da responsabilidade das autoridades públicas dos Estados-Membros, cabendo aos governos, a nível nacional, regional e local, consultar e informar os cidadãos acerca das políticas públicas – incluindo as políticas europeias e seu impacto no quotidiano dos cidadãos – e criar as instâncias adequadas para estimular este debate.

É também extremamente importante introduzir a dimensão europeia nos debates nacionais. Os cidadãos sentem que um debate nacional que ignora aspectos da política pública que os afectam directamente está incompleto. Um maior reconhecimento da dimensão europeia não rivaliza com o debate político nacional, conferindo-lhe antes maior credibilidade.

É por isso que as autoridades públicas nacionais, a sociedade civil e as instituições da União Europeia necessitam de trabalhar em conjunto para reforçar o lugar da Europa na esfera pública.

PARTE II PROSSEGUIR OS TRABALHOS

Um programa de acção

A Comissão identificou cinco domínios de acção em parceria com as outras instituições da UE, com os Estados-Membros e com a sociedade civil. Esta curta lista não é rígida e será desenvolvida em função da evolução da sociedade e da tecnologia.

Os cinco domínios são acompanhados de sugestões de acção que serão objecto de debate durante o processo de consulta.

1. Definir princípios comuns

O direito à informação e à liberdade de expressão encontra-se no âmago da democracia na Europa. O Tratado da UE e a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais⁴ incluem referências a estes princípios, que deverão constituir o ponto de partida do processo de definição de princípios comuns e de uma visão partilhada para a política de comunicação da UE.

Diversos outros princípios são também fundamentais em matéria de comunicação:

- **Inclusão.** Todos os cidadãos devem ter acesso a informações sobre questões de interesse público na sua própria língua. Tal significa que as informações devem ser amplamente divulgadas através de um vasto leque de canais, incluindo os meios de comunicação social e as novas tecnologias como a Internet. Significa igualmente que é necessário ajudar as pessoas de todos os quadrantes e de todos os países da UE a adquirir os conhecimentos indispensáveis para aceder e utilizar essa informação. Este aspecto é particularmente importante no caso das minorias, dos deficientes e de outros grupos susceptíveis de serem sistematicamente excluídos da esfera pública.
- **Diversidade.** Os cidadãos europeus têm origens sociais e culturais extremamente diferentes e opiniões políticas muito diversas. A política de comunicação da UE deve respeitar este amplo leque de opiniões durante o debate público.
- **Participação.** Os cidadãos devem ter o direito de expressar as suas opiniões, ser ouvidos e ter a oportunidade de dialogar com os responsáveis pela tomada de decisões. Este princípio assume especial importância a nível da UE, onde as instituições correm um maior risco de afastamento dos cidadãos.

2. Implicar os cidadãos

Para que a política de comunicação da UE tenha êxito é indispensável que se centre nas necessidades dos cidadãos. Deste modo, deve assumir como prioridade fornecer os meios e os instrumentos – como fóruns de discussão e meios de comunicação pública – que proporcionarão ao maior número possível de pessoas acesso à informação e a oportunidade de fazer ouvir as suas opiniões.

⁴ O artigo 11.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece:

(1) Todas as pessoas têm direito à liberdade de expressão. Este direito compreende a liberdade de opinião e a liberdade de receber e de transmitir informações ou ideias, sem que possa haver ingerência de quaisquer poderes públicos e sem consideração de fronteiras.

(2) São respeitados a liberdade e o pluralismo dos meios de comunicação social.

DEFINIR PRINCÍPIOS COMUNS: QUE MEDIDAS TOMAR?

Os princípios e as normas comuns que devem nortear as actividades de informação e comunicação sobre as questões europeias devem ser consagrados num documento-quadro, por exemplo, uma *carta europeia ou um código de conduta europeu sobre a comunicação*. O objectivo consiste em que todos os intervenientes (instituições da UE, governos nacionais, regionais e locais e organizações não-governamentais) assumam um compromisso comum de respeitar estes princípios e de garantir que a política de comunicação da UE esteja ao serviço dos cidadãos. Este compromisso poderá ser assumido numa base voluntária.

A Comissão irá lançar na Internet um *fórum dos cidadãos* destinado a obter opiniões sobre a oportunidade, os objectivos e o conteúdo de tal documento-quadro. Este fórum estará aberto durante seis meses e será acompanhado de reuniões com os interessados. Serão também organizados debates públicos e os Estados-Membros da União Europeia serão convidados a promover debates e consultas à escala nacional. O sítio *Web* será regularmente actualizado, fornecendo informações sobre a evolução da situação a nível europeu, nacional e regional.

No final do período de consulta, a Comissão apresentará os respectivos resultados e analisará a hipótese de propor uma carta, um código de conduta ou outro instrumento.

A acção futura neste domínio poderá centrar-se em torno de três objectivos principais:

- **Melhorar a educação cívica.** A educação cívica, da responsabilidade dos Estados-Membros, é fundamental para permitir que as pessoas exerçam os seus direitos políticos e cívicos e para que participem activamente na esfera pública. A educação cívica não pode limitar-se ao ensino escolar sobre as instituições e as políticas da União Europeia. Deverá ajudar as pessoas de todas as idades a utilizar instrumentos como a Internet para terem acesso a informações sobre a política pública e para participarem no debate. Este aspecto é particularmente importante no caso das minorias, dos deficientes e de outros grupos que, caso contrário, poderiam ser excluídos da esfera pública.

Certos programas da UE podem apoiar directamente a promoção da dimensão europeia. Programas como Leonardo da Vinci, Sócrates, Erasmus, Juventude em acção, etc. proporcionam oportunidades de ensino e de formação a milhares de estudantes e jovens em toda a Europa. Os programas de tecnologia da informação pretendem eliminar o “fosso digital” e combater a exclusão.

- **Pôr os cidadãos em contacto entre si.** São essenciais novos fóruns de debate público sobre as questões europeias para desenvolver a confiança mútua, o respeito e a vontade de trabalhar em conjunto em prol de objectivos comuns. Embora as tecnologias da informação sejam evidentemente importantes, os contactos directos continuam a ser fundamentais. Iniciativas existentes como o Plano D, *Juventude em acção* e *Cultura* demonstraram como a UE pode ajudar a criar novos locais de encontro para o debate cívico.
- A adopção do programa proposto *Cidadãos para a Europa* oferecerá uma nova via para estabelecer o

contacto entre os cidadãos e para lhes permitir influenciar mais a governação europeia. Este programa destina-se também a ajudar as organizações da sociedade civil em toda a Europa a desenvolver projectos transnacionais que promovam uma cidadania activa e a realizar debates públicos sobre a Europa. Poderão também ser envidados mais esforços no sentido de explorar o potencial dos diversos programas da UE existentes ou previstos, a fim de estabelecer contactos entre os cidadãos europeus e a mobilizá-los. A Comissão poderia fazer um inventário dos programas existentes com o objectivo de identificar e divulgar as melhores práticas. Há lições a extrair, por exemplo, da experiência frutuosa dos estudantes Erasmus. Ao longo dos anos, desenvolveram de forma espontânea uma rede que liga 150 000 estudantes de todos os Estados-Membros. Os seus sítios *Web* servem de plataforma para anunciar actividades, organizar encontros pessoais e realizar amplos debates sobre questões europeias.

- **Pôr os cidadãos em contacto com as instituições públicas.** Numa democracia sã, é essencial uma boa comunicação, em ambos os sentidos, entre os cidadãos e as instituições públicas. O presente impulso no sentido de dotar as instituições da UE de uma maior capacidade de resposta e de as tornar mais abertas e acessíveis deve continuar a ser reforçado. Mas trata-se também de uma questão relevante para as instituições nacionais, regionais e locais. Ultrapassar o défice de comunicação entre a Europa e os seus cidadãos implica criar e manter ligações entre os cidadãos e as autoridades públicas, desde o nível local até ao nível europeu.

As instituições da UE estão a dar passos importantes neste sentido. O Parlamento Europeu tem promovido a transparência e no Conselho Europeu de Sevilha foi

acordado que as reuniões do Conselho devem ser públicas quando se trata de adoptar actos legislativos da UE em conjunto com o Parlamento Europeu. O plano da acção da Comissão para melhorar a comunicação sobre a Europa⁵ salienta a importância de ouvir os cidadãos e apresenta, em linhas gerais, as medidas que a própria Comissão tenciona tomar para as aplicar no que lhe diz respeito. A Comissão avançou já significativamente na forma como realiza consultas sobre as principais iniciativas políticas e foram adoptadas normas mínimas de consulta. Lançou igualmente a sua própria iniciativa europeia em matéria de transparência⁶. Além disso, tem sido consagrada maior atenção à aplicação prática do direito dos cidadãos de comunicarem com as instituições na sua própria língua. O multilinguismo faz parte integrante da legitimidade, transparência e democracia do projecto europeu.

3. Trabalhar com os meios de comunicação social e utilizar as novas tecnologias

Os meios de comunicação social são elementos fundamentais de qualquer política de comunicação europeia.

Nos últimos anos, todas as instituições europeias envidaram esforços consideráveis no sentido de melhorar o seu relacionamento com os meios de comunicação.

Visto que existem mais de mil jornalistas acreditados em Bruxelas, foram tomadas medidas para garantir que a imprensa é informada das decisões fundamentais em tempo real. A *Europe by Satellite* fornece aos meios de comunicação vídeos, som e imagens em nome das três grandes instituições da UE, e o Parlamento Europeu tenciona abrir-se ao público através da televisão por Internet. O sítio EUROPA é o maior sítio *Web* do mundo.

Contudo, apesar de todos estes esforços, e apesar da competência profissional dos correspondentes em Bruxelas, a *cobertura das questões europeias pelos meios de comunicação continua a ser limitada e fragmentada*. Embora os jornais nacionais assegurem a cobertura de acontecimentos importantes que se realizam regularmente, como as reuniões do Conselho Europeu, fora destes períodos não é assegurada uma cobertura suficiente dos assuntos europeus. Os jornais regionais e locais têm um grande número de leitores, mas consagram normalmente muito pouco espaço às questões europeias. Na sequência da alteração pela televisão e pela rádio das suas grelhas de programação, o tempo consagrado à informação de carácter político e às questões europeias diminuiu ainda mais, e o “espaço televisivo” é objecto de uma concorrência cada vez mais intensa. A revolução da informação aumentou drasticamente o acesso à informação e abriu o mundo dos meios de comunicação “interactivos”. Um número sem precedentes de pessoas pode agora estabe-

COMO CHEGAR AO CIDADÃO?

- Apesar de a educação cívica ser da responsabilidade nacional e regional, a UE pode contribuir para garantir o intercâmbio de melhores práticas e promover o desenvolvimento de “instrumentos” educativos comuns para que a dimensão europeia seja reflectida de forma mais eficaz. Os Estados-Membros poderão ser convidados a explorar a melhor forma de reunir os professores europeus de educação cívica, por exemplo, através de uma rede, de um programa especial no âmbito de estruturas existentes, como o Colégio da Europa, ou de uma nova estrutura, com o objectivo de trocarem ideias sobre abordagens inovadoras para a educação cívica e para obterem novas competências.
- Um outro projecto importante a desenvolver pelos Estados-Membros é a transformação das *bibliotecas em bibliotecas europeias ligadas através de meios digitais* que poderiam trabalhar como centros de informação e de aprendizagem, garantindo a todos os cidadãos o livre acesso às tecnologias da informação e às informações relevantes.
- Os Estados-Membros poderão cooperar no âmbito de acções comuns com o objectivo de criar novos locais de encontro para os Europeus, abertos aos cidadãos de todas as gerações e origens, para acolher eventos culturais e políticos relacionados com a Europa.
- As instituições e organismos da UE poderão trabalhar em conjunto para coordenar, melhorar e alargar os seus programas de visitantes.
- As instituições da UE deverão explorar a possibilidade de complementar os sítios Web da UE com fóruns em linha - “locais de encontro virtuais” - com ligações a fontes de informação exteriores.
- As instituições da UE devem prosseguir os seus esforços para estabelecer um melhor contacto com os cidadãos. As *normas mínimas* de consulta da Comissão poderão ser revistas a fim de garantir uma representação mais equilibrada dos grupos de interesses e um seguimento mais adequado.
- As três principais instituições poderão igualmente estudar a possibilidade de realizarem debates abertos conjuntos para complementar os debates parlamentares, respondendo a questões do público ou dos jornalistas.

⁵ Plano de Acção: SEC(2005) 985 de 20 de Julho de 2005.

⁶ Iniciativa europeia em matéria de transparência SEC(2005) 1300/6 de 6 de Novembro de 2005.

lecer ligações entre si e participar em todos os tipos de redes. Mas há ainda muito a fazer para conseguir explorar plenamente as potencialidades da tecnologia da informação por forma a ultrapassar o défice de comunicação.

A revolução da informação aumentou drasticamente o acesso à informação e abriu o mundo dos meios de comunicação “interactivos”. Um número sem precedentes de pessoas pode agora estabelecer ligações entre si e participar em todos os tipos de redes. Mas há ainda muito a fazer para conseguir explorar plenamente as potencialidades da tecnologia da informação por forma a ultrapassar o défice de comunicação.

A acção deveria centrar-se nos seguintes objectivos:

- **Dar um rosto humano à Europa.** Muita gente considera que a União Europeia não tem “rosto”, ou seja, não tem uma identidade pública clara. Os cidadãos precisam de ajuda para estabelecerem uma ligação com a Europa e as informações políticas produzem um maior impacto quando enquadradas numa perspectiva de “interesse humano”, permitindo que os cidadãos compreendam porque razão a informação lhes interessa pessoalmente. As instituições da UE e todos os níveis de governo podem fazer mais para “dar um rosto humano” às informações que veiculam.
- **A dimensão nacional, regional e local.** Os cidadãos europeus necessitam ter acesso a um fluxo constante de informações comuns para poderem apreender a dimensão europeia dos problemas comuns. É neste domínio que os meios de comunicação pan-europeus e a imprensa especializada têm um importante papel a desempenhar. Mas as questões europeias devem

também ser debatidas no contexto nacional e local. Este objectivo poderia em parte ser atingido de forma natural através de um maior empenhamento por parte dos políticos e instituições nacionais e locais, mas será também necessária a participação activa das instituições da UE, sobretudo para inserir as políticas europeias num contexto local.

- **Explorar as potencialidades das novas tecnologias.** As tecnologias digitais como a Internet podem proporcionar novos canais de comunicação sobre as questões europeias, novos fóruns para o debate cívico e novos instrumentos de democracia transfronteiras. Contudo é necessária vontade política para que a Europa consiga explorar plenamente as potencialidades da Internet e evite a criação de novas divisões na sociedade. A Iniciativa *i2010* procura eliminar o fosso entre os que têm e os que não têm acesso à tecnologia da informação – abordando questões como a igualdade de oportunidades, as qualificações em tecnologias da informação e da comunicação e as desigualdades entre as regiões da Europa no que se refere ao acesso à Internet.

4. Compreender a opinião Pública Europeia

Nas sociedades democráticas modernas, os responsáveis políticos consagram grande atenção à análise da opinião pública, utilizando instrumentos como as sondagens e a análise dos meios de comunicação. A importância destes instrumentos tem vindo a aumentar à medida que os cidadãos se afastam da política tradicional (adesão a um partido político, votação nas eleições, etc.).

COMO ENVOLVER DE FORMA MAIS EFICAZ OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO SOCIAL NA COMUNICAÇÃO SOBRE A EUROPA?

- A **política europeia de comunicação** deve encorajar as autoridades públicas a nível europeu, nacional e regional a:
 - fornecer aos meios de comunicação notícias e informações de alta qualidade sobre a actualidade;
 - colaborar mais estreitamente com os organismos de radiodifusão e com os operadores dos meios de comunicação;
 - estabelecer novas ligações com os sistemas de comunicação regionais e locais;
 - utilizar as novas tecnologias de forma pro-activa.
- As **instituições da UE devem dispor de melhores equipamentos e capacidades de comunicação**. Poderão citar-se como possíveis acções neste domínio:
 - aperfeiçoar a Europe By Satellite, que passaria a centrar as suas actividades na produção de conteúdo audiovisual de elevada qualidade, de fácil utilização pelos meios de comunicação social e interessante para os cidadãos e explorar a oportunidade de dispor de um serviço interinstitucional que funcionasse na base de normas profissionais
 - um programa europeu de formação em comunicação pública no âmbito do qual funcionários das instituições europeias e nacionais receberiam formação em comunicação e tecnologias dos meios de comunicação social.
- As **instituições da UE devem explorar com uma grande diversidade de operadores do sector da comunicação social** a melhor forma de fornecer aos meios de comunicação (*pan-europeus*, nacionais e locais) material que os interesse, com o objectivo de adaptar a informação às necessidades dos diversos países e segmentos de população.
- Paralelamente às iniciativas existentes no sentido de eliminar o “fosso digital” uma Mesa Redonda Europeia para a Democracia, tal como sugerido no “Plano D”, podia ser encarregada de elaborar um relatório sobre as tecnologias da informação e a democracia na Europa.

A opinião pública europeia é complexa e diversificada, reflectindo as diferentes perspectivas nacionais. A sua compreensão constitui, por conseguinte, uma tarefa particularmente difícil. A Comissão Europeia encontra-se na primeira linha do desenvolvimento de instrumentos modernos – como as sondagens Eurobarómetro – de análise da opinião pública europeia:

- O Eurobarómetro evoluiu e é hoje uma base de dados europeia de grande envergadura que observa regularmente a opinião pública em todos os Estados-Membros da UE e nos países candidatos, entrevistando milhares de pessoas. Todas as sondagens são objecto de um escrutínio independente e são disponibilizadas junto do grande público e de investigadores universitários.
- Na área das ciências sociais têm-se multiplicado os trabalhos de investigação independente que se debruçam sobre questões europeias e que são apoiados por fundos de investigação europeus, tendo sido realizados mais de 350 projectos multinacionais desde 1994. Têm fornecido informações valiosas sobre os êxitos e deficiências da interacção entre os responsáveis políticos europeus e os cidadãos, baseadas em instrumentos de análise independentes.
- Têm vindo a ser envidados esforços contínuos para melhorar a qualidade das sondagens Eurobarómetro e para lhes conferir maior importância. Procedem-se actualmente a uma reavaliação da metodologia a fim de dar resposta à necessidade premente de compreender, de forma mais global e aprofundada, as tendências da opinião pública europeia.

5. Trabalhar em conjunto

Uma “esfera pública” europeia que funcione não pode ser concebida em Bruxelas. Apenas poderá emergir

se contar com o apoio de todos os intervenientes e se forem realizadas acções a todos os níveis. O nível nacional permanece o ponto de entrada principal em todos os debates políticos, cabendo aos governos dos Estados-Membros e aos outros intervenientes nacionais a responsabilidade de utilizar os canais nacionais para garantir a riqueza do debate europeu.

Uma abordagem de parceria deve englobar os principais intervenientes, sem excepções:

- Os Estados-Membros assumiram há muito um compromisso de cooperação com as instituições europeias para informarem os cidadãos sobre a Europa e para estabelecerem ligações nacionais com Bruxelas. Alguns Estados-Membros têm vindo a promover de forma activa o debate público – sobre o projecto de Constituição da UE, por exemplo – mas muito mais poderia ter sido feito⁷.
- Deverão ser consagrados maiores esforços para garantir que as instituições da UE trabalham em paralelo para melhorar a comunicação. As instituições e órgãos da UE que participam no grupo interinstitucional sobre a informação deviam contribuir para descentralizar a comunicação na UE – “agir ao nível local” – e incentivar os Estados-Membros a desenvolverem mais actividades de informação dos cidadãos acerca dos assuntos europeus.
- Muitas políticas e programas europeus são aplicados a nível regional e local. Por conseguinte, as autoridades locais e regionais estão bem posicionadas para iniciar um diálogo com os cidadãos e para implicar de forma activa as comunidades locais nos assuntos da UE. Existem já exemplos bem sucedidos deste tipo de parceria. Por exemplo, a Comissão e o Executivo Escocês estão a trabalhar num projecto concreto para “aproximar as decisões da população”, através de

QUE MAIS HÁ A FAZER PARA CONHECER A OPINIÃO EUROPEIA?

As instituições da UE poderiam colaborar mais entre si para conceber e planear sondagens Eurobarómetro e para divulgar os respectivos resultados. Cada sondagem Eurobarómetro podia ser acompanhada de discussões públicas entre as instituições da UE e as organizações da sociedade civil. Numa primeira fase, podia ser efectuada, na Primavera de 2006, uma série especial de sondagens Eurobarómetro e estudos qualitativos sobre a comunicação na UE.

Para anteciper e compreender melhor as tendências da opinião pública relativamente a questões de importância fundamental para o futuro da Europa, podiam ser exploradas novas vias de cooperação entre as instituições europeias e os Estados-Membros. A título de exemplo:

- Podia ser criada uma nova rede de peritos nacionais na área das sondagens da opinião pública, para promover o intercâmbio de melhores práticas e o desenvolvimento de sinergias entre investigadores a todos os níveis.
- As instituições da UE e os Estados-Membros podiam congregiar os recursos de que dispõem para criar um novo observatório da opinião pública europeia de carácter independente que identificaria as tendências da opinião pública e as analisaria de forma aprofundada.

⁷ Possivelmente na linha do Fórum Nacional Irlandês sobre as questões da UE.

uma série de iniciativas em ambos os sentidos entre os cidadãos e as instituições.

- Os partidos políticos desempenham um papel importante junto da opinião pública no que se refere às questões europeias devendo também contribuir para estimular o debate e para a criação da esfera pública europeia.
- As organizações da sociedade civil, incluindo as organizações profissionais e sectoriais, são também fundamentais para sensibilizar a opinião pública sobre as questões europeias e para dinamizar o debate político, promovendo a participação dos cidadãos nesses debates.

6. Conclusão

A União Europeia é um projecto comum partilhado por todos os níveis de governo, todos os tipos de

organizações e pessoas de todos os quadrantes. Os cidadãos têm o direito de ser informados sobre a Europa e sobre os seus projectos concretos, o direito de expressar a sua opinião e o direito de serem ouvidos. É este o desafio da comunicação – promover este intercâmbio, o processo de sensibilização e o diálogo.

Para que a Europa possa dar resposta a este desafio, todos os intervenientes devem chegar a acordo sobre um conjunto de objectivos e dispor de um conjunto de instrumentos comuns. Por outras palavras, trata-se de trabalhar em conjunto de uma forma inovadora.

O presente Livro Branco expõe, em linhas gerais, o que está em jogo e sugere formas de acção. A Comissão pretende agora obter a opinião das instituições europeias, dos Estados-Membros, dos governos locais e regionais, das organizações não governamentais, dos intervenientes e dos cidadãos europeus sobre a melhor forma de estabelecer contacto e comunicar.

COMO FUNCIONARÁ A PARCERIA?

- **A cooperação entre o nível nacional e o nível europeu** podia incluir novas iniciativas adoptadas a nível nacional: debates públicos e parlamentares sobre as prioridades estratégicas anuais da Comissão; debates em directo entre os ministros nacionais e os comissários europeus, programas nos meios de comunicação nacionais, etc. Deve ser consagrada especial atenção às áreas em que a UE e os Estados-Membros actuam já em paralelo. Os instrumentos de cooperação podiam ser **financeiros**, como as *parcerias de gestão* semelhantes às concluídas entre a Comissão e as Autoridades alemãs, ou **operacionais**, o que implica a cooperação com as redes e centros de informação europeus, como a nova rede *Europe Direct*.
- Deviam ser lançadas novas formas estruturadas de cooperação entre as autoridades nacionais responsáveis pela comunicação junto do público, com o objectivo de partilhar experiências no domínio da comunicação sobre a Europa e de realizar iniciativas conjuntas.
- Encontrar novas formas de cooperação reforçada é especialmente importante no domínio das relações externas. A comunicação sobre o papel da UE no mundo constitui uma forma eficaz de implicar os próprios cidadãos da Europa, bem como de reforçar o apoio e a compreensão da UE no resto do mundo. Podiam ser explorados diversos modelos para uma maior cooperação neste domínio, incluindo acções no sentido de reforçar as capacidades diplomáticas.
- **As instituições da UE** deviam seguir uma abordagem mais coordenada e mais orientada para os cidadãos. Em especial, podia ser alargado o âmbito da cooperação entre a Comissão e o **Parlamento Europeu** e melhorar o funcionamento do Grupo Interinstitucional sobre Informação (GII). Estas acções podiam incluir uma revisão das iniciativas em curso ao abrigo das rubricas orçamentais PRINCE⁸.
- O **Comité Económico e Social Europeu** e o **Comité das Regiões** promovem já o debate sobre questões europeias, a nível regional e local, envolvendo a sociedade civil. Os protocolos de cooperação recentemente celebrados entre a Comissão e estes Comités abrem a via a novas acções conjuntas nesta área.
- Os partidos políticos podiam implicar mais os seus membros nas questões políticas europeias e contribuir para o debate através de grupos de reflexão transnacionais sobre a Europa. Deviam ser incentivados a incluir elementos europeus nos seus programas.
- As organizações da sociedade civil têm um papel importante a desempenhar a nível do debate europeu. O seu papel podia ser reforçado através de projectos de cooperação bem orientados no domínio da comunicação pública.

⁸ Pelo orçamento da UE. Em 2006, serão financiados cinco temas ("União Económica e Monetária", "O futuro da UE", "Justiça, Liberdade e Segurança", "O papel da UE no mundo" e "Alargamento").

* Publica-se aqui apenas uma parte do documento. Os restantes dados podem ser consultados na íntegra em www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/revistasociedade/index.php

A crise alimentar

JEAN-BERNARD CÉLESTIN*
NOVEMBRO DE 2008

Na primavera de 2008, o mundo foi confrontado com um flagelo extraordinário sem precedente na história: a fome, tendo como causa uma subida muito acentuada dos preços dos produtos alimentares.

Este fenómeno não é de hoje. Faz-nos voltar a mergulhar no centro de um dos temas mais amplamente discutidos na Conferência mundial tripartida da Organização Internacional do Trabalho sobre “*o emprego, a repartição do rendimento, o progresso social e a divisão internacional do trabalho*”, que teve lugar em Genebra de 4 a 17 de Junho de 1976, depois da apresentação do *Programa Mundial do Emprego (PME)*. Esta Conferência tinha permitido a análise de questões importantes das quais constava a *pobreza* e a *crise alimentar* nos Países em Desenvolvimento (PED). A este propósito, defendeu-se naquela, uma concepção do desenvolvimento baseada nas *necessidades básicas*. A Declaração de princípios e o programa de acção adoptados pela Conferência estipulavam: “As estratégias, as políticas e os planos nacionais de desenvolvimento deviam de forma convicta, admitir como objectivo prioritário, a promoção do emprego e a satisfação das necessidades básicas da população de cada país. Estas incluem, em primeiro lugar, o mínimo de subsistência de uma família a nível do consumo individual: alimentação, alojamento, vestuário adequado, certos artigos domésticos e de mobiliário. Em segundo lugar, constam de serviços de base utilizados pela colectividade no seu conjunto, tais como: a água potável, os serviços sanitários e a possibilidade de acesso à instrução. Lembramos que, no quadro do PME, Portugal, entre outros países, tinha recebido uma missão multidisciplinar da OIT, sobre o emprego e as necessidades básicas em 1976-1977.

O que acontece em Março-Abril 2008, é a amplitude e a globalidade do fenómeno, que aparece como um *boomerang* e um desafio planetário. Surgiram conflitos em 18 países, dos quais 10 em África. Vários milhões de indivíduos, em particular jovens, insurgiram-se contra a subida vertiginosa do preço do arroz, do milho, do trigo, do leite, do óleo de cozinha e de outros produtos alimentares de base. Em algumas grandes cidades, as manifestações do 1.º Maio de 2008, propagaram-se a estas revoltas do desespero. Para avaliar o alcance da crise alimentar, é necessário sublinhar que, no período de 2006-2008, se registou uma subida de preços de 170 % para o arroz, de 140 % para o milho e de 130 %

para o trigo. Os motins foram por vezes sangrentos, estimando-se várias dezenas de mortes.

As populações mais desfavorecidas das zonas urbanas são as mais atingidas. É o caso, por exemplo, no Haiti, o país mais pobre do continente americano, onde o saco de arroz de 120 libras, passou de 35 para 70 dólares numa semana, onde 3/4 dos agregados familiares vivem com menos de 2 dólares por dia e onde 50 a 60 % da população activa, está no desemprego. Na origem das revoltas, estão as profundas desigualdades sociais e a dependência do país relativamente às importações. Exportador outrora de produtos agrícolas, o Haiti importa, hoje em dia, mais de 80 % do seu arroz e muitos outros produtos alimentares. Por outro lado, o país fez frente a outros grandes desafios dos quais a passagem sucessiva, em 2008, de três furacões que causaram perdas humanas e prejuízos materiais consideráveis, tornando assim a situação dos habitantes muito mais trágica.

Observa-se, entretanto, a nível mundial alguns sinais de melhoria: a produção de cereais em 2008-2009 deveria aumentar 2,8 %. Estas perspectivas já permitiram uma baixa dos preços nos mercados, que tinham atingido o seu máximo na primavera de 2008.

A penúria alimentar aumenta a malnutrição, da qual sofrem já dezenas de milhões de homens, de mulheres e sobretudo crianças, no Terceiro Mundo. Actualmente, a fome atinge 923 milhões de seres humanos dos quais mais de 75 milhões, só no ano de 2008. É a avaliação feita pela Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO). Numerosas são as famílias nos PED (Países em Desenvolvimento), que tiveram que retirar os seus filhos da escola e que se privaram de cuidados de saúde, obrigadas a afectar quase 70 % dos seus rendimentos à alimentação.

As causas da fome são devidas aos seguintes factores:

- 1) **A crise dos subprimes** (créditos hipotecários de risco). Com a depressão dos mercados de acções devido a esta crise, que eclodiu nos Estados Unidos, no Verão de 2007, os fundos especulativos despertaram um grande interesse para as matérias-primas. Segundo os dados disponíveis, a especulação sobre os mercados dos produtos agrícolas é hoje 2,8 vezes superior à sua média desde 1994;
- 2) **A liberalização dos mercados**. A livre troca (de mercadorias) por um lado, a protecção aduaneira e as subvenções por outro, constituem obstáculos ao

desenvolvimento da agricultura dos países pequenos. Fontes credíveis de informação indicam que os países membros da OCDE, concedem subvenções aos seus agricultores no montante de 350 mil milhões de dólares por ano contra mil milhões de ajuda à agricultura nos PED, para onde são exportados a baixos preços os excedentes de produtos alimentares do Ocidente, pondo assim em dificuldades os produtores locais;

- 3) **A mudança do comportamento alimentar nos países emergentes.** Segue-se um novo desequilíbrio entre a oferta e a procura, que tem um enorme peso sobre o preço dos cereais. Os peritos salientam que o problema se centra mais do lado da procura. Se a população mundial estabilizasse, o total das terras cultiváveis seria suficiente para alimentar 6,5 mil milhões de seres humanos, que povoam o planeta. O que constitui problema, é a aceleração da procura inesperada na China e na Índia, onde os hábitos alimentares mudaram: regista-se um grande consumo de carne. Os agricultores afectam doravante um número elevado de toneladas de cereais para a alimentação do gado para fazer face a um crescimento das exportações para estes dois países. Estamos perante um fenómeno de grande amplitude;
- 4) **Políticas económicas inadaptadas às necessidades das populações locais.** Nos PED, a agricultura foi negligenciada pelos governos e pelas instituições internacionais, desde há 20 a 30 anos e é agora que os efeitos se fazem sentir mais significativamente;
- 5) **A “agflação”**(a inflação dos preços dos produtos agrícolas) é reforçada por aquela das outras matérias-primas, especialmente o petróleo. O efeito do petróleo afecta a agricultura desde a produção e reflecte-se igualmente através da alta dos preços do transporte;
- 6) **A produção dos “agro-combustíveis”.** Esta questão dá origem a muitos debates tanto a nível nacional como internacional e grande número de especialistas, por todo o mundo, consideram que os agro-(ou bio) combustíveis, estão em competição nas áreas destinadas à produção agrícola levando assim a uma alta dos preços dos produtos alimentares.

Por isso, é necessário salientar que alguns países sofrem de um problema de governação e que a ajuda ao desenvolvimento deve deixar de ser instrumentalizada e

deve, pelo contrário, esforçar-se por criar uma mais-valia às economias dos países mais pobres. Por outro lado, neste contexto de crise, grandes países exportadores como a Tailândia, o Vietname, a Indonésia, o Brasil, e também o Egipto, tomaram medidas de enquadramento, de limitação, até mesmo de suspensão de exportações de arroz, para regular o seu mercado interno, o que contribuiu para fazer subir mais os preços. Outras variáveis têm um impacto sobre a subida dos preços, tais como a seca e os conflitos armados especialmente em África.

Gritos de alarme foram lançados pela Organização das Nações Unidas (ONU), o Banco Mundial (BN), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a FAO, que sublinham que se entrou num longo período de tensão sobre os preços. Estas organizações não hesitam em falar de *tsunami* económico, que poderia atingir 1,2 mil milhões de pessoas até 2025, calculando que 1 % de aumento dos preços dos produtos de base afectaria mais 16 milhões de pessoas. Outras consideram, no entanto, que o BM e o FMI, têm uma quota de responsabilidade na crise, ao defenderem um modelo de desenvolvimento que encorajaria a criação de uma economia de mercado e de rápido crescimento, no quadro de programas de ajustamento estrutural, sem se preocuparem com as implicações sociais. Pode-se acrescentar, que os bancos regionais de desenvolvimento como a BAD (Ásia) tinham seguido e aplicado este modelo.

O leitor interroga-se talvez sobre as vias de solução possíveis. A multiplicidade das causas da crise alimentar torna problemática a procura de soluções. Mas sabe-se que, se nada for feito, não se poderá estar ao abrigo de uma sucessão de crises alimentares, cujas consequências são ainda mais duras para os países pobres. Deduz-se das conferências e dos debates, que é necessária uma acção concertada à escala mundial. Tomou-se consciência da gravidade da situação e foram apresentadas propostas sobre a maneira de lhe fazer face a curto, médio e a longo prazo. Relativamente a este assunto, foram disponibilizadas ajudas de emergência para permitir suavizar o destino dos indivíduos mais atingidos. Por isso, na Conferência organizada de 3 a 5 de Junho, em Roma e dedicada à segurança alimentar, a ONU e a FAO declararam querer facilitar o acesso dos mais vulneráveis à alimentação e ajudar a desenvolver a agricultura de produtos alimentares, que continua a ser uma das maiores armas contra a fome.

Antes de decidir sobre as medidas a tomar mais a longo prazo, seria necessário retirar as ilações e as consequências resultantes da subida dos preços das matérias – primas em geral e dos produtos alimentares

em particular. Salientou-se que as consequências serão dramáticas e duráveis. Elas devem ter em consideração, em primeiro lugar:

- a) Um aumento da produção agrícola graças à distribuição de sementes e de adubos e ao maior investimento na agricultura local.
- b) As alterações nos hábitos alimentares: menos proteínas animais (são necessários quilos de cereais para produzir um quilo de carne).
- c) Uma menor ocupação de áreas destinadas aos “agro-combustíveis”.
- d) Medidas de incentivos em favor dos agricultores para permitir que os seus produtos sejam vendidos nos mercados locais.

Novas técnicas para produzir em menos tempo e em maior quantidade, aumentando as áreas e os rendimentos – graças ao aumento de produtividade – salvaguardando as florestas e os pastos que servem para a alimentação animal;

Convirá igualmente, para evitar que as crises alimentares e os protestos a elas associados, se repitam no futuro, repensar as políticas de desenvolvimento e cooperação. Certamente, seria agora o momento para a mobilização a nível dos países ricos e dos organismos internacionais. Deve louvar-se este impulso de generosidade. Mas a tarefa não será fácil, no contexto actual de uma economia mundial, fortemente atingida por uma outra grave crise, a dos mercados financeiros seguida de recessão económica na maior parte dos países ocidentais. Pensa-se, que as consequências serão muito mais graves para os PED do que para os países desenvolvidos. Os países membros do G8, não têm sabido honrar os seus

compromissos de ajuda aos países do terceiro mundo e o não cumprimento das suas promessas, ameaça destruir uma boa parte dos progressos conseguidos a muito custo, nestes últimos anos, no desenvolvimento do continente africano. Segundo o Programa Alimentar Mundial (PAM), a ajuda internacional desceu em 2008 para o seu nível mais baixo, desde há 40 anos, enquanto cada vez mais países, tais como a Guiné-Bissau, têm uma grande necessidade dessa ajuda.

Gostaria, para terminar, de sublinhar que a crise alimentar foi um tema de reflexão no decurso das discussões sobre o emprego rural e a redução da pobreza, assim como, sobre a produção, o investimento e o trabalho decente na 97ª Conferência Internacional do Trabalho (Junho 2008). Vários representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, consideraram prioridades a necessidade de um crescimento económico e de uma produtividade agrícola sustentáveis. O Director-Geral do BIT, chamou a atenção para o perigo do abrandamento económico, da recessão e da crise alimentar. Segundo ele, estes três elementos juntos, pioram a situação das famílias e dos trabalhadores pobres. Por esse motivo, o Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho (BIT), na sessão de Novembro de 2008, lançou o aviso de alarme ao dizer que a crise financeira poderia implicar, à escala mundial, a extinção de cerca de 20 milhões de empregos e um aumento de 40 milhões de trabalhadores pobres e, como consequência disso, uma crise social que ameaça ser durável e ainda mais grave. Estas tomadas de posição fazem-me pensar, naturalmente, que a OIT teria o seu papel a desempenhar na procura dos meios para diminuir, até mesmo, eliminar a ameaça de futuras crises alimentares.

* Economista
Antigo Alto Funcionário do Gabinete Internacional do Trabalho, Genebra.