

# SOCIEDADE E TRABALHO 43/44/45

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

# **SOCIEDADE E TRABALHO** 43/44/45

JANEIRO/DEZEMBRO 2011

## 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 *Ação 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 da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), 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.

Esta Revista editada pelo MSESS 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 Solidarity, Employment and Social Security (MSESS), 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.

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

---

<b>EDITORIAL</b>	<b>7</b>
<b>ESTUDOS</b>	
<b>A flexibilidade na gestão dos recursos humanos, no direito do trabalho e na jurisprudência</b> <i>Flexibility in human resources management, in labour law and jurisprudence</i> António Damasceno Correia	<b>9</b>
<b>A conciliação da vida familiar e atividade profissional: Desafios presentes e futuros</b> <i>Reconciling work and family life: present and future challenges</i> Carina Metelo, João Gonçalves	<b>25</b>
<b>O sistema de informação longitudinal de empresas, estabelecimentos e trabalhadores - Seu interesse e aplicações</b> <i>The longitudinal information system of enterprises, establishments and workers - Its interest and applications</i> Maria Helena Robarts	<b>35</b>
<b>Demografia de empresas e correspondentes fluxos de emprego em Portugal em 2009</b> <i>Business demography and corresponding employment flows in Portugal in 2009</i> Maria Helena Robarts	<b>47</b>
<b>Mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho em Portugal de 2007 a 2009</b> <i>Workers mobility in the labour market in Portugal from 2007 to 2009</i> Maria Helena Robarts	<b>65</b>
<b>Aspetos e particularidades das creches em Portugal</b> <i>Aspects and particularities of nurseries in Portugal</i> José Miguel Nogueira, João Gonçalves	<b>77</b>
<b>Competências empreendedoras como um recurso para a criação do auto-emprego</b> <i>Entrepreneurial competencies as a resource to the creation of self- employment</i> Luísa Carvalho, Teresa Costa	<b>89</b>
<b>Boas práticas laborais - Dois estudos de caso: Autoeuropa e SATA-SNPVAC</b> <i>Best labour practices - Two case studies: Autoeuropa and SATA-SNPVAC</i> Marínus Pires de Lima, Ana Guerreiro Latas, Cristina Nunes	<b>99</b>
<b>Estado e políticas públicas: Análise evolutiva das políticas públicas de emprego na União Europeia</b> <i>State and public policies: Evolutionary public employment policies analysis in the European Union</i> Paula Isabel Marques Ferreira	<b>111</b>



<b>Planos para a igualdade género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais</b> <i>Plans for gender equality in organisations: Contributions to the design and implementation of organisation diagnostics</i> <i>Rosa Monteiro, Virginia Ferreira</i>	123
<b>Computadores, internet, comunicações, robôs: Impacto nas profissões</b> <i>Computers, internet, communications, robots: Impact on jobs</i> <i>Rui Barbosa</i>	137
<b>Abordagem breve à problemática da crise/reforma do Estado Social</b> <i>Brief approach to the problematic of the crisis / Welfare state reform</i> <i>Rui Gonçalves da Silva</i>	151
<b>Impactes do EFMA nos “empregos verdes” do Espaço Alqueva</b> <i>EFMA impacts on “green jobs” of the Alqueva space</i> <i>Eduarda Marques Costa, Filomena Faustino, Heitor Gomes, Sónia Trindade</i>	161
<b>Novos desafios do mercado de trabalho e a auto-percepção das competências empreendedoras dos estudantes do ensino superior</b> <i>New labour market challenges and the self-perception of entrepreneurial competencies of higher education students</i> <i>Teresa Costa, Luísa Carvalho, Pedro Mares</i>	175
<b>Trabalhadores de baixos salários: Análise estática e dinâmica</b> <i>Low-wage workers: Static and dynamic analysis</i> <i>Rita Figueiras, Vanda Pacheco</i>	193
<hr/> <b>DIVULGAÇÃO</b>	<hr/> 227
<b>INFORMAÇÃO NORMATIVA</b>	
<b>Medidas Legislativas - 2011</b>	<hr/> 235
<b>INFORMAÇÃO DOCUMENTAL</b>	
<b>Pesquisa Bibliográfica Temática</b>	245
FLEXIBILIDADE DO TRABALHO / GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS / DIREITO DO TRABALHO DADOS ESTATÍSTICOS / EMPRESAS / TRABALHADORES NEGOCIAÇÃO COLETIVA / BOAS PRÁTICAS / DIÁLOGO SOCIAL RECESSÃO ECONÓMICA/ SEGURANÇA SOCIAL / ESTADO-PROVIDÊNCIA / POLÍTICA SOCIAL / PROTEÇÃO SOCIAL INTERNET/NOVAS TECNOLOGIAS/ COMPUTADORES SERVIÇOS DE GUARDA DE CRIANÇAS / EQUIPAMENTOS SOCIAIS CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA PESSOAL IGUALDADE DE GÉNEROS / EMPRESAS	
<b>Publicações em Foco</b>	256
<b>www em destaque</b>	259

DIRETOR  
Diretor-Geral do GEP  
Carlos Pereira da Silva

CONSELHEIRO TÉCNICO  
António Oliveira das Neves

COORDENAÇÃO EDITORIAL E REDATORIAL  
Joaquim Caeiro

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  
Praça de Londres, 2 - 4.º  
1049-056 Lisboa

DISTRIBUIÇÃO  
GEP/CID  
Praça de Londres, 2 - 4.º  
1049-056 Lisboa  
Tel. 21 115 52 42  
Fax 21 115 52 58  
E-mail: [acucena.cotrim@gep.msess.gov.pt](mailto:acucena.cotrim@gep.msess.gov.pt)  
[cristina.mata@gep.msess.gov.pt](mailto:cristina.mata@gep.msess.gov.pt)

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

CONCEPÇÃO GRÁFICA  
Atelier Gráficos à Lapa

PAGINAÇÃO  
Undo

IMPRESSÃO E ACABAMENTO  
INCM

PERIODICIDADE  
Anual

Depósito Legal n.º 115 681/97  
ISSN 0873-8858

TIRAGEM  
250 exemplares

PREÇO  
45,00 € (IVA incluído 6%)

Estudantes 33,00 €

Associações sem fins lucrativos  
39,00 €

Assinatura Anual  
40,00 €

*Lisboa, dezembro de 2013.*

*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.*

*Nota: textos escritos conforme o Acordo Ortográfico - convertido pelo Lince.*

*Este número contém 260 páginas.*

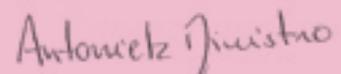
**N**o quadro da Estratégia Europa 2020, a União Europeia acordou um conjunto de metas globais a atingir até 2020, assumindo o compromisso a favor do crescimento económico, da sustentabilidade do modelo social europeu, dos sistemas previdenciais e das finanças públicas. Esta estratégia sublinha como a criação de emprego depende de políticas ativas de mercado de trabalho, mas também de um quadro macroeconómico sólido, dos investimentos em competências, investigação e infra-estruturas, de uma melhor regulamentação e de um ambiente que promova o empreendedorismo e a inovação enquanto fatores de dinamização do tecido empresarial e de internacionalização da economia, bem como da exploração de sectores com maiores potencialidades em termos de criação de emprego para os diferentes níveis de qualificação.

A situação económica e social vivida nos anos mais recentes em diversos países da UE, entre os quais Portugal, e as medidas adotadas para combater as respetivas repercussões no plano social e do mercado de trabalho apelam, igualmente, à dinamização de reformas estruturais indispensáveis aos desafios de longo prazo, entre os quais se referem os ligados à globalização, à demografia e às alterações climáticas.

Mas os efeitos da crise e as perspetivas de desaceleração económica tiveram impactos prejudiciais sobre o desemprego e o subemprego em diferentes grupos da população e colocaram pressões financeiras adicionais sobre os sistemas de segurança social, que foram, ainda, agudizadas pela mudança da estrutura etária da população. Neste quadro, investir na empregabilidade da população ao longo do ciclo de vida constitui um elemento essencial. As políticas públicas e os esforços ao nível das empresas continuam a ser fundamentais, quer para aqueles que pretendem manter-se num emprego produtivo – muitos dos quais podem não ter tido a oportunidade de receber educação e formação inicial ou contínua adequada – quer para os que se preparam para entrar no mercado de trabalho, de modo a garantir que dispõem de competências adequadas para manter a sua empregabilidade ao longo da vida ativa. Cumulativamente, a promoção do emprego jovem e o combate ao desemprego surgem como elementos-chave da abordagem intergeracional e do ciclo de vida.

Também as práticas laborais compatíveis com a vida familiar são essenciais ao aumento da fecundidade e à promoção da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como à promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Um papel fundamental, neste contexto, continua a ser desempenhado pelos equipamentos e serviços sociais de apoio a dependentes.

Neste contexto, os artigos que integram o presente número da revista Sociedade e Trabalho abordam e analisam muitas destas temáticas, problematizando e enriquecendo os argumentos e as evidências empíricas sobre diversas questões que ganham relevo acrescido na atual conjuntura. Alguns deles, baseados em dados objetivos e no estudo aprofundado de casos concretos possibilitam-nos igualmente algumas reflexões mais objetivas e sustentadas. Outros, ainda, mostram-nos as potencialidades de bases de dados existentes, que permitem abordagens distintas sobre questões que se colocam a nível da dinâmica empresarial e de criação/ destruição de emprego. As questões da adaptabilidade, da evolução das condições de trabalho e da negociação coletiva são também aprofundados neste número da revista Sociedade e Trabalho.



Antonieta Ministro



**A FLEXIBILIDADE NA GESTÃO  
DOS RECURSOS HUMANOS, NO DIREITO  
DO TRABALHO E NA JURISPRUDÊNCIA**  
**FLEXIBILITY IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT,  
IN LABOUR LAW AND JURISPRUDENCE**

**ANTÓNIO DAMASCENO CORREIA**  
Professor Universitário

## RESUMO

Após uma análise e refutação das várias teses existentes sobre a problemática da flexibilidade, apresenta-se uma noção distinta de flexibilidade e uma nova tese sobre esta problemática no domínio da gestão dos recursos humanos.

Aborda-se, de seguida, a flexibilidade no domínio do Direito do Trabalho, procurando perceber-se os fenómenos da deslegalização e da desregulação. Finalmente, faz-se uma incursão pelo âmbito da jurisprudência nacional e do Tribunal de Justiça da União Europeia para se conhecer os contornos utilizados pelos magistrados na definição do conceito de flexibilidade.

## ABSTRACT

*Following an analysis and refutation of existing several theses on the problematic of flexibility, it is introduced a different concept of flexibility and a new thesis about this problematic in the field of human resources management. It is furthermore, mentioned, the flexibility in the domain of labour law, seeking to understand the phenomena of delegalization and deregulation.*

*Finally, an incursion is made into national jurisprudence and into the one of the Court of Justice of the European Union, in order to know the contours used by magistrates in the definition of the concept of flexibility.*

## 1. Introdução

**É** difícil imaginar uma realidade ou um cenário com maior exigência de flexibilidade do que o atual. A necessidade de equilibrar as contas públicas e fazer face à onda especulativa dos investidores institucionais que obrigou o nosso país a recorrer ao crédito externo patrocinado pela União Europeia (Banco Central Europeu) e pelo FMI, induziu a que se repensasse de novo na flexibilidade. Todavia, este fenómeno parece ser encarado como um paliativo quando, na verdade, deve estar omnipresente na estratégia das organizações. Vejamos agora de que modo a flexibilidade pode estar presente no universo da gestão de recursos humanos, das relações laborais e, particularmente, no domínio do Direito do Trabalho e ainda da jurisprudência.

## 2. As principais correntes sobre a problemática da flexibilidade

Partindo de uma análise feita há algum tempo<sup>1</sup> vamos perceber, sinteticamente, como se tem perspectivado a problemática da flexibilidade. Esta abordagem teórica incide sobre autores nacionais e estrangeiros. Em duas dezenas de teses analisadas e oriundas de tratadistas com sensibilidades e conhecimentos distintos, podemos encontrar três correntes gregárias:

- a) A neoclássica.
- b) A institucional.
- c) E a dualista.

A tese neoclássica, assim denominada por ter sido patrocinada por vários autores do princípio do séc. XX (*v.g.*, Alfred Marshall, Leon Walras e Carl Menger), oriundos da escola económica neoclássica, esteve na origem primitiva do atual conceito de flexibilidade. Para esta corrente, a flexibilidade exprime exclusivamente e em abstrato, a capacidade de fazer variar um fator que teria repercussão na produção. Esta conceção, que atendia exclusivamente aos interesses dos empregadores e que, por isso mesmo, é manifestamente inadequada e parcial, manteve-se inalterada até ao último quartel do séc. XX.

A tese que poderemos denominar de institucional, devido à circunstância de ter sido fundadora de uma nova era e ter permitido a vários autores inspirarem-se nela, baseou-se na elaboração de cinco e sete modalidades abrangentes de flexibilidade, para tentar compreender todo o seu universo. Na sua origem estiveram Robert Boyer e um seu fiel seguidor, Giovanni Gasparini, que no final dos anos oitenta quebraram o vínculo estabelecido com o neoclassicismo e apresentaram uma nova tese adaptada à realidade organizacional emergente.

A tese dualista tem vindo a ser defendida, mais recentemente, pela maioria dos autores que se debruçaram sobre esta problemática. Ela parte de um

**É difícil imaginar uma realidade ou um cenário com maior exigência de flexibilidade do que o atual. A necessidade de equilibrar as contas públicas e fazer face à onda especulativa dos investidores institucionais que obrigou o nosso país a recorrer ao crédito externo patrocinado pela União Europeia (Banco Central Europeu) e pelo FMI, induziu a que se repensasse de novo na flexibilidade.**

<sup>1</sup> Faz-se referência a um estudo publicado na obra do autor intitulada *A flexibilidade nas empresas*, Edições Sílabo, 2.ª edição, Lisboa, 2008, pp. 50 a 78.

pressuposto basilar: o de que os diferentes fenómenos da flexibilização nas organizações são suscetíveis de serem classificados num critério dual. Estes autores, provavelmente devido à economia de meios ou influenciados pela visível segmentação no mercado de trabalho, com base em Robert Boyer, distinguem a flexibilidade externa e interna, ou adotam critérios igualmente dualistas, como a flexibilidade quantitativa e qualitativa, flexibilidade estática e dinâmica, flexibilidade de utilização e de associação, flexibilidade defensiva e ofensiva, flexibilidade formal e informal, flexibilidade numérica e funcional, ou flexibilidade da tecnologia e flexibilidade do trabalho. Incluem-se neste âmbito autores como Américo Ramos dos Santos, Cláudio Teixeira, Maria João Rodrigues, o espanhol Tomas Sala Franco, os italianos Tiziano Treu e Sergio Bruno, os mexicanos Enrique de la Garza e Alfonso Bouzas e o critério proposto pela OCDE<sup>2</sup>. Numa vertente mais operacional são ainda de mencionar Renato Pereira e os franceses Jean Philippe Carrilon e Patrick Collin, Glória Rebelo<sup>3</sup> e, numa dimensão jurídica, António Nunes de Carvalho, que duplica a análise do critério dualista<sup>4</sup> e Maria do Rosário Ramalho, que utiliza o binómio substancial/processual. Para esta autora, a fragilidade que tem vindo a demonstrar o princípio da proteção do trabalhador associada a um fenómeno de diversificação dos regimes laborais, traduz uma “clara inversão do percurso anterior”<sup>5</sup>. Assim, o processo de flexibilização pode ser visto quer em termos substanciais, quer em termos processuais. Em termos substanciais englobaria medidas atenuadoras do quadro normativo rígido, consubstanciado no

dogma da imperatividade das normas laborais. Já em termos processuais a flexibilização efetivar-se-ia através da desregulamentação, uma vez que suporia a supressão de normas legais e uma nova regulamentação, mais consentânea com a autonomia privada, habitualmente viabilizada em sede de negociação e contratação coletiva<sup>6</sup>. Já no que concerne ao resultado que implica a flexibilização do vínculo laboral, esta autora afirma que a flexibilidade traduz uma diversificação tipológica, isto é, motivadora de um aumento de situações laborais atípicas e de incremento do trabalho autónomo, situação esta que poria em causa a uniformidade do estatuto do trabalhador subordinado. Em segundo lugar, esta flexibilização teria ainda como seqüela uma reestruturação interna do vínculo laboral (nova configuração estrutural), que se concretizaria em maleabilizar o regime jurídico da remuneração, do tempo de trabalho, da mobilidade geográfica e funcional e da cessação do contrato<sup>7</sup> (vide quadro 1).

Por último, resta ainda acrescentar que as teses de Maria Luísa Cristovam e Madureira Pinto, pela sua própria natureza e originalidade, não são enquadráveis em nenhuma das correntes citadas. O mesmo se diga de outros autores ainda não mencionados, como Antonio Martin Valverde ou Eduardo Rojo Torrecilla, que propõem estruturas classificativas, ou modelos de flexibilidade, com uma natureza diferente que atende, não a uma teorização desta problemática, mas às consequências de implementação de estratégias laborais radicais, como a desregulamentação total, a coletivização e forte regulamentação – cenários dificilmente implementáveis – ou a uma política intermédia.

<sup>2</sup> Num estudo solicitado pela OCDE a um grupo de sete peritos mundiais sobre questões de trabalho que viria a ser denominado “Relatório Dahrendorf” – nome do professor alemão que a ele presidia –, entenderam estes autores que por flexibilidade se deveria entender a capacidade de os indivíduos na vida económica e, em particular, no mercado de trabalho, renunciarem aos seus hábitos e se adaptarem a circunstâncias novas (cfr. este relatório publicado sob o título “A flexibilidade do mercado de trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXX (III da 2.ª Série), n.º 1, janeiro-março de 1988, p. 116). Ainda segundo este grupo, a flexibilidade do mercado de trabalho dependia de numerosos fatores que eles classificaram em seis categorias: 1) Custos de mão de obra; 2) Condições de emprego; 3) Modalidades e hábitos de trabalho; 4) Disposições regulamentares; 5) Mobilidade; 6) Ensino e formação. A OCDE estabelece igualmente uma distinção entre flexibilidade quantitativa e flexibilidade qualitativa ou funcional. A primeira concerne à facilidade de adaptar o volume de horas trabalhadas e de pessoas empregadas às exigências do mercado. Isto implicaria grande liberdade de despedimentos e de compra de serviços ou produtos no exterior, sempre que se mostrasse oportuno (externalização de parte da produção). Em contrapartida, a flexibilidade qualitativa diria respeito ao modo de organizar a produção e ao ajustamento sistemático dos métodos de trabalho e das relações sociais no interior das empresas.

<sup>3</sup> Glória Rebelo distingue entre flexibilidade ofensiva e defensiva, por um lado, e entre flexibilidade estratégica e operacional, por outro (cfr. “As virtudes da flexibilidade estratégica e ofensiva”, in *Recursos Humanos Magazine*, n.º 22, setembro-outubro de 2002, pp. 20 a 23).

<sup>4</sup> António Nunes de Carvalho distingue não só a flexibilidade interna e numérica, como ainda a funcional e a dos salários.

<sup>5</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2000, p. 533.

<sup>6</sup> Idem, p. 698.

<sup>7</sup> A consequência deste segundo nível de efeitos poria à prova os princípios da irredutibilidade da retribuição, da inamovibilidade, da invariabilidade da prestação e da estabilidade do emprego (ob. cit., p. 698).

**Quadro 1** Agregação das várias teses sobre a problemática da flexibilidade

TESES	CARACTERIZAÇÃO SUMÁRIA
1. Corrente neoclássica (princípio do séc. XX)	Esteve na génese da teorização da flexibilidade e concebe-a como a capacidade de fazer variar um fator que teria repercussão na produção.
2. Corrente institucional (anos oitenta)	Concebeu sete modalidades de flexibilidade que, de forma agregada, contemplava uma grande parte dos fenómenos da flexibilidade nas organizações.
3. Corrente dualista (anos noventa)	Entende dever circunscrever a problemática da flexibilidade a critérios exclusivamente dualistas: externa e interna, quantitativa e qualitativa, estática e dinâmica, de utilização e de associação, defensiva e ofensiva, etc.

### 3. Dos institucionalistas aos dualistas: uma estratégia de abrangência

Como se pode facilmente deduzir, a evolução recente operada no modo de tratamento teórico da flexibilidade evoluiu de mais para menos modalidades, ou seja, de acordo com uma estratégia conceptual de maior abrangência, para outra de menor alcance ou de mais reduzida inclusão. Dito de outro modo, o critério adotado desenvolveu-se com o objetivo de reduzir as cinco e sete modalidades preconizadas pela corrente institucional, a um dualismo de espécies ou a um binómio pouco esclarecedor, caracterizando o fenómeno da flexibilidade quase exclusivamente em função de uma realidade bipolar, uma coisa ou outra, preto ou branco.

Acontece que a realidade é muito mais rica e apresenta uma diversidade que não é abrangida ou associável a uma apreciação liminar, tal como a defende a corrente dualista. Na verdade, face à explosão de fenómenos de flexibilidade, reduzir o nível de observação diagnosticado pelos institucionalistas a um binómio demasiado abrangente, parece representar um processo demasiado descaracterizador da verdadeira essência da flexibilidade. Não deixa de se reconhecer que a classificação por agregados das teses dualistas, tem os seus aspetos positivos, mas este aspeto pertence a uma segunda fase da classificação científica. Tal como a classificação adotada por vários ramos das ciências naturais e, mais especificamente, pela sistemática ou taxonomia, há primeiro que agrupar todos os elementos objeto de estudo em categorias ou grupos, de acordo com as suas características mais abrangentes, até se chegar à categoria mais ampla, suscetível de englobar todo o universo estudado (reino). E é justamente esta abordagem que se fará a seguir.

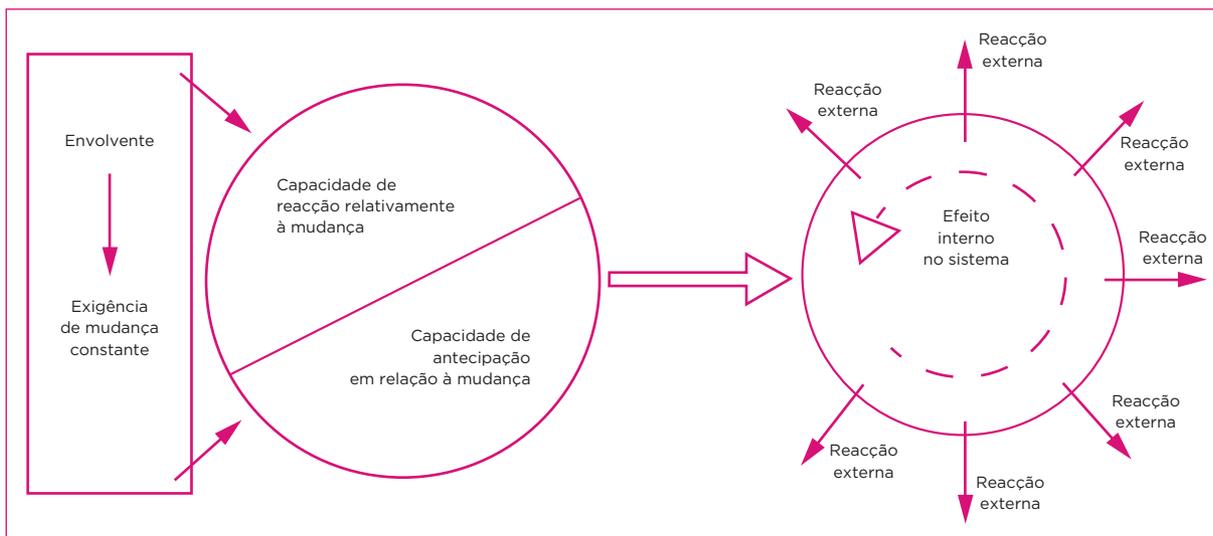
**A flexibilidade está intimamente ligada a uma certa aptidão de reação às perturbações ou disfunções do sistema em que momentaneamente nos enquadrámos. Esta elasticidade para a adaptação constante carece, naturalmente, de uma motivação ou encorajamento sistemático à mudança que se afigure necessária e envolve, por isso, a perceção de que nada é definitivo, de que tudo é meramente provisório.**

#### 4. Em busca de uma noção de flexibilidade

O aspeto comum às teses abordadas foi essencial para permitir-nos centrar no tema desta problemática. Quer isto dizer que a flexibilidade está intimamente ligada a uma certa aptidão de reação às perturbações ou disfunções do sistema em que momentaneamente nos enquadrámos. Esta elasticidade para a adaptação constante carece, naturalmente, de uma motivação ou encorajamento sistemático à mudança que se afigure necessária e envolve, por isso, a percepção de que nada é definitivo, de que tudo é meramente provisório. E é esta versatilidade, a plasticidade, a propensão à mudança, a consciencialização de que nada é eterno, que parece caracterizar, numa primeira fase, o conceito de flexibilidade. Contudo, não basta esta capacidade de variação de que falam alguns autores. Apenas com esta ideia limitaríamos o conceito à reatividade, isto é, ao fenómeno que resulta já da escola neoclássica (final do séc. XIX). É sabido que as empresas além de reagirem aos variados e imprevisíveis estímulos, manifestam em muitos casos uma tendência de antecipação face a esses mesmos estímulos que se presumem puderem vir a ocorrer. Assim, a

**Poder-se-á definir a flexibilidade como a capacidade de reação ou de antecipação em relação à mudança. E é justamente esta capacidade que acaba por ter um efeito ou consequência. Quer isto dizer que ela introduz mudanças no sistema onde atua, quer ao nível interno, quer na sua envolvente (nível externo). Se fosse necessário encontrar um vocábulo que pudesse definir esta flexibilidade, dir-se-ia que a versatilidade é o que melhor traduz a realidade.**

Figura 1 O conceito de flexibilidade e a sua consequência



um primeiro elemento de reatividade há que adicionar o requisito da antecipação para definir a flexibilidade. Atendendo a que a noção que se pretende conceber tem por missão cobrir todas as eventualidades e modalidades deste meio de adaptabilidade, modelar-se-á o conceito na sua forma mais ampla, que parece ser a mais rigorosa do ponto de vista científico. Assim, face aos pressupostos de que se parte, poder-se-á definir a flexibilidade como a capacidade de reação ou de antecipação em relação à mudança. E é justamente esta capacidade que acaba por ter um efeito ou consequência. Quer isto dizer que ela introduz mudanças no sistema onde atua, quer ao nível interno, quer na sua envolvente (nível externo). Se fosse necessário encontrar um vocábulo que pudesse definir esta flexibilidade, dir-se-ia que a versatilidade é o que melhor traduz a realidade.

Evidentemente que o objetivo desta capacidade de reação é o de otimizar as vantagens que resultam desta estratégia, que tem de ser atenta e sistematicamente empreendida. E esta maximização de ganhos, de proveitos ou de interesses tem de ser vista como método de propiciar benefícios a todos os interlocutores do sistema e, não como condição para proporcionar lucros a uma das partes e a precariedade excessiva da relação laboral.

### 5. Uma nova perspetiva de abordagem da flexibilidade: as três fases do processo

A experiência e conhecimento adquiridos no domínio laboral permitem agora afirmar que a conceptualização que os teóricos nacionais e estrangeiros fizeram da flexibilidade, não se adequa a um tratamento rigoroso que este fenómeno evidencia na realidade das modernas unidades organizacionais dos nossos dias. E, por isso mesmo, resulta agora claro que não se deverão perfilhar os critérios de análise do fenómeno da flexibilidade até hoje adotados, nomeadamente, à luz dos critérios dualistas da flexibilidade interna e externa, da flexibilidade numérica e funcional ou da flexibilidade quantitativa e qualitativa. De facto, todos eles partilham dos equívocos referidos. Em comum apresentam a verdade empírica de não abarcar a totalidade do fenómeno da flexibilidade do mundo laboral, nem corresponder a um raciocínio uniforme, uma vez que mitigam, numa mesma classificação, situações abrangentes (*v.g.*, a flexibilidade externa) e, ao mesmo tempo, particulares, ou seja, modalidades que re-

fletem um núcleo de uma mesma realidade laboral (*v.g.*, a flexibilidade salarial).

Em alternativa, poder-se-ia imaginar um ou vários critérios capazes de atender à realidade experimental da flexibilidade sem incidir nos vícios de alguns autores, nomeadamente, o de pretender conciliar realidades de natureza diferente. Por exemplo, o critério dual que atende à flexibilidade dos recursos humanos e à flexibilidade da estrutura e meios empresariais, permitiria englobar quase toda a problemática da flexibilidade. No âmbito da flexibilidade dos recursos humanos integrar-se-iam as modalidades da flexibilidade contratual, salarial, funcional, na carreira profissional, na extinção do contrato de trabalho, entre outras, enquanto na flexibilidade da estrutura e meios empresariais se incluíam as modalidades da flexibilidade temporal, tecnológica e de gestão da produção. Esta seria uma via possível, mas não certamente a melhor opção *ab initio*. Outros critérios poderiam igualmente ser imaginados, como o que analisa a flexibilidade anti-institucional ou destinada a estudar os fenómenos nascidos dos usos e costumes das empresas face às restritivas condições e pressupostos legais, ou ainda o critério que distingue a flexibilidade dentro da legalidade e a flexibilidade fora da legalidade ou informal, destinada esta última a relacionar-se com o não cumprimento das diretrizes legais por parte de empresas legalizadas e ainda as transações realizadas por empresas inexistentes do ponto de vista jurídico (as que atuam no submundo ou na economia *subterrânea*). Todavia, versar a flexibilidade criada como reação às normas, metodologias ou técnicas existentes seria ir além do objeto delimitado que se pretende tratar neste estudo. Todas as soluções e critérios mencionados pelos diversos autores apresentam facetas censuráveis e, por isso mesmo, mostra-se imprescindível ir ao encontro de uma nova perspetiva de encarar esta problemática.

O primeiro passo que importa dar é o de circunscrever a realidade onde nos vamos mover, tal como o faz o antropólogo na busca de vestígios das populações humanas de outras eras, criando marcos de referência para exploração. Para isso importa desde já limitar o campo de atuação. Vamos situar-nos ao nível das organizações, da microeconomia, pelo que os conceitos mais abrangentes e atinentes à macroeconomia não são diretamente relevantes para o nosso objetivo. Deste modo, a questão da flexibilidade nas temáticas referentes à reestruturação das empresas ou ao sistema financeiro, entre muitos ou-

tros, não se cruza com o universo que é objeto da empresa e do local de trabalho.

Em segundo lugar, procurar-se-á inicialmente descrever a globalidade dos fenómenos sobre os quais pode incidir a flexibilidade. Cada um destes fenómenos representará uma modalidade ou tipo de flexibilidade que gira em torno de um núcleo de uma específica realidade laboral. Por exemplo, na celebração de um contrato de trabalho entre a entidade empregadora e o trabalhador as partes acordam em celebrar um tipo contratual (contrato permanente, a termo certo ou incerto, contrato de trabalho temporário, *etc.*) que pode prever a prestação de trabalho nas instalações da empresa ou até o trabalho no domicílio. Todas estas questões são tratadas pela problemática da flexibilidade contratual. Já as questões atinentes ao regime de horários, à possibilidade de realizar turnos rotativos, à anualização do horário de trabalho, à realização de trabalho suplementar, aos horários flexíveis, à redução do período de trabalho semanal, entre outras, seriam tratadas pela flexibilidade temporal. Naturalmente, haverá uma ou mais zonas sobrepostas que terão de ser analisadas à luz da modalidade que mais estreitamente estiver ligada com o assunto, critério que servirá assim de norma de reenvio ou princípio aferidor da qualificação da flexibilidade. Se, por exemplo, o empregador e o trabalhador abordam a revisão de uma cláusula contratual no sentido de passar a prever a possibilidade de realizar um horário de trabalho noturno, esta questão dirá respeito à flexibilidade contratual ou temporal? Embora a resposta seja simples neste enquadramento e deva ser resolvida no âmbito da flexibilidade contratual, haverá situações em que será bem mais difícil obter uma resposta.

A partir da delimitação restrita de cada um destes fenómenos laborais poder-se-ão ensaiar modos de agrupar e classificar realidades capazes de reagirem ou de se anteciparem à mudança. Quer isto dizer que, nesta terceira fase, poder-se-ão integrar cada uma destas modalidades ou tipos de flexibilidade em plataformas ou conceitos mais abrangentes. Este processo indutivo permitirá, nessa altura, revelar grupos homogêneos de realidades.

## 6. Tipologia da flexibilidade

Na abordagem da doutrina estrangeira verificámos que são várias as modalidades de flexibilidade de que classicamente se fala. Boyer distingue cinco tipos e Gas-

**A descrição das várias modalidades da flexibilidade na interpretação que delas fazem os empregadores e os trabalhadores pode, naturalmente, suscitar algumas perplexidades. Por exemplo, a distinção realizada entre a flexibilidade contratual, a flexibilidade na suspensão do contrato de trabalho e a flexibilidade na extinção deste mesmo contrato será meramente artificial?**

parini acrescenta mais dois que, em parte, eram já abordados pelas modalidades do macroeconomista francês. Todavia, o professor italiano argumenta que lhe parece preferível apresentar a modalidade de flexibilidade temporal separadamente, não só pela respetiva importância, como também porque se entrecruza com vários outros tipos de flexibilidade. Esta mesma fundamentação ou uma certa analogia de critério pode igualmente ser invocada na extensão dos tipos de flexibilidade criados até agora. De facto, várias outras modalidades com enorme importância e com autonomia própria, carecem de ser criadas, sem que este objetivo *multiplicador* demonstre inexistência de critério.

Com o objetivo de melhor elucidar cada tipo de flexibilidade de que se fala na sociedade e no mundo organizacional, apresentam-se, de seguida, novas modalidades de flexibilidade que, por vezes, sobrepeõe alguns aspetos,

embora representem fases distintas e realidades diversas do processo e modo de vivência organizacional. Em relação a cada uma delas houve a preocupação de a perspetivar num duplo sentido, ou seja, observá-la de acordo com a tese apresentada pelas entidades empregadoras e, por outro lado, entendê-la à luz dos interesses dos trabalhadores<sup>8</sup>. Esta posição relativa de cada uma das partes poder-se-á dizer que representa uma versão ponderada global e não a tese restritiva de cada setor ou subsetor de atividade económica, já que as reivindicações e nível de abertura dos sindicatos da indústria nem sempre coincidem, por exemplo, com os interesses dos trabalhadores do setor terciário. Na caracterização de cada uma das vinte e duas modalidades ou tipos de flexibilidade, apontar-se-ão medidas adotadas ou exemplos concretos e elucidativos das posições assumidas ou reivindicadas por cada um destes interlocutores da relação laboral. Vejamos, sinteticamente, cada uma delas.

## 7. As modalidades da flexibilidade como parcelas de um conjunto interativo

A descrição das várias modalidades da flexibilidade na interpretação que delas fazem os empregadores e os trabalhadores pode, naturalmente, suscitar algumas perplexidades. Por exemplo, a distinção realizada entre a flexibilidade contratual, a flexibilidade na suspensão do contrato de trabalho e a flexibilidade na extinção deste mesmo contrato será meramente artificial?

Em comum estes três tipos de flexibilidade apresentam a circunstância de se referirem intimamente à vivência formal ou administrativa do vínculo laboral. Contudo, eles são bem distintos! Enquanto a flexibilidade contratual concerne ao momento inicial da vida do contrato e especificamente à sua celebração – mesmo quando a sua produção de efeitos ocorre posteriormente –, a flexibilidade na suspensão do contrato de trabalho caracteriza-se pela interrupção da atividade laboral, por

razões que podem ficar a dever-se à situação do mercado, tecnológica ou económica. Por último, a flexibilidade na extinção do contrato de trabalho reflete o fim da relação contratual, qualquer que seja o fundamento que lhe der origem. São assim momentos claramente distintos que obedecem a princípios e regras diferentes e, como é natural, requerem tratamentos autónomos.

Dúvida idêntica poderá ainda ocorrer entre a flexibilidade da mão de obra e a flexibilidade organizacional. Há quem atribua a esta última dimensão um conjunto de medidas destinadas a adaptar os recursos humanos ao mercado. Contudo, a flexibilidade organizacional traduz-se na adaptabilidade das ferramentas metodológicas da empresa às exigências da procura, envolvendo processos de alteração de estruturas, de remodelação de práticas e de hábitos da mão de obra. Não tem assim por destinatários diretos o coletivo de trabalhadores (objeto da flexibilidade da mão de obra) nem os equipamentos (objeto da flexibilidade tecnológica), mas sim as divisões orgânicas, as estruturas, as *paredes* burocráticas. Pode inclusivamente requerer um ajustamento do organigrama, situação que envolverá, numa segunda fase, as pessoas que laboram nos vários departamentos ou secções e pode ter repercussões na tecnologia e equipamentos utilizados. Ao invés, a flexibilidade da mão de obra refere-se ao volume de emprego existente em cada momento na empresa. Como se percebe, estas modalidades da flexibilidade apresentam conteúdos distintos e debruçam-se sobre realidades diferentes, embora se encontrem em perfeita sintonia na realidade organizacional.

Apesar da íntima ligação entre todas as modalidades da flexibilidade, elas representam núcleos de identidade própria que projetam uma realidade empírica, observável nos meandros da gestão empresarial. Não representam, obviamente, compartimentos estanques na dinâmica das organizações, uma vez que a fluidez natural da interação entre os vários interlocutores de cada departamento, não permite a existência de *ilhas isoladas* no contexto labo-

<sup>8</sup> Há quem se oponha a esta posição. Por exemplo, Maria Margarida Marques ("A mobilidade ocupacional: Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal", in *Organizações e Trabalho*, n.º 14, dezembro de 1995, p. 118) entende que o critério aferidor é o interesse da empresa. Segundo as suas próprias palavras, "são antes de mais, os interesses das empresas (ou empregadoras) que... são tidas como referência para definir e avaliar o que deve ser ou não ser considerado como rigidez. Assim, por exemplo, não é na medida em que o horário a tempo parcial possa permitir ao trabalhador libertar mais tempo para a família, que se pode falar de flexibilidade; é antes na medida em que essa modalidade, possivelmente conjugada com outras formas de emprego, permita a uma empresa adaptar a sua laboração às conjunturas de uma procura de evolução difícil de prever que o horário a tempo parcial pode ser entendido como forma de emprego flexível". Salvo melhor opinião, parece que esta tese é redutora e limitadora da problemática da flexibilidade, já que analisa este fenómeno apenas à luz de um dos sujeitos da relação laboral.

**Estes três subgrupos encontram-se integrados numa modalidade mais abrangente e que representa o mais amplo conceito de flexibilidade ao nível empresarial: a flexibilidade organizacional.**

ral. No fundo, cada uma das modalidades da tipologia referida como que corresponde a uma peça ou a uma fotografia de cada um dos componentes de uma estrutura ampla, que poderia ser de um automóvel ou de um avião e que equivale a cada uma das peças do *puzzle* organizacional. Não faz sentido que cada uma delas funcione *de per si*, mas pode ser vista, estudada e entendida a forma como interage com as demais peças empresariais.

**8. As quatro modalidades abrangentes da flexibilidade**

A terceira fase da abordagem que se delineou anteriormente previa na sequência da delimitação dos contornos inerentes a cada uma das modalidades de flexibilidade, o seu agrupamento em plataformas mais abrangentes, com o objetivo de obter conjuntos homogêneos de realidades empresariais. Será este o objetivo que se procurará agora alcançar.

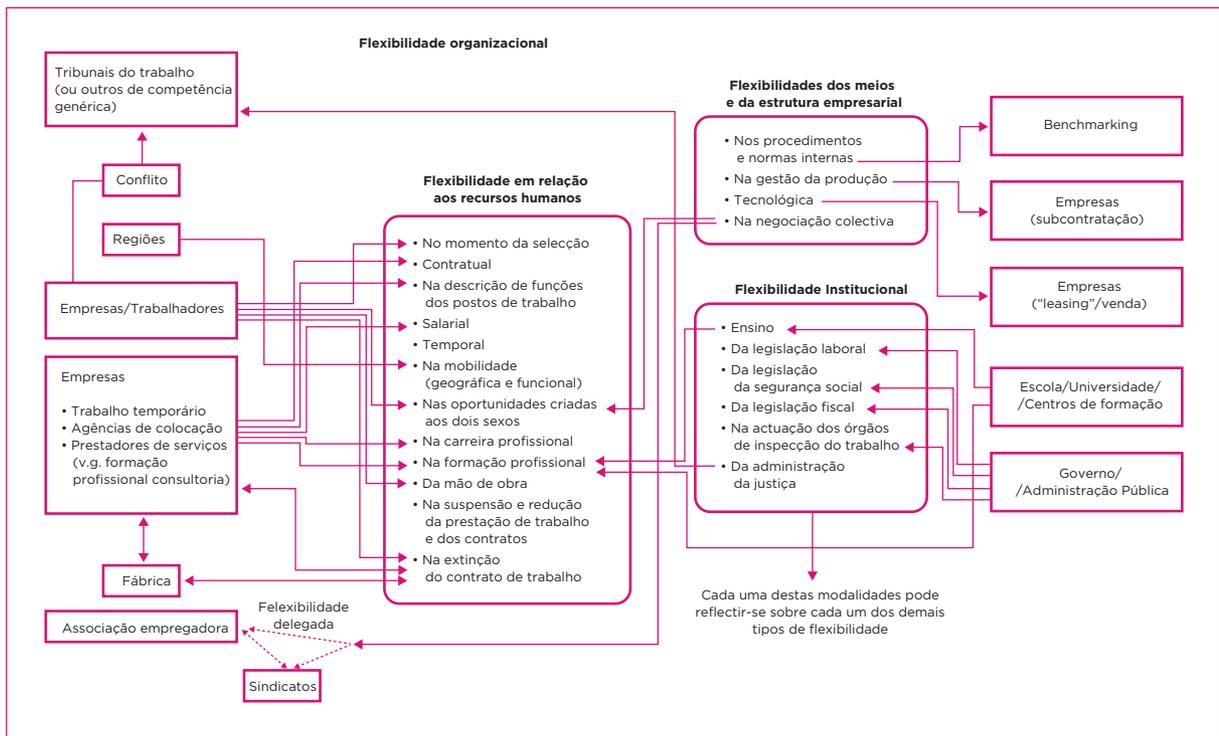
As modalidades da flexibilidade podem repartir-se em três subgrupos:

- a) Flexibilidade em relação aos recursos humanos.
- b) Flexibilidade dos meios e da estrutura empresarial.
- c) Flexibilidade institucional.

Estes três subgrupos encontram-se integrados numa modalidade mais abrangente e que representa o mais amplo conceito de flexibilidade ao nível empresarial: a flexibilidade organizacional. As modalidades da flexibilidade, analisadas no quadro anterior, repartem-se por estes subgrupos do seguinte modo:

- a) Flexibilidade em relação aos recursos humanos:
  - 1) Flexibilidade no momento da seleção.
  - 2) Flexibilidade contratual.
  - 3) Flexibilidade na descrição de funções dos postos de trabalho.
  - 4) Flexibilidade salarial.
  - 5) Flexibilidade na mobilidade (geográfica e funcional).
  - 6) Flexibilidade nas oportunidades criadas aos dois sexos.
  - 7) Flexibilidade na carreira profissional.
  - 8) Flexibilidade na formação profissional.
  - 9) Flexibilidade da mão de obra.
  - 10) Flexibilidade na suspensão e redução da prestação de trabalho e dos contratos.
  - 11) Flexibilidade na extinção do contrato de trabalho.
- b) Flexibilidade dos meios e da estrutura empresarial:
  - 1) Flexibilidade nos procedimentos e normas internas.
  - 2) Flexibilidade temporal.
  - 3) Flexibilidade na gestão da produção.
  - 4) Flexibilidade tecnológica.
  - 5) Flexibilidade na negociação coletiva.
- c) Flexibilidade institucional:
  - 1) Flexibilidade do ensino-formação.
  - 2) Flexibilidade da legislação laboral.
  - 3) Flexibilidade da legislação da segurança social.
  - 4) Flexibilidade da legislação fiscal.
  - 5) Flexibilidade na atuação dos órgãos de inspeção do trabalho.
  - 6) Flexibilidade nas decisões da administração da justiça.

Por último, a flexibilidade organizacional englobaria cada uma destas modalidades inseridas nos respetivos subgrupos (cfr. quadro 2), à exceção daquelas que se desenvolvem no exterior das organizações, nomeadamente,

**Quadro 2** Esquema global das modalidades da flexibilidade

a flexibilidade que concerne à administração da justiça. Em termos globais, juntamente com a flexibilidade organizacional, são vinte e três as modalidades de flexibilidade que se podem projetar no âmbito da realidade empresarial.

O critério de divisão destes tipos de flexibilidade atendeu igualmente à natureza e grau de participação de cada trabalhador nas várias modalidades. Por exemplo, na flexibilidade da carreira profissional do trabalhador – inserida no primeiro subgrupo –, tem-se em consideração a evolução na sua estrutura hierárquica, na tabela salarial, a mudança de posto de trabalho ou de função destinada, neste último caso, a prepará-lo para o futuro. A consulta do trabalhador e a sua aquiescência são fundamentais para o êxito desta política. Está assim em causa a flexibilidade dos contratantes para gerir o desenvolvimento progressivo de um trabalhador que serve a

**Naturalmente, o grau de flexibilidade existente ao nível mais amplo da realidade analisada, a flexibilidade organizacional, dependerá da versatilidade de cada uma das partes e do modo como se empenharam em resolver os assuntos nos vários parâmetros da relação laboral.**

totalidade dos recursos humanos envolvidos na empresa.

Já na flexibilidade dos meios e da estrutura empresarial – segundo subgrupo – o poder discricionário do empregador manifesta-se mais amplamente, faculdade que reduz substancialmente o nível de participação do trabalhador. A fixação de normas e regulamentos internos, horários de trabalho, a gestão do ciclo produtivo e a compra de novos equipamentos são decisões que não envolvem normalmente a consulta prévia dos trabalhadores, embora nalgumas empresas se adote um processo de consulta também nestes casos.

Por último, a flexibilidade institucional (terceiro grupo) pressupõe a introdução de um elemento novo, que subordina a vontade das partes contratantes à autoridade do Estado (*ius imperii*). Esta prerrogativa traduzida no poder de legislar sobre as condições e realidades que regem a relação laboral determina uma exigência feita às entidades empregadoras e aos trabalhadores de condicionarem uma parte das receitas e dos rendimentos obtidos à afetação de uma determinada estratégia estabelecida pelo executivo. No caso da atuação dos organismos de inspeção do trabalho o objetivo é obrigar a empresa a manter um nível de exigência em termos de segurança, higiene, saúde e ambiente, ao mesmo tempo que se fiscaliza se a relação estabelecida entre as duas partes obedece à regulamentação estipulada pelos vários tipos de diplomas em vigor. Já na questão da flexibilidade do ensino e da formação profissional, os agentes económicos reclamam do Estado que adequa a sua estratégia educativa e de qualificação dos recursos humanos às necessidades empresariais (enriquecendo por exemplo o conteúdo do ensino técnico-profissional).

Naturalmente, o grau de flexibilidade existente ao nível mais amplo da realidade analisada, a flexibilidade organizacional, dependerá da versatilidade de cada uma das partes e do modo como se empenharam em resolver os assuntos nos vários parâmetros da relação laboral. O que é decisivamente de excluir do âmbito da flexibilidade organizacional, agora objeto de estudo, são outras formas potenciais de flexibilidade que se encadeiam com as várias modalidades assinaladas, mas que ao mesmo tempo se situam fora do círculo delimitado inicialmente. De modo exemplificativo, poderíamos pensar na flexibilidade dos consumidores relativamente aos produtos ou serviços prestados pelas empresas, ou ainda em relação aos horários de atendimento ao público ou a outras con-

dições impostas pelos contratos de adesão, mas que não se configuram no âmbito da nossa matéria.

Em termos finais poder-se-á dizer que quanto à sua natureza, não se pode dizer que existem várias flexibilidades, mas sim um conceito único de flexibilidade que apresenta uma natureza plural, isto é, constituído por uma multiplicidade de modalidades atinentes à mesma realidade organizacional.

## 9. A questão da flexibilidade por omissão

Face à diversidade de modalidades de flexibilidade no âmbito das relações laborais, fará sentido falar numa outra espécie de flexibilidade que resultaria de um comportamento por inércia, ausência ou até negligência do legislador em relação à prática de determinada matéria? Será que, por exemplo, se o Governo não restringir a realização de trabalho suplementar ou a sua substituição por trabalho a tempo parcial, a título transitório ou até por uma maior compensação com tempo de trabalho livre, não estaremos perante um género de flexibilidade por omissão ou negligência por parte do legislador? E o facto de o legislador se ter debruçado, tardiamente, sobre esta determinada matéria e, até à altura da promulgação da lei respetiva, ter existido um vazio legal, como aconteceu com o regime jurídico do trabalho a tempo parcial, não é indicativo de uma realidade flexibilizada por omissão voluntária do legislador?

Esta questão que de um ponto de vista teórico parece pertinente, acaba por perder a sua plausibilidade se pensarmos um pouco mais profundamente. Na verdade, a flexibilidade por omissão não faz sentido, uma vez que não pode haver capacidade de reação ou de antecipação em relação à mudança com um comportamento omissivo. O *non facere* do legislador não pode representar um pretexto para uma reação ou uma antecipação inserida numa estratégia de mudança. Não existe aqui qualquer comportamento que flexibilize ou torne rígido o conjunto de condições, normas ou requisitos existentes. O que pode haver é uma finalidade ou intenção do legislador/executivo ao adotar uma estratégia política de omissão, nomeadamente, destinada a evitar entraves burocráticos ou a facilitar a vida aos agentes económico-sociais. A não-regulação de uma atividade pode ser intencional e pode visar um determinado objetivo, favorecer um determinado setor económico ou atrair o investimento estran-

geiro. A flexibilidade existe em relação a qualquer base ou suporte normativo previamente estabelecido. A flexibilidade por omissão não tem qualquer significado, se analisarmos este conceito *de per si*.

#### 10. A flexibilidade no mundo do Direito do Trabalho: conceitos considerados afins

No campo jurídico aparecem intimamente associados ao conceito de flexibilidade, algumas noções que são frequentemente consideradas afins ou suscetíveis de descrever realidades idênticas, como a conceção de desregulação ou de deslegalização. Contudo, para evitar equívocos importa, desde já, precisar o alcance de cada um destes conceitos que serão citados frequentemente. Assim, vejamos a noção de cada um deles:

1) Deslegalização – Este conceito pode concretizar-se em dois modelos, um mais radical e outro menos extensivo.

- a) No modelo mais radical, a deslegalização representa um fenómeno que corresponde à eliminação de normas legais, nomeadamente, de regulamentos (desregulamentação). A lei que opera a deslegalização é uma lei sem conteúdo normativo específico e, que, sem entrar na regulação material efetuada por uma outra lei, cria a possibilidade de essa mesma matéria vir a ser estatuída por via regulamentar ou por uma fonte normativa inferior. Há assim uma degradação do grau de regulação material anterior<sup>9</sup>.
- b) No modelo menos extensivo, a deslegalização concerne a uma substituição de normas legais por outras hierarquicamente mais baixas, como as constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (*u.g.*, uma das espécies de convenções coletivas de trabalho). Noutros casos pode existir uma transposição ou translação implícita do poder regular do Estado para um robustecimento do poder do empregador, ou seja, o legislador de forma mais subtil, converte as normas legais imperativas em supletivas. Quer isto dizer que as normas legais anteriormente consideradas imperativas ou insuscetíveis de serem

**A flexibilização pode também expressar uma tendência simétrica, ou seja, exprimir uma reação face a sistemas rígidos de regulamentação do trabalho, que se tenham mostrado benéficos ou propícios aos interesses dos empresários. Assim, embora a partir dos anos oitenta se tenha generalizado a tendência flexibilizadora propensa às prerrogativas empresariais, não podemos esquecer que, após a revolução de 1974, Portugal viveu uma realidade inversa que fez destacar o fenómeno do igualitarismo e do garantismo. E também nestas situações se pode e deve falar em flexibilização das condições laborais.**

<sup>9</sup> Cfr. Parecer 34/84 da Procuradoria-Geral da República, in *Pareceres da Procuradoria-Geral da República*, vol. V, Edição do Ministério da Justiça, Lisboa, 1998, pp. 46 a 48.

afastadas na relação laboral, apenas serão eficazes se as partes outorgantes, no contrato individual de trabalho, não estipularem cláusulas em sentido diferente (princípio da supletividade). Trata-se, assim, de uma forma de atribuir mais autonomia às partes contratantes no âmbito da contratação coletiva.

2) Desregulação – Em comum com a deslegalização, no seu sentido mais radical, apresenta o facto de poder indicar a eliminação de normas ou, em certa medida, a sua desativação material. Mas, é um conceito diverso da deslegalização que, como vimos, ainda se situa no âmbito da flexibilização. Já a desregulação é um instrumento político do fenómeno neoliberal que radicaliza a via flexibilizadora. Enquanto a intenção do legislador num processo de flexibilização é conter-se dentro dos limites do próprio Direito do Trabalho, apurando se são muitos ou poucos os aspetos reguladores de uma determinada matéria e qual é a margem de autonomia das partes contratuais, na desregulação pretende-se que o legislador deixe de intervir na realidade sociolaboral, que se abstenha de praticar atos ou de criar condições que prejudiquem o normal funcionamento da economia e o livre empreendimento da iniciativa privada. Não se trata apenas de uma omissão direta (não publicação ou substituição de leis), mas também indireta, deixando o Estado de sujeitar a disposições normativas o comportamento dos agentes sociais (através de indicações, instruções ou regulamentos). Com a desregulação ficamos aquém do limiar do Direito do Trabalho e para além dos seus limites normativos<sup>10</sup>.

Face a estes dois vértices que traduziram a influência do fenómeno neoliberal no universo do Direito laboral, parece evidente que eles consubstanciaram uma tese favorável aos empresários e às entidades empregadoras. Contudo, a flexibilização pode também expressar uma

tendência simétrica, ou seja, exprimir uma reação face a sistemas rígidos de regulamentação do trabalho, que se tenham mostrado benéficos ou propícios aos interesses dos empresários. Assim, embora a partir dos anos oitenta se tenha generalizado a tendência flexibilizadora propensa às prerrogativas empresariais, não podemos esquecer que, após a revolução de 1974, Portugal viveu uma realidade inversa que fez destacar o fenómeno do igualitarismo e do garantismo<sup>11</sup>. E também nestas situações se pode e deve falar em flexibilização das condições laborais.

## 11. A problemática da flexibilidade no seio da jurisprudência

A jurisprudência recente do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) tem entendido a expressão flexibilidade no quadro de uma enorme amplitude e normalmente associada à terminologia do senso comum. Desde logo os juizes-conselheiros associam-na às expressões de liberdade ou maleabilidade<sup>12</sup>, de docilidade ou complacência<sup>13</sup>, de facilidade<sup>14</sup> ou como capacidade de interpretar com suavidade<sup>15</sup>. Há até conselheiros que lhe atribuem uma dimensão redundante. Na verdade, ao pretenderem explicar que o exercício de uma profissão numa instituição internacional exige por natureza “uma mobilidade espacial e uma flexibilidade geográfica”, acabaram por cair na cilada pleonástica<sup>16</sup>. A mobilidade espacial como uma característica da mutabilidade de um trabalhador (*vide* art.º 194 do Código do Trabalho) é exatamente o mesmo que flexibilidade geográfica e não um conceito distinto. Mas não obstante a expressão supérflua estes ilustres conselheiros acabaram por utilizar o conceito de flexibilidade associado a uma das suas modalidades pertinentes, isto é, a flexibilidade geográfica. E o mesmo se

<sup>10</sup> Neste sentido manifesta-se também Salvador del Rey Guantier, “Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo: notas para la caracterización de un debate”, in *La flexibilidad laboral en España*, vários autores, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza, 1993, p. 64.

<sup>11</sup> Se esta índole flexibilizadora se traduzir em alterações ao sistema jurídico-social de forma a conceder mais regalias e direitos aos trabalhadores, permitindo assim que ele passe a competir em situação de paridade com o empregador, então estaremos perante um igualitarismo. Se esta última tendência se radicalizar e conferir direitos, liberdades e garantias aos trabalhadores que sejam imodificáveis, estaremos perante um garantismo, uma vez que esta evolução se considera irreversível, como aconteceu no período revolucionário em Portugal.

<sup>12</sup> Cfr. Acórdãos do STJ (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) de 12.11.2009 (Proc. 313/09.3), de 5.2.2009 (Proc. 08S2584), de 9.4.2008 (Proc. 07S1695), de 12.7.2007 (Proc. 07S1047) e de 2.5.2007 (Proc. 07S532).

<sup>13</sup> Cfr. Acórdãos do STJ (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) de 3.2.2010 (Proc. 3531/03), de 25.2.2009 (Proc. 08S2309) e de 9.4.2008 (Proc. 07S1695).

<sup>14</sup> Cfr. Acórdão do STJ (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) de 24.2.2011 (Proc. 2867/04.4).

<sup>15</sup> Cfr. Acórdão do STJ (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) de 25.2.2009 (Proc. 08S2309). Este acórdão já tinha sido citado anteriormente, uma vez que nele a noção de flexibilidade também se encontra associada a outra ideia.

<sup>16</sup> Vide Acórdão do STJ (in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) de 9.9.2009 (Proc. 08S3047).

diga de dois outros acórdãos do STJ<sup>17</sup> que utilizam com propriedade a noção de flexibilidade, ou seja, associada a horários de trabalho (flexibilidade temporal).

Já no âmbito da suprema instância judiciária da União Europeia houve também um esforço de delimitação do conceito de flexibilidade. Exemplo ilustrativo foi o acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias de 17.10.89 (depois denominado, na sequência do Tratado de Lisboa, como Tribunal de Justiça da União Europeia). Para os magistrados que subscreveram este acórdão, a flexibilidade é entendida como a possibilidade de adaptação a horários e lugares variáveis, “demonstrando que esta capacidade de adaptação é importante para a execução das tarefas concretas atribuídas ao trabalhador”<sup>18</sup>.

Todavia, tanto nesta como noutras tentativas operadas no mundo jurídico para definir o conceito de flexibilidade, a realidade apontada é sempre claramente redutora ou minimizadora da complexidade observável no mundo das relações laborais, quer elas sejam observáveis a nível individual, quer a nível coletivo, como teremos oportunidade de ver mais à frente.

## 12. Conclusão

À guisa de síntese poder-se-á dizer que as três correntes abordadas (neoclássica, institucional e dualista) que englobam duas dezenas de autores, não correspondem com exatidão aos critérios científicos subjacentes à criação de um modelo conceptual. E por esta razão, partiu-se em busca de uma noção de flexibilidade. Ela foi definida como a capacidade de reação ou de antecipação em relação à mudança e às posteriores alterações que induz no sistema onde esta mesma flexibilidade atua. De seguida, apresentou-se uma nova abordagem da flexibilidade, perante a impossibilidade de se poder perfilhar os critérios de análise até hoje adotados. A experiência da objetividade da gestão de recursos humanos e laboral permitiu perceber que as supramencionadas teses partilham de equívocos, não só por se revelarem reducionistas face à realidade do fenómeno da flexibilidade, mas também por não se adequarem a critérios científicos.

Na senda desta nova perspetiva iniciou-se o percurso pela delimitação do campo de atuação. Seguiu-se a descrição da globalidade dos fenómenos sobre os quais pode incidir a flexibilidade, como o teria feito um botânico, zoólogo ou um geólogo, no respetivo domínio de pesquisa. Por fim, ensaiaram-se modos de agrupar as diferentes modalidades de flexibilidade, com o intuito de revelar grupos homogêneos. O quadro apresentado permitiu mostrar esse horizonte traduzido em três sub-grupos agregadores da tipologia da flexibilidade (flexibilidade em relação aos recursos humanos, dos meios e da estrutura empresarial e institucional) e um mais abrangente (flexibilidade organizacional), que representa o mais amplo conceito ao nível empresarial.

Num segundo momento viu-se que no âmbito do Direito do Trabalho o conceito de flexibilidade pode concretizar-se, nos nossos dias, num duplo fenómeno. Por um lado na deslegalização (na dupla aceção de eliminação de normas legais ou substituição destas normas por outras constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho) e, em segundo lugar, na desregulação, que se traduz na omissão de intervenção do legislador na realidade sociolaboral, permitindo assim o Estado aos agentes sociais que não fiquem adstritos a sujeições ou constrangimentos normativos.

Finalmente, também ao nível da jurisprudência, quer nacional, quer do Tribunal de Justiça da União Europeia, percebeu-se que a generalidade das sentenças utiliza o conceito de flexibilidade associado à terminologia do senso comum.

Nesta época de crise no mundo ocidental e de inspiração ideológica liberal, a flexibilidade tem assim sido vista como uma panaceia para fazer face aos limites rígidos das constituições, legislações e quadros normativos negociados no âmbito da contratação coletiva. Não parece haver dúvidas de que este reajuste normativo e o retrocesso histórico para uma fase anterior de conquista de direitos, liberdades e garantias por parte das estruturas representativas dos trabalhadores se mostra indispensável. Mas não deixa de consubstanciar um recuo na história do sindicalismo e da evolução sustentada do Direito do Trabalho, o que não deixará de trazer algum desgaste social.

<sup>17</sup> Cfr. Acórdãos do STJ (*in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) de 13.4.2011 (Proc. 125/08.4) e de 4.11.2009 (Proc. 322/06.7).

<sup>18</sup> Este acórdão consta na obra *Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: trabalho, emprego e formação profissional - Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa, 1998, p. 249.

## Referências Bibliográficas

- BOYER, Robert (1987), *La flexibilité du travail en Europe*, Éditions La Découverte, Paris.
- BRUNO, Sergio (1989), “La flexibilité: un concept contingent”, in *La flexibilité en Italie*, vários autores, Syros-Alternatives, Paris, .
- CARVALHO, António Nunes de (1998), “A flexibilização do direito do trabalho português”, in *Flexibilidade e Relações de Trabalho*, Edição do Conselho Económico e Social, Lisboa.
- CORREIA, António Damasceno (2008), *A flexibilidade nas empresas*, Edições Sílabo, 2.ª edição, Lisboa.
- CRISTOVAM, Maria Luísa (1997), “Do acordo económico e social à empresa: a flexibilidade do trabalho em Portugal no quadro geral da regulação das relações de trabalho e da articulação dos níveis de negociação”, in *Anais*, vol. I, Universidade Autónoma de Lisboa.
- Dahrendorf (Relatório), “A flexibilidade do mercado de trabalho”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXX (III da 2.ª Série), n.º 1, janeiro-março de 1988.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la e Alfonso Bouzas, *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*, in *Revista Mexicana de Sociología*, ano LX, n.º 3, julho-setembro de 1998.
- GASPARINI, Giovanni (1989), “Flexibilité des temps de travail”, in *La flexibilité en Italie*, vários autores, Syros-Alternatives, Paris.
- GOÑI SEIN, José Luis (1993), “Flexibilidad y revisión del ámbito del Derecho del Trabajo”, in *La flexibilidad laboral en España*, Vários autores, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza.
- HARVEY-JONES, John (1995), *A era da flexibilidade*, Edições Cetop, Mem Martins.
- JANNE, Henri (1987), *Da rigidez à flexibilidade: trabalho, formação, relações sociais*, Ministério da Educação, Lisboa.
- MARQUES, Maria Margarida, “A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal”, in *Organizações e Trabalho*, n.º 14, dezembro de 1995.
- MARTIN VALVERDE, António (1990), “El derecho del trabajo de la crisis”, in *Temas de Direito do Trabalho – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras*, Coimbra Editora, Coimbra.
- PEREIRA, Renato F. Barbosa (1998), *Da flexibilidade dinâmica enquanto instrumento de gestão estratégica*, dissertação de mestrado, (não publicada), Biblioteca do ISCTE, Lisboa.
- PIMENTEL, Menéres (1998), “Flexibilidade e polivalência”, in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra.
- PINTO, José Madureira, “Flexibilidade, segurança e identidade sócio-profissional”, in *Caderno de Ciências Sociais*, n.º 19/20, janeiro de 2000.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2000), *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- REBELO, Glória, “As virtudes da flexibilidade estratégica e ofensiva”, in *Recursos Humanos Magazine*, n.º 22, setembro-outubro de 2002.
- REY GUANTIER, Salvador (1993), “Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo : notas para la caracterización de un debate”, in *La flexibilidad laboral en España*, vários autores, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza.
- RODRIGUES, Maria João (1996), *O sistema de emprego em Portugal*, 3.ª ed. Publicações D. Quixote, Lisboa.
- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO FERRER, Miguel (1993), “La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho Español del Trabajo”, in *La flexibilidad laboral en España*, vários autores, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo (1993), “La flexibilidad laboral y su incidencia sobre el empleo, reflexiones y propuestas”, in *La flexibilidad laboral en España*, Vários autores, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza.
- SALA FRANCO, Tomás (1993), “El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el derecho del trabajo”, in *La flexibilidad laboral en España*, vários autores, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza.
- SANTOS, Américo Ramos dos, “Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas”, in *Revista Estudos de Economia*, Vol. IX, n.º 3, Abril-Junho de 1989.
- SANTOS, Américo Ramos dos, “Competitividade, flexibilidade e qualificação: vias para a coesão económica e social na Europa Comunitária”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XXXIV, n.º 4, out.-dez. de 1992.
- TEIXEIRA, Cláudio, “A flexibilidade na gestão dos recursos humanos”, in *Revista de Gestão*, n.º IX, dez./1990-março/1991.
- TREU, Tiziano (1992), “La flexibilité du travail en Europe”, in *Revue Internationale du Travail*, Vol. 131, n.ºs 4 e 5.

## Outros documentos e relatórios

- Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias sobre Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: trabalho, emprego e formação profissional*, 2.ª Edição, Ministério do Trabalho e Solidariedade, 1998.
- “Parecer 34/84 da Procuradoria-Geral da República”, in *Pareceres da Procuradoria – Geral da República*, vol. V, Edição do Ministério da Justiça, Lisboa, 1998.
- Inúmeros Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça.

**A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR  
E ATIVIDADE PROFISSIONAL:  
DESAFIOS PRESENTES E FUTUROS**

**RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE: PRESENT  
AND FUTURE CHALLENGES**

**CARINA METELO**

Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social

**JOÃO GONÇALVES**

Coordenador

## RESUMO

As novas tendências demográficas, as alterações dos modelos familiares e da estrutura do mercado de trabalho têm trazido para a discussão da esfera pública e acadêmica os desafios que se colocam à gestão da vida familiar e da actividade profissional. No presente texto procurou-se ir ao encontro de algumas dinâmicas que dão origem à tensão colocada sobre homens e mulheres na gestão das responsabilidades profissionais e familiares.

## ABSTRACT

*The new demographic trends, changes in family patterns and structure of the labor market have brought into the public and academic discussion the challenges facing the management of family life and work. This paper deals with some of the dynamics which leads to the tension put on men and women in managing work and family responsibilities.*

## Nota Introdutória

**A**s profundas alterações que se têm observado a nível demográfico, nas estruturas familiares e no mercado de trabalho nos últimos anos, têm potenciado que a temática da conciliação da vida familiar e da atividade profissional tenha ganho visibilidade e relevância nas agendas políticas nacional e europeia, através da introdução de políticas amigas da família e da conciliação.

O conceito de conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional remete para o esforço de flexibilização e administração das relações e interações entre os tempos de trabalho e os tempos dedicados à esfera familiar e pessoal. Ao longo deste artigo procurar-se-á efetuar uma análise às ameaças e oportunidades que se colocam à gestão do trabalho e vida familiar, designadamente a diminuição da fertilidade, o envelhecimento da população, o surgimento de modelos flexíveis da organização do trabalho e o desenvolvimento da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES).

### Da questão demográfica às novas dinâmicas familiares

Portugal debate-se atualmente com profundas alterações demográficas, à semelhança dos restantes países membros da União Europeia. Em 2010<sup>1</sup> a população com 65 ou mais anos representava 18,2% da população total, ultrapassando o grupo etário até aos 14 anos

**O conceito de conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional remete para o esforço de flexibilização e administração das relações e interações entre os tempos de trabalho e os tempos dedicados à esfera familiar e pessoal.**

que correspondia apenas a 15,1%. A superioridade da faixa populacional dos mais velhos face aos mais novos acentua-se particularmente na região Centro e no Alentejo, onde a percentagem de idosos atinge 21,1% e 24% respetivamente. Estes valores dão-nos conta do agravamento do envelhecimento da população com que o país se tem deparado, situação com parâmetros idênticos à maioria dos países da UE e OCDE e que se deve em parte às mudanças no controle da fecundidade e alterações nos modelos familiares contemporâneos.

**Quadro 1** População total e por grupos etários em Portugal

ANOS	POPULAÇÃO TOTAL (MILHARES)	PERCENTAGEM DA POPULAÇÃO POR GRUPOS ETÁRIOS		
		0-14 ANOS	15-64 ANOS	65 + ANOS
2001	10 356,1	15,9	67,6	16,5
2010	10 607,0	15,1	66,7	18,2

Fonte: INE, Estimativas da População Residente 2010.

<sup>1</sup> INE, Estimativas da População Residente 2010.

**Portugal será em 2050, segundo projeções do Eurostat, o quarto país da UE-25 com maior percentagem de idosos, só ultrapassado pela Espanha, Itália e Grécia, ano até ao qual não se preveem aumentos da taxa de natalidade.**

Portugal será em 2050, segundo projeções do Eurostat, o quarto país da UE-25 com maior percentagem de idosos, só ultrapassado pela Espanha, Itália e Grécia, ano até ao qual não se preveem aumentos da taxa de natalidade.

O número médio de filhos por mulher em idade fértil no nosso país, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), tem vindo a diminuir de forma considerável desde a década de 60. Se em 1960 o Indicador Sintético de Fecundidade se situava nos 3,16, em 2009 não ultrapassava os 1,32 filhos por mulher<sup>2</sup>. A não renovação das gerações começou a verificar-se a partir de 1982, ano em que o Índice de Fecundidade baixou dos dois filhos por mulher. Atualmente as gerações são menos férteis, uma vez que se registam menos nascimentos e pelo facto da mulher ter o primeiro filho mais tarde, diminuindo a probabilidade de vir a ter mais filhos.

**Figura 1** Evolução 2000-2010 do Índice Sintético de Fecundidade nos países da União Europeia

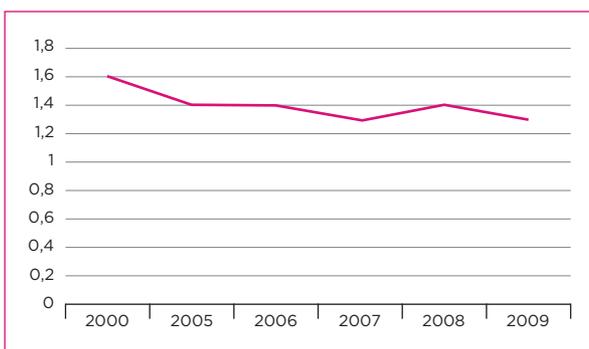


**Nota:** Nos casos da UE-25, Bélgica, França, Itália, Chipre, Portugal, Roménia e Reino Unido considerou-se o último ano disponível (2009).

**Fonte:** Eurostat.

<sup>2</sup> INE, Estatísticas Demográficas 2009.

**Figura 2** Evolução do Índice Sintético de Fecundidade em Portugal 2000-2009



Fonte: INE, Indicadores Demográficos.

Ao nível da população ativa, as projeções revelam que em 2050 Portugal será também, um dos três países da UE com a menor percentagem de jovens e adultos entre os 15 e os 64 anos (mais uma vez com Espanha e Itália), situação que terá necessariamente repercussões a vários níveis, nomeadamente no que se refere à sustentabilidade financeira do Sistema de Segurança Social.

A não renovação das gerações tem obrigado os governos da UE a olhar de forma diferente a realidade dos países. A nível nacional, segundo Maria Filomena Mendes<sup>3</sup>, *os números revelam uma realidade que compromete o futuro do país, a manter-se esta tendência determinadas regiões como o Alentejo podem sofrer consequências graves.*

Alterar o sentido da tendência de declínio da natalidade passa não só pela tomada de consciência de cada cidadão, mas sobretudo pela prossecução de políticas públicas de apoio às famílias por parte dos Estados, no sentido de criar melhores condições sociais para uma recuperação do ritmo de nascimentos.

Tal como refere Heloísa Perista<sup>4</sup> *falar hoje de família é falar de novos comportamentos face à conjugalidade e à parentalidade, bem como da multiplicação e diversificação dos cenários possíveis de relacionamento e de itinerários familiares.* A estrutura das famílias portuguesas tem refletido as mudanças ocorridas na sociedade portuguesa nas últimas décadas, desde logo, na dimensão média dos agregados familiares. Segundo dados de 2009<sup>5</sup>, existe uma concentração das famílias constituídas por duas e três pessoas representando 30,1% e 26,7% respetivamente do total das famílias portuguesas, o que denota uma prevalência das famílias com apenas um filho e uma sub-representação das famílias alargadas. Os últimos anos ficam também marcados pelo incremento do número de famílias individuais, representando cerca de 17,5% do total de famílias no país.

Ao nível da estrutura das famílias por número de filhos, refira-se que os agregados familiares sem filhos têm registado um crescimento gradual: se em 2002 tinham um peso de 40% no total das famílias, em 2009 representavam 44%.

O surgimento de diferentes formas de viver a conjugalidade que tem marcado as últimas décadas, concretiza-se por exemplo na proporção de famílias monoparentais. Apesar de ainda não atingir representação idêntica aos restantes tipos familiares, dados recentes de 2010<sup>6</sup> apontam para um peso destas famílias de 8,1% no total das famílias, o que tem certamente ligação com a diminuição da taxa de nupcialidade verificada nos últimos anos, juntamente com o incremento das taxas de divorcialidade. Uma referência deve ser igualmente realizada aos nascimentos fora do casamento, que registam um aumento generalizado nos últimos 30 anos. Se em 1980 correspondiam a 9% os nascimentos fora do casamento, esse valor sobe para 38% em 2009 em Portugal.

Estes valores à luz da evolução demográfica da sociedade portuguesa podem ser lidos como fazendo parte de um ciclo caracterizado pelo aparecimento das tendências de crescimento da taxa de divórcio já referidas, o aumen-

<sup>3</sup> MENDES, Maria Filomena, in Conferência *Horizontes da Fecundidade em Portugal: das estratégias individuais ao futuro da sociedade*, (2008).

<sup>4</sup> PERISTA, Heloísa (2000), "Trabalho, Família e Usos do Tempo - Uma Questão de Género", in *Sociedade e Trabalho*, n.º6, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, DEPP - Departamento de Estudos, Prospetiva e Planeamento.

<sup>5</sup> INE, IP, Inquérito ao Emprego.

<sup>6</sup> INE, IP, Inquérito ao Emprego.

**As características do mercado de emprego português introduzem uma série de questões no que concerne aos recursos que as famílias têm disponíveis para fazer face à conciliação da atividade profissional e da vida familiar. No contexto de mudança que vivemos atualmente são evidentes as interligações entre o trabalho, as estruturas familiares e os padrões de uso do tempo. Os últimos anos têm sido marcados por várias alterações no campo do emprego, designadamente o aumento dos níveis de emprego feminino.**

to das relações conjugais não formalizadas e das situações de não coabitação ou a multiplicação do celibato não desejado. Como vários estudos<sup>7</sup> vêm comprovando, estas tendências sugerem a emergência de novas formas de organização e de legitimação familiares que têm corrido com o modelo clássico de família nuclear sem,

contudo, o porem em causa. Esta questão pode ainda ser entendida como um reflexo da mudança de valores e de comportamentos que acompanha o desenvolvimento da modernidade.

As características do mercado de emprego português introduzem uma série de questões no que concerne aos recursos que as famílias têm disponíveis para fazer face à conciliação da atividade profissional e da vida familiar. No contexto de mudança que vivemos atualmente são evidentes as interligações entre o trabalho, as estruturas familiares e os padrões de uso do tempo. Os últimos anos têm sido marcados por várias alterações no campo do emprego, designadamente o aumento dos níveis de emprego feminino.

Se alguns autores asseguram que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro tem vindo a contribuir decisivamente para a quebra da natalidade, outros afirmam, baseados em estudos recentes da União Europeia, que as mulheres ativas são mais fecundas, uma vez que auferem mais rendimentos e assim reúnem melhores condições para poder planear ter mais filhos. Outra questão incontornável prende-se com o adiamento da maternidade por questões profissionais, facto que tem vindo a aumentar progressivamente e que condiciona a fecundidade feminina. Em Portugal a idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho passou de 27,8 anos, em 2005, para 28,6 anos em 2009<sup>8</sup>.

O incremento da participação feminina no mercado de emprego nas últimas décadas em Portugal tem exigido por parte dos agregados familiares uma maior gestão da vida familiar e da atividade profissional, nomeadamente uma reorganização do tempo. Contudo, a desigualdade de papéis entre homens e mulheres no que concerne à repartição de tarefas domésticas, continua a penalizar o elemento feminino. A reduzida intervenção dos homens na vida familiar, implica que, por vezes, seja solicitado um duplo encargo às mulheres, a eficiência no emprego e nas atividades domésticas, nomeadamente nos cuidados a ascendentes e descendentes. Alguns autores, entre os quais Heloísa Perista<sup>9</sup>, referem mesmo a existência de

<sup>7</sup> FERREIRA, Pedro Moura e Sofia Aboim (2002), "Modernidade, laços conjugais e fecundidade: a evolução recente dos nascimentos fora do casamento", *Análise Social*, vol. XXXVII, N.º 163.

<sup>8</sup> INE, IP, Estatísticas Demográficas.

<sup>9</sup> PERISTA, Heloísa (2002), "Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens, *Análise Social* 163.

um “tempo das mulheres” e um “tempo dos homens”. *Numa palavra, são as mulheres que, em situações de sobrecarga, asseguram simultaneamente o trabalho pago e não pago, o que se traduz em cansaço e stress associado a esse tipo de relação entre a vida familiar e a atividade profissional. No âmbito do trabalho não pago, as mulheres acumulam as tarefas domésticas, os cuidados com os idosos dependentes e com as crianças. Quando as mulheres trabalham no exterior, elas apenas podem diminuir a sua participação nas tarefas da casa diminuindo o tempo a elas dedicado, mas não à custa de maior participação masculina.*<sup>10</sup>

#### As políticas amigas da família e da conciliação

As políticas de apoio à conciliação visam atenuar os custos sociais dos conflitos entre o trabalho e a família. Segundo o conceito utilizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), *as políticas amigáveis para a família são aquelas que facilitam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar através do encorajamento da adequação dos recursos familiares e do desenvolvimento da criança, que facilitam a escolha parental sobre trabalho e cuidados à criança e que promovem a igualdade de oportunidades no emprego.*<sup>11</sup>

Na última década a UE tem produzido um vasto conjunto de legislação visando a promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar, por um lado através do incentivo à adoção de novas formas flexíveis de organização do trabalho, e por outro, no estímulo ao aumento da oferta de serviços e equipamentos sociais.

Em Portugal nos últimos anos, na sequência do desafio lançado pelo Conselho Europeu de Lisboa, foram implementadas no âmbito das políticas de proteção social dirigidas à família um conjunto de medidas legislativas, nomeadamente ao nível do apoio à parentalidade, para além da emergência de boas práticas organizacionais ao nível dos modelos flexíveis da organização do trabalho, situações que têm vindo a aumentar nos últimos anos.

A implementação de formas flexíveis de trabalho por parte das organizações desempenha um papel rele-

**A implementação de formas flexíveis de trabalho por parte das organizações desempenha um papel relevante a este nível, na medida em que podem ser criadas condições propícias a uma melhor gestão e utilização do tempo laboral para as famílias, sem que tal se reflita numa menor produtividade e eficiência por parte do trabalhador. A concessão de incentivos às organizações que promovam a flexibilidade, poderá, no futuro, contribuir para uma maior implementação destas práticas em Portugal.**

<sup>10</sup> TORRES, Anália, et al., (2004), *Homens e Mulheres Entre a Família do Trabalho*, Lisboa, CITE, 2.ª edição, Lisboa, DGEEP, pp 19.

<sup>11</sup> OCDE (2004), *Babies and Bosses – Políticas de Conciliação da Atividade Profissional e da Vida Familiar* (Volume 3), Nova Zelândia, Portugal e Suíça, Lisboa, DGEEP, pp 10.

vante a este nível, na medida em que podem ser criadas condições propícias a uma melhor gestão e utilização do tempo laboral para as famílias, sem que tal se reflita numa menor produtividade e eficiência por parte do trabalhador. A concessão de incentivos às organizações que promovam a flexibilidade, poderá, no futuro, contribuir para uma maior implementação destas práticas em Portugal.

A RSES, disseminada por todo o território nacional, constitui, igualmente, um vértice fundamental das políticas amigas da família e da conciliação. O aumento da oferta de serviços e equipamentos sociais dirigidas à família, principalmente no que concerne aos cuidados a ascendentes e descendentes, ganhou um impulso significativo na última década.

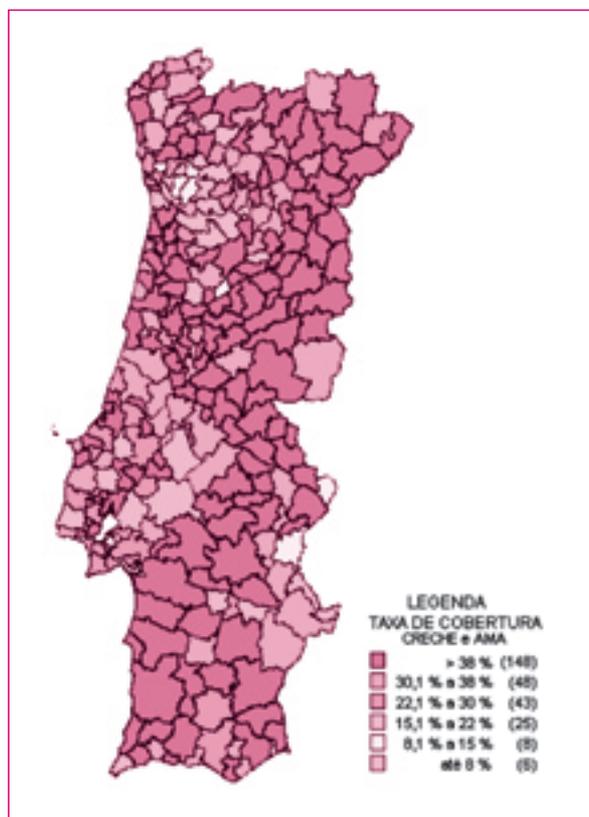
Em Portugal os serviços e equipamentos sociais podem ser tutelados por entidades de natureza pública, solidária ou privada/lucrativa. A maioria destes serviços e equipamentos sociais são propriedade de Instituições Particulares de Solidariedade Social – IPSS (78,4%)<sup>12</sup> apoiadas pelo Estado quer ao nível da construção/remodelação das infraestruturas, através de vários programas e linhas de financiamento, quer ao nível nas despesas de funcionamento, com base nos Protocolos de Cooperação, celebrados entre o Estado e as instituições. Do conjunto de respostas sociais existentes dirigidas às crianças e jovens são de destacar a Creche, a Ama e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL). Relativamente às respostas de apoio à população idosa, o Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), o Centro de Dia e o Lar Idosos são as respostas mais utilizadas.

A procura de respostas sociais facilitadoras de uma melhor gestão da vida familiar e laboral, nomeadamente no apoio aos descendentes e ascendentes, conheceu um crescimento na última década, intensificando-se também a oferta disponível. No período 1998-2010<sup>13</sup>, o número de respostas sociais dirigidas às crianças e jovens revela um desenvolvimento significativo em torno de 32%, o que representa um aumento superior a 46 000 mil lugares disponíveis desde 1998.

A Creche, principal resposta social de apoio à primeira infância<sup>14</sup>, no período 1998-2010 registou um crescimento do número de respostas de 63,1%, valência que só em 2010 apresentou mais 7000 novos lugares.

Com níveis de utilização superiores a 90%, esta resposta apresenta em 2010 uma taxa de cobertura de

**Figura 5** Taxa de cobertura das respostas sociais Creche e Ama, por concelho, ano de 2010



**Fonte:** MSSS-GEP, Carta Social INE, Estimativa da População Residente para 2010.

<sup>12</sup> GEP – MSSS, *Carta Social*.

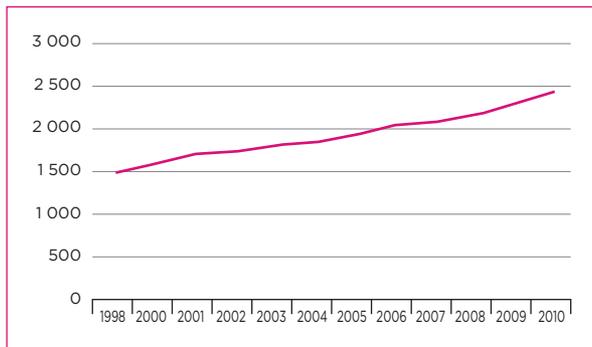
<sup>13</sup> GEP – MSSS, *Carta Social*.

<sup>14</sup> Por primeira infância deve considerar-se o período dos 0 aos 3 anos de vida da criança.

35,1 %, traduzindo os progressos que têm sido realizados neste âmbito, fruto do investimento dirigido ao grupo das crianças e jovens e do papel preponderante que as Instituições de Solidariedade Social continuam a desempenhar enquanto grandes dinamizadoras do crescimento da RSES.

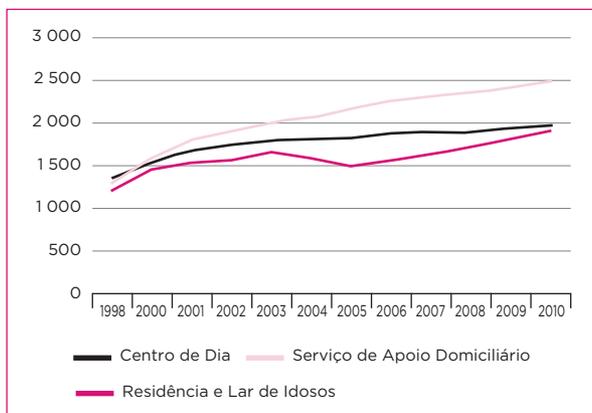
No que concerne às respostas que visam o apoio às pessoas idosas, estas têm registado um desenvolvimento igualmente notório, salientando-se, por referência a 1998, um crescimento do número de respostas de 65,5 %

**Figura 3** Evolução do n.º de respostas de Creche, Continente 1998-2010



Fonte: MSSS-GEP, Carta Social.

**Figura 6** Evolução do n.º de respostas para as pessoas idosas, Continente 1998-2010

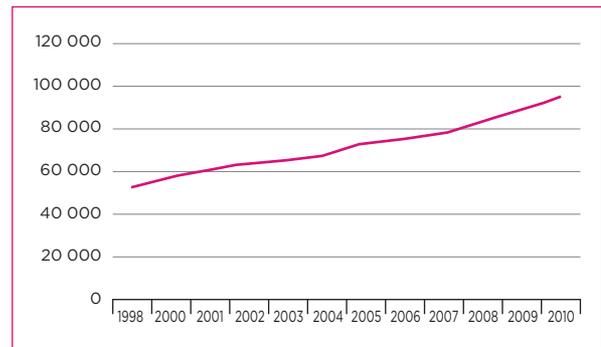


Fonte: MSSS-GEP, Carta Social.

(mais 2600 respostas) e um aumento do número de lugares que ronda os 68 %, o que corresponde a mais 91 300 lugares aproximadamente.

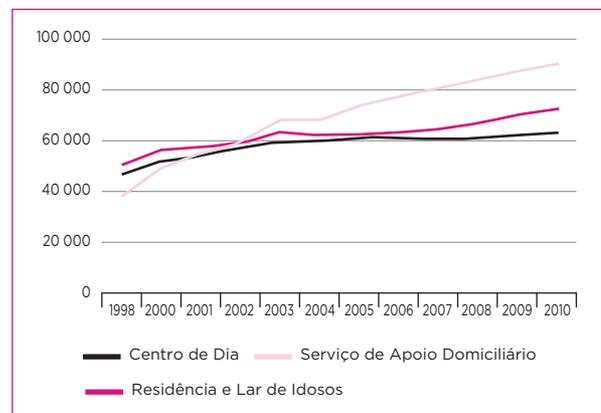
O SAD é a valência que no âmbito desta população-alvo apresenta um desenvolvimento mais expressivo ao nível do número de respostas (92,9 % por referência a 1998) e do número de lugares, o que denota o esforço que tem sido realizado no sentido de privilegiar a manutenção do idoso no seu meio sócio-familiar, retardando assim a sua institucionalização.

**Figura 4** Evolução do n.º de lugares em Creche, Continente 1998-2010



Fonte: MSSS-GEP, Carta Social.

**Figura 7** Evolução do n.º de lugares das respostas para as pessoas idosas, Continente 1998-2010



Fonte: MSSS-GEP, Carta Social.

**A questão do equilíbrio entre a vida profissional e familiar nas sociedades atuais é complexa e relaciona-se com vários fatores. Se por um lado, os Estados encorajam a integração plena no mercado de trabalho, tanto dos homens como das mulheres, por outro, o envelhecimento da população, a dificuldade de reposição de gerações e a sustentabilidade dos sistemas de segurança social, promovem o aumento da natalidade.**

### Notas Finais

A questão do equilíbrio entre a vida profissional e familiar nas sociedades atuais é complexa e relaciona-se com vários fatores. Se por um lado, os Estados encorajam a integração plena no mercado de trabalho, tanto dos homens como das mulheres, por outro, o envelhecimento da população, a dificuldade de reposição de gerações e a sustentabilidade dos sistemas de segurança social, promovem o aumento da natalidade.

A tensão colocada sobre homens e mulheres na gestão das responsabilidades profissionais e familiares tem dado origem a famílias de dupla carreira, sendo exigido dos agregados familiares uma reorganização do tempo, o que pode significar a opção por soluções distintas. A análise de variáveis como as habilitações e os níveis de rendimento, enquanto possíveis fatores determinantes nas estratégias familiares e das opções tomadas pelas famílias, designadamente nas decisões como a partilha de licenças, o usufruto de licenças facultativas ou o recurso a serviços e equipamentos de apoio à família pagos, merecem neste sentido um estudo mais aprofundado.

A prossecução de políticas públicas amigas das famílias constitui-se da maior importância na melhoria do equilíbrio trabalho-família, quer seja no incentivo à incorporação de modelos flexíveis na gestão organizacional, que se traduzem numa maior capacidade de resposta das famílias, quer através do estímulo e apoio ao aumento da oferta de serviços e equipamentos sociais, cuja dinâmica reflete melhorias, e ainda, na produção de legislação ao nível do apoio à parentalidade ou que vise a proteção social dirigida à família.

### Referências Bibliográficas

- Eurostat, Demographic Data.  
 FERREIRA, Pedro Moura e Sofia Aboim (2002), *Modernidade, laços conjugais e fecundidade: a evolução recente dos nascimentos fora do casamento*, in *Análise Social* N.º 163, vol. XXXVII. GEP – MSSS, *Carta Social*.  
 INE, *Inquérito ao emprego*.  
 INE, *Estimativas da população*.  
 MENDES, Maria Filomena, in Conferência *Horizontes da Fecundidade em Portugal: das estratégias individuais ao futuro da sociedade*, (2008).

OECD, *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Atividade Profissional e da Vida Familiar*, Vol.3: Nova Zelândia, Portugal e Suíça, Paris.

PERISTA, Heloísa (2002), *Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens* in *Análise Social* n.º 163.

PERISTA, Heloísa (2000), *Trabalho, Família e Usos do Tempo – Uma Questão de Género* in *Sociedade e Trabalho* n.º 6, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, DEPP – Departamento de Estudos, Prospetiva e Planeamento.

TORRES, Anália (coord.) (2005), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, CITE, 2.ª edição, Lisboa, DGEEP, CID.

**O SISTEMA DE INFORMAÇÃO  
LONGITUDINAL DE EMPRESAS,  
ESTABELECIMENTOS E TRABALHADORES  
- SEU INTERESSE E APLICAÇÕES**

**THE LONGITUDINAL INFORMATION SYSTEM OF  
ENTERPRISES, ESTABLISHMENTS AND WORKERS  
- ITS INTEREST AND APPLICATIONS**

**MARIA HELENA ROBARTS**

Mestre em Estatística e Gestão da Informação  
Técnica Superior do Gabinete de Estratégia e Planeamento  
do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

## RESUMO

Constitui objetivo do presente artigo a apresentação geral do conteúdo da base de dados longitudinais SILEET utilizada no Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (GEP-MSESS).

Tendo em conta o grau de detalhe dos micro dados do SILEET que abrangem não só o universo de empresas e estabelecimentos ativos em Portugal desde 1982 como os respetivos trabalhadores desde 1992 até 2009, este trabalho procura dar a conhecer o potencial desta base para estudos longitudinais e produção de diferentes tipos de dados utilizando, para exemplificar, os indicadores da demografia de empresas e da mobilidade de trabalhadores.

Assim, além das informações relacionadas com o conteúdo e a estrutura da base do SILEET, este trabalho apresenta resultados e a respetiva análise relacionada com os seguintes tópicos: composição e evolução do stock de empresas, criação e extinção de postos de trabalho, taxas de sobrevivência a 4 anos e mobilidade dos trabalhadores.

## ABSTRACT

*The main purpose of this article is to provide an overall insight into the content of the longitudinal database named SILEET used by the Office for Strategy and Planning of the Ministry of Labour and Social Solidarity.*

*Taking into account the degree of detail of the micro data included in the SILEET comprising not only the universe of active businesses in Portugal since 1982 but also its workers from 1992 to 2009, this article aims to provide a better understanding of the database potential for longitudinal studies and the production of outputs of different types using as examples, the indicators of business demography and the mobility of workers.*

*Therefore, in addition to the information related to the content and the structure of the SILEET, this text presents the results and its analysis regarding the following topics: the composition and development of the stock of enterprises, the creation and loss of jobs, survival rates after 4 years of birth and the mobility of workers.*

## 1. Introdução

O presente trabalho tem por objetivo divulgar a base de dados longitudinais denominada Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores (SILEET), em uso no Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (GEP-MSESS).

Trata-se de uma base que contém, desde a década de 80 do século passado, dados anuais mais relevantes da atividade e recursos humanos das empresas e estabelecimentos em Portugal, tendo estes sido obtidos através da operação estatística Quadros de Pessoal.

A cobertura exaustiva das unidades empresariais e o grau de pormenor das informações que a base disponibiliza permitem inúmeros apuramentos e variados estudos de natureza longitudinal.

Assim, com o propósito de dar a conhecer a utilidade da base em referência, o presente trabalho apresenta os principais indicadores que justificaram a sua criação, incluindo uma breve análise dos mesmos.

**É objetivo do SILEET possibilitar a realização de estudos de séries temporais relativas às empresas e estabelecimentos em Portugal e os respetivos trabalhadores.**

## 2. O SILEET

O Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores (SILEET) baseia-se nos dados obtidos da fonte administrativa Quadros de Pessoal cujo suporte legal é a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho e a Portaria n.º 785/2000 de 19 de setembro.

A metodologia subjacente aos dados do SILEET, apresenta, no essencial, as mesmas características da fonte “Quadros de Pessoal”, sendo pertinente destacar as seguintes:

**Unidade estatística:** pessoa singular ou coletiva com pelo menos um trabalhador registado na Segurança Social.

**Período de referência:** mês de outubro a partir de 1994.

**Periodicidade de atualização:** anual.

**Âmbito de cobertura:** universo.

**Cobertura sectorial:** todas as atividades da CAE, exceto as “Atividades das Famílias Empregadoras de Pessoal Doméstico” e a “Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória”. A partir de 2002 passaram a ser abrangidas as entidades públicas com trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho.

**Cobertura geográfica:** Portugal continental e regiões autónomas dos Açores e da Madeira.

### 2.1. Objetivo do SILEET

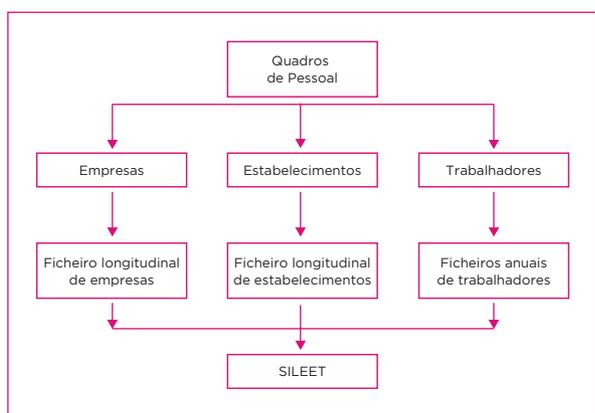
É objetivo do SILEET possibilitar a realização de estudos de séries temporais relativas às empresas e estabelecimentos em Portugal e os respetivos trabalhadores.

Entre os estudos mais relevantes realizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social até 2009, destacam-se os da demografia de empresas e estabelecimentos e da mobilidade dos trabalhadores<sup>1</sup>.

### 2.2. Constituição do SILEET

A base do SILEET é constituída por três tipos de ficheiros, a saber: empresas, estabelecimentos e trabalhadores, conforme ilustrados no esquema abaixo.

<sup>1</sup> A execução destes dois projetos estatísticos passou a ser da responsabilidade do INE, a partir de 2010.



Os dados nestes ficheiros satisfazem necessidades de informação sobre a evolução da estrutura empresarial portuguesa e a mobilidade dos trabalhadores segundo diferentes perspetivas de análise. O período abrangido decorre de 1982 a 2009 nos ficheiros de empresas e estabelecimentos e entre 1991 e 2009, em relação aos ficheiros de trabalhadores.

Os ficheiros de empresas e estabelecimentos, além das variáveis associadas a movimentos de entrada e de saída da base, incluem, entre outras informações, o ano de nascimento e de encerramento das empresas, a localização geográfica, a atividade económica principal e o número de pessoas ao serviço.

O ficheiro anual de trabalhadores integra, entre outros, dados caracterizadores dos trabalhadores ao serviço das empresas e estabelecimentos, tais como idade, sexo, nível de habilitações académicas, profissão, situação perante a profissão, remuneração base e ganho.

As chaves que permitem a ligação destes ficheiros são os números identificadores das empresas, estabelecimentos e trabalhadores sendo, nestes últimos, utilizados os números de identificação da segurança social.

### 3. Projetos estatísticos derivados do SILEET

Os projetos estatísticos que estiveram na origem da criação da base do SILEET foram os da demografia de empresas e estabelecimentos e da mobilidade dos trabalhadores. Apresentam-se, resumidamente, os objetivos dos dois projetos em questão.

**A análise dos dados de 2009 mostra uma redução do número de empresas em atividade comparativamente a 2008 resultante, por um lado, do decréscimo significativo (-14,1%) de entradas de empresas na base do SILEET, em particular do número de criações de empresas (-15,6%) e, por outro lado, devido ao crescimento do número de saídas que em 2009 atingiu o valor mais elevado (48 723) quando comparado com os anos anteriores.**

### 3.1. Demografia de empresas em Portugal

- Produzir indicadores anuais de criação e encerramento de empresas e estabelecimentos.
- Caracterizar a evolução anual de postos de trabalho decorrentes de movimentos demográficos de unidades empresariais.
- Disponibilizar indicadores de sobrevivência de empresas e estabelecimentos recém-criados.
- Avaliar a dinâmica de crescimento do setor empresarial e do respetivo emprego.

### 3.2. Mobilidade dos trabalhadores

- Analisar e caracterizar ao longo dos anos a mobilidade dos trabalhadores quer no mercado de trabalho, quer a nível geográfico, salarial, de qualificações, entre outras vertentes de análise.

### 3.3. Principais resultados

Sendo objetivo deste trabalho, como foi referido anteriormente, dar a conhecer a utilidade da base SILEET em diferentes tipos de estudo de carácter longitudinal, exemplificam-se, em seguida, alguns dos aproveitamentos possíveis da informação que a base contém recorrendo a uma breve análise dos indicadores dos projetos da demografia de empresas e da mobilidade de trabalhadores.

Assim, a análise irá incidir nos seguintes tópicos:

- Composição e evolução do *stock* de empresas.
- Criação e extinção de postos de trabalho.
- Natalidade e mortalidade de empresas.
- Sobrevivência de empresas.
- Mobilidade dos trabalhadores.

### Composição e evolução do *stock* de empresas

A construção da base de dados de empresas e estabelecimentos está em conformidade com a seguinte equação de balanço:

$$S_t = S_{t-1} + E_t + MC_t + R_t - ST_t - F_t$$

sendo,

$S_t$  = stock final de empresas ou estabelecimentos no período t.

$S_{t-1}$  = stock final de empresas ou estabelecimentos no período t-1. É o mesmo que *stock* inicial no período t.

$E_t$  = entradas de empresas ou estabelecimentos, pela primeira vez, na base no período t.

$MC_t$  = melhorias de cobertura do universo de empresas ou estabelecimentos ativos no período t.

$R_t$  = reentradas no período t de empresas ou estabelecimentos, temporariamente inativos no período anterior.

$ST_t$  = saídas temporárias no período t de empresas ou estabelecimentos que retornaram à base num momento posterior.

$F_t$  = saídas definitivas da base no período t de empresas e estabelecimentos que cessaram a sua atividade.

Para o ano 2009, não há resultados referentes a encerramentos e saídas temporárias da base do SILEET porque a sua estimativa requer um período mínimo de dois anos consecutivos de ausência da base sendo, por isso, só possível o seu apuramento depois de conhecidos os resultados dos Quadros de Pessoal de 2010 ainda inexistentes durante o período de preparação do presente texto.

**Quadro 1** Decomposição do *stock* de empresas segundo os fluxos demográficos

ANOS	STOCK INICIAL	ENTRADAS				SAÍDAS			STOCK FINAL
		TOTAL	CTIAÇÕES	MELHORIAS DE COBERTURA	REENTRADAS	TOTAL	ENCERRAMENTOS	SAÍDAS TEMPORÁRIAS	
2001	268 701	62 029	38 596	10 073	13 360	46 724	31 762	14 962	284 006
2005	312 939	65 314	38 200	8 414	18 700	37 471	28 817	8 654	340 782
2008	354 927	48 065	35 435	2 059	10 571	45 757	40 483	5 274	357 235
2009	357 235	41 304	29 902	1 596	9 806	48 723	n.d.	n.d.	349 816

**Quadro 2** Decomposição do volume de emprego segundo os fluxos demográficos de empresas

ANOS	STOCK INICIAL	ENTRADAS				Δ (EXP- -CONT)	SAÍDAS			STOCK FINAL
		TOTAL	MELHORIAS DE COBERTURA	REENTRADAS	criações		TOTAL	ENCERRAMENTOS	SAÍDAS TEMPORÁRIAS	
2008	3 205 449	167 866	6 756	42 657	118 453	68 097	185 427	161 961	23 466	3 255 985

A análise dos dados de 2009 mostra uma redução do número de empresas em atividade comparativamente a 2008 resultante, por um lado, do decréscimo significativo (-14,1 %) de entradas de empresas na base do SILEET, em particular do número de criações de empresas (-15,6 %) e, por outro lado, devido ao crescimento do número de saídas que em 2009 atingiu o valor mais elevado (48 723) quando comparado com os anos anteriores.

Aplicando a fórmula da equação de balanço aos dados de 2008 percebe-se a composição do *stock* final de empresas de acordo com os movimentos demográficos registados.

Com efeito,

$$S_{2008} (357\ 235) = S_{2007} (354\ 927) + E_{2008} (35\ 435) + MC_{2008} (2059) + R_{2008} (10\ 571) - ST_{2008} (5274) - F_{2008} (40\ 483)$$

Verificou-se, portanto, um saldo positivo do *stock* final de empresas em 2008 face ao *stock* inicial, de mais 2308 unidades empresariais, correspondente ao diferencial entre o número de entradas e de saídas de empresas em 2008, conforme mostra a equação abaixo.

$$S_{2008} (357\ 235) = S_{2007} (354\ 927) + \Delta_{\text{entradas2008-saídas2008}} (2308)$$

Substituindo os valores no quadro de balanço do *stock* de empresas pelo número correspondente de postos de trabalho, é possível avaliar a influência dos movimentos demográficos de empresas no volume de emprego num dado ano.

Assim, relativamente ao *stock* final de emprego em 2008, verifica-se que a proporção das perdas de emprego associadas aos fluxos de saída de empresas (5,7%) foi superior à dos ganhos de emprego resultantes de entradas de empresas na base (5,2%). Acresce referir que o

peso relativo da criação de emprego nas empresas novas (3,6 %) foi menor que o da extinção de emprego nas empresas que cessaram atividade (5,0 %). Deduz-se, por isso, que o aumento do volume de emprego face ao *stock* inicial, poderá ter resultado do crescimento líquido de emprego nas empresas que se mantiveram em atividade em dois anos consecutivos, tendo representado 2,1 % do total de postos de trabalho em 2008.

**Quadro 3** Contributo dos fluxos demográficos na evolução do emprego

RÁCIOS	%
Total do emprego associado a entradas <sub>08</sub> / Stock <sub>final</sub>	5,2%
Criações de emprego nas empresas novas / Stock <sub>final</sub>	3,6%
Criação líquida de emprego nas empresas que permaneceram	2,1%
Total do emprego associado a saídas <sub>08</sub> / Stock <sub>final</sub>	5,7%
Extinção de emprego nas empresas encerradas / Stock <sub>final</sub>	5,0%

### Criação e extinção de postos de trabalho

Numa perspetiva mais desagregada da criação e destruição de postos de trabalho, comparando o ano 2009 com 2001, verifica-se que, apesar da dimensão média das empresas ter vindo a diminuir, o número total de postos de trabalho aumentou 3,2 % a par do crescimento significativo do número de empresas ativas em 2009 (+23,1 %). No entanto, quando se compara o número de postos de trabalho criados entre 2001 e 2009, constatam-se, no último ano, reduções acentuadas quer nas empresas nascidas nesse ano (-45,8 % do que em 2001) quer nas que se mantiveram em atividade (-35,0 %).

**Quadro 4** Evolução de postos de trabalho

	2001	2005	2008	2009
Número de empresas	284 006	340 782	357 235	349 816
Total de postos de trabalho	3016 162	3129 856	3255 985	3112 552
Criação de postos de trabalho	472 066	357 493	384 256	288 336
Nascimento de empresas	170 213	136 902	118 453	92 210
Expansão de empresas	301 853	220 591	265 803	196 126
Destruição de postos de trabalho	337 617	311 467	359 667	n.d.
Encerramento de empresas	149 831	111 312	161 961	n.d.
Contracção de empresas	187 786	200 155	197 706	255 209
Média de postos de trabalho por empresa	10,6	9,2	9,1	8,9

Quanto à destruição de postos de trabalho, por não ser possível, por enquanto, quantificar as perdas registadas nas empresas encerradas, destaca-se para já a evolução crescente das diminuições de emprego nas empresas em atividade (+35,9 % face a 2001 e +29,1 % em relação a 2008).

A explicação para o maior número de postos de trabalho no ano 2009 relativamente a 2001, reside no maior número de empresas em atividade em 2009 que se refletiu no maior volume de emprego nesse ano, apesar da criação de postos de trabalho ter sido significativamente inferior ao valor registado em 2001.

#### Natalidade e mortalidade de empresas

As taxas de natalidade e de mortalidade de empresas são os indicadores de referência da demografia de empresas. O seu interesse reside na possibilidade de aferição do grau de iniciativa e de fracasso empresariais num dado período.

A análise dos valores no quadro acima aponta, por um lado, para a redução progressiva das taxas de natalidade entre 2001 e 2009 e por outro, para a manutenção praticamente nos mesmos níveis das taxas de mortalidade. Este comportamento das taxas de natalidade e de mortalidade, repercutiu-se nos valores decrescentes da natalidade líquida sendo de sinal negativo (-1,4 %) em 2008. A mesma trajetória descendente, resultante da diminuição das taxas de natalidade, é perceptível nos níveis

**Quanto à destruição de postos de trabalho, por não ser possível, por enquanto, quantificar as perdas registadas nas empresas encerradas, destaca-se para já a evolução crescente das diminuições de emprego nas empresas em atividade (+35,9 % face a 2001 e +29,1 % em relação a 2008).**

**Quadro 5** Indicadores de natalidade e mortalidade de empresas

	2001	2005	2008	2009
Taxas de natalidade	13,6	11,2	9,9	8,5
Taxas de mortalidade	11,2	11,0	11,3	n.d.
Taxas de natalidade líquida	2,4	0,2	-1,4	n.d.
Taxas de rotação	24,8	22,2	21,3	n.d.

**Quadro 6** Indicadores de natalidade e mortalidade de empresas por sector de actividade, dimensão das empresas e região NUT II

	2001-2004			2005-2008		
	TXS. NATALIDADE	Δ	TXS. MORTALIDADE	TXS. NATALIDADE	Δ	TXS. MORTALIDADE
Média Total	11,7	1,7	10,1	10,3	0,3	10,0
Indústrias Transformadoras	8,9	-1,5	10,4	6,6	-2,6	9,2
Construção	15,0	2,1	12,9	10,1	-1,5	11,6
Serviços	11,8	2,4	9,4	10,9	1,2	9,7
Micro e pequenas empresas	12,0	1,7	10,2	10,5	0,4	10,1
Médias empresas	1,8	-1,3	3,1	1,9	-0,9	2,8
Grandes empresas	2,0	-0,3	2,3	1,6	-0,9	2,5
Norte	12,6	1,5	11,1	11,1	0,7	10,4
Centro	11,2	2,0	9,2	9,1	-0,1	9,2
Lisboa	10,8	1,3	9,6	10,1	0,1	10,0
Alentejo	11,9	0,9	11,0	9,6	-0,6	10,2
Algarve	13,2	3,6	9,5	11,9	1,7	10,3
R. A. Açores	10,9	0,9	10,0	9,9	1,0	8,8
R. A. Madeira	14,2	3,6	10,6	10,6	1,0	9,6

**Notas:** Δ - Taxas de natalidade líquida.

Micro e pequenas empresas: de 1 a 49 trabalhadores; médias empresas: de 50 a 249 trabalhadores; grandes empresas: de 250 a mais trabalhadores.

de rotação de empresas, já que em 2001, 24,8 % do *stock* final de empresas era constituído por unidades nascidas e encerradas nesse ano, enquanto em 2008, esta proporção decceu para 21,3 %.

No período 2005-2008, o valor médio da natalidade líquida de empresas atingiu 0,3 % tendo sido determinante para esta variação positiva a evolução favorável registada nas micro e pequenas empresas (+0,4 %), no setor dos Serviços (+1,2 %) e nas regiões Norte (+0,7 %)

e de Lisboa (+ 0,1 %), onde está localizada a maior parte das empresas.

Por outro lado, a análise comparativa dos períodos 2005-2008 e 2001-2004, revela reduções da natalidade líquida mais acentuadas no setor da Construção (-3,6 pontos percentuais), nas micro e pequenas empresas (-1,3 p.p.) e nas regiões da Madeira (-2,6 p.p.), Centro (-2,1 p.p.) e Algarve (-1,9 p.p.).

**Numa análise comparativa das taxas de sobrevivência a 4 anos, constata-se, de acordo com os resultados obtidos para o grupo de empresas nascidas em 2001 e 2005, que são mais elevadas nas que nasceram em 2001. Com efeito, das empresas nascidas em 2005, pouco mais de metade (50,7%) sobreviveu quatro anos tendo sido claramente superior a taxa de sobrevivência das empresas nascidas em 2001 (57,8%).**

### Sobrevivência de empresas

A taxa de sobrevivência das empresas é um indicador do grau de sucesso de empresas recém-criadas nos seus primeiros anos de vida sendo, com frequência, a sua análise associada à atividade económica, região e dimensão das empresas.

Numa análise comparativa das taxas de sobrevivência a quatro anos, constata-se, de acordo com os resultados obtidos para o grupo de empresas nascidas em 2001 e 2005, que são mais elevadas nas que nasceram em 2001. Com efeito, das empresas nascidas em 2005, pouco mais de metade (50,7%) sobreviveu quatro anos tendo sido claramente superior a taxa de sobrevivência das empresas nascidas em 2001 (57,8%).

O diferencial das taxas de sobrevivência é mais expressivo nas indústrias transformadoras (-11,9 pontos percentuais em 2005), nas empresas de dimensão média (-18,0 p.p.) e nas que se encontram nas regiões Norte (-10,3 p.p.) e do Algarve (-9,1 p.p.).

**Quadro 7** Taxas de sobrevivência a quatro anos

ANOS DE NASCIMENTO	ANOS DE NASCIMENTO	
	2001	2005
Média total	57,8	50,7
<b>Sectores de actividade</b>		
Indústrias transformadoras	63,6	51,7
Construção	56,9	52,0
Serviços	56,3	50,5
<b>Dimensão das empresas</b>		
Micro e pequenas empresas	57,7	50,7
Médias empresas	72,0	54,0
Grandes empresas	72,7	68,4
<b>Regiões NUT II</b>		
Norte	59,1	48,8
Centro	58,9	53,7
Lisboa	54,8	51,5
Alentejo	56,4	49,1
Algarve	59,6	50,5
R. A. Açores	49,6	57,7
R. A. Madeira	59,4	55,5

**Notas:** Micro e pequenas empresas: de 1 a 49 trabalhadores; médias empresas: de 50 a 249 trabalhadores; grandes empresas: de 250 a mais trabalhadores.

## Mobilidade dos trabalhadores

Da análise dos valores relativos à mobilidade anual dos trabalhadores no mercado de trabalho refere-se, por um lado, o aumento progressivo entre 2000 e 2009 da percentagem de trabalhadores que se mantiveram na mesma empresa e, por outro, a redução significativa, em 2009 face ao ano 2000, do peso relativo das primeiras entradas no mercado de trabalho traduzida em -4,7 pontos percentuais. Quanto às saídas do mercado de trabalho assiste-se a uma evolução crescente de 5,1 % no ano 2000 para 9,9 % em 2008.

Por grandes setores de atividade, comparando os períodos de 2000-2004 e 2005-2008, verifica-se que a proporção de trabalhadores sem mobilidade no emprego aumentou de 66,2 % para 71,6 %, tendo este crescimento sido mais forte nas indústrias transformadoras (+7,4 p.p.). Como consequência dessa evolução, as mudanças de emprego decresceram ligeiramente de 9,6 % para 9,3 %

verificando-se, no entanto, um pequeno acréscimo no setor da Construção (+1,5 p.p.). O peso relativo das novas entradas no mercado de trabalho, diminuiu em todos os macro setores em referência, em particular na Construção (-6,4 pontos percentuais em relação a 2000-2004). As saídas de trabalhadores do mercado de trabalho, mostraram tendência para aumentar registando-se também no setor da Construção o maior aumento (+2,4 p.p.).

Tendo em conta a mobilidade dos trabalhadores segundo a dimensão das empresas, salientam-se os seguintes aspetos:

- De 2000 a 2004, a proporção de trabalhadores que se mantiveram na mesma empresa cresceu com o aumento da dimensão das empresas e o peso relativo de trabalhadores abrangidos nas novas entradas e saídas do mercado de trabalho foi maior nas micro e pequenas empresas.
- De 2005 a 2008, a percentagem de trabalhadores sem mobilidade no mercado de trabalho aumentou

**Quadro 8** Mobilidade anual de trabalhadores no mercado de trabalho

ANOS	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGADOR	PRIMEIRAS ENTRADAS	SAÍDAS	TOTAL
2000	68,2	9,1	9,9	5,1	100,0
2005	68,7	7,5	10,7	6,2	100,0
2008	73,5	10,6	7,0	9,9	100,0
2009	77,4	9,6	5,2	n.d.	100,0

**Nota:** O ano 2000 substitui 2001 atendendo à ausência nesse ano de informações sobre trabalhadores.

**Quadro 9** Mobilidade de trabalhadores por sector de actividade

ANOS	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS NOVAS	SAÍDAS	TOTAL
<b>2000-2004</b>	<b>66,2</b>	<b>9,6</b>	<b>11,1</b>	<b>6,5</b>	<b>100,0</b>
Indústrias transformadoras	73,3	7,1	7,2	6,6	100,0
Construção	59,3	10,4	15,2	7,3	100,0
Serviços	63,8	10,6	12,2	6,2	100,0
<b>2005-2008</b>	<b>71,6</b>	<b>9,3</b>	<b>8,2</b>	<b>7,5</b>	<b>100,0</b>
Indústrias transformadoras	80,7	6,3	4,3	6,8	100,0
Construção	66,4	11,9	8,8	9,7	100,0
Serviços	69,1	10,0	9,5	7,2	100,0

relativamente ao período anterior, exceto nas grandes empresas. Verificou-se ainda nas empresas de grande dimensão maior percentagem de trabalhadores envolvidos quer nas mudanças de emprego quer

nas primeiras entradas no mercado de trabalho embora, neste último grupo, seja pequena a diferença relativamente ao nível registado nas micro e pequenas empresas.

**Quadro 10** Mobilidade de trabalhadores segundo a dimensão das empresas

ANOS	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS NOVAS	SAÍDAS	TOTAL
<b>2000-2004</b>	<b>66,2</b>	<b>9,6</b>	<b>11,1</b>	<b>6,5</b>	<b>100,0</b>
Micro e pequenas empresas	63,7	9,6	12,4	6,8	100,0
Médias empresas	69,2	9,3	9,3	6,2	100,0
Grandes empresas	71,4	9,7	8,5	5,8	100,0
<b>2005-2008</b>	<b>71,6</b>	<b>9,3</b>	<b>8,2</b>	<b>7,5</b>	<b>100,0</b>
Micro e pequenas empresas	71,1	8,6	8,6	7,9	100,0
Médias empresas	74,3	9,6	6,8	6,4	100,0
Grandes empresas	69,6	11,6	8,8	7,5	100,0

**Notas:** Micro e pequenas empresas: de 1 a 49 trabalhadores; médias empresas: de 50 a 249 trabalhadores; grandes empresas: de 250 a mais trabalhadores.

**Quadro 11** Mobilidade dos trabalhadores por região NUT II

ANOS	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS NOVAS	SAÍDAS	TOTAL
<b>2000-2004</b>	<b>66,2</b>	<b>9,6</b>	<b>11,1</b>	<b>6,5</b>	<b>100,0</b>
Norte	67,8	8,7	9,6	6,5	100,0
Centro	67,9	8,2	11,3	5,8	100,0
Lisboa	64,3	11,2	11,6	7,1	100,0
Alentejo	64,5	8,9	12,3	6,8	100,0
Algarve	60,9	10,8	14,9	5,9	100,0
R.A. Açores	63,8	10,7	14,9	8,0	100,0
R.A. Madeira	64,9	10,2	13,5	6,0	100,0
<b>2005-2008</b>	<b>71,6</b>	<b>9,3</b>	<b>8,2</b>	<b>7,5</b>	<b>100,0</b>
Norte	73,5	8,2	7,5	7,5	100,0
Centro	74,4	8,0	7,5	7,1	100,0
Lisboa	68,3	11,2	9,1	7,6	100,0
Alentejo	71,0	9,0	8,1	8,2	100,0
Algarve	66,4	11,7	10,6	8,0	100,0
R. A. Açores	67,0	7,2	9,2	6,4	100,0
R. A. Madeira	74,6	8,3	8,0	7,6	100,0

A nível regional, considerando em conjunto os dois períodos de referência, é pertinente destacar o seguinte:

1. O Norte e o Centro são as regiões do Continente com percentagens mais elevadas de trabalhadores sem mobilidade no emprego.
2. As mudanças de empregador foram mais significativas nas regiões do Algarve e de Lisboa.
3. A região do Algarve atinge proporções mais elevadas nas primeiras entradas no mercado de trabalho apresentando também elevados níveis de rotatividade do emprego uma vez que os trabalhadores com mobilidade corresponderam a mais de 30 % do total nesta região.
4. Em relação às saídas do mercado de trabalho, importa realçar as percentagens acima das médias nacionais na região de Lisboa, tendo em conta o que representam em valores absolutos.

**A análise das mudanças ocorridas no âmbito da demografia de empresas facilita a compreensão do comportamento da economia, da sua dinâmica de crescimento com influência nos níveis de criação e destruição do emprego que, por sua vez, afetam a mobilidade no mercado de trabalho.**

#### 4. Conclusões

A base de dados SILEET comporta ficheiros com informação anual relevante, de várias décadas, sobre o setor empresarial português e respetivos trabalhadores.

A sua importância reside no facto de incluir desde 1982 informações, ao nível de micro dados, referentes ao universo de empresas e estabelecimentos em Portugal com pelo menos um trabalhador remunerado e inscrito na Segurança Social, excluindo as unidades pertencentes às atividades das “Famílias Empregadoras de Pessoal Doméstico” e à “Administração Pública, Defesa e Segurança Social”.

O SILEET permite também o acompanhamento longitudinal do percurso do trabalhador ligado às características das empresas e dos estabelecimentos onde exerceu a sua atividade profissional.

Trata-se, por conseguinte, de uma base de dados privilegiada para a realização de estudos diversos.

Procurando exemplificar a sua utilidade e interesse, foram apresentados e analisados os indicadores da demografia de empresas e da mobilidade de trabalhadores no mercado de trabalho.

A análise das mudanças ocorridas no âmbito da demografia de empresas facilita a compreensão do comportamento da economia, da sua dinâmica de crescimento com influência nos níveis de criação e destruição do emprego que, por sua vez, afetam a mobilidade no mercado de trabalho.

Espera-se que este trabalho tenha contribuído para um maior esclarecimento sobre as possibilidades de aproveitamento das informações disponíveis no SILEET.

# **DEMOGRAFIA DE EMPRESAS E CORRESPONDENTES FLUXOS DE EMPREGO EM PORTUGAL EM 2009**

**BUSINESS DEMOGRAPHY AND CORRESPONDING  
EMPLOYMENT FLOWS IN PORTUGAL IN 2009**

**MARIA HELENA ROBARTS**

Mestre em Estatística e Gestão da Informação  
Técnica Superior do Gabinete de Estratégia e Planeamento  
do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

**RESUMO**

A presente análise da demografia de empresas e correspondentes fluxos de emprego, baseia-se num conjunto de informações disponíveis na base SILEET (Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores), atualizada anualmente pelo projeto estatístico “Quadros de Pessoal”. Embora o período de referência seja o ano 2009, este artigo contém dados retrospectivos desde o ano 2000. Este estudo, sobre o nascimento e encerramento de empresas e os respetivos postos de trabalho, apresenta informação desagregada por escalão de dimensão da empresa, por atividade económica agrupada segundo a CAE rev.3 e a intensidade tecnológica e do conhecimento e por região NUT II. O texto integra igualmente uma análise comparativa das taxas de sobrevivência a 5 anos das empresas nascidas em 1996, 2000 e 2004.

**ABSTRACT**

*The present analysis of business demography and corresponding employment flows is based on a set of information available in the database SILEET (Longitudinal Information System of Enterprises, Establishments and Workers), annually updated by the statistical project 'Lists of Personnel'. Although the reference period is the year 2009, this article contains retrospective data starting from the year 2000. This study concerning the births and closures of enterprises and its respective jobs presents information according to the enterprise size class, economic activities aggregated by CAE rev.3 and technological and knowledge intensity, as well as by region NUT II. Included in the text there is also a comparative analysis of enterprises survival rates after 5 years of birth in 1996, 2000 and 2004.*

## 1. Introdução

**A** informação que se divulga tem como suporte o Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores (SILEET) cuja fonte é a operação estatística anual “Quadros de Pessoal”.

Este estudo que tem por âmbito geográfico Portugal continental e as regiões autónomas da Madeira e dos Açores, apresenta uma síntese de dados relacionados com a demografia de empresas e os consequentes movimentos de emprego.

A nível sectorial, a análise que se apresenta a seguir abrange todas as pessoas singulares e coletivas, com pelo menos um trabalhador ao serviço, pertencentes a todas as atividades da CAE – Rev.3, exceto as Atividades das Famílias Empregadoras de Pessoal Doméstico (secção T), os Organismos Internacionais (secção U) e a Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória (secção O). Ressalva-se, contudo, que nas atividades de Educação (secção P) e de Saúde Humana e Apoio Social

(secção Q) estão incluídas as entidades públicas com trabalhadores em regime jurídico de contrato individual de trabalho.

## 2. Demografia de empresas

### 2.1. Evolução anual do *stock* de empresas

Em 2009 o número de empresas com pelo menos um trabalhador ao serviço ascendeu a 349 816, tendo decrescido -2,1 % face a 2008. Este decréscimo, o primeiro desde o ano 2000, resultou do efeito conjunto da redução do número de entradas de empresas na base do SILEET (-14,1 %), por um lado e do aumento do número de saídas (+6,5 %), por outro. Note-se que o número de entradas de empresas na base no ano 2009 (41 304) foi o mais baixo no decénio em referência, incluindo o número de nascimentos que contraiu -15,6 % relativamente a 2008. No que respeita às saídas de empresas da base, verificou-se o oposto tendo atingido o valor mais elevado (48 723) no período em referência no quadro.

EVOLUÇÃO ANUAL DO STOCK DE EMPRESAS							
ANOS	STOCK INICIAL	ENTRADAS		SAÍDAS		STOCK FINAL	VARIÇÃO ANUAL DO STOCK FINAL
		TOTAL <sup>(1)</sup>	CRIAÇÕES	TOTAL	ENCERRAMENTOS <sup>(2)</sup>		
2000	244 241	60 163	41 171	35703	22834	268 701	10,0
2001	268 701	62 029	38 597	46724	31762	284 006	5,7
2002	284 006	64 061	39 875	48277	31925	299 790	5,6
2003	299 790	51 875	32 930	45098	29227	306 567	2,3
2004	306 567	49 584	29 864	43212	28320	312 939	2,1
2005	312 939	65 314	38 200	37471	28817	340 782	8,9
2006	340 782	49 359	33 921	46117	35227	344 024	1,0
2007	344 024	52 639	36 348	41736	34660	354 927	3,2
2008	354 927	48 065	35 435	45757	40483	357 235	0,7
2009	357 235	41 304	29 902	48723	n.d.	349 816	-2,1

**Notas:** 1 - No total de entradas além das criações de empresas, estão incluídas as reentradas e os restantes casos associados à melhoria de cobertura dos Quadros de Pessoal; 2 - A estimativa do número de encerramentos no ano t, baseia-se nas ausências de empresas da base do SILEET desde o ano t até 2009. Sendo de 2 anos o período mínimo de ausência, não é possível estimar o número de encerramentos para o ano 2009.

**Em 2009 a taxa de natalidade das empresas de 8,5%, diminuiu -1,4 pontos percentuais comparativamente com 2008, tendo esta redução sido maior nas micro empresas (-1,5 pontos percentuais). Nas restantes classes dimensionais, constataram-se igualmente reduções, exceto nas médias empresas cujo valor da taxa de natalidade manteve-se igual ao de 2008.**

## 2.2. Caracterização por escalão de dimensão da empresa

Em 2009 a taxa de natalidade das empresas de 8,5 %, diminuiu -1,4 pontos percentuais comparativamente com 2008, tendo esta redução sido maior nas micro empresas (-1,5 pontos percentuais). Nas restantes classes dimensionais, constataram-se igualmente reduções, exceto nas médias empresas cujo valor da taxa de natalidade manteve-se igual ao de 2008.

A taxa de mortalidade no ano 2008, por sua vez, atingiu 11,3 %, representando um aumento de +1,5 p.p. em relação a 2007 resultante, sobretudo, da maior mortalidade das micro (+1,6 p.p.) e pequenas empresas (+1,2 p.p.). Nas grandes empresas, pelo contrário, a taxa de mortalidade diminuiu ligeiramente -0,5 pontos percentuais face a 2007.

CARACTERIZAÇÃO POR ESCALÃO DE DIMENSÃO DA EMPRESA					
	TOTAL	MICRO EMPRESAS (1 a 9 pessoas)	PEQUENAS EMPRESAS (10 a 49 pessoas)	MÉDIAS EMPRESAS (50 a 249 pessoas)	GRANDES EMPRESAS (250 ou mais pessoas)
<b>2004-2006</b>					
Taxas de natalidade	10,2	11,5	3,5	2,0	1,6
Taxas de mortalidade	9,3	10,3	3,5	2,6	2,0
Taxas de natalidade líquida	1,0	1,2	-0,1	-0,6	-0,3
Taxas de rotação	19,5	21,8	7,0	4,6	3,6
<b>2007</b>					
Taxas de natalidade	10,2	11,5	3,4	1,6	2,2
Taxas de mortalidade	9,8	10,9	3,8	2,6	3,2
Taxas de natalidade líquida	0,5	0,6	-0,3	-1,0	-1,0
Taxas de rotação	20,0	22,4	7,2	4,3	5,4
<b>2008</b>					
Taxas de natalidade	9,9	11,1	3,4	1,6	1,3
Taxas de mortalidade	11,3	12,5	5,0	3,5	2,7
Taxas de natalidade líquida	-1,4	-1,4	-1,5	-1,9	-1,3
Taxas de rotação	21,3	23,6	8,4	5,1	4,0
<b>2009</b>					
Taxas de natalidade	8,5	9,6	2,7	1,6	0,9

**Nota:** Os valores relativos às taxas de mortalidade, de natalidade líquida e de rotação de empresas em 2009 não estão disponíveis.

No que se refere à natalidade líquida de empresas, importa referir que o seu comportamento é fortemente determinado pela evolução das micro empresas atendendo ao peso esmagador destas (95 % em média) no total de empresas em início de atividade. Com efeito, conforme comprovam os valores acima, as variações positivas da natalidade líquida total observadas nos períodos 2004-2006 e 2007 ficaram a dever-se exclusivamente à evolução favorável deste indicador nas micro empresas, de +1,2 % e +0,6 % respetivamente, tendo sido negativa nos restantes grupos de empresas.

No ano 2008 porém, o saldo negativo da natalidade das micro empresas, de -1,4 %, repercutiu-se no cômputo da natalidade líquida total que registou exatamente o mesmo valor.

**Na ótica da natalidade líquida, as taxas mais elevadas foram alcançadas nos setores de “Eletricidade, Gás, Água quente e fria e Ar frio” (+9,0 %) e de “Captação, Tratamento e Distribuição de Água” (+6,7 %). No extremo oposto, a variação negativa mais acentuada foi observada na Agricultura e Pesca (-5,4 %).**

### 2.3. Caracterização por atividade económica segundo a CAE rev.3

Tomando como referência o triénio 2006-2008, a taxa de natalidade das empresas atingiu 10,0 % e a de mortalidade 10,4 %, traduzindo uma variação líquida negativa de -0,4 %. Os setores de atividade com níveis mais elevados de natalidade foram os da “Eletricidade, Gás, Água quente e fria e Ar frio” (15,6 %) e “Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio” (14,8 %). Os níveis de mortalidade mais significativos foram observados nos setores da “Agricultura e Pesca” (14,0 %) e do “Alojamento e Restauração” (12,7 %).

Na ótica da natalidade líquida, as taxas mais elevadas foram alcançadas nos setores de “Eletricidade, Gás, Água quente e fria e Ar frio” (+9,0 %) e de “Captação, Tratamento e Distribuição de Água” (+6,7 %). No extremo oposto, a variação negativa mais acentuada foi observada na Agricultura e Pesca (-5,4 %).

Os valores no topo das colunas, correspondentes à soma das taxas de natalidade e de mortalidade, revelam maiores níveis de rotatividade de empresas no setor de “Alojamento e Restauração” (25,4 %), nas “Atividades de Informação e Comunicação” (25,2 %) e nas Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (25,1 %).

No ano 2009 iniciaram atividade 29 902 novas empresas, -15,6 % que em 2008 em consequência de reduções da natalidade evidentes em todas as secções da CAE rev.3, com destaque para o setor da Construção (-30,1 %) e Atividades Imobiliárias (-29,1 %). Nas indústrias transformadoras, com menos 16,7 % do número de nascimentos em 2008, foram mais expressivos os decréscimos da natalidade nas indústrias têxteis e do vestuário (-26,1 %) e de fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos (-26,7 %). No setor do Comércio, por sua vez, representando 26,0 % do total de criações de empresas em 2009, o comércio de veículos automóveis e motociclos registou maior decréscimo (-24,1 %).

O número estimado de mortes de empresas em 2008, de 40 483 unidades, cresceu +16,8 % quando comparado com 2007, devendo ser realçados os aumentos mais significativos evidenciados nas Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (+98,1 %), Atividades Financeiras e de Seguros (+70,9 %) e nas Atividades Imobiliárias (+42,5 %). No setor da Construção, cujo peso no total de

CARACTERIZAÇÃO POR ACTIVIDADE ECONÓMICA SEGUNDO A CAE REV.3					
PRINCIPAIS SECTORES DE ACTIVIDADE - CAE REV.3	EMPRESAS NOVAS			EMPRESAS ENCERRADAS	
	2007	2008	2009	2007	2008
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1 315	1 381	1 167	2 143	2 022
B - Indústrias extractivas	33	56	31	95	77
C - Indústrias transformadoras	2 937	2 826	2 353	3 740	4 435
10 - Ind. Alimentares	413	384	355	394	467
13_14 - Ind. Têxteis e do Vestuário	701	697	515	920	1 216
15 - Ind. do Couro e de Produtos de Couro	186	164	141	240	204
16 - Ind. da madeira e cortiça, excluindo mobiliário	171	194	152	383	339
25 - Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	489	446	327	590	662
31 - Fab. de mobiliário e colchões	233	214	200	389	426
D_E - Electricidade, gás, vapor, captação, tratamento e distr. água	96	119	95	36	59
F - Construção	5 222	5 022	3 508	5 315	6 658
G - Com. grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	9 484	9 092	7 788	9 970	11 265
45 - Comércio, manutenção e reparação de veículos	1 245	1 289	980	1 242	1 445
46 - Comércio por grosso e agentes de comércio (excepto automóveis e motociclos)	2 446	2 322	1 972	2 537	2 883
47 - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos	5 793	5 481	4 836	6 191	6 937
H - Transportes e armazenagem	1 187	949	780	1 100	1 323
I - Alojamento, restauração e similares	5 209	5 039	4 484	4 744	5 589
J - Actividades de informação e de comunicação	668	681	631	583	549
K - Actividades financeiras e de seguros	336	428	376	158	270
L - Actividades imobiliárias	1 285	1 226	871	790	1 126
M - Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2 655	2 929	2 745	2 202	2 003
N - Actividades administrativas e dos serviços de apoio	1 488	1 345	1 126	618	1 224
P - Educação	462	459	383	482	547
Q - Actividades de saúde humana e apoio social	1 144	1 191	1 107	652	795
R_S - Act. artísticas, de espectáculos, desportivas e outras	2 712	2 576	2 391	1 812	2 343
Total	36 348	35 435	29 902	34 660	40 483

**Nota:** As estimativas referentes a encerramentos no ano 2009, não estão disponíveis.

**Legendas:** (A) Agricultura e Pesca, (B) Ind. Extrativas, (C) Ind. Transformadoras, (D) Electricidade, gás, água quente e fria e ar frio, (E) Captação, tratamento e distribuição de água, (F) Construção, (G) Comércio por grosso e a retalho, (H) Transportes e Armazenagem, (I) Alojamento e Restauração e similares, (J) Act. informação e comunicação, (K) Act. financeiras e de seguros, (L) Act. Imobiliárias, (M) Act. consultoria, científicas, técnicas e similares, (N) Act. administrativas e dos serviços de apoio, (P) Educação, (Q) Act. saúde humana e de apoio social, (R) Act. artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, (S) Outras atividades de serviços.

empresas encerradas foi de 16,4 %, o número de encerramentos cresceu + 25,3 % em relação a 2007.

Neste contexto adverso, tiveram um comportamento demográfico menos desfavorável as Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e similares, não só porque o nascimento de empresas em 2009 decresceu menos do que nas restantes atividades (-6,3 % face ao ano 2008) como também devido ao crescimento da natalidade líquida que em 2008 correspondeu, em termos absolutos, a mais 926 novas empresas.

#### 2.4. Caracterização por atividade económica segundo a intensidade tecnológica e de conhecimento

Nas atividades agrupadas por intensidade tecnológica e de conhecimento, os valores da natalidade líquida geral em 2007 e 2008, foram de +1,5 % e -1,0 %, respetivamente. Note-se que a variação positiva da natalidade líquida em 2007 decorreu exclusivamente da evolução favorável no setor dos serviços já que nas indústrias foi negativa.

Nas indústrias por intensidade tecnológica, as taxas de mortalidade foram sempre superiores às de natalidade nos anos 2007 e 2008, justificando-se assim as variações negativas da natalidade líquida, mais acentuadas nas indústrias de baixa tecnologia e menos nas de alta tecnologia.

No setor dos serviços, apenas os serviços intensivos em conhecimento registaram saldos positivos da natalidade, respetivamente de +2,7 % e +2,8 % em 2007 e 2008.

Por outro lado, as taxas de natalidade em 2009 quando confrontadas com 2008, revelam quebras em todos os grupos de atividade, tendo sido maiores nas indústrias de média alta tecnologia (-2,0 p.p.) e nos serviços menos intensivos em conhecimento (-1,3 p.p.).

CARACTERIZAÇÃO POR ACTIVIDADE ECONÓMICA SEGUNDO A INTENSIDADE TECNOLÓGICA E DE CONHECIMENTO							
	TAXAS DE NATALIDADE			TAXAS DE MORTALIDADE		VARIACÃO LÍQUIDA	
	2007	2008	2009	2007	2008	2007	2008
<b>Total</b>	<b>10,4</b>	<b>10,0</b>	<b>8,8</b>	<b>9,4</b>	<b>10,9</b>	<b>0,9</b>	<b>-1,0</b>
Indústrias transformadoras	6,6	6,5	5,7	8,8	10,2	-2,2	-3,7
Ind. alta tecnologia	6,5	7,1	5,1	7,5	8,2	-1,0	-1,0
Ind. média alta tecnologia	5,2	5,9	5,4	8,3	7,4	-3,1	-1,5
Ind. média baixa tecnologia	6,0	5,7	4,8	7,2	8,7	-1,2	-3,0
Ind. baixa tecnologia	7,1	7,0	6,2	9,7	11,3	-2,6	-4,3
<b>Serviços</b>	<b>11,0</b>	<b>10,6</b>	<b>9,3</b>	<b>9,6</b>	<b>11,1</b>	<b>1,5</b>	<b>-0,5</b>
Serv. intensivos em conhecimento	11,0	11,2	10,1	8,2	8,4	2,7	2,8
Serv. menos intensivos em conhecimento	11,1	10,4	9,1	9,9	11,8	1,1	-1,5

## 2.5. Caracterização por região NUT II

Analisando as taxas de natalidade por região NUT II constatam-se valores inferiores em 2009 quando comparados com os períodos anteriores. As maiores reduções face a 2008 verificaram-se nas regiões do Algarve (-2,2 pontos percentuais), Açores (-2,0 p.p.) e Lisboa (-1,7 p.p.). Importa acrescentar que no Algarve a taxa de natalidade foi sempre a mais elevada em todos os períodos considerados acima.

No que se refere ao comportamento da natalidade líquida no ano 2008, este indicador, cujo valor médio foi de -1,4 %, atingiu níveis mais baixos nas regiões do Alentejo (-2,4 %) e Centro (-1,9 %), verificando-se apenas nas regiões do Algarve e dos Açores variações positivas, de +0,1 % e +0,9 % respetivamente.

CARACTERIZAÇÃO POR REGIÃO NUT II								
	TOTAL	NORTE	CENTRO	LISBOA	ALENTEJO	ALGARVE	R. A. AÇORES	R. A. MADEIRA
<b>2004-2006</b>								
Taxas de natalidade	<b>10,2</b>	11,2	9,3	9,5	9,5	11,5	9,6	11,6
Taxas de mortalidade	<b>9,3</b>	9,8	8,5	9,1	9,7	9,4	8,5	9,0
Taxas de natalidade líquida	<b>1,0</b>	1,4	0,7	0,4	-0,2	2,1	1,1	2,6
Taxas de rotação	<b>19,5</b>	21,0	17,8	18,6	19,2	20,8	18,1	20,5
<b>2007</b>								
Taxas de natalidade	<b>10,2</b>	10,7	9,0	10,5	9,6	12,4	9,0	10,2
Taxas de mortalidade	<b>9,8</b>	10,1	9,2	9,7	10,0	10,0	8,9	10,0
Taxas de natalidade líquida	<b>0,5</b>	0,6	-0,2	0,8	-0,4	2,5	0,1	0,2
Taxas de rotação	<b>20,0</b>	20,8	18,2	20,2	19,6	22,4	17,9	20,2
<b>2008</b>								
Taxas de natalidade	<b>9,9</b>	10,2	8,5	10,4	9,3	11,8	10,0	9,8
Taxas de mortalidade	<b>11,3</b>	11,7	10,4	11,6	11,8	11,7	9,2	10,7
Taxas de natalidade líquida	<b>-1,4</b>	-1,5	-1,9	-1,2	-2,4	0,1	0,9	-0,9
Taxas de rotação	<b>21,3</b>	21,9	19,0	22,0	21,1	23,5	19,2	20,5
<b>2009</b>								
Taxas de natalidade	<b>8,5</b>	8,9	7,5	8,7	8,5	9,6	8,0	8,6

## 2.6. Taxas de sobrevivência a cinco anos

Numa análise comparativa das taxas de sobrevivência constata-se que, nas empresas nascidas em 2004 menos de metade (48,3 %) sobreviveu cinco anos tendo sido claramente superior as taxas de sobrevivência nas empresas que nasceram em 1996 (56,2 %) e no ano 2000 (52,0 %).

Nas diferentes variáveis de análise consideradas no quadro acima, verifica-se a tendência de queda das taxas de sobrevivência a cinco anos, exceto na região dos Açores onde este indicador cresceu de 46,3 % nas empresas

nascidas em 1996 para 56,3 % nas que iniciaram atividade em 2004. A taxa mais elevada de longevidade a cinco anos foi atingida nas grandes empresas (81,3 %) criadas no ano 2000.

Comparando o ano de 2004 com 1996, as quebras das taxas de sobrevivência foram mais significativas no setor da Construção (-9,7 p.p.), nas empresas de grande dimensão (-24,9 p.p.), e na região de Lisboa (-11,9 p.p.).

TAXAS DE SOBREVIVÊNCIA A CINCO ANOS			
	ANOS DE NASCIMENTO		
	1996	2000	2004
<b>Média total</b>	56,2	52,0	48,3
<b>Sectores de actividade</b>			
Indústrias transformadoras	55,0	50,3	48,0
Construção	55,4	44,9	45,7
Serviços	56,6	54,3	48,4
<b>Dimensão das empresas</b>			
Micro e pequenas empresas	56,1	52,0	48,2
Médias empresas	74,7	67,6	65,3
Grandes empresas	77,8	81,3	52,9
<b>Regiões NUT II</b>			
Norte	53,7	48,4	48,4
Centro	58,9	56,3	50,3
Lisboa	58,2	52,6	46,3
Alentejo	57,9	52,7	50,7
Algarve	53,7	54,9	44,4
R. A. Açores	46,3	47,0	56,3
R. A. Madeira	54,8	48,3	48,3

## Por outro lado, a taxa de extinção de postos de trabalho nas empresas que diminuíram o seu volume de emprego atingiu o valor mais alto da década em análise (8,2%), a seguir a 2002.

### 3. Criação e destruição de postos de trabalho

#### 3.1. Evolução anual

Relativamente à evolução da criação de emprego no ano 2009, refere-se que os novos postos de trabalho decorrentes do nascimento e expansão de empresas, representaram 9,3% do volume total de emprego registado<sup>1</sup> no mesmo ano, correspondendo esta proporção ao nível mais baixo desde 2000.

Por outro lado, a taxa de extinção de postos de trabalho nas empresas que diminuíram o seu volume de

emprego atingiu o valor mais alto da década em análise (8,2%), a seguir a 2002.

Acresce referir que a variação líquida entre a expansão e contração de emprego, nas empresas em atividade nos anos 2008 e 2009, foi negativa (-1,9%) o que não acontece desde 2003.

A criação líquida total de emprego em 2008, correspondeu a +0,8% dado que o saldo entre as expansões e contrações de emprego (+2,1%), foi positivo e superior à variação negativa registada entre o emprego criado nas empresas novas e o destruído nas que cessaram atividade (-1,4%).

EVOLUÇÃO ANUAL DE POSTOS DE TRABALHO									
ANOS	N.º DE POSTOS DE TRABALHO		TAXAS DE CRIAÇÃO DE EMPREGO			TAXAS DE DESTRUIÇÃO DE EMPREGO			VARIACÃO LÍQUIDA DO EMPREGO TOTAL
	NAS EMPRESAS RECÉM-CRIADAS	NAS EMPRESAS EXTINTAS	NASCIMENTOS	EXPANSÕES	TOTAL	ENCERRAMENTOS	CONTRAÇÕES	TOTAL	
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
2000	170 602	115 670	6,0	8,7	14,7	4,1	6,5	10,6	4,1
2001	170 213	149 831	5,6	10,0	15,7	5,0	6,2	11,2	4,5
2002	151 822	145 535	4,9	8,2	13,1	4,7	8,4	13,2	0,0
2003	116 320	124 143	3,8	6,7	10,6	4,1	7,9	12,0	-1,4
2004	104 937	114 801	3,4	7,2	10,7	3,8	6,8	10,6	0,1
2005	136 902	111 312	4,4	7,0	11,4	3,6	6,4	10,0	1,5
2006	113 390	128 180	3,6	7,7	11,3	4,1	6,6	10,7	0,7
2007	124 637	136 612	3,8	8,5	12,4	4,2	5,8	10,1	2,3
2008	118 453	161 961	3,6	8,2	11,8	5,0	6,1	11,0	0,8
2009	92 210	n.d.	3,0	6,3	9,3	n.d.	8,2	n.d.	n.d.

<sup>1</sup> Tendo em conta o âmbito de cobertura da fonte administrativa "Quadros de Pessoal".

### 3.2. Caracterização por escalão de dimensão das empresas

No ano 2009, a par da evolução decrescente do nascimento de empresas, a taxa de criação de emprego nessas empresas, tendo atingido 3 %, sofreu uma quebra de -0,6 pontos percentuais face ao ano anterior.

Por dimensão de empresas, importa destacar a relativa estabilidade dos valores percentuais da criação de emprego nos períodos compreendidos entre 2004 e 2008, exceto nas grandes empresas. Em 2009, no entanto, os níveis de criação de postos de trabalho associados ao nascimento de empresas foram notoriamente mais baixos em todos os grupos de dimensão, com realce para as micro (-1,2 pontos percentuais do que em 2008) e pequenas empresas (-0,6 p.p), tendo em atenção que o seu

contributo para a criação de emprego ascendeu a mais de 80 % .

O valor negativo da criação líquida de emprego agravou-se de -0,5 % em 2007 para -1,3 % em 2008, uma vez que foi maior o peso relativo da extinção de emprego nas empresas que cessaram atividade (5,0 % em 2008) do que o da criação de emprego nas empresas recém-nascidas (3,6 %). Acresce que no ano 2008, ao contrário do comportamento positivo revelado em anos anteriores, a variação líquida de emprego nas micro empresas foi de -0,8 %, refletindo a evolução também negativa nesse ano registada no nascimento de empresas de igual dimensão.

CARACTERIZAÇÃO POR ESCALÃO DE DIMENSÃO DAS EMPRESAS					
	TOTAL	MICRO EMPRESAS (1 a 9 pessoas)	PEQUENAS EMPRESAS (10 a 49 pessoas)	MÉDIAS EMPRESAS (50 a 249 pessoas)	GRANDES EMPRESAS (250 ou mais pessoas)
<b>2004-2006</b>					
Taxas de criação	<b>3,9</b>	8,3	3,3	1,9	1,2
Taxas de extinção	<b>3,9</b>	7,5	3,5	2,5	1,6
Taxas de variação líquida	<b>0,0</b>	0,8	-0,2	-0,6	-0,3
Taxas de rotação	<b>7,8</b>	15,8	6,7	4,5	2,8
<b>2007</b>					
Taxas de criação	<b>3,9</b>	8,3	3,2	1,5	1,6
Taxas de extinção	<b>4,4</b>	7,9	3,8	2,6	2,6
Taxas de variação líquida	<b>-0,5</b>	0,4	-0,6	-1,1	-1,1
Taxas de rotação	<b>8,3</b>	16,3	7,0	4,1	4,2
<b>2008</b>					
Taxas de criação	<b>3,6</b>	8,1	3,1	1,7	0,9
Taxas de extinção	<b>5,0</b>	8,9	5,0	3,4	1,9
Taxas de variação líquida	<b>-1,3</b>	-0,8	-1,9	-1,8	-1,0
Taxas de rotação	<b>8,6</b>	17,1	8,2	5,1	2,7
<b>2009</b>					
Taxas de criação	<b>3,0</b>	6,9	2,5	1,5	0,4

### 3.3. Caracterização por atividade económica da CAE rev.3

A evolução de postos de trabalho no período 2006-2008 reflete em grande medida o comportamento da natalidade e mortalidade de empresas no mesmo período. Com efeito, a taxa de destruição de emprego nas empresas encerradas (4,5 %) ultrapassou a de criação de emprego nas novas unidades empresariais (3,7 %) resultando na taxa de variação líquida negativa de -0,8 %.

As taxas de criação de emprego associada ao nascimento de empresas registaram níveis mais elevados nas Atividades Imobiliárias (8,5 %) e no Alojamento e Restauração (6,0 %) e valores mais reduzidos nas “Atividades Financeiras e de Seguros” (1,0 %) e nas “Indústrias Extrativas” (1,7 %).

Os níveis de destruição do emprego decorrente do fim de atividade das empresas, foram mais significativos na “Agricultura e Pesca” (6,9 %) e na “Construção” (6,5 %).

A nível da criação líquida de emprego, apresentaram valores percentuais mais altos os setores de “Eletricidade, Gás, Água quente e fria e Ar frio” (+3,1 %) e “Atividades Imobiliárias” (+3,0 %). Inversamente, o valor mais baixo verificou-se na “Educação” (-2,8 %).

No que se refere à rotatividade do emprego por atividade, destacam-se com níveis mais elevados os setores das Atividades Imobiliárias (14,1 %) e da Agricultura e Pesca (12,5 %) e com valor mais reduzido as “Atividades Financeiras e de Seguros” (2,3 %).

O impacto da redução generalizada da natalidade de empresas em 2009, repercutiu-se na queda do número de postos de trabalho criados entre 2008 e 2009, de 118 453 para 92 210, correspondendo a menos 26 243 novos empregos (-22,1 %).

A nível sectorial, importa referir os ganhos de emprego mais reduzidos relativamente a 2008, nas atividades de saúde humana (-61,6 %), atividades administrativas

**O impacto da redução generalizada da natalidade de empresas em 2009, repercutiu-se na queda do número de postos de trabalho criados entre 2008 e 2009, de 118 453 para 92 210, correspondendo a menos 26 243 novos empregos (-22,1%).**

e dos serviços de apoio (-35,0 %) e atividades imobiliárias (-34,3 %). No entanto, assume maior relevância a variação negativa de -30,9 % registada no setor da Construção tendo em conta o seu peso de 17,2 % no total de empregos criados em 2009.

No ano 2008, as perdas de emprego derivadas do fecho de empresas cresceu +18,2 %, correspondendo a mais 25 349 postos de trabalho perdidos que no ano 2007.

Por setor de atividade, as extinções de postos de trabalho foram mais significativas na Educação (+94,1 %), Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (49,0 %) e nas Atividades Imobiliárias (48,9 %). O setor da Construção registou um agravamento das perdas de emprego de +39,4 % face ao ano 2007.

CARACTERIZAÇÃO POR ACTIVIDADE ECONÓMICA DA CAE REV.3					
PRINCIPAIS SECTORES DE ACTIVIDADE - CAE REV.3	GANHOS			PERDAS	
	2007	2008	2009	2007	2008
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	3 089	3 938	2 924	4 136	4 206
B - Indústrias extractivas	172	290	138	428	384
C - Indústrias transformadoras	17 516	15 334	12 063	26 595	31 020
10 - Ind. Alimentares	2 517	2 057	1 704	2 533	3 132
13_14 - Ind. Têxteis e do Vestuário	5 192	5 364	3 859	8 002	11 525
15 - Ind. do Couro e de Produtos de Couro	1 604	1 235	1 110	2 515	2 056
16 - Ind. da madeira e cortiça, excluindo mobiliário	540	599	543	1 426	1 676
25 - Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	2 263	1 778	1 441	2 299	2 749
31 - Fab. de mobiliário e colchões	1 107	826	710	2 694	1 932
D_E - Electricidade, gás, vapor, captação, tratamento e distr. água	966	559	441	805	425
F Construção	25 049	22 901	15 824	22 760	31 737
G Com. grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	23 215	21 674	20 933	28 235	30 504
45 - Comércio, manutenção e reparação de veículos	2 879	2 789	2 428	3 192	3 683
46 - Comércio por grosso e agentes de comércio (excepto automóveis e motociclos)	7 498	6 353	5 268	10 287	9 932
47 - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos	12 838	12 532	13 237	14 756	16 889
H Transportes e armazenagem	3 120	2 743	2 123	3 463	5 092
I Alojamento, restauração e similares	13 539	14 256	12 960	11 496	13 854
J Actividades de informação e de comunicação	2 310	2 727	1 925	4 465	3 099
K Actividades financeiras e de seguros	1 057	1 085	946	1 382	678
L Actividades imobiliárias	2 361	2 295	1 508	1 393	2 074
M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	6 046	7 492	5 843	7 295	5 935
N Actividades administrativas e dos serviços de apoio	10 536	7 720	5 021	8 189	12 200
P Educação	1 908	2 039	1 542	3 776	7 328
Q Actividades de saúde humana e apoio social	7 100	7 605	2 923	6 699	6 326
R_S Act. artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas e outros serviços	5 691	5 413	4 942	3 894	5 158
Total	124 637	118 453	92 210	136 612	161 961

**Nota:** As estimativas referentes a perdas de emprego no ano 2009, não estão disponíveis.

**Legendas:** (A) Agricultura e Pesca, (B) Ind. Extrativas, (C) Ind. Transformadoras, (D) Electricidade, gás, água quente e fria e ar frio, (E) Captação, tratamento e distribuição de água, (F) Construção, (G) Comércio por grosso e a retalho, (H) Transportes e Armazenagem, (I) Alojamento e Restauração e similares, (J) Act. informação e comunicação, (K) Act. financeiras e de seguros, (L) Act. Imobiliárias, (M) Act. consultoria, científicas, técnicas e similares, (N) Act. administrativas e dos serviços de apoio, (P) Educação, (Q) Act. saúde humana e de apoio social, (R) Act. artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, (S) Outras atividades de serviços.

### 3.4. Caracterização por atividade económica segundo a intensidade tecnológica e de conhecimento

Em termos de criação líquida de emprego no conjunto das atividades em apreço, foram observados valores negativos nos anos 2007 e 2008, de -0,5 % e -1,3 % respetivamente. Este comportamento resultou do saldo negativo da criação de emprego em todos os setores de atividade, exceto nas indústrias de alta tecnologia no ano 2008 (+0,5 %).

Nas indústrias de baixa tecnologia, a criação líquida de emprego registou valores negativos mais elevados.

No que respeita às taxas de criação de emprego em 2009, estas foram mais baixas que em 2008 principalmente nas indústrias de alta tecnologia e nos serviços intensivos em conhecimento, tendo decrescido -1,0 ponto percentual nestes dois grupos.

**A par das reduções da natalidade de empresas observadas em todas as regiões NUT II, a taxa de criação de emprego no ano 2009 também diminuiu relativamente ao ano anterior sobretudo nas regiões Norte (-2,4 pontos percentuais), Alentejo (-2,3 p.p.) e Centro (-2,0 p.p.). Considerando em conjunto os períodos de referência no quadro acima, a região do Algarve destaca-se com rácios mais elevados de criação de emprego enquanto na região de Lisboa foram atingidos os valores mais baixos.**

CARACTERIZAÇÃO POR ACTIVIDADE ECONÓMICA SEGUNDO A INTENSIDADE TECNOLÓGICA E DE CONHECIMENTO							
	TAXAS DE CRIAÇÃO			TAXAS DE EXTINÇÃO		VARIÇÃO LÍQUIDA	
	2007	2008	2009	2007	2008	2007	2008
<b>Total</b>	<b>3,5</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>	<b>4,0</b>	<b>4,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>-1,3</b>
<b>Indústrias transformadoras</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>3,8</b>	<b>4,3</b>	<b>-1,3</b>	<b>-2,2</b>
Ind. alta tecnologia	0,3	1,3	0,3	1,0	0,8	-0,6	0,5
Ind. média alta tecnologia	1,0	0,9	0,7	2,5	2,3	-1,6	-1,5
Ind. média baixa tecnologia	2,5	1,7	1,6	2,8	3,1	-0,4	-1,4
Ind. baixa tecnologia	2,8	2,7	2,3	4,6	5,5	-1,8	-2,8
<b>Serviços</b>	<b>4,0</b>	<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>4,1</b>	<b>4,6</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,9</b>
Serv. intensivos em conhecimento	3,6	3,1	2,1	3,8	3,9	-0,3	-0,9
Serv. menos intensivos em conhecimento	4,2	4,1	3,7	4,3	5,1	-0,1	-1,0

### 3.5. Caracterização por região NUT II

A par das reduções da natalidade de empresas observadas em todas as regiões NUT II, a taxa de criação de emprego no ano 2009 também diminuiu relativamente ao ano anterior sobretudo nas regiões Norte (-2,4 pontos percentuais), Alentejo (-2,3 p.p.) e Centro (-2,0 p.p.). Considerando em conjunto os períodos de referência no quadro acima, a região do Algarve destaca-se com rácios mais elevados de criação de emprego enquanto na região de Lisboa foram atingidos os valores mais baixos.

A nível da criação líquida de postos de trabalho em 2008 as variações negativas mais acentuadas verificaram-se no Norte (-1,9%) e no Alentejo (-1,7%) e as variações positivas foram observadas somente no Algarve (+0,8%) e na região autónoma da Madeira (+0,3%).

CARACTERIZAÇÃO POR REGIÃO NUT II								
	TOTAL	NORTE	CENTRO	LISBOA	ALENTEJO	ALGARVE	R. A. AÇORES	R. A. MADEIRA
<b>2004-2006</b>								
Taxas de criação	<b>3,9</b>	4,6	3,9	3,0	4,3	5,9	3,8	4,7
Taxas de extinção	<b>3,9</b>	4,5	3,7	3,4	4,3	4,5	3,2	3,3
Taxas de variação líquida	<b>0,0</b>	0,1	0,2	-0,4	0,0	1,4	0,6	1,4
Taxas de rotação	<b>7,8</b>	9,0	7,7	6,4	8,6	10,4	7,1	8,0
<b>2007</b>								
Taxas de criação	<b>3,9</b>	4,4	3,4	3,3	4,7	6,1	3,5	4,1
Taxas de extinção	<b>4,4</b>	4,8	4,1	3,8	5,0	4,4	3,1	4,0
Taxas de variação líquida	<b>-0,5</b>	-0,4	-0,7	-0,4	-0,3	1,7	0,3	0,1
Taxas de rotação	<b>8,3</b>	9,2	7,5	7,1	9,7	10,4	6,6	8,1
<b>2008</b>								
Taxas de criação	<b>3,6</b>	4,0	3,4	2,8	4,5	6,8	4,4	4,8
Taxas de extinção	<b>5,0</b>	5,9	4,8	4,0	6,2	6,1	4,7	4,4
Taxas de variação líquida	<b>-1,3</b>	-1,9	-1,4	-1,2	-1,7	0,8	-0,3	0,3
Taxas de rotação	<b>8,6</b>	10,0	8,2	6,8	10,7	12,9	9,1	9,2
<b>2009</b>								
Taxas de criação	<b>3,0</b>	3,5	2,8	2,3	3,9	4,5	2,8	3,0

#### 4. Conclusões

- Segundo os resultados dos Quadros de Pessoal, o número de empresas ativas no ano 2009 ascendeu a 349 816 (-2,1% do que em 2008), 41 304 das quais correspondentes a novas unidades empresariais (-15,6% que no ano anterior).
- Não sendo por enquanto conhecido o número de encerramentos registados no ano 2009, constata-se, para já, que este atingiu em 2008 o valor mais elevado da década (40 483).
- A taxa de natalidade de empresas em 2009, situou-se nos 8,5% (-1,4 p.p. do que em 2008) e a de mortalidade no ano 2008 em 11,3% (+ 1,5 p.p. que em 2007).
- No ano 2008 a evolução da natalidade líquida de empresas foi negativa (-1,4%), verificando-se igualmente uma variação negativa em todos os grupos de dimensão incluindo nas micro empresas. Por atividade agrupada segundo a intensidade tecnológica e de conhecimento, a natalidade líquida só foi positiva nos serviços intensivos em conhecimento (+2,8%) e atingiu o valor negativo mais acentuado nas indústrias transformadoras de baixa tecnologia (-4,3%). Em termos regionais, este indicador atingiu o valor mais baixo na região do Alentejo (-2,4%) e registou variações positivas ligeiras no Algarve (+0,1%) e nos Açores (+0,9%).
- Para o período 2006-2008, a natalidade líquida de empresas registou o nível mais elevado no setor da Eletricidade (+9,0%) e mais baixo na Agricultura e Pesca (-5,4%). Os maiores níveis de rotatividade de empresas, na ordem de 25%, foram observados no “Alojamento e Restauração”, “Atividades de Informação e Comunicação” e “Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio”.
- As taxas de sobrevivência a 5 anos revelaram tendência decrescente nas empresas nascidas em 1996 (56,2%), 2000 (52,0%) e em 2004 (48,3%).
- Em 2009 o número de postos de trabalho criados nas empresas recém-nascidas, totalizou 92 210, menos 26 243 (-22,1%) do que em 2008.
- Em 2008 a criação líquida de emprego não ultrapassou +0,8%, tendo em conta, por um lado, os postos de trabalho associados ao nascimento e à expansão de empresas e por outro lado, as reduções devidas a encerramentos e à contração do volume de emprego nesse ano.
- Em termos líquidos, as reduções mais significativas de postos de trabalho no ano 2008 registaram-se no setor da Construção, nas indústrias de baixa tecnologia (-2,8%) e na região Norte (-1,9%). Por oposição, os ganhos líquidos de postos de trabalho, embora reduzidos, ocorreram na região do Algarve (+0,8%) e nas indústrias de alta tecnologia (+0,5%).
- Para o período 2006-2008, a maior rotatividade de emprego foi registada nos setores de “Atividades Imobiliárias” (14,1%) e na “Agricultura e Pesca” (12,5%).

## 5. Classificações e definições dos conceitos utilizados

**Atividades económicas por intensidade tecnológica e de conhecimento** – compreendem as atividades abaixo descritas.

**Criação de empresas no ano t** – corresponde a empresas que entram pela primeira vez na base do SILEET no

ano t e cujo ano de início de atividade é idêntico ao ano t.

**Encerramentos de empresas no ano t** – correspondem a empresas, com pelo menos um trabalhador ao serviço, cuja última presença na base do SILEET verificou-se no ano t-1, sendo o período mínimo de ausência de dois anos.

**Stock final de empresas no ano t** – obtém-se somando ao stock inicial de empresas no ano t o resultado da diferença entre o total de entradas (criações, melhorias de

INDÚSTRIAS	DIVISÕES/GRUPOS/SECÇÕES DA CAE REV.3
Alta tecnologia	21 – Fab. de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas. 26 – Fab. de equipamentos informáticos, para comunicações e produtos electrónicos e ópticos. 303 – Fab. de aeronaves, de veículos espaciais e equipamento relacionado.
Média Alta Tecnologia	20 – Fab. de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, excepto produtos farmacêuticos. 25 – Fab. produtos metálicos excepto máquinas e equipamentos. 27 a 29 – Fab. de equipamento eléctrico, de máquinas e de equipamentos n.e. de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes. 302 – Fab. material circulante para caminhos de ferro. 32 – Outras indústrias transformadoras excepto grupo 329, indústrias transformadoras n.e.
Média Baixa Tecnologia	182 – Reprodução de suportes gravados. 19 – Fab. coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis. 22 a 24 – Fab. artigos de borracha e de matérias plásticas, de outros produtos minerais não metálicos e ind. metalúrgicas de base. 25 – Fab. de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos e actividade 254, fabricação de armas e munições. 301 – Construção naval. 33 – Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos.
Baixa tecnologia	10 a 17 – Ind. Alimentares, das bebidas, do tabaco, têxteis e vestuário, do couro e produtos de couro, de madeira, cortiça e suas obras, excepto mobiliário e fabricação de pasta, papel, cartão e seus artigos. 181 – Impressão e actividades dos serviços relacionados com a impressão. 31 – Fab. de mobiliário e de colchões. 329 – Ind. transformadoras n.e.
SERVIÇOS	DIVISÕES/GRUPOS/SECÇÕES DA CAE REV.3
Serviços intensivos em conhecimento	50 e 51 – Transportes por água e aéreos. 58 a 66 – Actividades de informação e de comunicação (secção J) e actividades financeiras e de seguros (secção K). 69 a 75 – Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (secção M). 78, 80 – Actividades de emprego, de investigação e segurança. 85 a 88 – Educação, actividades de saúde humana e apoio social (secção P e Q). 90 a 93 – Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas (secção R)
Serviços menos intensivos em conhecimento	45 a 47 – Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos (secção G). 49 – Transportes Terrestres. 52 e 53 – Armazenagem, actividades auxiliares e actividades postais e de courier. 55 e 56 – Alojamento, restauração e similares (secção I). 68 e 77 – Actividades imobiliárias e de aluguer. 79 – Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reserva e actividades relacionadas. 81 e 82 – Actividades de apoio a edifícios e de serviços administrativos de apoio às empresas. 94 a 96 – Actividades de organizações associativas, outras actividades de serviços pessoais.

cobertura e reentradas) e o total de saídas (encerramentos e saídas temporárias) registadas no ano t.

**Posto de trabalho** – conjunto de tarefas destinadas à concretização de um objetivo pré-determinado, com aptidões, exigências e responsabilidades específicas e inseridas numa dada unidade organizacional, as quais, em determinado momento, não podem ser exercidas por mais de uma pessoa.

**Stock inicial de empresas no ano t** – é igual ao *stock* final das empresas no ano t-1.

**Taxa de criação de postos de trabalho, resultante da criação de empresas no ano t** – obtém-se pelo quociente entre o número de postos de trabalho criados nas empresas recém-criadas no ano t e o número total de postos de trabalho existentes no mesmo período.

**Taxa de extinção de postos de trabalho, resultante do encerramento de empresas no ano t** – obtém-se pelo quociente entre o número de postos de trabalho extintos pelo encerramento de empresas e o número total de postos de trabalho existentes no mesmo período.

**Taxa de mortalidade no ano t** – obtém-se pelo quociente entre o número de empresas encerradas e o número de unidades no ano t.

**Taxa de natalidade no ano t** – equivale ao quociente entre as empresas criadas e o número de empresas no ano t.

**Taxa de natalidade líquida no ano t** – corresponde à diferença entre a taxa de natalidade e a de mortalidade no ano t.

**Total de entradas de empresas no ano t** – corresponde à soma dos números de empresas criadas, de reentradas na base e de casos de melhoria de cobertura no ano t.

**Total de saídas de empresas no ano t** – equivale à soma do número de encerramentos e de saídas temporárias da base no ano t.

**Varição líquida de postos de trabalho, no ano t** – corresponde à diferença entre a taxa de criação e a taxa de extinção de emprego no ano t.

# **MOBILIDADE DOS TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL DE 2007 A 2009**

**WORKERS MOBILITY IN THE LABOUR MARKET  
IN PORTUGAL FROM 2007 TO 2009**

**MARIA HELENA ROBARTS**

Mestre em Estatística e Gestão da Informação  
Técnica Superior do Gabinete de Estratégia e Planeamento  
do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

## RESUMO

Este estudo da mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho em Portugal foi efetuado a partir da análise dos movimentos de entrada, saída, e de mudança de empresa detetados nos registos relativos a trabalhadores por conta de outrem constantes da base longitudinal SILEET (Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores). A fonte de informação do SILEET é a operação estatística de periodicidade anual "Quadros de Pessoal".

Os dados incluídos permitem analisar o comportamento da mobilidade dos trabalhadores de acordo com a dimensão, localização geográfica e a atividade económica da unidade local à qual pertencem os trabalhadores assim como segundo as características destes, nomeadamente o género, escalão etário e o nível de escolaridade.

Os períodos de referência para este estudo são os triénios 2007-2009 e 2004-2006.

## ABSTRACT

*This study of workers mobility in the labour market in Portugal is based on the analysis of movements linked to entries, exits and the changes of employer according to the workers records included in the longitudinal database SILEET (Longitudinal Information System of Enterprises, Establishments and Workers). The main source of information of the SILEET is the annual statistical project "Lists of Personnel".*

*The inserted data provide information on the behaviour of workers mobility according to the size, geographical location and economic activity of the local unit to which the worker belongs as well as the latter's characteristics namely the gender, age class and the level of literacy. The reference periods of this study are 2007-2009 and 2004-2006.*

## 1. Introdução

**C**onstituem fonte de informação da análise que se apresenta a seguir os dados que integram o Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores (SILEET), obtidos através do projeto anual “Quadros de Pessoal”.

Estão abrangidos neste estudo os trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos de todos os ramos de atividade da CAE – Rev.3, exceto as Atividades das Famílias Empregadoras de Pessoal Doméstico (secção T), a Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória (secção O) e Atividades dos Organismos Internacionais (secção U).

O âmbito geográfico é Portugal continental e as regiões autónomas da Madeira e dos Açores.

Os movimentos de trabalhadores analisados nesta síntese correspondem às entradas e saídas da base do SILEET, às mudanças de empregador, sendo também consideradas as ausências de mobilidade face à entidade empregadora.

As variáveis chave utilizadas para esta análise são o número de segurança social do trabalhador, previamente

validado pelo Instituto de Informática, IP, e o número identificador do estabelecimento onde o trabalhador desenvolveu a sua atividade.

Em relação às saídas da base, o período de referência mais recente é o biénio 2007-2008 e não o triénio 2007-2009, uma vez que a informação referente a 2009 ainda não é conhecida.

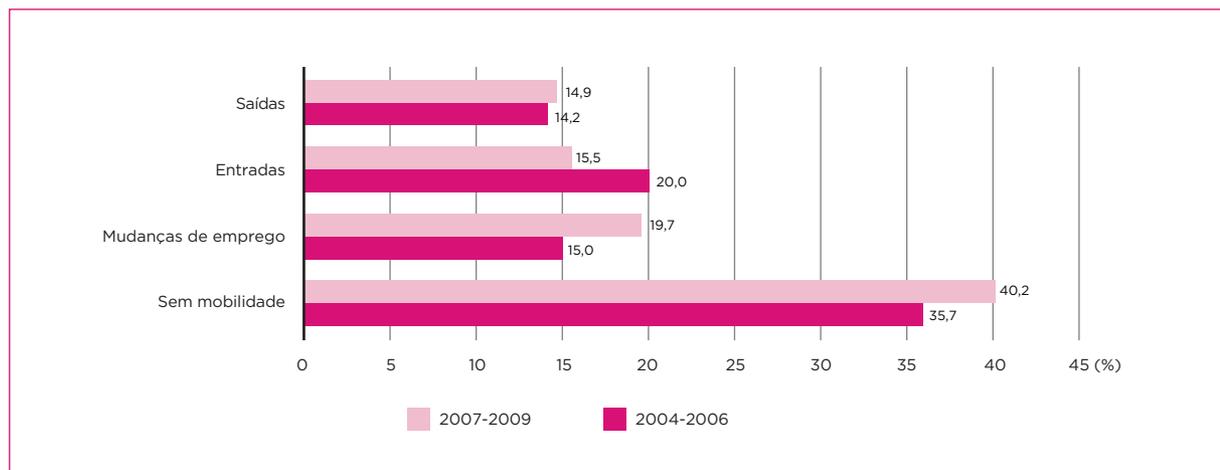
## 2. Mobilidade dos trabalhadores em Portugal de 2007 a 2009

Para os períodos 2004-2006 e 2007-2009, foram analisados os movimentos no emprego de 3 543 365 e 3 771 326 trabalhadores, respetivamente.

Entre 2007 e 2009, a mobilidade dos trabalhadores, quando comparada com o triénio anterior, caracterizou-se por um maior envolvimento dos trabalhadores na situação de ausência de mobilidade (40,2%), nas mudanças de emprego (19,7%) e nas saídas da base do SILEET (14,9%).

No que se refere às entradas na base, registou-se uma quebra de 4,5 pontos percentuais em comparação com o período 2004-2006.

**Gráfico 1** Distribuição dos trabalhadores por tipo de mobilidade no emprego



**Quadro 1** Distribuição anual dos trabalhadores por tipo de mobilidade no emprego

ANOS	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS	TOTAL
	EM PERCENTAGEM				
2000	68,2	9,1	9,9	5,1	2 198 402
2002	54,6	14,2	17,8	8,8	2 369 395
2003	70,8	7,8	9,5	6,2	2 404 025
2004	71,2	7,4	7,3	6,0	2 504 361
2005	68,7	7,5	10,7	6,2	2 696 048
2006	71,4	8,5	8,2	6,4	2 902 779
2007	73,7	10,0	7,2	7,3	3 009 405
2008	73,5	10,6	7,0	9,9	3 085 544
2009	77,4	9,6	5,2	n.d.	2 921 735

**Nota:** 1 - A soma das percentagens anuais é inferior a 100% porque não estão incluídas as reentradas na base. 2 - Em 2002, os dados abrangem um período de 2 anos, 2001 e 2002.

Na década em referência no quadro acima, o ano 2009 destacou-se quer pela proporção mais elevada de trabalhadores que se mantiveram na mesma empresa face ao ano anterior (77,4%), quer pela taxa mais baixa de primeiras entradas na base do SILEET (5,2%). As mudanças de emprego em 2009 representaram 9,6% do total dos 2 921 735 trabalhadores observados nesse ano. Em 2008, por outro lado, as saídas da base atingiram o nível mais alto da década (9,9%).

Quando se analisa a mobilidade dos trabalhadores segundo a dimensão das empresas constata-se, nos dois triénios em apreço, que é maior o peso relativo dos trabalhadores das micro empresas tanto nas primeiras entradas como nas saídas do mercado de trabalho. Por outro lado, importa referir que as entradas de trabalhadores nas grandes empresas registaram um acréscimo substancial de 14,3% para 26,1% no triénio 2007-2009, ultrapassando o valor registado nas pequenas empresas. Nas mudanças de emprego, verificou-se também nas grandes empresas maior proporção de trabalhadores (27,6%) em relação às restantes empresas. Na situação de ausência de mobilidade face ao empregador, mantém-se o peso maioritário dos trabalhadores das micro e pequenas empresas nos dois períodos em observação, sendo de 53,3% no triénio mais recente.

**Quando se analisa a mobilidade dos trabalhadores segundo a dimensão das empresas constata-se, nos dois triénios em apreço, que é maior o peso relativo dos trabalhadores das micro empresas tanto nas primeiras entradas como nas saídas do mercado de trabalho.**

**Quadro 2** Distribuição percentual dos trabalhadores por tipo de mobilidade, segundo a dimensão das empresas

ESCALÕES DE DIMENSÃO	SEM MOBILIDADE	COM MOBILIDADE			TOTAL
		MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS	
				(2007-2008)	
<b>2007-2009</b>					
Micro empresas	25,9	25,1	30,3	33,3	27,6
Pequenas empresas	27,4	27,2	25,8	28,3	27,2
Médias empresas	23,1	20,1	17,8	18,8	20,9
Grandes empresas	23,7	27,6	26,1	19,6	24,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>2004-2006</b>					
Micro empresas	25,0	26,9	32,5	34,3	28,7
Pequenas empresas	27,5	28,0	33,0	26,8	28,8
Médias empresas	22,9	20,4	20,2	18,4	21,1
Grandes empresas	24,5	24,7	14,3	20,4	21,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Nota:** Nas mudanças de emprego foi considerada a dimensão da empresa de onde o trabalhador saiu e na situação de não mobilidade foi considerada a dimensão média da empresa nos triénios em referência.

**Quanto à mobilidade segundo o género, persiste o peso maioritário dos trabalhadores do sexo masculino em todas as situações, nos dois triénios em referência. No período 2007-2009, os homens atingiram proporções mais elevadas na situação de ausência de mobilidade (56,6%) e nas mudanças de emprego (57,8%). As mulheres, por sua vez, registaram níveis mais significativos nas entradas e saídas do mercado de trabalho, respetivamente de 49,2% e 44,1% no triénio mais recente.**

**Quadro 3** Distribuição percentual dos trabalhadores por tipo de mobilidade, segundo o género

GÉNERO	SEM MOBILIDADE	COM MOBILIDADE			TOTAL
		MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS (2007- -2008)	
<b>2007-2009</b>					
Masculino	56,6	57,8	50,8	55,9	55,7
Feminino	43,4	42,2	49,2	44,1	44,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>2004-2006</b>					
Masculino	57,2	60,2	52,7	57,4	56,7
Feminino	42,8	39,8	47,3	42,6	43,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quanto à mobilidade segundo o género, persiste o peso maioritário dos trabalhadores do sexo masculino em todas as situações, nos dois triénios em referência. No período 2007-2009, os homens atingiram proporções mais elevadas na situação de ausência de mobilidade (56,6%) e nas mudanças de emprego (57,8%). As mulheres, por sua vez, registaram níveis mais significativos nas entradas e saídas do mercado de trabalho, respetivamente de 49,2% e 44,1% no triénio mais recente.

**As mudanças de emprego são mais frequentes nas idades entre 26 e 35 anos verificando-se também nesta faixa etária, maior percentagem de trabalhadores que saíram do mercado de trabalho. O peso dos trabalhadores que se mantiveram na mesma empresa durante três anos, é maioritário nos grupos de 26 a 45 anos (de 60,9% entre 2007 e 2009).**

**Quadro 4** Distribuição percentual dos trabalhadores por tipo de mobilidade, segundo o escalão etário

ESCALÕES ETÁRIOS	SEM MOBILIDADE	COM MOBILIDADE			TOTAL
		MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS	
				(2007-2008)	
<b>2007-2009</b>					
Menos de 26 anos	5,4	22,2	50,5	14,7	18,4
26 a 35 anos	29,1	38,1	27,6	28,3	30,7
36 a 45 anos	31,8	23,6	11,0	22,6	25,0
46 a 55 anos	23,8	12,3	7,4	17,6	17,5
56 ou mais anos	9,9	3,7	3,6	16,7	8,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>2004-2006</b>					
Menos de 26 anos	4,5	17,2	48,4	13,7	18,6
26 a 35 anos	30,0	39,9	26,3	24,3	29,9
36 a 45 anos	31,5	25,3	12,6	19,9	24,0
46 a 55 anos	23,5	13,4	8,6	21,1	17,8
56 ou mais anos	10,4	4,3	4,2	21,0	9,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Nota:** Na situação de não mobilidade os apuramentos basearam-se na idade média do trabalhador em 3 anos.

Por escalão etário, os trabalhadores mais jovens, com menos de 26 anos, surgem naturalmente mais concentrados nas primeiras entradas, tendo o seu peso relativo nas mudanças de emprego aumentado consideravelmente de 17,2 % para 22,2 % durante o período 2007-2009.

As mudanças de emprego são mais frequentes nas idades entre 26 e 35 anos verificando-se também nesta faixa etária, maior percentagem de trabalhadores que saíram do mercado de trabalho. O peso dos trabalhadores que se mantiveram na mesma empresa durante três anos, é maioritário nos grupos de 26 a 45 anos (de 60,9 % entre 2007 e 2009).

**Relativamente às situações de não mobilidade no emprego e de saída da base, verificaram-se nos dois triénios em consideração, níveis de incidência mais elevados nos trabalhadores cujo nível de escolaridade não foi superior ao 1.º ciclo do ensino básico.**

**Quadro 5** Distribuição percentual dos trabalhadores por tipo de mobilidade, segundo as habilitações escolares

HABILITAÇÕES ESCOLARES	SEM MOBILIDADE	COM MOBILIDADE			TOTAL
		MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS	
				(2007-2008)	
<b>2007-2009</b>					
Inferior ao 1º ciclo do E.B.	1,1	1,4	1,3	2,4	1,4
1º ciclo do E.B.	22,8	17,8	12,7	28,3	20,8
2º ciclo do E.B.	20,9	19,2	12,9	20,7	19,1
3º ciclo do E.B.	21,6	25,5	26,0	22,8	23,4
Ensino secundário	20,5	22,3	25,8	17,1	21,3
Ensino pós secundário e bacharelato	2,5	2,6	2,7	1,9	2,5
Licenciatura ou grau superior	10,5	11,2	18,6	6,8	11,5
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>2004-2006</b>					
Inferior ao 1º ciclo do E.B.	1,5	1,9	1,7	3,5	1,9
1º ciclo do E.B.	27,0	22,3	16,6	36,8	25,4
2º ciclo do E.B.	22,4	21,6	16,4	20,8	20,6
3º ciclo do E.B.	19,6	22,7	25,8	18,9	21,5
Ensino secundário	19,0	20,4	23,5	13,2	19,3
Ensino pós secundário e bacharelato	2,6	2,5	2,9	1,5	2,5
Licenciatura ou grau superior	7,9	8,7	13,1	5,3	8,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A nível da distribuição dos trabalhadores por habilitações académicas, assiste-se a uma melhoria do nível de qualificações no período 2007-2009 já que 58,7% possuíam escolaridade equivalente ou superior ao 3.º ciclo do ensino básico em oposição à proporção de 52,1% registada no triénio anterior.

Analisando a incidência das habilitações por tipo de mobilidade, os dados de 2007 a 2009 revelam que nas mudanças de emprego estiveram mais envolvidos os detentores do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário.

Nas entradas no mercado de trabalho, atingem proporções mais altas os trabalhadores com pelo menos o

3.º ciclo do ensino básico, sendo pertinente assinalar a presença expressiva dos indivíduos com licenciatura ou grau superior cujo peso relativo ultrapassou, no período de 2007 a 2009, o dos trabalhadores habilitados com o 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, considerados separadamente.

Relativamente às situações de não mobilidade no emprego e de saída da base, verificaram-se nos dois triénios em consideração, níveis de incidência mais elevados nos trabalhadores cujo nível de escolaridade não foi superior ao 1.º ciclo do ensino básico.

**Quadro 6** Distribuição percentual dos trabalhadores por tipo de mobilidade, segundo as regiões NUT II

	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS	TOTAL
				(2007-2008)	
<b>2007-2009</b>					
Norte	36,1	31,6	30,4	34,4	33,8
Centro	21,7	18,0	18,2	19,1	19,9
Lisboa	28,1	35,6	34,8	30,9	31,4
Alentejo	5,7	5,7	5,9	6,3	5,8
Algarve	4,2	5,8	6,4	5,3	5,1
R. A. Açores	1,8	1,5	2,1	1,7	1,8
R. A. Madeira	2,4	1,8	2,1	2,3	2,2
<b>Portugal</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>2004-2006</b>					
Norte	36,1	30,9	32,7	36,0	34,4
Centro	22,1	18,7	19,9	19,5	20,6
Lisboa	28,1	35,4	32,1	29,6	30,6
Alentejo	5,8	5,7	5,7	6,5	5,9
Algarve	4,1	5,6	5,6	4,5	4,8
R. A. Açores	1,2	1,3	1,7	1,6	1,4
R. A. Madeira	2,5	2,5	2,4	2,3	2,4
<b>Portugal</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Na ótica da distribuição regional, importa destacar a região de Lisboa pela maior percentagem de trabalhadores recém-entrados na base no período 2007-2009 (34,8%), tendo ultrapassado a região Norte que no triénio anterior ocupava a 1.<sup>a</sup> posição.

Relativamente às restantes situações, não se registaram alterações significativas no padrão de comportamento dos trabalhadores. Com efeito, a região Norte apresenta nos períodos em análise, maiores níveis de trabalhadores sem mobilidade no emprego e que saíram da base. As mudanças de emprego continuam a ser mais frequentes na região de Lisboa tendo abrangido, nos anos

2007-2009, 35,6% do total de trabalhadores envolvidos neste tipo de mobilidade.

Procedendo à análise da mobilidade a nível sectorial, constata-se, em primeiro lugar, o aumento da presença dos trabalhadores no setor terciário, tendo crescido de 59,7% para 62,5% nos anos de 2007 a 2009.

Tomando como referência o período 2007-2009, o setor terciário representou 72% do número de entradas no mercado de trabalho, sendo mais significativos os níveis registados nos setores do Comércio (19,9%), Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (15,3%) e na Construção (13,1%).

**Quadro 7** Distribuição percentual dos trabalhadores por tipo de mobilidade, segundo a actividade económica

ACTIVIDADES SEGUNDO A CAE REV.3	COM MOBILIDADE				TOTAL
	SEM MOBILIDADE	MUDANÇAS DE EMPREGO	ENTRADAS	SAÍDAS (2007-2008)	
<b>2007-2009</b>					
<b>Sector primário</b> (A, B)	2,2	2,1	3,1	3,2	2,5
<b>Sector secundário</b> (C, D, E, F)	39,2	32,5	24,9	37,7	35,0
<b>Sector terciário</b> (de G a S)	58,6	65,4	72,0	59,1	62,5
Ind.Transformadoras ( C )	27,4	16,1	11,3	20,0	21,0
Construção (F)	10,8	15,8	13,1	17,2	13,3
Comércio por grosso e a retalho; repar. automóveis, motos (G)	20,6	19,3	19,9	18,2	19,9
Transportes e Armazenagem (H)	5,5	3,6	2,3	3,3	4,2
Alojamento, Restauração e similares (I)	6,2	8,6	12,0	9,5	8,2
Actividades financeiras e de seguros (K)	3,7	1,2	1,2	0,9	2,3
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (M)	3,4	4,1	4,4	3,2	3,7
Actividades administrativas e dos serviços de apoio (N)	3,9	17,9	15,3	11,1	10,1
Act. de saúde humana e apoio social (Q)	7,3	3,4	6,5	4,0	5,8
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>2004-2006</b>					
<b>Sector primário</b> (A, B)	2,0	2,4	3,9	3,5	2,8
<b>Sector secundário</b> (C, D, E, F)	41,8	34,7	29,2	41,4	37,5
<b>Sector terciário</b> (de G a S)	56,2	63,0	66,9	55,1	59,7
Ind.Transformadoras ( C )	29,7	18,0	14,3	24,9	23,2
Construção (F)	11,1	15,9	14,5	15,8	13,5
Comércio por grosso e a retalho; repar. automóveis, motos (G)	21,0	19,3	20,2	18,1	20,0
Transportes e Armazenagem (H)	5,1	4,6	2,5	4,3	4,3
Alojamento, Restauração e similares (I)	6,1	8,0	10,4	8,5	7,9
Actividades financeiras e de seguros (K)	3,3	3,1	0,9	1,6	2,4
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (M)	3,7	5,6	4,9	3,4	4,3
Actividades administrativas e dos serviços de apoio (N)	3,0	12,9	11,5	7,8	7,5
Act. de saúde humana e apoio social (Q)	5,9	2,5	6,3	3,6	5,0
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Nota:** Foram seleccionadas as secções da CAE rev. 3 com maior percentagem de trabalhadores. No entanto, os valores por tipo de mobilidade foram calculados em relação ao total de trabalhadores em todas as secções da CAE rev. 3 abrangidas no estudo.

**Quadro 8** Características dos trabalhadores abrangidos nas primeiras entradas e saídas da base do SILEET

PERÍODO: 2007-2008	PRIMEIRAS ENTRADAS	SAÍDAS
	Dos 20 a 30 anos	Dos 55 a 65 anos
<b>Género</b>		
Masculino	49,5	64,5
Feminino	50,5	35,5
<b>Escalão de dimensão da empresa</b>		
Micro empresas	26,3	36,8
Pequenas empresas	25,1	26,7
Médias empresas	18,8	19,2
Grandes empresas	29,8	17,3
<b>Habilitações escolares</b>		
Inferior ao 1.º Ciclo do Ensino Básico	0,8	4,3
1.º Ciclo do Ensino Básico	5,6	58,6
2.º Ciclo do Ensino Básico	9,2	12,9
3.º Ciclo do Ensino Básico	23,1	12,2
Ensino Secundário	30,6	6,6
Ensino pós secundário não superior e bacharelato	3,6	1,3
Licenciatura ou grau superior	25,0	3,3
<b>Principais actividades económicas por secção da CAE rev. 3</b>		
Ind.Transformadoras ( C )	10,6	25,0
Construção (F)	10,8	14,8
Comércio (G)	20,7	17,9
Alojamento, Restauração e similares (I)	10,4	7,6
Actividades administrativas e dos serviços de apoio (N)	15,5	6,8
Act. de saúde humana e apoio social (Q)	6,9	4,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nas restantes situações de mobilidade, incluindo a de ausência da mesma, os trabalhadores concentram-se em maior percentagem nos três grandes setores da economia designadamente, nas Indústrias Transformadoras, no Comércio por grosso e a retalho e na Construção.

Convém, contudo, realçar o setor de Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio no qual, apesar do seu peso relativo no conjunto das atividades corresponder a 10,1 %, foram registados níveis bastante acima dessa média não só nas entradas na base, já referido anteriormente, mas, sobretudo, nas mudanças de emprego (17,9 %).

Quando se comparam as características dos trabalhadores explícitas no quadro 8 sobressai, a nível da distribuição por género, o relativo equilíbrio entre homens e mulheres recém-entrados na base no período 2007-2008, embora nas mulheres o peso relativo seja ligeiramente superior. Por outro lado, no grupo de trabalhadores incluídos nas saídas da base, é evidente o predomínio dos homens.

No que respeita à dimensão das empresas, as primeiras entradas revelam níveis de incidência mais elevados nas micro e grandes empresas enquanto as saídas da base

foram mais frequentes nas micro e pequenas empresas.

Na perspetiva das qualificações académicas, os trabalhadores mais jovens são claramente mais escolarizados uma vez que 59,2 % destes possuem o nível de ensino secundário ou superior enquanto, nos mais velhos, 62,9 % não tinham qualificações superiores ao 1.º ciclo do ensino básico.

Os setores que mais absorveram os jovens recém-entrados na base (47%) foram o Comércio, as Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio e o da Construção. Em relação às saídas da base, 57,7% destas ocorreram nas Indústrias Transformadoras, no Comércio e na Construção.

### 3. Conclusões

- Tomando como referência a década com início no ano 2000, o ano 2009 destacou-se pela maior proporção de trabalhadores que se mantiveram na mesma empresa face a 2008 (77,4 %) e pela proporção mais baixa de primeiras entradas no mercado de trabalho (5,2 %). Em 2008 as saídas do mercado de trabalho atingiram o nível mais alto do decénio (9,9 %).
- Embora nas entradas e nas saídas do mercado de trabalho tenham sido maioritários os trabalhadores ao serviço de micro empresas, nas mudanças de emprego, no período de 2007 a 2009, foi maior o envolvimento dos trabalhadores das grandes empresas (27,6 %).
- Por escalão etário, os trabalhadores mais jovens, com menos de 26 anos, representaram 50 % das entradas no mercado de trabalho entre 2007 e 2009, tendo o seu peso relativo nas mudanças de emprego aumentado consideravelmente de 17,2 % para 22,2 % no mesmo período.
- Em termos de distribuição regional, as primeiras entradas e mudanças de emprego apresentaram níveis mais elevados na região de Lisboa. Na região Norte, por sua vez, foram mais frequentes as saídas do mercado de trabalho e a situação de não mobilidade face ao empregador.
- No triénio 2007-2009, o setor terciário representou 72 % do número de entradas no mercado de trabalho com maior incidência nos setores do Comércio (19,9 %), das Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (15,3 %) e da Construção (13,1 %).
- No conjunto de trabalhadores com 20 a 30 anos recém-entrados no mercado de trabalho entre 2007 e 2008, 50,5 % eram mulheres, 55,6 % possuíam o nível de ensino secundário ou a licenciatura e 56,1 % encontravam-se nas micro e grandes empresas.
- Relativamente aos trabalhadores de 55 a 65 anos que saíram do mercado de trabalho no mesmo período, 64,5 % eram do sexo masculino, 58,6 % tinham escolaridade correspondente ao 1.º ciclo do ensino básico e 63,5 % estavam ao serviço de micro e pequenas empresas.

### 4. Principais conceitos utilizados

**Dimensão das empresas** – foram consideradas as seguintes dimensões:

**Micro empresas** – com 1 a 9 pessoas ao serviço.

**Pequenas empresas** – com 10 a 49 pessoas ao serviço.

**Médias empresas** – com 50 a 249 pessoas ao serviço.

**Grandes empresas** – com 250 ou mais pessoas ao serviço.

**Entradas na base** – referem-se às primeiras entradas de trabalhadores na base do SILEET, no período de referência.

**Mudanças de emprego** – correspondem a mudanças de empregador no período de referência.

**Saídas da base no ano t** – abrangem os trabalhadores presentes na base do SILEET no ano t-1 e ausentes a partir do ano t até 2008.

**Sem mobilidade** – abrange todos os trabalhadores presentes na base do SILEET e na mesma unidade empresarial no período de referência.

**SILEET** – Sistema de Informação Longitudinal de Empresas, Estabelecimentos e Trabalhadores construído a partir de dados provenientes do projeto anual “Quadros de Pessoal” com a finalidade de dispor de informação sobre unidades empresariais e respetivos trabalhadores ao longo de vários anos.

# **ASPETOS E PARTICULARIDADES DAS CRECHES EM PORTUGAL**

## **ASPECTS AND PARTICULARITIES OF NURSERIES IN PORTUGAL**

**JOSÉ MIGUEL NOGUEIRA**

Equipa de Estudos e Políticas de Segurança Social

**JOÃO GONÇALVES**

Coordenador

## RESUMO

O conceito de conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional prende-se com o esforço desencadeado na facilitação e administração das relações e interações entre os tempos de trabalho e os tempos dedicados à esfera familiar e pessoal. Neste contexto, importa salientar o papel central da resposta social “creche” neste duplo papel de contribuir para o desenvolvimento e bem-estar da criança e de apoiar a família, possibilitando uma melhor e mais harmoniosa gestão dos tempos de trabalho e da vida doméstica dos seus membros adultos. Desde 1974, o número de creches em funcionamento em Portugal tem vindo progressivamente a aumentar, atingindo na última década o valor mais elevado de sempre em termos absolutos. Estas respostas sociais encontram-se disseminadas por todo o território continental, estando na sua maioria afetas a instituições da denominada “Rede Solidária” e funcionam em equipamentos cujo estado de conservação foi avaliado como “bom”, na perspetiva das instituições e das famílias das crianças utentes. Os pais e/ou encarregados de educação, mostraram-se também de uma maneira geral satisfeitos com a qualidade dos serviços disponibilizados nas creches frequentadas pelos seus filhos ou educandos.

## ABSTRACT

*The reconciliation of work and family life relates to the effort in conciliate the periods of work and the time for family. In this context, it should be noted the central role of kindergartens to the development and wellbeing of the child and the support of the family. Since 1974, the number of kindergartens in Portugal has been increasing, reaching the highest value in the last decade. The kindergartens are widespread throughout the mainland, and mostly are managed by solidarity institutions. The physical conditions of these social equipments were rated “good performance”, from the point of view of institutions and families. Parents and/or other kind guardians, were also generally satisfied with the quality of services provided in kindergartens.*

## Nota introdutória

**A**s transformações sociais que nos últimos anos têm percorrido a sociedade portuguesa colocam novos e complexos desafios às políticas sociais e à gestão das mesmas. Numa conjuntura de baixa natalidade e fecundidade e de um novo paradigma laboral que elege a flexibilidade, adaptabilidade e competitividade como “pedras de toque”, as questões da conciliação da vida familiar e da atividade profissional e da guarda de crianças em período laboral estão cada vez mais na agenda política dos Estados Europeus.

O artigo que se apresenta não tem a pretensão de se constituir numa análise aprofundada ou mesmo transversal sobre as questões em torno da guarda de crianças e da resposta social “Creche” em Portugal. Traduz-se apenas numa breve reflexão crítica sobre o desenvolvimento desta resposta social no Continente, com enfoque ao nível da caracterização e do funcionamento da resposta e na sua missão, enquanto promotora do bem-estar e do desenvolvimento das crianças, concorrendo ainda como apoio à conciliação trabalho-família dos pais ou encarregados de educação.

As reflexões apresentadas têm por base essencialmente os dados obtidos no âmbito da atualização da Carta Social referente a dezembro de 2010. Contudo, nos dois últimos sub-pontos<sup>1</sup>, dado a importância e pertinência dos temas apresentados e na ausência de informação mais recente, optou-se por considerar ainda alguns dados relativos à Carta Social de 2005, uma vez que nesse ano foi possível recolher um conjunto mais alargado de informação. Também, sempre que possível e com objetivo de dar a conhecer a evolução longitudinal de algumas variáveis chave, os dados de 2010 serão ao longo do artigo comparados com os obtidos no primeiro inquérito da Carta Social efetuado em 1998.

Por último, em síntese serão apresentadas algumas breves notas finais.

**Neste contexto, os serviços de apoio às crianças que promovam as dimensões do bem-estar, desenvolvimento e educação são considerados à luz da Convenção, um direito da criança e uma responsabilidade do Estado. Em síntese, embora o dever de assegurar a educação e o desenvolvimento das crianças recaia em última análise sobre a família, ou representantes legais, cabe ao Estado a missão de ajudá-los, criando, ou apoiando instituições e serviços que contribuam para o bem-estar, desenvolvimento e educação das crianças.**

<sup>1</sup> “A perspetiva dos utentes” e “O relacionamento com os encarregados de educação”.

### A Convenção Sobre os Direitos da Criança (o direito ao bem-estar, desenvolvimento e educação)

A Convenção Sobre os Direitos da Criança foi adotada pela Assembleia-Geral nas Nações Unidas em 20 de novembro de 1989, tendo sido ratificada por Portugal a 21 de setembro de 1990. Os Estados Partes que ratificaram a Convenção comprometeram-se a tomar todas as medidas legislativas e administrativas adequadas para garantir às crianças a proteção e os cuidados necessários ao seu bem-estar e desenvolvimento, tendo em conta a salvaguarda dos direitos e deveres dos pais e/ou seus representantes legais.

O artigo 18.º, ponto 2, determina que “para garantir e promover os direitos enunciados na presente Convenção, os Estados Partes asseguram uma assistência adequada aos pais e representantes legais da criança no exercício da responsabilidade que lhes cabe de educar a criança e garantem o estabelecimento de instituições, instalações e serviços de assistência à infância”. Também o articulado do artigo 18.º, ponto 1 garante o direito da criança à educação sendo o exercício desse direito a base da promoção da igualdade de oportunidades entre as crianças.

Neste contexto, os serviços de apoio às crianças que promovam as dimensões do bem-estar, desenvolvimento e educação são considerados à luz da Convenção, um direito da criança e uma responsabilidade do Estado. Em síntese, embora o dever de assegurar a educação e o desenvolvimento das crianças recaia em última análise sobre a família, ou representantes legais, cabe ao Estado a missão de ajudá-los, criando, ou apoiando instituições e serviços que contribuam para o bem-estar, desenvolvimento e educação das crianças. É neste contexto que surgem e se desenvolvem em Portugal as creches, enquanto resposta social dirigida à população dos 0 aos 3 anos.

### A Creche: Conceito, objetivos e missão

Em termos de conceito, a creche é uma resposta social “de natureza socioeducativa, vocacionada para o apoio à família e à criança, destinado a acolher crianças até

**Ao longo dos últimos anos, o Estado tem vindo a apostar numa nova geração de políticas sociais que privilegia o alargamento da rede, com especial ênfase no apoio financeiro na construção e funcionamento de novas respostas sociais dirigidas às crianças e jovens, das quais as creches são principal o exemplo.**

aos três anos de idade, durante o período correspondente ao impedimento dos pais ou de quem exerça as responsabilidades parentais” (Portaria n.º 262/2011, de 31 de agosto).

Para uma melhor compreensão do funcionamento das creches, importa desde já clarificar e operacionalizar, os objetivos e a missão desta resposta social consagrados na legislação em vigor:

São objetivos específicos das creches:<sup>2</sup>

- a) Facilitar a conciliação da vida familiar e profissional do agregado familiar.
- b) Colaborar com a família numa partilha de cuidados e responsabilidades em todo o processo evolutivo da criança.
- c) Assegurar um atendimento individual e personalizado em função das necessidades específicas de cada criança.
- d) Prevenir e despistar precocemente qualquer inadaptação, deficiência ou situação de risco, assegurando o encaminhamento mais adequado.

<sup>2</sup> Portaria n.º 262/2011, de 31 de agosto, in *Diário da República*, 1.ª série — N.º 167.

- e) Proporcionar condições para o desenvolvimento integral da criança, num ambiente de segurança física e afetiva.
- f) Promover a articulação com outros serviços existentes na comunidade.

A promoção do desenvolvimento integral da criança e o apoio à família, apresentam-se neste contexto como os dois aspetos complementares e centrais da missão desta resposta social.

### O Desenvolvimento das creches em Portugal

#### *A Rede de Serviços e Equipamentos Sociais e a Dinâmica de Implantação das Creches*

A Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES), disseminada por todo o território nacional, engloba instituições de natureza jurídica afeta às redes solidária, pública e lucrativa e constitui-se como um vértice fundamental no domínio da ação social. Os serviços e equipamentos sociais visam apoiar as pessoas e as famílias, principalmente no que concerne aos cuidados a ascendentes e descendentes.

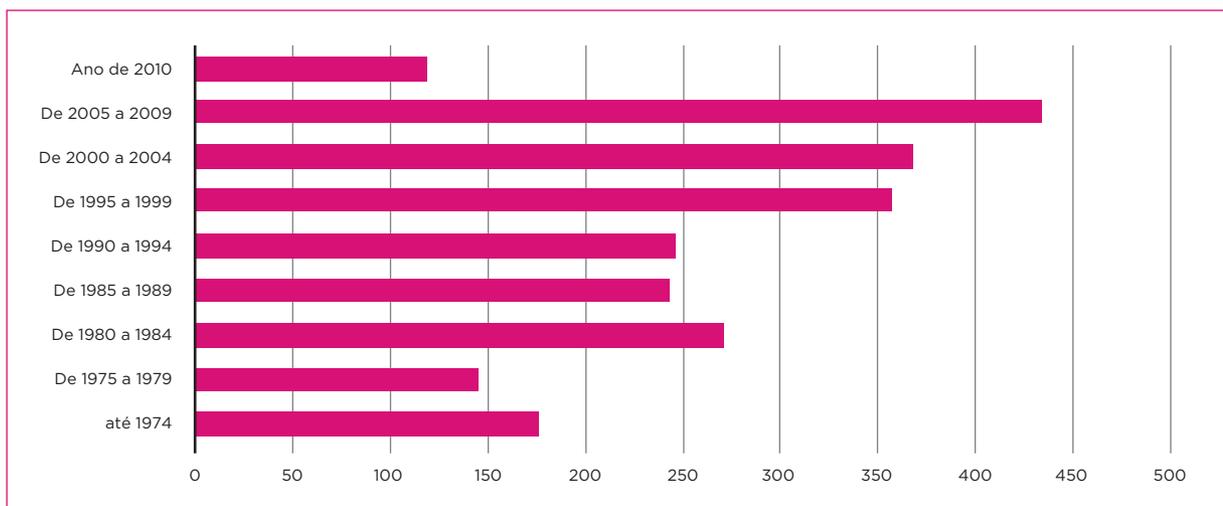
Ao longo dos últimos anos, o Estado tem vindo a apostar numa nova geração de políticas sociais que privilegia o alargamento da rede, com especial ênfase no apoio financeiro na construção e funcionamento de novas respostas sociais dirigidas às crianças e jovens, das quais as creches são principal o exemplo.

Numa perspetiva histórica, até 1974 o número de creches em funcionamento em Portugal Continental não atingia as duas centenas (189), representando este valor apenas 7,8% do total das creches em atividade em dezembro de 2010 (2421). Efetivamente, a esmagadora maioria destas respostas sociais (mais de 90%) foram criadas somente a partir de 1975, ação por certo inspirada no novo paradigma de proteção social e de guarda de crianças que emergiu das transformações sociopolíticas pós abril de 1974.

Nos últimos 30 anos, o número de creches que entram em atividade tem vindo progressivamente a aumentar, atingindo na última década o valor mais elevado de sempre.

O número médio de creches que entraram em funcionamento por ano, passou de 47 na primeira década a seguir à *Revolução*, para sensivelmente 92, de 2005 a 2010.

**Figura 1** Evolução e dinâmica de implantação das creches



Fonte: MESS-GEP, Carta Social.

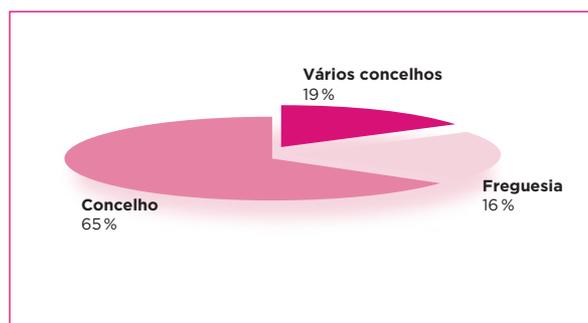
**Com o propósito de otimizar a conciliação entre a vida familiar e atividade profissional, as famílias tendem a procurar uma creche para os seus filhos na zona de residência ou em alternativa, nas proximidades do local do trabalho dos pais. Este último caso verifica-se sobretudo nas grandes áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, em que a população empregada é muitas vezes oriunda de outros concelhos, ou mesmo de outros distritos.**

#### *Âmbito geográfico de intervenção*

Com o propósito de otimizar a conciliação entre a vida familiar e atividade profissional, as famílias tendem a procurar uma creche para os seus filhos na zona de residência ou em alternativa, nas proximidades do local do trabalho dos pais. Este último caso verifica-se sobretudo nas grandes áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, em que a população empregada é muitas vezes oriunda de outros concelhos, ou mesmo de outros distritos.

Em 2010, a maioria das creches tinha como âmbito geográfico de intervenção o concelho onde estão inseridas. Apenas cerca de 16 % destas respostas sociais recebia só crianças oriundas da freguesia onde residem. Esta situação pode eventualmente ser explicada pelas dinâmicas e condicionalismos não só da oferta, como também pela necessidade específica de cada família conciliar a sua vida familiar e atividade profissional.

**Figura 2** Âmbito geográfico de intervenção da resposta social, 2010

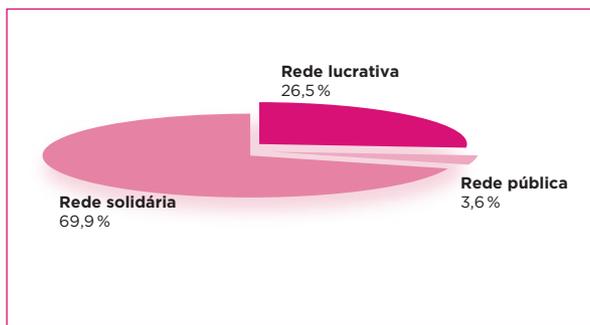


Fonte: MSESS-GEP, Carta Social 2010.

#### *Natureza jurídica*

No que concerne à natureza jurídica dos equipamentos, verifica-se que, em 2010, cerca de 70 % das creches encontravam-se afetas à rede solidária, representando a rede lucrativa 26,5 %. A percentagem de respostas sociais cujo equipamento é propriedade do Estado é residual (3,6 %).

**Figura 3** Natureza jurídica da entidade proprietária da resposta social, 2010

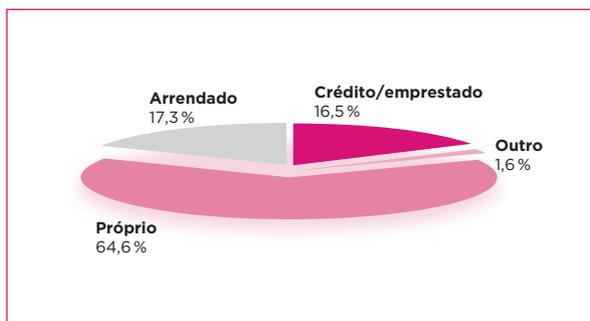


Fonte: MSESS-GEP, Carta Social 2010.

### Regime de propriedade

Em 2010, a maioria dos equipamentos (64,6%) onde funcionam creches pertencia às próprias entidades gestoras, sendo a percentagem de edifícios arrendados e cedidos/emprestados muito similar (17,3% e 16,5% respetivamente).

**Figura 4** Regime de propriedade do equipamento, 2010



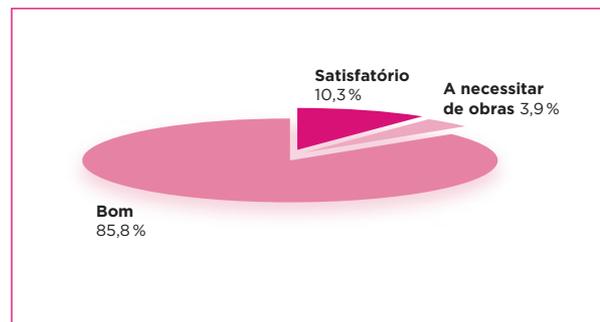
Fonte: MSESS-GEP, Carta Social 2010.

### Estado de Conservação

No âmbito da atualização da Carta Social referente a dezembro de 2010, o estado de conservação do edifício destinado à creche foi avaliado com “bom” pela generalidade (85,8%) das instituições.

Este facto, embora baseado na autoperceção das entidades promotoras desta resposta social, poderá indicar um indicador positivo no que respeita à qualidade e segurança dos equipamentos em funcionamento para a primeira infância. Apenas foi identificada alguma degradação em 3,6% das creches, no entanto, cerca de uma em cada sete respostas sociais (14,2%), dizem necessitar de obras de adaptação.

**Figura 5** Estado de conservação do equipamento, 2010



Fonte: MSESS-GEP, Carta Social 2010.

### Horário praticado

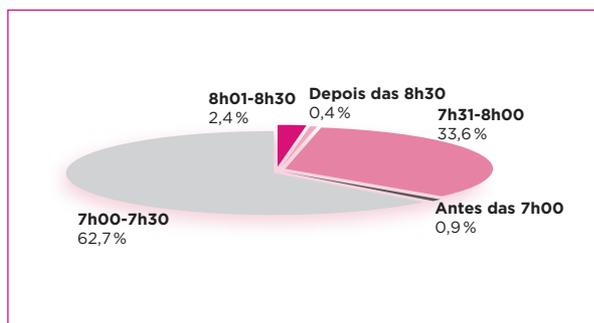
O horário de abertura e de encerramento das creches reveste-se de capital importância na procura de equilíbrios entre o horário laboral dos progenitores e as dinâmicas próprias da vida familiar. “O horário de funcionamento da creche deve ser o adequado às necessidades dos pais ou de quem exerça as responsabilidades parentais, não devendo a criança permanecer na creche por um período superior ao estritamente necessário”.<sup>3</sup>

Provavelmente como adaptação às dinâmicas recentes da sociedade portuguesa e às necessidades das famí-

<sup>3</sup> Idem.

lias, constatou-se que em 2010 a maioria das creches do Continente abria mais cedo do que o observado no ano de 1998<sup>4</sup>. No último ano de inquirição (2010) a maior parte destas respostas sociais (62,7%) começava a funcionar entre as 7h00 e as 7h30, e 96,3% abria até às 8h00, enquanto que em 1998 o horário de abertura mais praticado era o das 7h30 às 8h00.

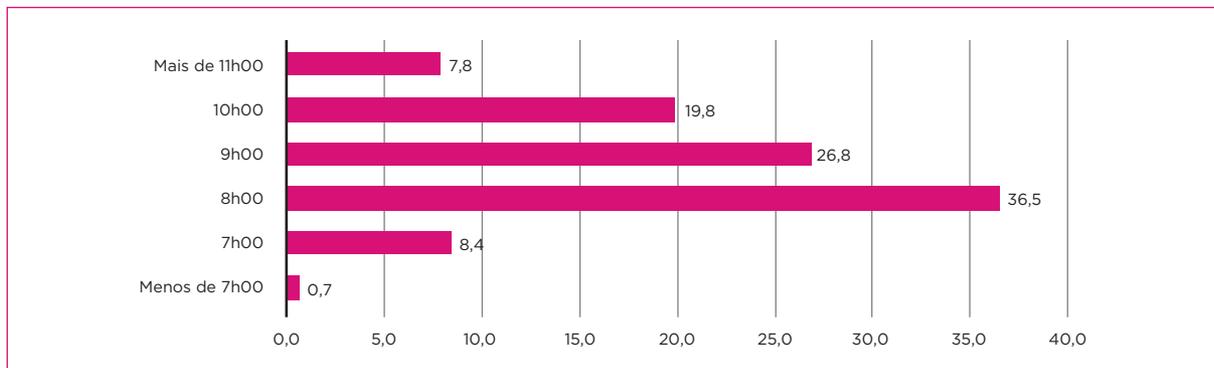
**Figura 6** Horário de abertura das creches, 2010



Fonte: MSESS-GEP, Carta Social 2010.

No que respeita ao horário de encerramento e em relação aos dados obtidos em 1998, embora a maioria das creches em 2010 (57,7%) continue a encerrar as atividades entre as 18h00 e as 19h00, regista-se um aumento considerável (mais de 10%) da percentagem de respostas sociais que encerram entre as 19h00 e as 20h00, esten-

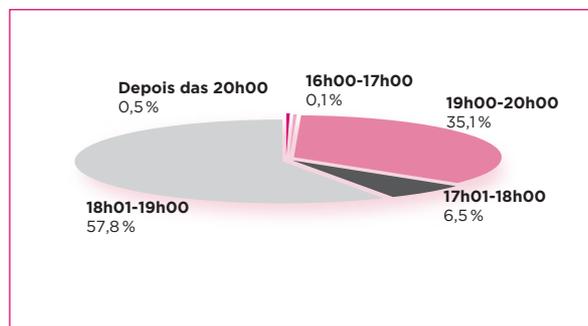
**Figura 8** Número de horas de funcionamento da creche, 2010



<sup>4</sup> Ano de início da Carta Social.

dendo assim o seu horário de funcionamento numa perspetiva de adaptação às necessidades das famílias.

**Figura 7** Horário de encerramento das creches, 2010



Fonte: MSESS-GEP, Carta Social 2010.

### Número de horas de funcionamento

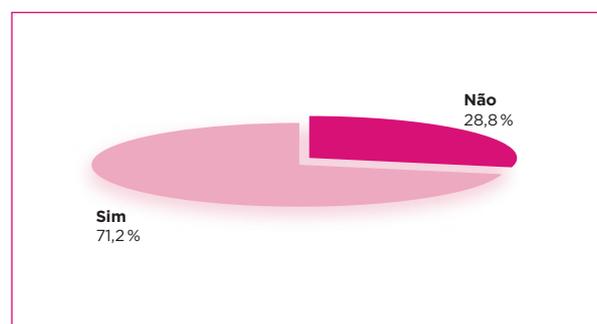
Ainda relativamente ao horário de funcionamento das creches, apurou-se que 90,9% destas respostas sociais encontram-se a funcionar por um período superior a 8 horas diárias, estimando-se em 8,7 o número médio de horas de funcionamento. Numa análise detalhada dos dados, verificou-se que é nos grandes distritos urbanos como Lisboa, Porto e Setúbal que se regista um maior tempo de permanência dos utentes nas creches.

### Período de Férias

Segundo o Guião Técnico, as creches podem encerrar por um período de 30 dias para descanso do pessoal, limpezas e desinfeção tendo em conta os interesses das famílias e do pessoal. “No caso da creche funcionar todo o ano, os pais deverão informar previamente o estabelecimento qual o mês para férias da criança, podendo este período ser contínuo ou interpolado de acordo com a programação das férias dos pais”.<sup>5</sup> No que respeita às creches que não chegam a fechar durante 30 dias, é aconselhável que o façam pelo menos durante uma semana.

No período de referência, cerca de 2/3 das creches (71,24 %) encerrava para férias no mês de agosto, sendo a duração dessa interrupção variável (entre uma semana a um mês) conforme o regulamento e as características de cada instituição em particular. A percentagem de respostas sociais que encerram para férias tem vindo progressivamente a diminuir desde 1998, ano em que cerca de 78 % interrompiam a sua atividade no mês de agosto. A generalidade das creches também interrompe o funcionamento alguns dias entre o Natal e o Ano Novo.

**Figura 9** - Encerramento para férias (mês de agosto), 2010



Fonte: MESS-GEP, Carta Social 2010.

### A perspetiva dos utentes

A qualidade das respostas sociais tem sido uma temática recorrente na agenda política dos últimos anos.

Tendo em conta que uma das maneiras de medir a qualidade dos serviços passa necessariamente pelo o grau de satisfação dos destinatários, torna-se fundamental, sempre que possível ouvir a opinião não só das instituições, como também, neste caso os familiares das crianças. Em dezembro de 2005, no âmbito da Carta Social, num inquérito efetuado, os pais ou encarregados de educação das crianças, de uma maneira geral, mostraram-se satisfeitos com a qualidade dos serviços disponibilizados nas creches frequentadas pelos seus filhos ou educandos e com a qualidade das infraestruturas dos equipamentos. Os pais ou encarregados de educação avaliaram numa escala de 1 a 5 (de 1-muito mau a 5-muito bom), as salas de atividades, salas de refeições e os espaços exteriores das creches. A resposta modal das famílias foi “bom” independentemente da variável em análise. Estes resultados parecem apontar para uma boa adequação das infraestruturas das creches, principalmente dos espaços destinados à permanência das crianças.

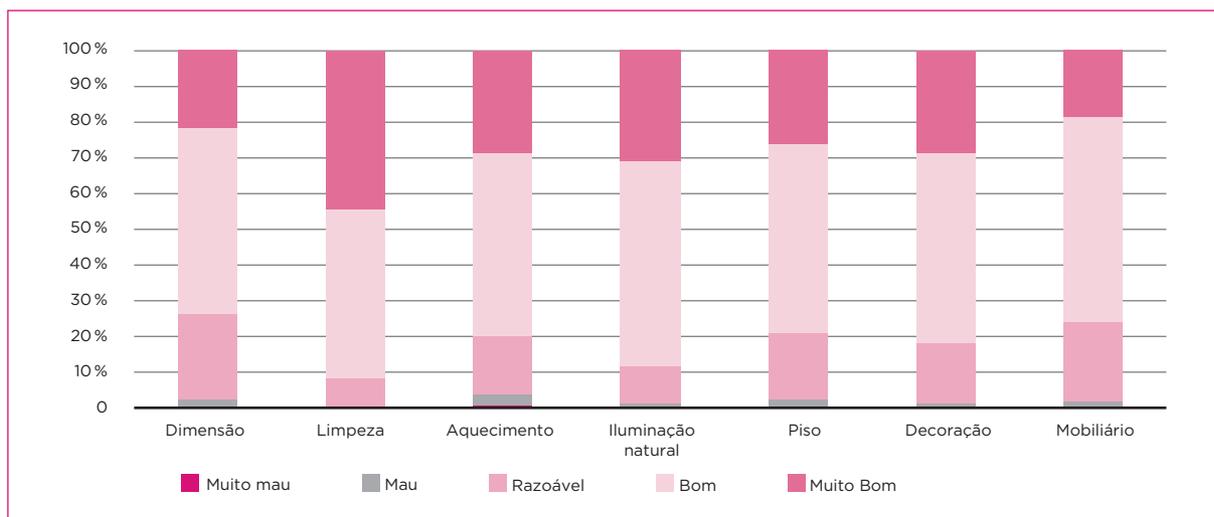
A limpeza destaca-se como o item com maior frequência de respostas “muito bom”. Salienta-se também que 1 em cada 3 encarregados de educação avaliaram com “muito bom” aspetos como a iluminação natural, a decoração e o aquecimento.

No que concerne aos espaços exteriores<sup>6</sup>, cerca de 2/3 dos inquiridos consideraram-nos bons ou muito bons.

<sup>5</sup> Guião Técnico da Creche (condições de implantação, instalação e funcionamento), Direção-Geral de Ação Social.

<sup>6</sup> No que respeita aos espaços exteriores, foram avaliados o parque infantil e espaços físicos como o pátio ou o quintal.

**Figura 10** Avaliação das salas de atividades das creches Inquérito aos utentes, 2005



Fonte: MESS-GEP, Carta Social 2005.

### Relacionamento com os encarregados de educação

A articulação muito próxima e colaborante entre os responsáveis da creche e as famílias traduz-se inequivocamente numa mais valia para o processo socioeducativo da criança. A boa cooperação entre estes dois agentes educativos fundamentais para o desenvolvimento da criança foi inclusive consagrada como um objetivo específico desta resposta social: “colaborar estreitamente com a família numa partilha de cuidados e responsabilidades em todo o processo evolutivo das crianças”<sup>7</sup>. Este trabalho conjunto poderá assumir-se como muito importante na deteção e despiste precoce de eventuais problemas de saúde ou de integração, manifesto ou latente, que possa condicionar o normal desenvolvimento da criança.

No processo de inscrição na creche é normalmente solicitado à família um conjunto significativo de informações sobre a criança, nomeadamente acerca das compe-

tências adquiridas, de limitações que apresenta, dados relativos a questões de saúde, medicação em curso, hábitos específicos, brincadeiras favoritas, objetos de pertença, entre outra informação necessária para uma boa integração e inclusão da criança na resposta social.

Também ao nível da segurança na entrega e recolha da criança, está subjacente uma relação muito estreita com a família. Por indicação dos pais ou encarregados de educação a criança só poderá ser entregue a pessoas autorizadas e que constem do processo individual do utente. A entrega excecional a outras pessoas deverá estar também salvaguardada segundo regras prévias definidas pela instituição.

Em 2005, a política de aproximação e de integração dos encarregados de educação na vida da creche pode ser observada através da implementação de medidas como a possibilidade de visita às instalações antes da admissão, prática comum para 99% das respostas sociais ou na permissão de visitas em horário de funcionamento.

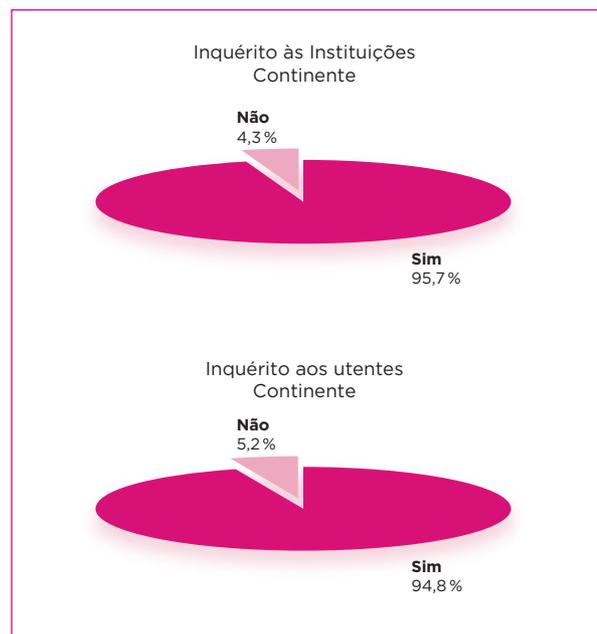
<sup>7</sup> Guião Técnico da Creche (condições de implantação, instalação e funcionamento), Direção-Geral de Ação Social.

**Os novos paradigmas e referenciais de qualidade apontam para a necessidade de promoção do *empowerment* nas organizações sociais. A aproximação dos destinatários à instituição, nomeadamente nas fases do desenho, implementação e avaliação dos projetos trará com certeza ganhos significativos em termos de eficácia e eficiência dos mesmos. No caso concreto das creches, as famílias são muitas vezes chamadas a participar, através das reuniões de pais, em aspetos como a discussão do plano de atividades, a composição das ementas, regras de funcionamento, entre outras questões relativas à atividade regular da resposta social.**

Também as reuniões de pais, promovidas pela esmagadora maioria das creches, podem e devem constituir-se como uma oportunidade por excelência para a promoção do envolvimento e participação dos destinatários no desenho, implementação e avaliação do plano de atividades e dos demais assuntos relativos à creche.

Em 2005 a generalidade das respostas sociais promoveram dois ou mesmo três reuniões de pais ao longo do ano, sendo mesmo três a resposta modal, apurada não só através das instituições, como também no inquérito aos utentes.

**Figura 11** Existência de reuniões de pais, 2005



Fonte: MESS-GEP, Carta Social 2005.

Os novos paradigmas e referenciais de qualidade apontam para a necessidade de promoção do *empowerment* nas organizações sociais. A aproximação dos destinatários à instituição, nomeadamente nas fases do desenho, implementação e avaliação dos projetos trará com certeza ganhos significativos em termos de eficácia e eficiência dos mesmos. No caso concreto das creches, as famílias são muitas vezes chamadas a participar, através

das reuniões de pais, em aspetos como a discussão do plano de atividades, a composição das ementas, regras de funcionamento, entre outras questões relativas à atividade de regular da resposta social.

### Breves notas finais

O artigo evidenciou que nos últimos 30 anos, o número de creches que entraram em atividade tem vindo progressivamente a aumentar, atingindo na última década o valor mais elevado de sempre em termos absolutos.

Em 2010, a maioria das creches tinha como âmbito geográfico de intervenção o concelho onde estão inseridas, funcionava em equipamentos próprios, cujo estado de conservação foi avaliado como “bom” e cerca de 2/3 encontrava-se afeta à Rede Solidária.

Provavelmente como adaptação às dinâmicas recentes da sociedade portuguesa e às necessidades das famílias, constatou-se que em 2010, a maioria das creches do

Continente abria mais cedo e encerrava mais tarde do que o observado no ano de 1998, encerrando para férias no mês de agosto cerca de 2/3 dos equipamentos. Ainda relativamente ao período de funcionamentos das crianças nas creches, apurou-se que 90,9% funcionava por um período superior de oito horas, estimando-se em 8,7 o número médio de horas de funcionamento.

Os pais e/ou encarregados de educação, de uma maneira geral, mostraram-se satisfeitos com a qualidade dos serviços disponibilizados nas creches frequentadas pelos seus filhos ou educandos e com a qualidade das infraestruturas dos equipamentos.

Dadas as limitações assumidas na nota introdutória, seria do maior interesse que as matérias abordadas pudessem vir a ser aprofundadas e complementadas em trabalhos posteriores, através da exploração de outras dimensões de análise relevantes para a compreensão do desenvolvimento e adequação das políticas públicas de apoio à primeira infância.

### Referências Bibliográficas

DEPP/MTSS (1988), *Carta Social, Rede de Serviços e Equipamentos*, DEPP/MTS, Lisboa.

DGAS (1996), *Creche (Condições de implantação, instalação e funcionamento)*, Guião Técnico n.º 4, DGAS, Lisboa.

DGEEP/MTSS (2006), *Confrontar a Transformação Demográfica: uma nova solidariedade entre gerações*, MTSS/DGEEP, Lisboa.

DGEEP/MTSS (2007), *Creche, Centro de Atividades Ocupacionais e Lar para Idosos: A Perceção dos Utentes – Um inquérito à Qualidade, Adequação e satisfação – Carta Social 2005*, DGE-EP/MTSS, Lisboa.

DGEEP/MTSS (2011), *Carta Social, Rede de Serviços e Equipamentos – Relatório 2010*, (no prelo), DGEEP/MTSS, Lisboa.

ISS. IP (2007), *Políticas para a Infância em Portugal na área da Segurança Social*, ISS. IP, Lisboa.

UNICEF (1989), *Convenção sobre os Direitos da Criança*, in [http://www.unicef.pt/docs/pdf\\_publicacoes/convencao\\_direitos\\_crianca2004.pdf](http://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf)

### Referências Legislativas

Portaria n.º 262/2011, de 31 de agosto, in *Diário da República*, 1.ª série – N.º 167.

# **COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS COMO UM RECURSO PARA A CRIAÇÃO DO AUTOEMPREGO**

**ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES AS A RESOURCE  
TO THE CREATION OF SELF-EMPLOYMENT**

**LUÍSA CARVALHO**

Universidade Aberta, Lisboa, Portugal

**TERESA COSTA**

Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal

## RESUMO

Na atualidade, e considerando o contexto económico mundial torna-se premente um novo olhar sobre o mercado de trabalho, privilegiando o desenvolvimento de competências empreendedoras que facilitem a criação do autoemprego.

Em Portugal, o aumento da taxa de desemprego, acompanhada pela redução na taxa de criação de novas empresas, ainda que, possa ter um caráter conjuntural, exige o lançamento de políticas públicas de longo prazo que criem bases sustentáveis e invertam esta tendência. Este artigo, após uma conceptualização em torno do tema do empreendedorismo, e uma análise sobre a evolução da taxa de desemprego e de criação de novas empresas, apresenta uma reflexão em torno da educação para o empreendedorismo, no ensino básico, secundário e superior que culmina com algumas considerações gerais sobre o tema.

## ABSTRACT

*Currently, considering the global economic context is urgent a new perspective of the labor market, focusing on the development of entrepreneurial skills that facilitate the creation of self-employment*

*In Portugal, the increase in the unemployment rate, accompanied by a reduction in the rate of creation of new companies, demands new public policies that create long-term sustainable basis and reverse this trend.*

*This article, after a conceptualization around entrepreneurship subject, and an analysis of the evolution of the unemployment rate and the creation of new businesses, presents a reflection on entrepreneurship education in primary, secondary and higher education that culminates with some general remarks on the subject.*

## 1. O que se entende por empreendedorismo?

**D**urante o século XX, vários economistas consideraram que o empreendedorismo estava diretamente relacionado com a inovação. Neste âmbito, destacam-se as perspetivas de Joseph Schumpeter e de Peter Drucker, onde a figura do empreender é frequentemente utilizada para melhor explicar o conceito de empreendedorismo.

Schumpeter (1934) define o empreendedor como aquele indivíduo que revoluciona o processo “criativo-destrutivo” do capitalismo, por meio do desenvolvimento de uma nova tecnologia ou do aperfeiçoamento de uma tecnologia antiga. Para este, o empreendedor é aquele que inova, não é um inventor, mas é capaz de introduzir a invenção na indústria e de a comercializar. A inovação pode acontecer através da introdução de um novo produto ou serviço, de um novo método de produção, da abertura de um novo negócio e entrada num novo mercado, da conquista de uma nova fonte de matéria-prima ou de produtos semiacabados, ou até mesmo devido à introdução de um novo modelo de gestão organizacional.

Também Drucker (1985) relaciona empreendedorismo como inovação. Para ele, não basta uma empresa ser nova e pequena para ser empreendedora, esta tem de ter características especiais, associadas à inovação. Assim, segundo este autor, as empresas empreendedoras são uma minoria entre os novos negócios. Para que estas sejam consideradas empreendedoras têm de criar algo de novo ou diferente, alterando os valores presentes.

Uma outra perspetiva associada à definição de empreendedorismo considera que este se pode caracterizar pela criação de novas empresas, independentemente do grau de inovação associado ao novo negócio. Segundo Gartner (1989), empreendedorismo é a criação de novas organizações e, se quisermos compreender melhor este conceito, temos de nos focar no processo através do qual uma organização é criada.

Posteriormente outros contributos novos contributos enriqueceram o entendimento em torno do empreendedorismo, considerando que este fenómeno pode ser desenvolvido numa organização já existente, dando-lhe uma dimensão corporativa. Assim, Stevenson e Jarillo (1990) dão uma expressão organizacional ao empreendedorismo e sugerem algumas áreas consideradas rele-

**A inovação pode acontecer através da introdução de um novo produto ou serviço, de um novo método de produção, da abertura de um novo negócio e entrada num novo mercado, da conquista de uma nova fonte de matéria-prima ou de produtos semiacabados, ou até mesmo devido à introdução de um novo modelo de gestão organizacional.**

vantes para o seu estudo, nomeadamente, os aspetos relacionados com o ciclo de vida das empresas, os problemas que os empreendedores enfrentam em empresas maduras e o papel das redes.

Para além das perspetivas anteriormente apresentadas, a identificação e exploração de novas oportunidades representa outra abordagem para a explicação do empreendedorismo (Kirzner, 1973; Venkataraman, 1997; Shane e Venkataramann, 2000).

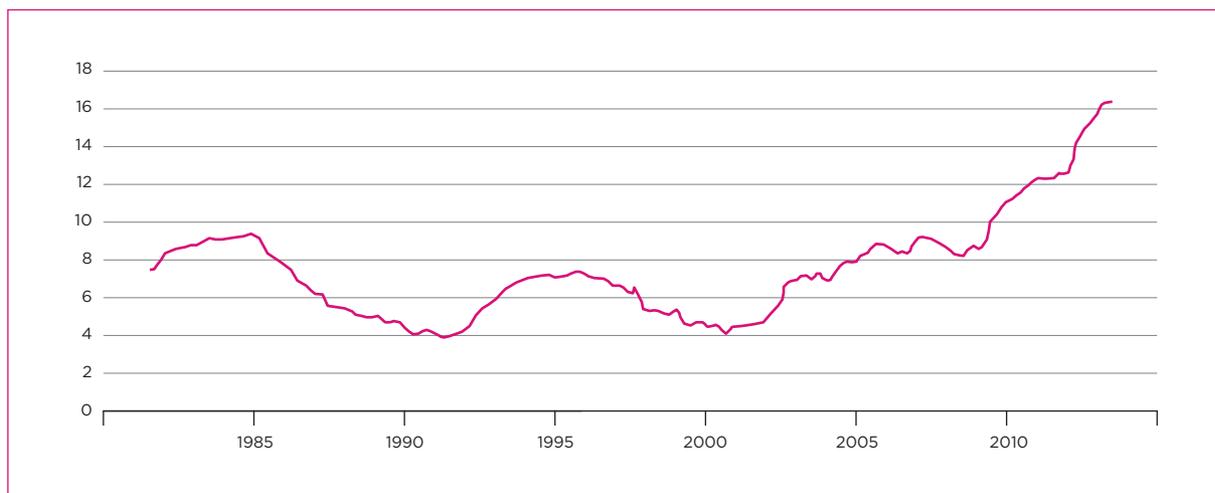
Apesar de todas estas perspetivas sobre o empreendedorismo, atualmente é quase impossível rejeitar a ligação do empreendedorismo à inovação. Este é genericamente entendido como um meio privilegiado para a introdução de inovações importantes na economia capaz de desencadear processos de reestruturação dos mercados. Por estes motivos, naturalmente que o empreendedorismo assume uma relevância incontestável no crescimento económico e na criação de emprego.

## 2. O panorama português do desemprego e da atividade empreendedora

Nos últimos anos o Conselho Europeu não tem escondido a preocupação relativa aos resultados da execução da “Estratégia de Lisboa” no que respeita à criação de emprego. Assim, a redefinição da “Estratégia de Lisboa” para 2020 prevê uma focalização nas seguintes prioridades: (1) criação de valor baseada no crescimento do conhecimento suportado inovação; (2) desenvolvimento das pessoas e sua inclusão na sociedade através da aquisição de novas competências, desenvolvendo o empreendedorismo e promovendo a flexibilidade do mercado de trabalho; (3) criação de uma economia competitiva, em rede e ambientalmente responsável, aumentando a produtividade e gastando menos recursos.

Parece-nos que esta redefinição da “Estratégia de Lisboa” é crucial no momento atual de crise económica onde muitos postos de trabalho se extinguem e não foram substituídos por outros. Números recentes publicados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) revelam, em virtude da crise, uma quebra no número de trabalha-

**Figura 1** Evolução da taxa de desemprego em Portugal



Fonte: Eurostat, 2013.

dores por conta de outrem, assim como, nos trabalhadores por conta própria. A evolução da taxa de desemprego em Portugal nos últimos anos (figura 1) mostra um aumento da taxa de desemprego particularmente a partir de 2009, atingindo esta os 15,8% no 3.º trimestre de 2012 de acordo com os dados do INE (2013), atingindo de forma particularmente incidente os mais jovens.

Uma análise baseada no senso comum, poderia sugerir-nos que elevadas taxas de desemprego, implicam a criação de um maior número de empresas e se considerarmos o empreendedorismo nesta perspetiva, teríamos uma sociedade mais empreendedora. Contudo, e, em contrário, ao expectável, os resultados para Portugal mostram outra tendência.

O *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) tem levado a cabo um estudo internacional que tem permitido comparações e melhores conhecimentos sobre este fenómeno. Este estudo, começou em 1999, através de uma parceria entre a *London Business School* e o *Babson College*, incluindo nessa época um conjunto de dez países. Até aos nossos dias este já foi realizado em 84 países. Porém, em Portugal, este estudo foi efetuado em apenas quatro anos: 2001, 2004, 2007 e 2010.

Em 2010, Portugal registou uma taxa de atividade empreendedora (TEA) de 4,5%, o que significa que existem quatro a cinco empreendedores *early-stage* (indivíduos envolvidos em *start-ups* ou na gestão de novos negócios), por cada 100 indivíduos em idade adulta. Este resultado é o 9.º mais baixo do universo GEM em 2010 e o 7.º mais baixo das 22 economias orientadas para a inovação participantes, ficando também abaixo da TEA média associada aos países membros da UE (5,2%). Comparando, com o período anterior em que Portugal foi considerado neste estudo, a TEA portuguesa em 2010 equivale a metade da que havia sido obtida em 2007 (8,8%), ano em que se assumiu como a 3.ª mais elevada das 19 economias orientadas para a inovação então participantes.

Esta diminuição registada na TEA em Portugal, que acompanha o crescimento da taxa de desemprego, pode também ser entendida como algo conjuntural, ou seja, associado a um ciclo económico depressivo. Os resultados do GEM vão ao encontro de dados estatísticos do INE que indiciam um quadro pouco favorável ao desenvolvimento de iniciativas empreendedoras. O INE revelou que o emprego diminuiu, em 2009, a uma taxa de -2,8%,

contrariando a tendência dos cinco anos anteriores – neste contexto, o emprego de trabalhadores por conta própria, com uma quebra de -6,6% contribuiu em mais de 30,0% para esta diminuição total. Complementarmente, os dados da iniciativa “Empresa na Hora” apontam para uma redução de 19%, em 2010, do número de empresas constituídas em Portugal, face ao resultado obtido no ano de 2007. Contudo, será de registar o aspeto positivo da TEA portuguesa em 2010 ficar 0,4 pontos percentuais acima do resultado de 2004 (4,0%).

Este cenário, leva-nos a acreditar que cada vez mais terá de haver um esforço no sentido de preparar, principalmente, os mais jovens para a criação de autoemprego, sendo assim o empreendedorismo e a aquisição de capacidades empreendedoras, fatores críticos que podem inverter esta tendência no futuro, fazendo depender menos a evolução positiva ou negativa dos indicadores analisados do ciclo conjuntural.

### 3. A importância da educação para o empreendedorismo

Em Portugal, onde a estrutura empresarial é constituída por um elevado número de micro-empresas e de pequenas e médias empresas (PME), a atividade empreendedora revela-se pouco eficaz, uma vez que a sobrevivência das novas empresas é muito reduzida. Essa situação é em grande parte consequência da atividade empreendedora em Portugal ser ainda muito motivada pela “necessidade”, ou seja, muitos empreendedores criam as suas empresas porque não existem alternativas válidas ao autoemprego. A situação poderia ser diferente se a motivação destes empreendedores fosse “a oportunidade”, ou seja, se a criação destas empresas resultasse da deteção e exploração de uma ideia de negócio inovadora.

A grande questão parece pois residir em nosso entender na “preparação” do empreendedor face a este desafio. Se este procura apenas resolver o problema do seu autoemprego, ou se ambiciona fazer crescer o seu projeto.

Existem muitos fatores que influenciam o surgimento de “bons empreendedores”, ou seja, “empreendedores sustentáveis”, que perdurem ao longo do tempo. Poderemos referir, a cultura do país, as políticas públicas e os programas de apoio à atividade empreendedora, ou até algumas características intrínsecas de cada indivíduo.

Contudo consideramos que um indivíduo pode aprender a ser um “bom empreendedor”. Por isso acreditamos na importância da educação para o empreendedorismo e na utilidade da aquisição de competências que podem contribuir para um aumento da eficácia dos projetos empreendedores.

Um dos principais objetivos da educação para o empreendedorismo no ensino superior consiste no desenvolvimento de competências e de metodologias que permitam que os estudantes se tornem mais empreendedores, ao mesmo tempo que se inculca uma cultura mais empreendedora ao nível organizacional.

Vários estudos sobre educação para o empreendedorismo revelam existir uma relação positiva entre esta, a qualificação do capital humano e a atividade empreendedora (Kuratko, 2005; Pittaway e Cope, 2007;). Alguns autores chegam mesmo a referir que indivíduos com formação superior em empreendedorismo revelam uma maior motivação para criar o seu próprio negócio e uma maior capacidade na identificação de oportunidades (Galloway e Brown, 2002; DeTienne e Chandler, 2004).

Na Europa, outros estudos permitiram identificar algumas dimensões básicas no ensino do empreendedorismo: (i) educação para atitudes e competências empreendedoras, (ii) a formação de como criar um negócio, e (iii) a sensibilização para o empreendedorismo como uma opção de carreira (Hytti *et al.*, 2004). Os módulos de formação para desenvolvimento dessas categorias centram-se particularmente no desenvolvimento das competências de gestão, incluindo o financiamento, a contabilidade, as tecnologias de informação e comunicação, o *marketing*, os recursos humanos e outras áreas funcionais. Por outro lado, o desenvolvimento de competências associadas às atitudes favoráveis ao empreendedorismo incluem, também a assunção de riscos, a liderança, a autoconfiança, a criatividade e a resolução de problemas.

A análise de alguns cursos de instituições de ensino superior, permitiu verificar que na grande maioria dos casos, a formação está concentrada no desenvolvimento de competências funcionais e no plano de negócios (Dubbini e Iacobucci, 2004; Li *et al.*, 2006). Outro tipo de cursos, programas e cursos de formação em toda a Europa (Henry *et al.*, 2005) oferecem um tipo mais difundido de módulo de formação combinando competências pessoais e funcionais, mas em todos eles o objetivo é desenvolver um plano de negócios.

**Um dos principais objetivos da educação para o empreendedorismo no ensino superior consiste no desenvolvimento de competências e de metodologias que permitam que os estudantes se tornem mais empreendedores, ao mesmo tempo que se inculca uma cultura mais empreendedora ao nível organizacional.**

Redford (2009) confirma que, apesar do número de unidades curriculares ter crescido nos últimos anos em Portugal, parece não existir uma estratégia deliberada de desenvolvimento de competências empreendedoras a nível transversal. As estratégias pedagógicas utilizadas estão centradas, essencialmente, em metodologias pouco ativas e menos assentes no *learning by doing*.

A avaliação dos programas e cursos de promoção do empreendedorismo desenvolvidos por escolas e por outras instituições nos diversos níveis de ensino é uma tarefa complementar à elaboração dos próprios programas no sentido de aferir a sua eficácia e os resultados obtidos, fornecendo informações valiosas para melhorar os resultados. Porém, a avaliação dos programas de formação para o empreendedorismo não é um exercício comum. Em regra, a avaliação privilegia uma abordagem transversal, sendo rara a análise longitudinal (Westhead e Storey, 1996; Wyckham, 1989). Outra dificuldade engloba a natureza da medida a ser utilizada, quantitativa e/ou qualitativa, bem como, o calendário dos resultados, uma vez que muitas vezes, estes, apenas aparecem vários meses ou anos depois (Cox, 1996; Curran e Stanworth, 1989; Gibb, 1993; Henry *et al.*, 2003, Young, 1997).

Vários estudos sobre educação para o empreendedorismo revelam existir uma relação positiva entre a qualificação do capital humano e a atividade empreendedora (Kuratko, 2005; Pittaway e Cope, 2007; Weaver *et al.*, 2006).

Outros autores argumentam que a educação para o empreendedorismo influencia o comportamento empreendedor (Kolvereid e Moen, 1997) e a propensão para a atividade empreendedora (Henderson e Robertson, 1999; Lüthje Franke, 2002; Sexton e Bowman, 1983). Estudos posteriores indicam a existência de múltiplas ligações entre a educação para o empreendedorismo e características de personalidade (Lüthje e Franke, 2002).

### 3.1. Um retrato da educação para o empreendedorismo no mundo

O GEM também analisa a educação para o empreendedorismo no mundo. O relatório de 2010 refere que a educação para o empreendedorismo no ensino básico e secundário é relativamente baixa. Revela ainda, que a proporção de população ativa que recebe formação para a criação do seu próprio negócio é apenas de 21%. Uma

grande maioria destes (cerca de 80%) recebeu este tipo de formação no ensino formal, particularmente no ensino superior, o que evidencia a importância da existência de programas dedicados ao empreendedorismo no âmbito do ensino superior. Destes 80%, cerca de 60% recebeu formação informal, sendo a principal fonte de formação proveniente de programas extracurriculares no ensino superior e cursos oferecidos por associações empresariais. Este estudo indica ainda algumas diferenças baseadas na idade, género, educação e rendimento entre indivíduos que receberam formação ou educação para o empreendedorismo e os que não a receberam. Em todos os países analisados, e, independentemente do nível de desenvolvimento das suas economias os jovens revelam-se mais propensos a receberem formação para a criação do negócio, o que pode refletir o aumento dos programas de educação para o empreendedorismo no sistema educativo.

Em todos os países, analisados os homens parecem ter maior propensão para receber formação e criar o seu negócio do que as mulheres. Contudo, nos países menos desenvolvidos, as mulheres tendem a ter menos oportunidades para frequentarem programas formais de educação para o empreendedorismo. A formação formal para o empreendedorismo é mais eficaz em ambientes institucionais favoráveis onde a formação induz a aquisição de competências e uma perceção positiva que pode promover a transformação de intenções em ações. Esta formação parece apresentar resultados mais positivos na Europa ocidental, em países como a Bélgica, a França, a Alemanha e o Reino Unido.

### 3.2. Educação para o empreendedorismo em Portugal

Em Portugal, o Ministério da Educação desenvolveu entre 2006 e 2009 um Projeto Nacional de Educação para o Empreendedorismo (PNEE). Sendo a Estratégia Nacional para o Empreendedorismo em Portugal ainda incipiente, o Ministério da Educação apresenta-se como parte interessada. Existe um conjunto de escolas, em vários níveis de ensino que desenvolvem algumas iniciativas mas que não estão integradas numa estratégia nacional de educação de empreendedorismo. Existem ainda algumas estratégias locais/regionais promovidas pelos municípios de promoção do empreendedorismo nos jovens (*workshops*, concursos, contactos com empreendedores, etc).

**Figura 2** Estratégias nacionais ou regionais e iniciativas para a implementação da educação para o empreendedorismo – 2011-2012



Fonte: Eurydice, 2012.

No que respeita ao ensino básico e secundário alguns relatórios do Ministério da Educação sublinham a importância da educação para o empreendedorismo, porém de uma forma mais informal, sem que faça parte integrante e obrigatória dos currículos escolares nestes níveis de ensino.

No que respeita ao ensino superior, nos últimos anos aumentaram as unidades curriculares relacionadas com o empreendedorismo, principalmente nos cursos ligados à economia e gestão. No que se refere ao ensino superior

em Portugal, a primeira instituição de Ensino Superior conhecida a oferecer educação para o empreendedorismo foi a Universidade Católica em 1992 (Redford, 2006). Atualmente as disciplinas ligadas às áreas de empreendedorismo já constam de diversos planos curriculares de cursos superiores, ainda que predominantemente nas áreas da economia e gestão, começam, nos últimos anos, a constar também noutras do conhecimento, nomeadamente, nas engenharias, saúde, entre outras.

## Considerações Finais

Desde sempre, mas em particular na atualidade, e como consequência da crise económica mundial, as competências empreendedoras constituem-se como um recurso chave para a criação do autoemprego.

No caso de Portugal em particular, a evolução positiva da taxa de desemprego impõe a adoção de políticas públicas de longo prazo dirigidas à educação de modo a viabilizar a aquisição de competências empreendedoras e a promover a uma mudança nas normas, valores culturais, as quais ainda contribuem para inibir a criação de novas empresas.

Atualmente, a educação para o empreendedorismo em Portugal regista diferentes abordagens conforme os níveis de ensino. No ensino básico e secundário, esta é promovida de uma forma mais informal, enquanto no ensino superior se reveste de um caráter mais formal, particularmente nos planos de estudo das áreas de economia e gestão.

Para terminar, consideramos que o empreendedorismo pode ser um motor para a criação de emprego e de riqueza, sendo fundamental, a promoção de políticas públicas, principalmente as dirigidas aos jovens e desempregados.

## Referências Bibliográficas

DRUCKER, P.F. (1985), *Innovation and entrepreneurship*, New York: Harper & Row.

EURODYCE (2012), “Entrepreneurship Education at School in Europe National Strategies, Curricula and Learning Outcomes”, disponível em [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/135EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/135EN.pdf).

EUROSTAT (2013), “Evolução da taxa de desemprego em Portugal” disponível em [http://sdw.ecb.europa.eu/quickview.do?SERIES\\_KEY=132.STS.M.PT.S.UNEH.RTT000.4.000](http://sdw.ecb.europa.eu/quickview.do?SERIES_KEY=132.STS.M.PT.S.UNEH.RTT000.4.000)

GARTNER, W. (1989), “Who is an entrepreneur? Is the wrong question”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13 (4), Summer, 47-68.

GEM (2010), “Global Entrepreneurship Monitor Special Report: A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training”, disponível em <http://www.gemconsortium.org/docs/download/276>.

HENDERSON, R.; ROBERTSON, M. (1999), “Who wants to be an entrepreneur? Young adult attitudes to entrepreneurship as a career”, *Education and Training* 41 (5), 236-245.

HYTTI, U.; COTTON, J.; O’GORMAN, C.; STAMPLE, C. (2002), “Can National Education Policies Meet the Call for More Entrepreneurs?” paper in the context of ENTREDU project.

KIRZNER, I. (1973), *Competition and entrepreneurship*, Chicago: University of Chicago Press.

KOLVEREID, L.; MOEN, Ø. (1997), “Entrepreneurship among business graduates: does a major in entrepreneurship make a difference?” *Journal of European Industrial Training*, 21 (4): 154.

KURATKO, D.F. (2005), “The emergence of entrepreneurship education: development, trends, and challenges”, *Entrepreneurship Theory & Practice* 29, 577-597.

LÜTHJE, C.; FRANKE, N. (2003), “The ‘Making’ of an Entrepreneur: Testing a Model of Entrepreneurial Intent among Engineering Students at MIT”, *R&D Management*, 33: 2.

MCCLELLAND, D. (1961), *The achieving society*, Princeton, NJ: Van Nostrand.

PITTAWAY, L.; COPE, J. (2007), “Entrepreneurship Education – A Systematic Review of the Evidence”, *International Small Business Journal*, Vol 25(5): pp. 479–510

SCHUMPETER, J. (1934), *The theory of economic development*, Harvard University Press.

SCHUMPETER, J. (1943), *Capitalism, socialism and democracy*, New York: Harper and Row.

SEXTON, D.L.; BOWMAN, N.B. (1983), “Comparative Entrepreneurship Characteristics of Students”, in J. Hornaday, J. Timmons, & K. Vesper (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA: Babson College: 465-478.

SHANE, S.; VENKATARAMANN, S. (2000), “The promise of entrepreneurship as a field research”, *Academy of Management Review*, 25 (1), pp 217-226.

STEVENSON, H.; JARILLO, C. (1990), “A paradigm of entrepreneurship: entre preneurial management”, *Strategic Management Journal* 11, pp:17-27.

VENKATARAMANN, S. (1997), “The distinctive domain of entrepreneurship research: An editors perspective”, J. Katz&R. Brockhaus (Eds) *Advances in Entrepreneurship firm emergence and growth*, 3, pp: 119-138, JAI Press.



# **BOAS PRÁTICAS LABORAIS – DOIS ESTUDOS DE CASO: AUTOEUROPA E SATA-SNPVAC**

**BEST LABOUR PRACTICES – TWO CASE STUDIES: AUTOEUROPA AND SATA-SNPVAC**

## **MARINÚS PIRES DE LIMA**

Investigador Principal Jubilado do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-UL)

## **ANA GUERREIRO LATAS**

Assistente de Investigação do ICS-UL

## **CRISTINA NUNES**

Assistente de Investigação do ICS-UL

**RESUMO**

O artigo explora a temática das boas práticas laborais no âmbito da negociação coletiva. Partindo dos acordos laborais realizados na empresa Autoeuropa e do processo de mediação do conflito laboral que envolveu a SATA e o SNPVAC, analisam-se as etapas que possibilitaram o desenvolvimento de uma negociação e entendimento mútuos entre organizações sindicais e entidades patronais. Na pesquisa sobre a Autoeuropa, integrada num projeto de investigação abrangente sobre “Globalização e Relações Laborais”, aplicou-se o método da intervenção sociológica e no estudo sobre os processos extrajudiciais de resolução de conflitos, onde se inseriu o caso SATA-SNPVAC, realizaram-se entrevistas semidiretivas aos diversos intervenientes.

A análise empírica destes dois casos demonstra que, embora o desenvolvimento de processos de negociação coletiva inovadores seja pouco frequente na sociedade portuguesa, existem práticas que espelham exemplos baseados na lógica do compromisso de transação e/ou em jogos de soma não nula. Por um lado, a Autoeuropa apresenta-se como um caso singular na obtenção de acordos que permitem gerir e conciliar as propostas de negociação divergentes da empresa e dos trabalhadores. Por outro lado, o caso da SATA-SNPVAC ilustra como os mecanismos de conciliação e mediação extrajudiciais podem ser utilizados como uma mais-valia na resolução de conflitos laborais.

**ABSTRACT**

*The article explores the theme of best practices in the context of collective bargaining. Building on workplace agreements made in Autoeuropa and the mediation of labor dispute involving SATA and SNPVAC, we examine the steps that enabled the development of a negotiation and mutual understanding between trade unions and employers.*

*In research on Autoeuropa, as part of a comprehensive research project on “Globalisation and Labour Relations,” we applied the method of sociological intervention and in the study of extrajudicial processes of conflict resolution, where the case SATA-SNPVAC was also addressed, we conducted semidirective interviews with the various parties involved.*

*The empirical analysis of these two cases shows that, although the development of innovative processes of collective bargaining is uncommon in Portuguese society, there are practices that reflect examples based on the logic of the compromise settlement and/or non-zero-sum games. On the one hand, Autoeuropa presents itself as a unique case in obtaining agreements for managing and reconciling the divergent proposals for negotiation of the company and workers. On the other hand, the case of SATA-SNPVAC illustrates how the mechanisms of conciliation and extrajudicial mediation can be used as an asset in resolving disputes.*

## 1. Introdução

**N**este texto apresentamos dois estudos de caso que são exemplos de Boas Práticas Laborais no âmbito da negociação coletiva: os acordos laborais da empresa Autoeuropa e o processo de mediação realizado no conflito laboral SATA<sup>1</sup>-SNPVAC<sup>2</sup>. Estes estudos de caso foram desenvolvidos no âmbito de dois projetos de investigação acolhidos pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-UL)<sup>3</sup>.

Pensando em conflito e negociação, consideramos boas práticas aquelas em que a conflitualidade entre as partes resulta num entendimento em que há uma solução de negociação positiva para ambas.

A indústria automóvel, tradicionalmente associada a relações de trabalho estáveis, está desde o início da década de 90 sujeita a deslocalizações, tendo perdido 9 % dos empregos entre 1998 e 2004. O encerramento da fábrica da Opel na Azambuja em 2006 deixou cerca de 1200 trabalhadores no desemprego. Em contrapartida, na Autoeuropa houve vários acordos baseados na lógica do “compromisso de transação” e em jogo de soma não nula quando se verificou o risco de deslocalização (Crouch e Pizzorno, 1978), que têm permitido a manutenção dos postos de trabalho. Estes compromissos podem ser qualificados como assentes nos princípios da flexigurança.

Quanto ao caso da SATA, baseia-se numa negociação que resulta dos meios de resolução de conflitos extrajudiciais previstos pelo Código do Trabalho: Conciliação e Mediação. Na Conciliação, o conciliador reúne as partes em conflito tendo em vista o entendimento mútuo, mas sem realizar uma proposta. Na Mediação, o Mediador assume um papel mais ativo, sendo responsável pela apresentação de uma proposta para a resolução do conflito.

Depois de uma greve de três dias em 2007, e de um processo de conciliação sem resultado, o mediador da

**Pensando em conflito e negociação, consideramos boas práticas aquelas em que a conflitualidade entre as partes resulta num entendimento em que há uma solução de negociação positiva para ambas.**

DGERT-MSESS<sup>4</sup> apresentou em 2008 uma proposta que foi aceite pelas partes. Esta proposta consubstanciou-se na revisão global do Acordo de Empresa (AE), com a sua posterior publicação, e o regresso da paz social. Importa salientar que se tratou da primeira e única proposta de mediação aceite por ambos os parceiros sociais até hoje que teve como resultado a revisão do AE.

Interessa sublinhar que a apatia e a negatividade figuram nas conclusões de um estudo sobre o estado das relações laborais em Portugal, realizado pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais<sup>5</sup>. Esta pesquisa revela que, dos 1714 inquiridos, 37 % classificam o estado das relações de trabalho negativo, 34 % não têm opinião e apenas 22 % estão satisfeitos.

Esta constatação justifica que se analisem com maior profundidade o contexto, os temas reivindicativos, as formas de ação e de organização dos parceiros sociais em dois casos escolhidos pela sua exemplaridade.

<sup>1</sup> Sociedade Açoriana de Transportes Aéreos.

<sup>2</sup> Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

<sup>3</sup> Um deles sobre a “Globalização e as Relações Laborais”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia. O outro sobre o “Diálogo Social e a Mudança do Papel dos Serviços de Conciliação, Mediação e Arbitragem em Cinco Países da Europa” (Portugal, França, Inglaterra, Itália e Polónia), financiado pela Comissão Europeia e a Universidade de Londres.

É de salientar que estes projetos de investigação não se centraram diretamente no tema das boas práticas laborais, mas no decorrer das pesquisas estes dois exemplos mereceram a nossa atenção atendendo ao facto de ser uma temática pouco estudada em Portugal.

<sup>4</sup> Direção-Geral do Emprego e das Relações Laborais, do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

<sup>5</sup> Coordenado pelo Prof. Doutor Paulo Pereira de Almeida (CIES-ISCTE-IUL/USI).

## 2. Metodologia

O projeto sobre a Globalização e as Relações Laborais baseou-se no método da intervenção sociológica concebido por Touraine (1978), no âmbito da Sociologia da Ação desenvolvida no estudo sobre o movimento operário<sup>6</sup>. O objetivo foi o de organizar encontros de reflexão entre atores perspetivados como oponentes em determinados contextos sociais.

Para operacionalizarmos este confronto analítico, foram realizados sete encontros entre os trabalhadores militantes de base pertencentes aos setores de atividade económica abrangidos neste estudo<sup>7</sup> e outros parceiros e atores sociais (associações empresariais, confederações sindicais, desempregados e trabalhadores precários e especialistas da temática). Os militantes sindicais constituíram o grupo de análise presente em todas as sessões. Estes encontros foram gravados e, posteriormente, transcritos, para se proceder a uma análise de conteúdo temática.

Na investigação sobre os processos de resolução de conflitos laborais (individuais e coletivos), foram realizados dois estudos de caso, de onde se destacou o exemplo da SATA-SNPVAC. Nesta pesquisa utilizou-se uma metodologia qualitativa, baseada em entrevistas semidiretivas às organizações sindicais e entidades patronais envolvidas nos conflitos.

## 3. As consciências dos trabalhadores

No que concerne ao estudo de caso da Autoeuropa, partimos da hipótese, elaborada por A. Touraine (1978) e reelaborada ulteriormente na intervenção sociológica realizada em 1989 (Lima e outros, 1992), de que as identidades e as consciências dos trabalhadores são heterogéneas.

Nas fases mais antigas, anteriores ao taylorismo e ao fordismo, a organização do trabalho centrava-se em pequenas equipas, onde o operário de ofício organizava o seu próprio trabalho, mantendo uma autonomia profes-

**Uma vez que o taylorismo e o fordismo já se encontram num processo de crise e mudança, podemos afirmar que as fases marcadas pelas novas tecnologias de produção e informação dominam o grupo em análise na intervenção sociológica**

sional baseada no seu saber-fazer. A consciência da sua condição pode ser definida pela consciência positiva da utilidade social do seu trabalho.

No pólo oposto encontram-se os operários sem ofício, destinados a desempenhar os trabalhos mais penosos e que não requerem qualquer tipo de qualificação, habitualmente com comportamentos economicistas.

A introdução da organização científica do trabalho veio alterar o modo como os operários se relacionam com o trabalho e entre si. O taylorismo e o fordismo submetem-nos a uma organização que lhes é cada vez mais

<sup>6</sup> Este método também já foi aplicado em Portugal pelo Prof. Marinús Pires de Lima numa investigação sobre a ação sindical (Cfr. Lima e outros, 1992).

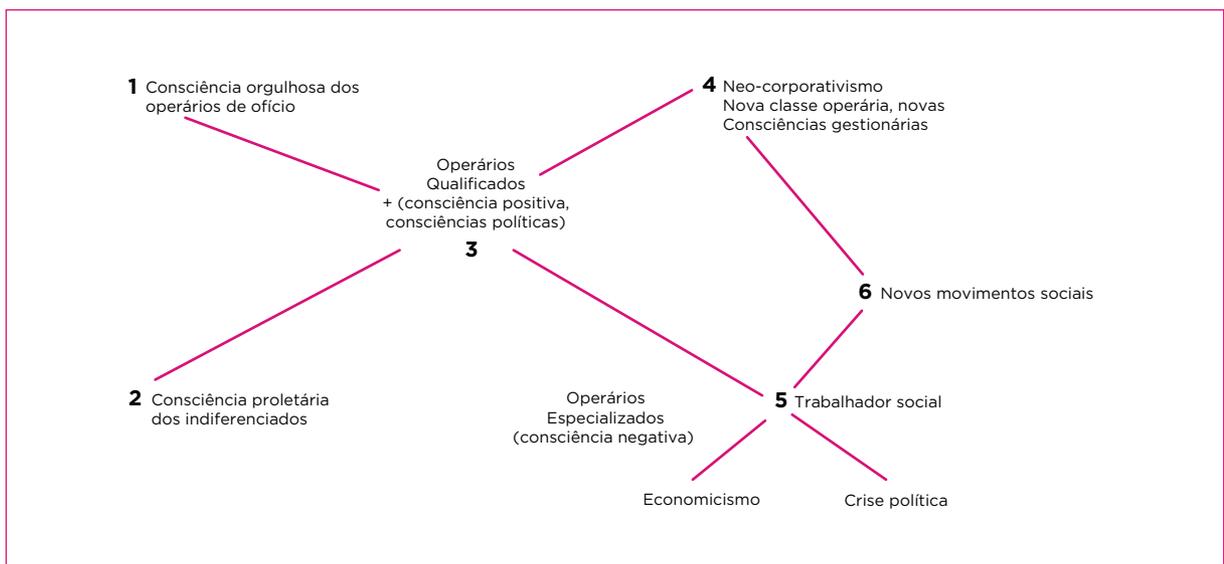
<sup>7</sup> Setor automóvel, bancário, hotelaria e restauração, têxtil e telecomunicações.

estranha. Esta situação é baseada nas poucas referências históricas que são feitas pelos militantes, nomeadamente na indústria têxtil, automóvel e nas telecomunicações ou mesmo na banca, anteriormente à racionalização e modernização ocorridas nas últimas décadas<sup>8</sup>.

Uma vez que o taylorismo e o fordismo já se encontram num processo de crise e mudança, podemos afirmar que as fases marcadas pelas novas tecnologias de produção e informação dominam o grupo em análise na intervenção sociológica, como o revela o esquema seguinte:

**Desde 1994 que a Autoeuropa tem vindo a fazer negociação interna de acordos informais com a CT, no seu conjunto 10 acordos, que se tem caracterizado por uma prática de negociação repetida.**

**Figura 1** Consciências dos Trabalhadores



<sup>8</sup> Conforme se explica numa outra investigação, a banca portuguesa passou de uma das mais atrasadas da Europa para uma das mais modernas, em razão dos grandes investimentos tecnológicos e organizacionais, impostos pela concorrência interna e internacional (Lima e outros, 2009).

As intervenções de alguns militantes permitem-nos identificar novas consciências gestonárias, que correspondem à transição para a sociedade neo e pós-industrial, nos trabalhadores muito qualificados. Estes mostram-se recetivos à modernização, ao sindicalismo de proposição e a temas negociáveis: são os casos do representante da Comissão de Trabalhadores (CT) da Autoeuropa e de outros interlocutores.

De acordo com Correia (2008:157), o facto de o modelo de produção e organização do trabalho na Autoeuropa estar baseado na flexibilidade, na polivalência e na autonomia dos trabalhadores aproximam-no de um modelo pósfordista e do *toyotismo* concebido por Ohno para a Toyota.

Outras intervenções enquadram-se nas consciências políticas (consciências de classe positivas), em que os temas do conflito social, da crítica ao neo-liberalismo económico ou ao capitalismo são dominantes.

Isto não exclui que se verifique por vezes uma certa hibridez nos discursos em que quer a negociação e o conflito, quer o diálogo e as contestações são defendidos consoante a conjuntura económica e política.

Houve autores que chegaram a falar em neo-corporativismo e em nova classe operária (6), a propósito de trabalhadores com um estatuto, nível de instrução, integração no mercado de trabalho, qualificação e nível de remunerações superiores aos médios. É a esse propósito que se fala cada vez mais em segmentação do mercado de trabalho e na separação entre trabalhadores “protegidos” e “desprotegidos”.

De uma maneira geral, também o sindicalismo de serviços (apoio à assistência médica, aos fundos de pensões, aos tempos livres, ao aconselhamento jurídico, técnico, financeiro e económico aos associados) encontra em geral defensores, não havendo ninguém que se lhe oponha, embora seja nos setores bancários e da aviação civil, nomeadamente no pessoal de bordo (como é o caso da SATA) que se verifica mais frequentemente, bem como nos militantes de sindicatos não filiados em nenhuma central sindical. Aplica-se à SATA um conjunto de características que revelam bem o poder significativo dos

tripulantes de cabina inscritos no SNPVAC que nos conduz à sua qualificação de consciências neo-corporativas<sup>9</sup>.

As entrevistas realizadas em profundidade a representantes da Direção da SATA e do SNPVAC confirmam a qualificação da consciência neo-corporativa do pessoal de bordo. Os salários, o nível de instrução, a qualificação, o poder e o saber-fazer são consistentes com o conceito.

## 4. Estudos de Caso

### 4.1. A Autoeuropa

Aquando da sua implementação em Portugal, a Autoeuropa, no âmbito da negociação coletiva, poderia optar pela sua integração na associação patronal do setor, e seguir as regras estabelecidas no Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), ou negociar um acordo de empresa com os sindicatos. Segundo Correia (2008:131), a adesão ao CCT possuía a vantagem de evitar o desgaste e a conflitualidade associados aos processos negociais, mas também tornava mais difícil desenvolver um dos objetivos primordiais da empresa: criar uma política laboral assente na flexibilidade. A negociação de um AE com os sindicatos faria com que a empresa possuísse uma maior liberdade de ação para empreender a estratégia traçada para o campo das relações laborais, mas possuía os inconvenientes de uma maior instabilidade devido à negociação com as organizações sindicais e nomeadamente com a CGTP<sup>10</sup>.

A empresa aderiu ao CCT criado para o setor automóvel, embora tivesse a intenção de não cumprir o conjunto total de cláusulas estabelecidas, que a impediriam de conduzir as políticas da flexibilidade. Inicialmente, a Autoeuropa pressionou a associação patronal com o objetivo de modificar algumas cláusulas do CCT. Uma das alterações mais importantes verificou-se ao nível das categorias profissionais (Correia, 2008:135).

De acordo com Correia (2008:135), a adesão do Estado Português à Carta Social Europeia permitiu as empre-

<sup>9</sup> Sobre este tema cfr. Pinto (2000).

<sup>10</sup> Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses, Intersindical.

**Os acordos laborais celebrados entre a administração e a CT têm sido considerados como inovadores e como exemplo de boas práticas no âmbito da negociação coletiva no setor automóvel. Assentam na procura de um consenso na estratégia de relações laborais, tendo em vista a negociação da melhoria das condições laborais e a manutenção dos níveis de competitividade da empresa, e constituem o resultado de negociações ponderadas e persistentes, dentro de um espírito de compreensão mútua.**

sas, no espaço nacional, de realizarem acordos informais ao nível da negociação coletiva. Desta forma, do ponto de vista legal, o processo negocial adotado pela empresa não pode ser perspectivado como ilegítimo. A adesão da Autoeuropa ao CCT criado para o setor automóvel constituiu-se como meramente formal.

Desde 1994 que a Autoeuropa tem vindo a fazer negociação interna de acordos informais com a CT, no seu conjunto 10 acordos, que se tem caracterizado por uma prática de negociação repetida.

Assim, após a primeira revisão salarial, a Autoeuropa começou a negociar diretamente com a CT. No que diz respeito às relações com as organizações sindicais, foram apenas cumpridos os requisitos mínimos exigidos por lei e tentou-se diminuir as suas bases de apoio no interior da empresa. O facto de a empresa privilegiar a negociação direta com a CT e de tentar fragilizar as representações sindicais era fundamental para o pleno desenvolvimento dos seus objetivos negociais (2008:136).

Segundo Correia, até 1997, a empresa manteve relações privilegiadas e próximas com a CT, exercendo uma enorme influência sobre as suas decisões. Esta situação alterou-se a partir do momento em que a CGTP começou a estar mais representada na CT. Nesta altura, começou a aumentar exponencialmente o número de trabalhadores sindicalizados: em 1994, o total dos trabalhadores sindicalizados era apenas de 7,5 % e em 2006 passou a constituir 48 %. Do conjunto dos trabalhadores sindicalizados<sup>11</sup>, 74 % pertencem ao STIMMS<sup>12</sup>, 23 % ao SINDEL<sup>13</sup> e 7 % ao SIMA<sup>14</sup>.

O autor (2008:141) defende ainda que o facto de a CGTP possuir o maior número de trabalhadores sindicalizados não impediu a empresa de levar a cabo a estratégia de flexibilidade laboral e de cumprir a paz social.

Os acordos laborais celebrados entre a administração e a CT têm sido considerados como inovadores e como exemplo de boas práticas no âmbito da negociação coletiva no setor automóvel. Assentam na procura de um consenso na estratégia de relações laborais, tendo em vis-

<sup>11</sup> Cfr. Correia (2008), pp. 141.

<sup>12</sup> Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul.

<sup>13</sup> Sindicato Nacional da Indústria e Energia.

<sup>14</sup> Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

ta a negociação da melhoria das condições laborais e a manutenção dos níveis de competitividade da empresa, e constituem o resultado de negociações ponderadas e persistentes, dentro de um espírito de compreensão mútua. É de destacar o importante papel que a CT da empresa assumiu em todo esse processo e que foi decisivo para a obtenção do consenso desejado.

O rumo negocial que tem sido desenvolvido pela administração e pela CT conduz Correia (2008) a concluir que o estado das relações laborais passou de uma *estratégia competitiva* para uma *estratégia de maior cooperação*.

Inicialmente, quando a empresa se encontrava na fase de lançamento, de estabelecimento e consolidação de processos de modo a garantir a longo prazo a produtividade e o melhoramento contínuo, os acordos laborais realizados centraram-se em matérias como: aumentos salariais, redefinição do pagamento de horas noturnas nos subsídios de férias e de Natal, a otimização dos horários de trabalho (introdução de um regime de trabalho por turnos, horário de laboração contínua, redução do horário para os trabalhadores do turno central com 44 horas de trabalho por semana), funcionamento do refeitório, conversão de contratos temporários em contratos permanentes (acordos 1994, 1995, 1996-1998).

Na base dos acordos 1998-1999, 2000-2002 e 2002-2003 estiveram os aumentos salariais baseados na avaliação de desempenho, o prémio de objetivos sujeito à obtenção de resultados coletivos e individuais e o compromisso de converter os contratos temporários em contratos permanentes de acordo com o volume de produção, a situação de mercado e os indicadores financeiros.

Em 1998 foi introduzido o reconhecimento do princípio da flexibilidade como *modus operandum* de grande importância para o funcionamento da empresa.

No ano de 2003, tendo em consideração o cenário económico a nível internacional, o seu impacto negativo na indústria automóvel e a conseqüente situação da economia nacional, tornou-se inevitável a subscrição de um acordo que permitisse ultrapassar momentos menos prósperos, marcados pela significativa quebra na produção, sem recurso a despedimentos coletivos. Nesse ano, para uma produção de cerca de 109 000 unidades estavam previstos 16 dias de paragem de produção, esperando-se um cenário mais negativo no ano seguinte com o agravamento da situação de mercado, com uma previsão

de produção de cerca de 95 000 unidades e 35 dias de paragem de produção.

Foi assumido entre as partes o compromisso de discutir e desenvolver um esquema de organização do tempo de trabalho que permitisse a troca de dias de paragem por motivos de falta de encomendas por sábados e feriados, com o objetivo de garantir a manutenção do maior número de postos de trabalho.

A proposta em cima da mesa de negociação era a seguinte: 51 dias por ano de paragem de produção na fábrica de Palmela ou o despedimento de 570 dos seus 3200 trabalhadores efetivos. Devido a alterações nos mercados e ao tempo de vida dos modelos, as exigências da produção alteram-se, sendo que as paragens de produção permitem o ajuste do volume de produção às necessidades do mercado.

Em junho de 2003 foi celebrado um acordo, considerado histórico (acordo 2003), entre a administração e os trabalhadores (acordo de reorganização do tempo de trabalho), onde foi introduzido o conceito de conta de tempo para proteger a manutenção dos postos de trabalho. Este acordo teve a aprovação de 78,1% dos trabalhadores.

Os trabalhadores abdicam de 3,3% do seu aumento salarial em 2003 e convertem-no em 10 dias não trabalháveis por ano e marcados junto a fins de semana, feriados, folgas ou períodos de *shutdown*. Foi acordado que estas paragens poderiam fazer-se em anos de baixo volume, sendo compensadas à *posteriori*.

Com a celebração deste acordo, reconheceram as partes estar a dar um passo marcante para possibilitar a manutenção dos postos de trabalho. Por outro lado, através deste acordo, a Autoeuropa demonstrou estar preparada para enfrentar os desafios futuros, uma vez que tem mão de obra qualificada, capacidade instalada e capacidade de adaptabilidade às flutuações de mercado.

O acordo 2003-2005, que contou com a aprovação de 62,3% dos trabalhadores, anulou a proposta de despedimento de cerca de 850 trabalhadores dos 3300 postos de trabalho levada para a mesa das negociações pela administração atendendo à redução da produção em mais de 40 000 unidades, num cenário de crise profunda no mercado automóvel, fruto da recessão que afeta todas as economias.

Os trabalhadores abdicaram de dois anos sem aumentos salariais, pelas seguintes garantias: não despe-

dimento coletivo até 2005, manutenção de dois turnos rotativos, aquisição de mais doze dias vitalícios (ficando com um total de vinte e dois dias para enfrentar paragens anunciadas), pagamento a cada trabalhador do 15.º mês assim que os volumes de produção regressem ao normal (que segundo as previsões da administração aconteceria em 2006 com o início da produção de um novo modelo), pagamento a cada trabalhador de um prémio especial de 550 € para enfrentar o período de outubro de 2004 a dezembro de 2005; melhoria dos dias de férias (23 dias para todos, 24 dias para quem tenha até 24h00 de ausências e 25 dias para quem tenha 8h00 de ausências), prémio de trabalhador estudante (de 180 €), aumento do seguro de vida.

Ambas as partes demonstraram com a negociação deste acordo que é possível encontrar alternativas flexíveis para fazer face às adversidades.

Apesar dos progressos dos últimos acordos no que diz respeito à flexibilidade, a empresa considerava urgente prosseguir com melhorias adicionais.

O acordo 2005-2006, reflete o entendimento da empresa e dos seus trabalhadores sobre a forma de como tornar a empresa mais competitiva, melhorando as condições de compensação dos trabalhadores e contribuindo para a manutenção e criação de emprego. Neste período, a prioridade da empresa consistia na conquista de novos produtos para garantir a manutenção do emprego.

Este acordo, aprovado por 76,8% dos trabalhadores, previa: aumentos salariais, compensação adicional a todos os trabalhadores como forma de reconhecimento do seu nível de envolvimento na fase de lançamento do modelo Eos, prémio de objetivos, acréscimo de um dia de férias, continuação da conversão de contratos temporários em contratos permanentes, garantia de emprego e não ocorrência de despedimentos coletivos.

Por outro lado, ficou também definida a redução no pagamento do trabalho suplementar, válida enquanto não se concretizar nenhum despedimento coletivo.

A resposta encontrada foi a de, mais uma vez, preservar os postos de trabalho, manter a exigência dos aumentos salariais e procurar pontos comuns que, embora contendo cedências, nomeadamente no preço das horas extraordinárias, possibilitassem uma solução menos desfavorável para os trabalhadores.

No ano de 2006 estava por decidir a localização da fábrica que iria receber o sucessor do modelo *Sharan*.

**No âmbito da responsabilidade social, a Autoeuropa tem realizado algumas ações junto da comunidade local - oferta de carros para instituições de bombeiros e, entre outras, doações de computadores para instituições de solidariedade social. No plano ambiental, tem construído equipamentos ecológicos que a transformam, a nível mundial, numa das empresas da indústria automóvel que mantém um dos mais baixos níveis de poluição.**

Para além disso, estava delineado o lançamento de vários produtos da marca *Volkswagen*. A atribuição de novos modelos à Autoeuropa consistia numa questão de extrema importância para o futuro da fábrica de Palmela.

Neste contexto, a administração da empresa defendia a necessidade de introdução de medidas que permitissem otimizar a capacidade instalada, fortalecer a capacidade de produção, flexibilizar a estrutura de custos e de reação às exigências cada vez mais competitivas do mercado.

A perda de direitos dos trabalhadores para garantir a competitividade da fábrica e a produção de novos veículos e impedir despedimentos constituiu a base do acordo 2006-2008. Com a sua assinatura, que contou com a aprovação de 62,2 % dos trabalhadores, foi garantida a não concretização de despedimentos coletivos na empresa até dezembro de 2008.

Este acordo contemplou o aumento salarial de 4,5 % por dois anos (aumento médio de 3 % ao ano), a atualização das tabelas salariais em 1 % no final do acordo, a gratificação excepcional por adaptabilidade a novos produtos (para premiar a adaptabilidade laboral) que corresponde ao pagamento mínimo de 1200 € num máximo de 1,2 salários, o pagamento do trabalho extraordinário aos sábados e feriados a 100 % em dinheiro e 25 % em tempo compensatório, a rotatividade dos colaboradores distribuídos por todos os modelos (formação + plano de turnos), a continuação da conversão de contratos a termo para contratos sem termo e a passagem de contratos temporários para contratos a termo com a Autoeuropa. Neste acordo, mantém-se o prémio de objetivos, o subsídio trabalhador-estudante, as férias e os feriados.

Atendendo ao agravamento da situação de fragilidade da economia mundial, com repercussões na confiança do cliente final, a Autoeuropa, que continua a produzir abaixo da capacidade instalada, vê-se, mais uma vez, confrontada com a necessidade de otimização da produção para responder de forma flexível às oscilações do mercado.

No acordo 2008-2010, aprovado por 70,3 % dos trabalhadores, é mantido o compromisso de prevenção de despedimentos, comprometendo-se a empresa a não concretizar despedimentos coletivos até dezembro de 2010. Fica no entanto a ressalva de que se o cenário económico se alterar significativamente e o volume de produção diminuir devido a reduções nas encomendas a administração e a comissão de trabalhadores iniciam negociações para encontrar soluções.

No que diz respeito à organização do tempo de trabalho, este acordo estabelece que os 22 dias úteis de não produção (*down days*), adquiridos no acordo 2003-2005, serão utilizados para fazer face ao volume de produção.

No ano de 2009, com o agravamento da conjuntura económica mundial, a empresa Autoeuropa passou também a viver momentos de incerteza devido à diminuição do número de encomendas e consequente decréscimo nas unidades produzidas. Estes fatores conduziram a empresa a propor um pré-acordo tendo em vista uma nova organização do tempo de trabalho, nomeadamente uma maior flexibilidade laboral nos tempos de crise. Os trabalhadores votaram desfavoravelmente este pré-acordo entre a Comissão de Trabalhadores e a administração da empresa, com 51 % de votos desfavoráveis. No entanto, apesar disso, posteriormente houve um esforço comum no sentido de evitar despedimentos em troca da flexibilidade de horário anual (banco de horas).

No âmbito da responsabilidade social, a Autoeuropa tem realizado algumas ações junto da comunidade local – oferta de carros para instituições de bombeiros e, entre outras, doações de computadores para instituições de solidariedade social. No plano ambiental, tem construído equipamentos ecológicos que a transformam, a nível mundial, numa das empresas da indústria automóvel que mantém um dos mais baixos níveis de poluição (2008:155).

## 4.2. SATA/SNPVAC

O processo de mediação laboral entre a SATA e o SNPVAC constitui igualmente um exemplo de boas práticas no contexto da negociação coletiva.

Em 2006 foi feita a denúncia, por ambas as partes, do AE em vigor por ambas as partes. A empresa pretendia adaptar o AE ao novo Código do Trabalho e o sindicato perspetivava um acordo melhor, semelhante ao da empresa TAP.

As negociações diretas começaram em janeiro de 2007 e ao fim de quatro reuniões o SNPVAC abandonou a mesa das negociações, alegando má fé negocial por parte da empresa e a inexistência de vontade em atingir um acordo. Por seu turno, a SATA afirmava ter sido criado pelo sindicato um clima reivindicativo desfavorável, que poderia colocar em causa a viabilidade económica da empresa.

Em maio de 2007 o conflito agravou-se e foram suspensas as negociações diretas. O SNPVAC emitiu um pré-aviso de greve, que se veio a concretizar.

Neste clima de acentuada conflitualidade, em junho de 2007, as partes requereram o processo de Conciliação junto da DGERT-MSESS.

Ao fim de um ano as partes continuavam ainda em desacordo relativamente a certas matérias consideradas vitais para a celebração de um acordo, pelo que decidiram recorrer à Mediação, dando ao representante da DGERT um papel mais ativo, assumindo a responsabilidade de apresentar uma proposta para a resolução do conflito.

Atendendo às matérias em conflito (carreiras, prestação de trabalho e tabela salarial) o mediador reuniu separadamente com a empresa e com o sindicato, apresentando uma proposta de mediação que foi aceite pelas partes, que se consubstanciou na revisão global do AE.

Os tripulantes de cabine estão numa posição estratégica que lhes permite fazer greves e/ou ameaças de greve que podem ser muito prejudiciais para a companhia. Acrescem a juventude, os elevados níveis de instrução e qualificação e a influência exercida por outras empresas com características semelhantes, como a TAP e a Portugalá. Importa salientar também que assinado o AE, depois da greve, onde se assumiram compromissos e cedências recíprocas nas reivindicações, foi possível alcançar a paz social na empresa. A leitura do AE converge no mesmo sentido: atividade dos tripulantes, mobilidade funcional, direitos, deveres e garantias das partes, formação profissional contínua, compensação das interrupções do trabalho, regime de faltas, normas da maternidade e paternidade, estatuto do trabalhador estudante, segurança social e benefícios complementares, importância do risco e da segurança, higiene e prevenção, saúde no trabalho, tempos de repouso, escalas, polivalências e evolução na carreira profissional.

Deve também sublinhar-se a excepcionalidade da importância da intervenção da DGERT. Num sistema de relações laborais em que as mediações do Ministério são muito raras, as “pressões” para se chegar a um acordo são notórias.

## 5. Considerações Finais

A evolução do setor automóvel continua a seguir a tendência da conjuntura internacional e da situação da atividade de produção automóvel a nível mundial. Nos últimos anos, devido à diminuição geral do número de encomendas, as fábricas a operar em Portugal registaram fortes decréscimos no número de unidades produzidas, com a suspensão temporária da atividade e dos trabalhadores e a conseqüente redução de postos de trabalho.

Mesmo neste contexto de crise económica, a empresa Autoeuropa tem procurado a manutenção dos postos de trabalho, através da negociação de acordos baseados na lógica do “compromisso da transação” (Pizzorno, 1978). Estes acordos têm sido uma referência no diálogo social e nas práticas laborais no setor automóvel, embora não sejam praticados por outras empresas.

Uma boa prática associada à empresa é a tentativa de alcançar acordos sem qualquer recurso à greve.

É necessário também considerar que os trabalhadores da Autoeuropa diferenciam-se dos trabalhadores da indústria transformadora, por serem detentores de níveis de escolaridade, formação e de qualificações profissionais superiores. Estes fatores juntamente com a cultura desenvolvida pela empresa podem condicionar um melhor entendimento entre as partes (considerar os colaboradores como a chave do sucesso, grande investimento na formação profissional dos trabalhadores, contribuição para o desenvolvimento económico da região).

O exemplo da SATA é igualmente demonstrativo da procura de entendimento entre os parceiros sociais no âmbito da negociação coletiva. Fracassadas as negociações diretas entre a empresa e o SNPVAC, e após a realização de uma greve, as negociações foram retomadas com o auxílio de uma entidade externa, que conseguiu conciliar as partes e obter uma revisão global do AE. Estes processos extrajudiciais de resolução de conflitos de trabalho são pouco requeridos para estes fins, sendo este o único conflito com resultados positivos na regulamentação das relações laborais na sociedade portuguesa.

## Referências Bibliográficas

- AUTOEUROPA, Acordos da Autoeuropa.
- CERDEIRA, M. C. (2004), *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal*, DGERT-MAET, Lisboa.
- CORREIA, A. D. (2008), *A Flexibilidade nas Empresas*, Ed. Sílabo, Lisboa.
- CROUCH, C.; PIZZORNO, A. (orgs.) (1978), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, Macmillan, London.
- DORNELAS, A., Coord. (2006), *Livro Verde Sobre as Relações Laborais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa.
- LIMA, M. P. e outros (2010), *Social Dialogue and the Changing Role of Conciliation, Arbitration, Mediation Services in Europe* (CAMS), University of London/ICS-UL, London.
- LIMA, M. P. e outros (2009), *Globalização e Relações Laborais em Portugal*, ICS-UL, Lisboa.
- LIMA, M. P. (2000), “Reflexões sobre a negociação coletiva e a concertação social em Portugal”, in Dornelas, A., Pinto, J. M. (orgs.), *A Reforma do Pacto Social*, INCM, pp. 301-374, Lisboa.
- LIMA, M. P. e outros (1996), “A organização da indústria automóvel na península de Setúbal”, *Análise Social*, 139, pp. 1117-1182.
- LIMA, M. P. e outros (1995), “Transformações das relações laborais em três setores: os casos das indústrias automóvel, siderúrgica e naval”, *Análise Social*, 134, pp. 857-879.
- LIMA, M. P. e outros (1992), *A Ação Sindical e o Desenvolvimento*, Lisboa, Ed. Salamandra.
- PINTO, M. S. S. (2000), *Tripulantes de Cabina da TAP-Air Portugal, Inscritos no SNPVAC, Fragilidade e Poder: Uma Perspetiva Sociológica Sobre a Segurança no Transporte Aéreo*, Instituto Mediterrânico da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- PIZZORNO, A. (1971), “Les syndicats et l’action politique”, *Sociologie du Travail*, 2, pp. 115-141.
- TOURAINÉ, A. (1978), *La Voix et le Regard*, Seuil, Paris.

# **ESTADO E POLÍTICAS PÚBLICAS: ANÁLISE EVOLUTIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO NA UNIÃO EUROPEIA**

**STATE AND PUBLIC POLICIES: EVOLUTIONARY PUBLIC EMPLOYMENT POLICIES' ANALYSIS IN THE EUROPEAN UNION**

**PAULA ISABEL MARQUES FERREIRA**

Docente do Instituto Superior de Serviço Social – Universidade Lusíada de Lisboa  
Investigadora do CIES  
Doutoranda em Serviço Social (ISCTE-IUL)

## RESUMO

Com este artigo procuramos fazer uma discussão sobre a questão das políticas públicas de emprego no quadro da Estratégia Europeia de Emprego. Trata-se de uma análise empírica e cronológica que vai à gênese das preocupações europeias em termos de emprego até ao momento do seu surgimento na agenda política, para a partir daí analisar a matéria do programa, seus principais contornos, evoluções e ajustamentos que têm vindo a ser realizados desde a sua criação.

No final procuramos fazer uma breve resenha desta questão, tecendo para tal algumas considerações que resultaram da nossa análise.

## ABSTRACT

*With this article we try to make a discussion on the question of public policies of employment within the framework of the European Employment Strategy. This is a chronological and empirical analysis that tries to establish the genesis of European concerns in terms of employment and its emergence on the political agenda, to analyse after its program, main developments and adjustments that have been made since its creation. At the end we provide a brief review of this issue and some considerations that resulted from our analysis.*

### O surgimento da questão do emprego na agenda política europeia

**D**urante muito tempo, a questão social e do emprego constituiu o parente pobre das preocupações políticas e da construção europeia.

Pese embora o pleno emprego tenha sido sempre um dos objetivos da Comunidade Europeia, já presente no Tratado de Roma (assinado em 25 de março de 1957, pela Alemanha, França, Itália, Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo, entrando em vigor em 1 de janeiro de 1958), é apenas com o Tratado de Amesterdão, em 1997, que o emprego se tornou realmente uma questão “de interesse comunitário”.

Na década de 80 e início de 90, o Conselho adotou igualmente várias resoluções sobre a questão do emprego. Porém, a cooperação entre os Estados-Membros continuava a traduzir-se sobretudo na colaboração tradicional entre governos e estabelecia-se no âmbito de organizações internacionais como a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), plataformas multilaterais europeia e internacional para a cooperação, designadamente no domínio do mercado de trabalho.

Só em 1993, num contexto marcado por problemas estruturais e dificuldades macroeconómicas, é que a UE deu início a um debate sério sobre o problema do emprego numa perspetiva comunitária, e não apenas nacional. Isto inseriu-se no contexto do Livro Branco sobre Crescimento, Competitividade e Emprego da Comissão, mais conhecido por “*Relatório Delors*”, de 1993, que veio propor soluções concretas para a melhoria da situação do emprego (COM(93)900).

Com base neste documento, o Conselho Europeu de Essen (Conselho realizado em 9 e 10 dezembro de 1994) identificou cinco domínios prioritários para a promoção do emprego, definindo desta forma os alicerces para uma estratégia europeia conjunta em matéria de emprego: 1) desenvolvimento dos recursos humanos através da formação profissional; 2) apoio aos investimentos produtivos por meio de políticas salariais moderadas; 3) melhoria da eficácia das instituições do mercado de trabalho; 4) identificação de novas fontes de emprego por via das iniciativas locais e 5) promoção do acesso ao mercado de

**Durante muito tempo, a questão social e do emprego constituiu o parente pobre das preocupações políticas e da construção europeia.**

**No entanto, estas diversas iniciativas revelaram-se de eficácia limitada em virtude de carecerem de uma base jurídica no Tratado da União Europeia. Por isso, o Parlamento Europeu (PE) propôs, aquando da revisão do Tratado, em 1997, a inclusão de um capítulo especial dedicado ao emprego, criando deste modo, pela primeira vez, uma ação concertada nesta matéria.**

trabalho de certos grupos como os jovens, os desempregados de longa duração e as mulheres.

Estes objetivos não eram, porém, realizáveis sem um empenhamento firme por parte dos Estados-Membros, pelo que estes foram instados a proceder à transposição das principais prioridades de Essen em programas plurianuais a serem examinados anualmente pelos Chefes de Estado no Conselho. Para apoiar estes objetivos, a Comissão propôs, em 1995, atividades comunitárias de análise, investigação e cooperação no domínio do emprego e relativas ao mercado de trabalho, que vieram a ser adotadas por uma decisão do Conselho (98/171) de fevereiro de 1998.

Para dar aplicação mais eficaz à estratégia no domínio do emprego, a Comissão lançou, em junho de 1996, uma “Ação para o emprego na Europa – pacto de confiança”, que estabelecia como finalidade mobilizar todos os intervenientes em causa – a nível comunitário, nacional e local – numa verdadeira estratégia para o emprego a médio e longo prazo.

O Conselho Europeu de Dublin (13-14 de dezembro de 1996) reagiu positivamente a esta iniciativa a favor de um empenhamento de todos os agentes económicos e sociais e pediu a concretização rápida dos projetos de pactos territoriais para o emprego (80 destes pactos tinham sido assinados em junho de 1997).

Para tal, em 20 de dezembro de 1996, o Conselho adotou uma decisão (97/16) destinada a criar um Comité de Mercado e Emprego encarregado de prestar assistência em questões de emprego.

No entanto, estas diversas iniciativas revelaram-se de eficácia limitada em virtude de carecerem de uma base jurídica no Tratado da União Europeia. Por isso, o Parlamento Europeu (PE) propôs, aquando da revisão do Tratado, em 1997, a inclusão de um capítulo especial dedicado ao emprego, criando deste modo, pela primeira vez, uma ação concertada nesta matéria.

## A Estratégia Europeia de Emprego

### A. O Tratado de Amesterdão

Com o Tratado de Amesterdão (criado a 2 de outubro de 1997 e entrado em vigor a 1 de maio de 1999), o emprego passou a estar consagrado como uma “questão de interesse comum” da Comunidade Europeia, à qual foi atribuída uma nova competência – complementar à

dos Estados-Membros – com vista à elaboração de uma Estratégia Europeia de Emprego. O novo objetivo consistia em conseguir “um nível de emprego elevado” sem diminuir a competitividade da União Europeia (artigo B do Tratado da União Europeia – renumerado artigo 2.º após a entrada em vigor do Tratado de Amsterdão).

Para o efeito, foi aditado um novo título dedicado ao Emprego (Título VIII) no Tratado e que previa: 1) A integração das questões de emprego nas outras políticas comunitárias, e 2) A criação de mecanismos de coordenação a nível comunitário.

Com a inclusão deste novo capítulo sobre emprego no Tratado de Amesterdão, a Comunidade passou a deter um instrumento jurídico que permitiu desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego.

### B. O Processo do Luxemburgo

Em novembro de 1997, assistiu-se no Luxemburgo a uma reunião extraordinária do Conselho Europeu dedicada à questão do emprego – Cimeira Europeia do Luxemburgo –, na qual é efetivamente lançada a estratégia coordenada em matéria de emprego e que ficou conhecida como a “Estratégia Europeia de Emprego” (EEE).

A EEE (também designada por “Processo do Luxemburgo”) constitui um programa anual que institui uma supervisão multilateral (mediante o acompanhamento, análise e adaptação das políticas) que incita os Estados-Membros a fomentar políticas mais eficazes neste domínio.

Esta apoia-se em quatro instrumentos:

1. *As Orientações para o Emprego*: estabelece as prioridades comuns para as políticas de emprego dos Estados-Membros, elaboradas pela Comissão.
2. *Os Planos de Ação Nacionais para o Emprego*: concretização, à escala nacional, das orientações comuns.
3. *O Relatório Conjunto sobre o Emprego*: síntese dos planos de ação nacionais, que servirá de base à elaboração das orientações para o ano seguinte.
4. *As Recomendações*: adoção, por parte do Conselho, deliberando por maioria qualificada, de recomendações específicas dirigidas a cada país.

Na sequência da reunião extraordinária do Conselho Europeu do Luxemburgo, a resolução do Conselho de 15 de dezembro de 1997 relativa às diretrizes para o

**Neste quadro, a questão do emprego assume um papel central. Com vista a reconquistar as condições do pleno emprego e reforçar a coesão regional da União Europeia são propostas diversas orientações políticas a seguir, de entre as quais se destacam as seguintes: melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e a flexibilidade dos mercados de trabalho, investir mais em capital humano através de uma melhoria da educação e formação e na promoção de novas competências, aumentar o emprego nos serviços (nomeadamente nos de apoio à família) e promover a igualdade de oportunidades entre os dois sexos.**

emprego em 1998, iniciou um processo que se pretendia ser caracterizado por elevada visibilidade, forte empenho político e vasta aceitação por todas as partes envolvidas relativa a esta matéria.

Em 2000 é apresentada a primeira revisão intercalar. Perante a persistência de deficiências estruturais, bem como a necessidade de dar resposta aos novos desafios que se colocavam à União Europeia alargada, esta definiu novos objetivos estratégicos. Desta forma, a Estratégia Europeia para o Emprego entra numa nova fase que ficaria conhecida como a Estratégia de Lisboa.

### C. A Estratégia de Lisboa

No Conselho Europeu de Lisboa, em 23 e 24 de março de 2000, a União Europeia definiu uma nova meta estratégica para a União Europeia, designadamente, a de se tornar na economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social.<sup>1</sup>

Esta agenda, que ficou conhecida como a Estratégia de Lisboa (EL), procurava tornar a economia europeia mais competitiva aumentando os seus níveis de produtividade, acompanhado pela criação de mais e melhores empregos, com integração dos menos qualificados e dos mais desfavorecidos, ao mesmo tempo que procurava fazer a transição das economias europeias de industriais para informacionais, tendo o conhecimento e a inovação como motores do seu crescimento.

Neste quadro, a questão do emprego assume um papel central. Com vista a reconquistar as condições do pleno emprego e reforçar a coesão regional da União Europeia são propostas diversas orientações políticas a seguir, de entre as quais se destacam as seguintes: melhorar a adaptabilidade dos trabalhadores e a flexibilidade dos mercados de trabalho, investir mais em capital humano através de uma melhoria da educação e formação e na promoção de novas competências, aumentar o emprego nos serviços (nomeadamente nos de apoio à família) e promover a igualdade de oportunidades entre os dois sexos.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Conforme pode ser lido no ponto 5 das "Conclusões da Presidência", Conselho Europeu de Lisboa, março 2000 e disponível em [http://ec.europa.eu/archives/european-council/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/archives/european-council/index_en.htm).

<sup>2</sup> Para uma análise do conjunto de medidas concretas nas áreas tecnológica, económica e social, bem como as respetivas orientações políticas seguidas vejam-se pontos 8 a 34, das "Conclusões da Presidência", Conselho Europeu de Lisboa (CP-CEL), março de 2000.

Para tal, foram definidas, em matéria de emprego, metas para o emprego global e o emprego das mulheres até 2010<sup>3</sup>, as quais foram completadas no Conselho Europeu de Estocolmo, de 23 e 24 de março de 2001, por metas intermédias a concretizar até janeiro de 2005 e por um novo objetivo para a taxa de emprego dos trabalhadores mais idosos (homens e mulheres) até 2010<sup>4</sup>, refletindo o atual desafio demográfico das sociedades europeias.

No mesmo sentido seguem-se outras deliberações discutidas e aprovadas em Conselhos posteriores, de entre os quais se destaca:

- O Conselho Europeu de Nice em 7 e 8 de dezembro de 2000, com a aprovação do “Pacote do emprego para 2000” e da Agenda Social Europeia que estabelece, tendo em vista o retorno ao pleno emprego, a adoção de políticas mais ambiciosas em termos do aumento das taxas de emprego, da redução dos desequilíbrios regionais, da diminuição das desigualdades e da melhoria da qualidade do emprego.
- O Conselho Europeu de Barcelona, de 15 e 16 de março de 2002, que vem confirmar a importância da estratégia para o emprego na implementação dos objetivos de emprego e de mercado de trabalho da Estratégia de Lisboa, devendo articular-se de forma coerente com as orientações gerais das políticas económicas, principal instrumento que consubstancia a coordenação das políticas económicas na Comunidade. O mesmo Conselho Europeu apelou a orientações em número limitado e que visem a obtenção de resultados, permitindo aos Estados-Membros conceber a adequada dosagem de medidas a tomar, e apoiadas por objetivos adequados.
- A comunicação sobre o futuro da Estratégia Europeia de Emprego<sup>5</sup>, publicada em janeiro de 2003, estabelece diversas prioridades para atingir o objetivo fixado pelo Conselho Europeu de Lisboa: o pleno emprego na União até 2010. Entre estas prioridades estabelece-se aumentar as taxas de emprego, incitar

as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho, incentivar as pessoas que atingiram a idade da reforma a trabalharem mais tempo, promover a formação ao longo da vida, fomentar o espírito empresarial e combater o trabalho não declarado.

- O Conselho Europeu de Bruxelas, de 20 e 21 de março de 2003, convidou a Comissão a criar uma *task force* europeia para o emprego para ajudar a identificar reformas práticas a adotar pelos Estados-Membros por forma a produzir um impacto direto e imediato da Estratégia Europeia de Emprego. Este Conselho vem ainda identificar algumas prioridades em termos de emprego e coesão social e que passam por profundas reformas estruturais, nomeadamente em termos do aumento substancial de benefícios fiscais e de incentivos para entrada e participação no mercado de trabalho, entre outras.

**O ano de 2005 marcou uma etapa intermédia na execução da Estratégia de Lisboa. A apresentação das conclusões de um alto grupo de especialistas deixa claro que a EL não registou até aí progressos significativos, apontando um conjunto de causas para o seu fracasso.**

<sup>3</sup> Aumentar a taxa de emprego para os 70% e das mulheres para os 60% (ponto 30, CP-CEL).

<sup>4</sup> Os objetivos intermédios para as taxas de emprego na União para janeiro de 2005 eram os seguintes: 67% do total e 57% para as mulheres. Para os mais idosos (55-64) a meta foi fixada nos 50% (ponto 9 “*Conclusões da Presidência*”, Conselho Europeu de Estocolmo, março de 2001 e disponível em [http://ec.europa.eu/archives/european-council/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/archives/european-council/index_en.htm)).

<sup>5</sup> Comunicação da Comissão ao Conselho, Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – “O Futuro da Estratégia Europeia de Emprego: Uma estratégia de pleno emprego e melhores postos de trabalho para todos” – COM(2003) 6 final, de 14 de janeiro de 2003.

O ano de 2005 marcou uma etapa intermédia na execução da Estratégia de Lisboa. A apresentação das conclusões de um alto grupo de especialistas deixa claro que a EL não registou até aí progressos significativos, apontando um conjunto de causas para o seu fracasso.<sup>6</sup>

Com base neste relatório, assim como em resultados de outros trabalhos como os de Hajjar & Zgajewski (2005), é realizado o processo de revisão intercalar da Estratégia.

Este exercício intercalar teve início com a apresentação, em fevereiro de 2005, da Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu da primavera “Trabalhando Juntos para o Crescimento e o Emprego – Um Novo Começo para a Estratégia de Lisboa”<sup>7</sup>. Segundo esta, a UE está longe de atingir o potencial de transformação previsto pela Estratégia de Lisboa e os progressos efetuados não foram suficientes para alcançar os seus objetivos devido a quatro ordens de fatores: condições económicas, incertezas a nível internacional, lentidão dos progressos nos Estados-Membros e perda progressiva de enfoque.

Indo buscar o exemplo dado por Hajjar & Zgajewski (op. cit), o Presidente da Comissão afirma que os objetivos da Estratégia de Lisboa estavam corretos mas a implementação tinha sido fraca, afirmando de seguida que era “*necessário refocalizar a Agenda*”.

Neste sentido, a Comissão propõe na sua Comunicação que se concentrem esforços no sentido de “*garantir um crescimento mais sólido e duradouro e criar mais e melhor emprego*”, preconizando a realização de ações destinadas a gerar crescimento e competitividade e a tornar a Europa mais atraente para investidores e trabalhadores.

Esta comunicação salienta a necessidade de incentivar a iniciativa empresarial, atrair capital de risco suficiente para a criação de novas empresas e preservar uma base industrial sólida na Europa, promovendo, em simultâneo, a inovação e, em particular, a ecoinovação, um maior e melhor investimento na educação e na formação,

a adoção das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) e a utilização sustentável dos recursos (GPP, 2006: 268).

Na sequência desta Comunicação da Comissão, os Chefes de Estado e de Governo acordaram, no Conselho Europeu de março de 2005, a revisão da Estratégia de Lisboa proposta pela Comissão, que se traduziu na reorientação das prioridades definidas em Lisboa para o crescimento e o emprego e que ficou conhecido como o “Programa Comunitário de Lisboa”.

Neste novo programa<sup>8</sup> foram definidos como eixos fundamentais do relançamento do crescimento os seguintes:

- Conhecimento e Inovação como motores de crescimento.
- Tornar a Europa um espaço atrativo para investir e trabalhar.
- Criar mais e melhores empregos.

Com esta revisão os principais instrumentos de apoio passam a ser os quatro seguintes:

1. As Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (as Orientações são apresentadas conjuntamente com as Orientações Políticas Macro e Microeconómicas da União, para um período de três anos).
2. Os programas nacionais de reformas, por país.
3. O Relatório anual da Comissão sobre o crescimento e o emprego, que analisa os 25 novos programas nacionais de reformas apresentados pelos Estados-Membros.
4. Eventuais recomendações adotadas pelo Conselho.

Esta reforma da Estratégia de Lisboa conduziu a uma revisão completa da Estratégia Europeia de Emprego, cujo novo processo foi instituído na sessão de 16 e 17 de julho de 2005, com a aprovação pelo Conselho das Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego 2005-2008<sup>9</sup> – tendo acordado a elaboração por cada

<sup>6</sup> Para uma análise detalhada destas causas veja-se o Relatório “Enfrentar o Desafio – a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego”, Relatório do grupo de Alto Nível presidido por Wim Kok, novembro de 2004.

<sup>7</sup> Comissão Europeia, “Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego – um novo começo para a Estratégia de Lisboa”, Comunicação ao Conselho Europeu da primavera, COM (2005) 24 final, de 2.2.2005.

<sup>8</sup> Para mais informações sobre o Programa Comunitário de Lisboa veja-se COM(2005) 330, final Bruxelas, 20.7.2005, da Comissão das Comunidades Europeias.

<sup>9</sup> Decisão do Conselho 2005/600/CE, de 12 de julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros – Jornal Oficial n.º L 205 de 06/08/2005 p. 0021 – 0027.

**A Comissão considera que, para sair com êxito da crise e alcançar os objetivos da “UE 2020”, é necessária uma estratégia de convergência e integração que reconheça de forma mais explícita a forte interdependência da UE.**

Estado-Membro de um Plano Nacional de Reformas com base nestas Orientações, bem como a apresentação de uma Estratégia Nacional em consonância com os objetivos da Estratégia de Lisboa.<sup>10</sup>

Em 23 de outubro de 2006 foi apresentado um relatório sobre os progressos conseguidos na execução do “Programa Comunitário de Lisboa”, que vem chamar a atenção para as insuficiências ainda existentes da EEE. Segundo este relatório<sup>11</sup>, pese embora os avanços e desenvolvimentos realizados, o programa de emprego continua ainda a ser visto como um programa de reformas só da Comissão Europeia e não como um programa concertado entre todas as instituições comunitárias e os Estados-Membros.

Com base neste balanço, a Comissão lançou, na sua Comunicação de 11 de dezembro de 2007, intitulada

“Estratégia de Lisboa renovada para o crescimento e o emprego: lançamento de um novo ciclo (2008-2010)”, o novo PCL para o ciclo 2008-2010<sup>12</sup> que visa remediar as insuficiências detetadas no programa de 2005-2008 e atingir os objetivos desta estratégia.

Para o efeito, preveem-se diferentes medidas a aplicar, em parceria, pela Comunidade e os Estados-Membros, em quatro domínios prioritários, a saber: investir no conhecimento e na inovação; libertar o potencial das empresas, em especial das PME; investir no capital humano e modernizar os Mercados de Trabalho; e dotar-se de uma economia de baixa intensidade de carbono e eficiente no plano energético.

Do mesmo modo, a Comissão propõe uma redução dos objetivos do programa, centrando-o em apenas 10 objetivos-chave.

Em junho de 2009 a Comissão emitiu uma nova comunicação intitulada “Um Compromisso Comum a Favor do Emprego” – COM(2009) 257 final, de 3.6.2009 – com vista a intensificar a cooperação entre a UE e os Estados-Membros assente em três prioridades:

1. Manter o emprego, criar postos de trabalho e promover a mobilidade.
2. Atualizar as competências sociais e adequá-las às necessidades dos mercados de trabalho.
3. Aumentar o acesso ao emprego.

Ainda neste ano é lançada a Estratégia “UE 2020” com vista a dar uma nova orientação às políticas da UE. Concebida para suceder a atual Estratégia de Lisboa, que consubstanciou a estratégia de reforma da UE durante a última década, a “UE 2020” assume-se como uma nova parceria para o crescimento e a criação de emprego que procura articular o compromisso dos Estados-Membros de agirem a nível nacional com a exploração dos instrumentos comunitários para maximizar as potencialidades a nível da UE.<sup>13</sup>

A Comissão considera que, para sair com êxito da crise e alcançar os objetivos da “UE 2020”, é necessária

<sup>10</sup> O Plano Nacional de Ação para o Crescimento e o Emprego (PNACE) apresentado pelas Autoridades Portuguesas foi a resposta a esta exigência. Para mais informações consulte-se o site <http://www.cnel.gov.pt/>.

<sup>11</sup> Community Lisbon Programme: Technical Implementation Report 2006. SEC(2006) 1379.

<sup>12</sup> COM(2007) 804 final, de 11.12.2007.

<sup>13</sup> Europa 2020: estratégia para o crescimento da União Europeia, Bruxelas, COM(2009)647 final, 24.11.2009.

uma estratégia de convergência e integração que reconheça de forma mais explícita a forte interdependência da UE, nomeadamente:

- Interdependência entre Estados-Membros ligada às repercussões (positivas ou negativas) das ações nacionais, principalmente na zona do euro.
- Interdependência entre os diversos níveis de governação (UE, Estados-Membros, regiões, parceiros sociais, ou seja, uma governação a vários níveis).
- Interdependência entre diferentes políticas e entre políticas e instrumentos e a importância da integração das políticas para a realização dos objetivos gerais.
- Interdependência a nível mundial – nenhum dos Estados-Membros tem uma dimensão suficiente para, por si só, fazer face às economias emergentes ou levar a cabo esta transformação.

Para tal, a Comissão definiu as linhas de força da Estratégia “UE 2020” e que se traduzem nas seguintes prioridades:

1. Crescimento inteligente – desenvolver uma economia baseada no conhecimento e na inovação.
2. Crescimento sustentável – promover uma economia mais eficiente em termos de utilização dos recursos, mais ecológica e mais competitiva.
3. Crescimento inclusivo – fomentar uma economia com níveis elevados de emprego que assegure a coesão social e territorial.

Em matéria de emprego a Estratégia estabelece como objetivo que até 2020, 75 % da população de idade compreendida entre 20 e 64 anos deva estar empregada.

Este objetivo traçado pela Comissão, assim como outros que também são listados, deverão ser traduzidos em objetivos e trajetórias nacionais por cada Estado-Membro. A estratégia Europa 2020 será formalizada através de um número reduzido de orientações integradas “Europa 2020” (que incluirão as orientações relativas ao emprego e as orientações gerais das políticas económicas), em substituição das 24 orientações atualmente existentes.

Resta ainda referir que a nova estratégia descreve com mais pormenor e clareza os papéis e responsabilidades de cada órgão da UE, o que significa uma clara melhoria em relação à estratégia anterior.

## Considerações finais

Procurámos ao longo deste artigo identificar os aspetos que, a nosso ver, se revelam essenciais para podermos fazer uma análise um pouco mais consolidada sobre as políticas públicas de emprego, definidas em termos da Estratégia Europeia de Emprego.

Nesta discussão um primeiro leque de considerações merece-nos destaque.

Primeiro, pese embora a existência de um conjunto considerável de estudos, investigações e análises sobre as políticas de emprego, a abordagem levada a cabo é na sua maior parte sectorial, centrada em contextos regionais específicos. Isto contribui para que do ponto de vista de uma análise integrada global se acabe por submergir num infindável repositório de estudos, pareceres, comunicações e recomendações que longe de trazerem luz sobre esta matéria, acabam por provocar alguma entropia mental. Não se quer com isto dizer que este trabalho de compilação e análise não seja importante, pelo contrário. Contudo, é fundamental a sua organização por forma a que este possa ser verdadeiramente útil para quem procura debruçar-se sobre estas matérias.

**É preciso considerar a ampla autonomia que os Estados-Membros têm em matéria de determinação e políticas de emprego. É um facto que cabe à União Europeia a elaboração das diretrizes e linhas orientadoras, contudo a forma como estas são operacionalizadas é algo da competência de cada Estado-Membro.**

Em segundo lugar, é preciso considerar a ampla autonomia que os Estados-Membros têm em matéria de determinação e regulamentação das suas políticas de emprego. É um facto que cabe à União Europeia a elaboração das diretrizes e linhas orientadoras, contudo a forma como estas são operacionalizadas é algo da competência de cada Estado-Membro. Até aqui nada de errado. O problema é que esta autonomia acarreta uma grande variedade não só de medidas propostas, mas também de ações e prioridades que assumem configurações diversas em função dos quadros político-ideológicos no poder, das características da conjuntura política e económica e, ainda, da fase do ciclo político-eleitoral.

Um terceiro elemento a considerar nesta análise das políticas públicas de emprego tem a ver com as modificações no que concerne ao espectro de forças políticas atuantes na arena política não só nacional/local mas também supranacional/europeia. Se em alguns Estados-Membros o processo de democratização se encontra perfeitamente consolidado, noutros há, sobretudo nos mais recentes parceiros da União, ainda muito trabalho a fazer neste sentido. Entre novas forças e atores políticos que surgem na arena política, outros há que perdem ao mesmo tempo a sua margem de ação e de influência, impedindo a consolidação e estabilização das condições democráticas. E mesmo nos países com tradição democrática estas questões são passíveis de se verificar, embora de forma diferenciada, e interferir quer na análise, quer no próprio sucesso da implementação destas políticas. Falamos da falta de consolidação da determinação político-ideológica, tanto da população como também dos políticos e até mesmo dos partidos.

Tal significa que neste tipo de análise sobre as políticas públicas de emprego precisamos de ter em consideração não apenas a matéria do programa político, mas também os fatores condicionantes destas políticas, nomeadamente a interferência de determinado tipo de padrões de comportamento político e a correspondente formação de “*policy networks*” e “*policy arenas*”, que eventualmente exercem uma influência maior na definição das políticas públicas do que as próprias instituições formais responsáveis por elas.

É um facto que o quadro que enforma hoje a criação e implementação das políticas públicas não é o mesmo de algumas décadas atrás. O estilo político alterou-se e a ação dos Estados procura pautar-se hoje não tanto por

uma lógica clássica de governação, mas por uma lógica de “governança”. Neste modelo, o papel do Estado não é produzir todos os serviços por si mas antes coordenar a ação público-privada por forma a garantir que esses serviços e programas sejam prestados a quem deles precisa. A perspetiva da governança acentua ainda a importância da ação concertada e da partilhada de recursos entre instituições políticas e atores sociais. Seguindo esta lógica torna-se claro e validado o que foi acima referido em termos da influência das redes e arenas políticas na definição e implementação das políticas públicas.

Mas há um segundo leque de considerações que decorrem das já acima traçadas e que se referem ao programa de política em matéria de emprego levado a cabo pela UE, propriamente dito.

No nosso entender, há um conjunto de problemas relacionados com a Estratégia Europeia de Emprego e que poderão ajudar a compreender o porquê dos fracassos resultados obtidos até à data nesta matéria.

Estes podem ser elencados de forma sintética em três ordens de problemas:

- Coordenação – Desde o início da formulação da EEE que a Comissão Europeia tem procurado fazer apelo à cooperação dos Estados-Membros, implicando-os nos objetivos traçados. Contudo, a realidade tem demonstrado uma dificuldade por parte destes em atingir os objetivos propostos. As razões parecem apontar para um problema de coordenação a dois níveis: entre a Comissão e os Estados-Membros (nível supranacional) e ao nível dos próprios Estados-Membros (nível nacional). O facto da Comissão se limitar a definir as diretrizes fundamentais da Estratégia, deixando aos Estados-Membros a adoção das medidas necessárias para as levar à prática, acaba por gerar entropias no próprio processo. O que parecia ser um procedimento suficientemente aberto e maleável de adequação às realidades particulares de cada Estado acaba por se revelar um procedimento vazio, sem qualquer sentido de orientação. Esta falta de sentido de orientação acaba por se traduzir ao nível da própria ação levada a cabo pelos Estados-Membros que se têm revelado incapazes de adotar medidas coordenadas (a nível interno) para promover a boa aplicação da Estratégia. Daí que os peritos venham propor o aumento da coerência e consistência entre as várias políticas nacionais de forma a atingir um

grau mais elevado de cumprimento dos objetivos. A criação do Método Aberto de Coordenação (MAC) veio introduzir alguns critérios em termos de coordenação, mas parece que até à data os seus resultados ainda não são suficientes.

- Comunicação – O processo de comunicação da Comissão Europeia nem sempre se tem pautado por critérios de clareza e transparência, sobretudo quando o que está em causa é a avaliação dos seus resultados. De facto, se consultarmos os diversos documentos por esta produzidos em matéria de avaliação temos alguma dificuldade em entender de forma objetiva quais as causas reais que têm estado por detrás dos fracos resultados da EEE e da Estratégia de Lisboa. Estas são vagas, difusas e por vezes até contraditórias.
- Perda gradual de focalização política – Uma das características mais presentes da EEE tem a ver a vastidão da agenda que é apresentada. Se há quem defenda as vantagens de uma tal agenda, outros há que consideram que esta abordagem muito vasta acaba por ser contraproducente, gerando dispêndio de energia e uma divisão da atenção. De acordo com esta perspetiva ter uma agenda tão vasta é certamente mais complexa de gerir. Como referem Kalila Hajjar e Tania Zgajewski no seu relatório de avaliação da Estratégia de Lisboa (2005) uma agenda tão vasta é o mesmo que não ter agenda. É um facto que a Comissão tem vindo gradualmente a procurar recentrar a sua estratégia, definindo um leque relativamente diminuto de objetivos, contudo as alterações constantes neste domínio têm dificultado a criação de uma estratégia de ação consolidada e permanente capaz de produzir os resultados esperados. Há ainda outras causas que poderão ajudar a explicar estes fracos resultados, como sejam as condições económicas, o lento progresso dos Estados-Membros e a falha de compromissos anteriores em matéria de política económica. Contudo, nenhuma destas razões parece diretamente ligada ao processo ou aos objetivos da estratégia. Elencar o conjunto de problemas relacionados com a Estratégia não significa, todavia, que esta esteja incorreta e deva ser questionada nos seus princípios, fundamentos e objetivos. Das várias avaliações realizadas por peritos isto fica claro. Os objetivos estão corretos e a Comissão Europeia dispõe das ferramen-

tas corretas para atingir os objetivos. Consideramos pois que estas falhas não são tanto o resultado de imperfeições no desenho das políticas mas sim boas políticas que foram mal implementadas. Analisar o comportamento das organizações responsáveis pela implementação é pois fundamental. Mas também é importante conhecer os “*policy receivers*” e envolvê-los no próprio processo. De facto, o sucesso da implementação da renovada Estratégia de Lisboa dependerá em grande parte do envolvimento da população dos vários Estados-Membros, da sua compreensão para a urgência da situação e do seu empenhamento na aceitação das reformas tão necessárias. Mas também da parte das instituições políticas responsáveis pela Estratégia é fundamental que estas continuem a fazer a aprendizagem política necessária, adaptando de forma contínua as formas e instrumentos de ação pública. Sem esta o futuro do Modelo Europeu pode ficar comprometido.

### Referências Bibliográficas

- COMISSÃO EUROPEIA, *Lisbon Strategy: Between revolution and illusion. The governance challenge for knowledge policies*, Synthesis Report of the Lisbon Expert Group (LEG), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- COMISSÃO EUROPEIA, *Enfrentar o Desafio – a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego*, Relatório do grupo de Alto Nível presidido por Wim Kok, novembro de 2004.
- COMISSÃO EUROPEIA, *Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Lisboa*, 23 e 24 de março de 2000.
- COMISSÃO EUROPEIA, *Crescimento, Competitividade e Emprego*, Livro Branco, COM(93)900, 1993.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Proposta de Decisão Do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros – Parte II das Orientações Integradas Europa 2020*, COM(2010) 193 final, Bruxelas, 27.4.2010.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Consulta sobre a Futura Estratégia “UE 2020”*, Documento de trabalho da Comissão, COM(2009)647 final, Bruxelas, 24.11.2009.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Um compromisso comum a favor do emprego*, COM(2009) 257 final, Bruxelas, 3.6.2009.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Proposta de um Programa Comunitário de Lisboa 2008-2010*, COM(2007) 804 final, Bruxelas, 11.12.2007.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Community Lisbon Programme: Technical Implementation Report 2006*, SEC(2006) 1379, Brussels, 23.10.2006.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Ações Comuns para o Crescimento e o Emprego: O Programa Comunitário de Lisboa*, COM(2005) 330, final Bruxelas, 20.7.2005.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego – Um novo começo para a Estratégia de Lisboa*, Bruxelas, COM(2005) 24 final, 2.2.2005.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Concretizar Lisboa – reformas para a União alargada*, Relatório da Comissão ao Conselho Europeu da primavera, COM (2004) 29 final/2, de 20.2.2004.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *O futuro da Estratégia Europeia de Emprego: “Uma estratégia de pleno emprego e melhores postos de trabalho para todos”*, COM(2003) 6 final, Bruxelas, 14.1.2003.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Conclusões da Presidência 1994-2009* (disponível em [http://ec.europa.eu/archives/european-council/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/archives/european-council/index_en.htm)).

CONSELHO EUROPEU, *Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros*, Decisão do Conselho n.º 2006/702/CE, de 6 de outubro de 2006, *In: Jornal Oficial* n.º L 291, de 21.10.2006.

CONSELHO EUROPEU, *Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros*, Decisão do Conselho n.º 2005/600/CE, de 12 de julho de 2005, *In: Jornal Oficial* n.º L 205, de 06/08/2005.

CONSELHO EUROPEU, *Orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros*, Decisão do Conselho n.º 2003/578/CE, de 22 de julho de 2003, *IN: Jornal Oficial* n.º L 197, de 5.8.2003.

CONSELHO EUROPEU, *Recomendação relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros*, Recomendação n.º 2002/177/CE, de 18 de fevereiro de 2002, *In: Jornal Oficial* n.º L60/60, de 1/3/2002.

CONSELHO EUROPEU, *Recomendação relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros*, Recomendação n.º 2000/228/CE, de 13 de março de 2000, *In: Jornal Oficial* n.º L 72/15, de 21/3/2000.

CONSELHO EUROPEU, Decisão n.º 98/171, de fevereiro de 1998.

CONSELHO EUROPEU, Decisão n.º 97/1620, de dezembro de 1996.

DEPARTAMENTO DE PROSPETIVA E PLANEAMENTO (2006), “Enquadramento internacional e desafios para Portugal no horizonte 2015”, WP n.º 13.

UNIÃO EUROPEIA, *Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union*, Comunicação n.º 115/47, de 9 de maio de 2008.

UNIÃO EUROPEIA, Tratado de Lisboa, Informação n.º 2007/C 306, *In: Jornal Oficial*, de 17 de dezembro de 2007.

ZGAJEWSKI, Tania; Kalila HAJJAR (2005), “The Lisbon Strategy: Which failure? Whose failure? And Why?”, Egmont Paper n.º 6, Royal Institute for International Relations, Brussels: Academia Press.

**PLANOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO  
NAS ORGANIZAÇÕES: CONTRIBUTOS  
PARA O DESENHO E REALIZAÇÃO  
DOS DIAGNÓSTICOS ORGANIZACIONAIS**

**PLANS FOR GENDER EQUALITY IN ORGANISATIONS:  
CONTRIBUTIONS TO THE DESIGN AND  
IMPLEMENTATION OF ORGANISATIONAL DIAGNOSTICS**

**ROSA MONTEIRO**

Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra  
Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra

**VIRGÍNIA FERREIRA**

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra  
Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra

## RESUMO

O presente artigo constitui-se como um contributo para a compreensão e operacionalização dos planos para a igualdade nas organizações. Partindo da explicitação do enquadramento político deste novo desafio, colocado pelos últimos governos às organizações, ele fornece um modelo de diagnóstico, indicando algumas estratégias metodológicas a prosseguir e o tipo de indicadores fundamentais numa análise de género.

## ABSTRACT

*This article presents itself as a contribution to the implementation of the equality plans in organizations. Based on the explanation of the policy framework of this new challenge posed, by recent governments, to organizations, it provides a diagnostic model. It indicates some methodological strategies to be pursued and the key indicators for a gender analysis.*

## Introdução

**C**erca de duzentas organizações estão atualmente a criar e implementar Planos para a igualdade de homens e mulheres, em Portugal. Entre elas contam-se empresas públicas e privadas, autarquias, associações empresariais, e outras organizações como IPSS, associações de desenvolvimento, universidades, ministérios e outros departamentos governativos. Estes Planos para a Igualdade surgem, em grande medida, na sequência do estímulo induzido pela abertura de uma linha de financiamento do Eixo 7 (Igualdade de Género) do QREN-POPH, que apoia e enquadra especificamente projetos com este objetivo<sup>1</sup>. Esta linha de financiamento foi criada como uma forma de “mobilizar instituições públicas e privadas para a implementação de Planos (...) para o reforço da integração da perspetiva de género nas políticas” e práticas das instituições (Regulamento da Tipologia de Intervenção).

A elaboração e desenvolvimento de planos para a igualdade nas organizações tem sido uma das mais recentes apostas das políticas públicas de igualdade em Portugal (II, III e IV Planos Nacionais para a Igualdade; Resolução do Conselho de Ministros 49/2007), de que a Resolução do Conselho de Ministros 19/2012 é o mais recente e mediático exemplo. Nesta Resolução, o Conselho de Ministros obriga as empresas do setor empresarial do Estado a adotarem planos para a igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril), “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”. Para o efeito, recomenda-se a elaboração de um diagnóstico prévio, a conceção de um plano que deverá ser implementado e acompanhado, bem como avaliado nos seus impactos. Devem ainda aquelas entidades reportar ao Governo os resultados da avaliação efetuada. A Resolução indica também que as entidades do setor empresarial do Estado devem “determinar, como objetivo, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações

**Com os planos para a igualdade pretende-se fazer o *mainstreaming* de género, definido pelo Conselho da Europa como a “(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política”**

<sup>1</sup> Tipologia de intervenção 7.2 - Planos para a Igualdade. [http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D\\_15609\\_09\\_TI\\_7\\_2.pdf](http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf).

para cargos de administração e de fiscalização no setor empresarial do Estado”. Estende-se também estas recomendações às empresas de que o Estado é acionista e fazem-se ainda recomendações às empresas privadas cotadas em bolsa no sentido de que estas adotem também planos para a igualdade.

Com os planos para a igualdade pretende-se fazer o *mainstreaming* de género, definido pelo Conselho da Europa como a “(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política” (CIDM, 1999: 30). O *mainstreaming* de género (doravante MG) implica uma transformação efetiva das organizações tanto ao nível das políticas e ações para o exterior, como ao nível da sua gestão interna. Nessa medida, transversalizar a igualdade de mulheres e homens visa uma intervenção não meramente retórica nem formal, mas verdadeiramente transformadora e reformadora das organizações de trabalho, uma “revolução” que congrega uma dimensão técnica e política<sup>2</sup> (Ferreira, 2000; Grosser e Moon, 2005). O MG que se tenham em conta as necessidades e experiências das mulheres e também dos homens como parte integrante do desenho, implementação, monitorização e avaliação de todas as políticas e programas, em todas as esferas políticas, económicas, sociais, para que ambos os sexos beneficiem de igualdade. Ao nível das organizações de trabalho, o MG pretende a promoção de uma cultura organizacional igualitária. Esta deverá garantir a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, combatendo a segregação horizontal e vertical<sup>3</sup> do mercado de trabalho e a desigualdade salarial, bem como assim promovendo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e criando condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares. O objetivo é transformar as normas e proce-

**A necessidade de transversalizar a igualdade de mulheres e homens na gestão das organizações parte de alguns pressupostos que convém destacar: 1) As organizações são constituídas por homens e mulheres, e não por sujeitos neutros. 2) As organizações produzem e reproduzem desigualdades e discriminações sexuais, através da sua cultura e práticas. 3) As organizações são locais de aprendizagem social, pelo que qualquer intervenção organizacional terá efeitos multiplicadores na sociedade.**

<sup>2</sup> A componente técnica inclui estatísticas desagregadas por sexo, avaliação de género, formação para a igualdade de género, *gender budgeting*, desenvolvimento de indicadores de género, entre outras ferramentas. A dimensão política implica incluir na decisão e no agendamento de ações a participação das mulheres e dos seus interesses, eliminando as barreiras à sua participação na decisão (Grosser & Moon, 2005).

<sup>3</sup> Segregação horizontal ou ocupacional traduz a concentração de mulheres e homens em diferentes tipos de trabalho e a representação de que existem “trabalhos de mulheres” e “trabalhos de homens”; a segregação vertical traduz a inserção de homens e mulheres em diferentes níveis de hierarquia, qualificação e remuneração, encontra-se por vezes traduzida na expressão “tetos de vidro”.

dimentos organizacionais em vez de ajudar as mulheres a “ajustarem-se” (Grosser e Moon, 2005).

A transversalização da igualdade na gestão das organizações é um desígnio também prosseguido em outros países. Na vizinha Espanha, por exemplo, a Lei Orgânica 3/2007 prevê a implementação de Planos de Igualdade nas empresas e organismos públicos, sendo estes obrigatórios para as empresas com mais de 250 trabalhadores/as. Em países como a Bélgica, França ou Noruega existe legislação que obriga ao estabelecimento de quotas para a integração de mulheres nos cargos de decisão das empresas de forma a combater o fenómeno dos “tetos de vidro”.

A necessidade de transversalizar a igualdade de mulheres e homens na gestão das organizações parte de alguns pressupostos que convém destacar: 1) As organizações são constituídas por homens e mulheres, e não por sujeitos neutros (Acker, 1992). Nessa medida, elementos como os papéis sexuais e os estereótipos determinam de forma significativa as experiências de mulheres e homens, constringendo as suas cognições, opções e atividades. 2) As organizações produzem e reproduzem desigualdades e discriminações sexuais, através da sua cultura e práticas (Benschop, 2006; Broadbridge e Hearn, 2008; Ferreira, 2010; Kanter, 1977; Santos, 2010). Elas são ambientes *genderizados* que é necessário analisar e transformar (Broadbridge e Hearn, 2008). 3) As organizações são locais de aprendizagem social, pelo que qualquer intervenção organizacional terá efeitos multiplicadores na sociedade.

O diagnóstico da situação organizacional em matéria de igualdade de mulheres e homens é uma peça fundamental do planeamento, radiografando a realidade nos seus aspetos mais positivos e negativos e fundamentando, dessa forma, o desenho de medidas necessárias e ajustadas a cada contexto. Globalmente, sabemos que apesar dos progressos ao nível da igualdade *de jure* subsistem as desigualdades *de facto* e até várias formas de discriminação. Mas este paradoxo é frequentemente *toldado e invisibilizado por uma espécie de retórica baseada no formalismo jurídico, tantas vezes transmitida em expressões como “a igualdade já está na lei”, “já existe igualdade, é só uma questão de mentalidades”*. Diversos estudos e indicadores estatísticos, que não citamos aqui por economia de espaço, têm demonstrado esta disjunção entre a lei e a vida. Basta atendermos à mais

**Na realidade, as organizações portuguesas têm tido práticas de promoção de igualdade de oportunidades e de gestão da diversidade consideradas ainda incipientes.**

recente publicação da CIG “Igualdade de Género em Portugal 2010” (CIG, 2010), para percebermos que inúmeros obstáculos condicionam a igualdade de oportunidades e de resultados das mulheres na vida pública (p. ex. a discriminação salarial, a reduzida presença em lugares de decisão, a sobrecarga de tarefas, ...) (Ferreira, 2010, 2004 e 1997), e o usufruto de direitos pelos homens na vida privada (por exemplo, a fraca utilização dos direitos de parentalidade). Também ao nível micro é muitas vezes difícil reconhecer a desigualdade, face à força de argumentos naturalizadores e justificativos, e porque os indivíduos desenvolvem estratégias de acomodação das dificuldades que as tornam pouco reconhecidas (o que acontece, por exemplo, na sub-representação das dificuldades de conciliação trabalho-família). As assimetrias existentes entre mulheres e homens no trabalho não são, em geral, reconhecidas, entendendo-se comumente nos diversos níveis da estrutura das organizações haver um tratamento “neutro” e não discriminatório de qualquer

sexo. Torna-se, por isso, necessário um diagnóstico que identifique as áreas críticas, sobre as quais é necessário intervir no sentido de adotar práticas mais inovadoras no plano da responsabilidade familiar e social, promovendo a igualdade de oportunidades.

Motivada quer pela invisibilidade acabada de referir, quer pela falta de instrumentos e práticas sedimentadas e testadas de diagnóstico desta dimensão, surgem evidências das dificuldades que muitas organizações enfrentam com esta tarefa. Na realidade, as organizações portuguesas têm tido práticas de promoção de igualdade de oportunidades e de gestão da diversidade consideradas ainda incipientes, Romão, citada por Ferreira (1997), apesar de algumas iniciativas exemplares a este nível<sup>4</sup>. Não obstante os esforços desenvolvidos nas últimas décadas (Santos, 2010) e de alguns exemplos de boas práticas que poderão inspirar as organizações a realizarem os seus auto-diagnósticos (CITE, 2008) a nossa experiência de apoio e consultoria a várias entidades com projetos neste domínio leva-nos a crer da importância de contributos que possam guiar estes esforços. Este artigo pretende, portanto, contribuir para a organização e implementação da componente de diagnóstico organizacional em matéria de igualdade de género.

Em primeiro lugar, apresentaremos os aspetos sexualizados das organizações, os principais contributos analíticos que promoveram a análise crítica desta realidade, bem como o crescente reconhecimento da necessidade de intervenção. Expõem-se as principais linhas de argumentação para a mudança organizacional no sentido da integração da igualdade de género como princípio de gestão.

Em segundo lugar apresentamos um modelo de diagnóstico organizacional a realizar no âmbito da promoção dos planos para a igualdade. Nos seus vários elementos, ele apresenta estratégias metodológicas e indicadores indispensáveis a um diagnóstico com enfoque de género.

## 2. Do reconhecimento do carácter sexualizado<sup>5</sup> das organizações ao desenvolvimento de políticas e práticas de promoção da igualdade

Nas últimas décadas tem vindo a expandir-se um olhar problematizador e desconstrutor da suposta “neutralidade de género” da gestão e das organizações de trabalho (Broadbridge e Hearn, 2008; Santos, 2010). Diversos estudos demonstraram a forma como as relações sociais de género são criadas e recriadas na esfera do trabalho, não só pela ação das pessoas mas também pela ação das organizações (Acker, 1991; Collinson, 1992; Fenstermaker, West e Zimmerman, 1991; Kanter, 1993; Morgan, 1992; Reskin e Padavic, 1994). Uma das problematizações mais inspiradoras é sem dúvida a de Joan Acker (1992) que indica quatro processos de sexualização das organizações. O primeiro é a produção de divisões de género nas estruturas organizacionais, expressa por exemplo na segregação ocupacional ou ainda na segregação vertical. O segundo é o da presença de representações simbólicas de masculinidade e feminilidade nas culturas organizacionais, de manifestações (mais ou menos latentes) de estereótipos quer de quem detém o poder quer de quem a ele se sujeita. O caso dos entraves simbólicos à utilização das licenças de paternidade pelos homens (Ferreira e Lopes, 2009; Lopes, 2009; Pinto, 2003) é bem a expressão da influência da estereotipia de género. Um terceiro processo diz respeito aos processos de interação social que enformam a vida nas organizações e nos quais homens e mulheres trocam experiências, valores e gerem identidades como membros de uma categoria sexual (Monteiro, 1995; Reskin e Padavic, 1994). O último e não menos importante processo diz respeito às identidades dos membros das organizações enquanto pessoas elas próprias sexualizadas, carregando experiências, conceções e práticas produtoras e reprodutoras das relações sociais de género, ao que Fenstermaker, West e Zimmerman (1991) chamaram *doing gender*.

<sup>4</sup> Refiro-me a projetos desenvolvidos (<http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/index.html>) bem como a Prémios e distinções que incentivam as organizações à adoção da igualdade de género, como o Prémio Igualdade é Qualidade (<http://www.cite.gov.pt/pt/premioigualdade/index.html>).

<sup>5</sup> Neste trabalho optou-se por traduzir os termos *gendering* e *gendered*, comumente encontrados na literatura, por sexualizar e sexualizado respetivamente. Estes conceitos dão conta do processo através do qual um fenómeno (identidade, instituição, linguagem ou processo) passa a integrar explicitamente um significado associado às relações sociais de género (McBride e Mazur, 2005: 13).

**Estas concepções ancoram na ideologia de separação e hierarquização das esferas pública e privada que, durante tanto tempo, associou o masculino ao público e o feminino ao privado. Contestações académicas, especialmente da ciência feminista, mas também dados sociodemográficos (a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho) vieram gradualmente contestar este pressuposto de separação de esferas e a revalorizar a esfera privada, por exemplo.**

Para Ellen Fagenson (1990: 271) os comportamentos (sexualizados) dos indivíduos nas organizações são o produto articulado das características individuais, da situação (cultura organizacional) e do sistema institucional e social mais global que enformam concepções de feminilidade e masculinidade hegemónicas.

A gestão não tem ficado alheia a estas discussões, nem tão pouco a estas críticas. Desde os trabalhos de Virginia Schein (1973, 1975, 1992) que se tem visibilizado o carácter masculino da gestão. Não obstante a retórica de neutralidade de género da gestão, o facto é que alguns estudos (Benschop, 2006; Broadbridge e Hearn, 2008) têm

vindo a denunciar o seu carácter sexualizado e reprodutor das assimetrias de género.

Yvonne Benschop destaca a forma como a gestão de recursos humanos, valorizando o talento, mérito pessoais e critérios como o de disponibilidade total, aparentemente compatíveis com os ideais igualitários, é profundamente reprodutora das assimetrias de género. Na verdade, as práticas e concepções da gestão baseiam-se ainda numa concepção abstrata do/a trabalhador/a “ideal” (subentendido como masculino) (Acker, 1992), “um trabalhador neutro” sem outras responsabilidades para além da profissional. Este “trabalhador ideal”, trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (Lewis e Cooper, 1995: 290), numa influência clara do modelo familiar de tipo parsoniano, em que o homem é o “provedor do lar” e a mulher a cuidadora.

Estas concepções ancoram na ideologia de separação e hierarquização das esferas pública e privada que, durante tanto tempo, associou o masculino ao público e o feminino ao privado. Contestações académicas, especialmente da ciência feminista, mas também dados sociodemográficos (a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho) vieram gradualmente contestar este pressuposto de separação de esferas e a revalorizar a esfera privada, por exemplo.

Também na literatura de gestão tem-se reconhecido crescentemente que trabalho, família e vida pessoal são esferas intimamente articuladas e ligadas, e que família e profissão se afetam mutuamente (Friedman e Greenhaus, 2000). Este reconhecimento tem legitimado, por exemplo, os debates e políticas da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, estes assentam no reconhecimento de que o/as trabalhadore/as têm outras esferas existenciais e de responsabilidade que devem ser harmonizadas. Têm sido desenvolvidas uma série de abordagens à problemática da conciliação. Seja numa perspectiva de conflito trabalho-família (Greenhaus e Beutell, 1985), de *spillover* positivo (Edwards e Rothbard, 2000) ou de balanço estratégico (Moen e Withington, 1992), a verdade é que a análise científica da problemática da conciliação tem andado a par de uma outra linha reflexão e ação que incide sobre as políticas e as práticas organizacionais sensíveis às questões de género e da diversidade (Lobel e Kossek, 1996; Kossek *et al.*, 2006). Estas incluem planos para a igualdade, políticas de igualdade de oportunidade

## **A igualdade de género e outros itens no domínio da gestão da diversidade e responsabilidade social são hoje alvo de análises de custo benefício que demonstram globalmente ganhos em termos de produtividade, motivação, reputação e imagem empresarial.**

des ou de ação positiva<sup>6</sup>, políticas *family-friendly* e programas de promoção da conciliação<sup>7</sup> (Den Dulk, 1996; Guerreiro e Pereira, 2006; Lewis e Cooper, 1995; Teixeira e Nascimento, 2011).

O desenvolvimento destas práticas de planeamento e ação para a igualdade inscreve-se também para as organizações em dinâmicas de gestão da diversidade e de responsabilidade social. Ainda que de forma por vezes inconsistente, as organizações vão incorporando a retórica da igualdade de oportunidades, da responsabilidade social, da valorização da diversidade e de relações públicas (Barbosa, 2009; Kossek *et al.*, 2006).

A integração da perspetiva de igualdade de género como elemento de gestão da diversidade nas organizações assenta regra geral em três tipos de estratégias justificativas, segundo Dickens (1999): – porque se trata de uma obrigação legal e de algo induzido pelos governos

e organismos internacionais (*obrigação legal*); – porque contribui para a melhoria de indicadores económicos, designadamente a produtividade, pela maior satisfação, motivação e menor absentismo da força de trabalho (*business case*); – porque através dela a organização corresponde a pressões da sociedade civil organizada, de ONG, sindicatos e de programas públicos em diversas áreas sociais (*regulação social*). A maior parte das organizações demonstra-se mais recetiva à justificação de negócio ou *business case* que enfatiza os ganhos de performance e produtividade, e os interesses dos *shareholders* sobre os de outros stakeholders organizacionais, como as famílias, o/as funcionário/as e a sociedade (Kirton e Greene, 2005). Nesta linha, a igualdade de género e outros itens no domínio da gestão da diversidade e responsabilidade social são hoje alvo de análises de custo benefício que demonstram globalmente ganhos em termos de produtividade, motivação, reputação e imagem empresarial. Apontam-se como vantagens para as organizações: – ampliação das competências existentes; captação e retenção de talentos e de pessoas altamente qualificadas; a redução do absentismo; melhorias nos ambientes de trabalho; maior produtividade; maior inovação e criatividade nos produtos/serviços; confiança e credibilidade do mercado e da comunidade; aumento da competitividade; reconhecimento e imagem positiva; influência sobre parceiros. Veja-se o excerto da recente Resolução do Conselho de Ministros que “determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas”:

De facto, a igualdade de género na tomada de decisão económica não é uma “questão das mulheres”, mas um imperativo económico. Um número crescente de estudos aponta para uma correlação positiva entre uma maior proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas e o seu melhor desempenho organizacional e financeiro (RCM 19/2012).

<sup>6</sup> “Medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social” (art.º 25.º do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, 27 de agosto).

<sup>7</sup> Geralmente incluem a criação e disponibilização de serviços facilitadores das responsabilidades familiares das pessoas da organização; novos modelos de organização do trabalho e dos horários flexíveis; incentivo à utilização dos direitos de maternidade e de paternidade; serviços de saúde, desporto e bem-estar para funcionário/as; entre outras (Guerreiro e Pereira, 2006).

## **A capacidade de compreender as questões da igualdade de género é um requisito principal de um plano para igualdade na organização. Antes da elaboração do diagnóstico propriamente dito existem passos fundamentais à preparação de todo o processo.**

Algumas abordagens advogam, em contraponto, a integração do *mainstreaming* de género na gestão das organizações ancorada argumentativamente em princípios de justiça social e equidade (Grooser e Moon, 2005; Rees, 2004), alertando para o risco de hipocrisia organizacional (Barbosa, 2009) e para as inconsistências na integração da IG. Outras, mais moderadas e reconhecendo a reduzida condutibilidade deste tipo de argumentação no universo da gestão e das organizações, defendem a utilização articulada e pragmática das três estratégias argumentativas acima identificadas, e até um uso instrumental do *business case*, desde que este permita ir integrando e alavancando a igualdade de género nas práticas e ação organizacional (Barbosa, 2009). Partindo da análise de dois programas exemplares a este nível, um no Reino Unido e o outro nos EUA, Grosser e Moon (2005) identificaram requisitos fundamentais para o avanço de intervenções para a igualdade de género nos locais de trabalho numa ótica de gestão da diversidade e de RSE: – o compromisso da liderança; uma argumentação que ecoe com os objetivos de negócio; dados e ação específicos de género em áreas como recrutamento, retenção, *turnover*,

taxas de retorno após maternidade, promoções, formação e desenvolvimento, remunerações, conciliação vida familiar, pessoal e profissional e avaliação de desempenho (Grosser e Moon, 2005: 329). Estes serão ingredientes decisivos nos programas para a igualdade de género nas organizações, destacando-se a importância do diagnóstico de género como passo fundamental não só para o radiografar mas também para a consciencialização dos atores organizacionais para a necessidade de mudança.

### **3. Elementos para um diagnóstico organizacional sensível às relações sociais de género**

A capacidade de compreender as questões da igualdade de género é um requisito principal de um plano para igualdade na organização. Antes da elaboração do diagnóstico propriamente dito existem passos fundamentais à preparação de todo o processo. Assim, e como referem Grosser e Moon (2005) o compromisso organizacional ao mais alto nível é uma peça indispensável na legitimação e arranque de todo o processo. Quem dirige a organização deve não só assumi-lo formalmente, mas ser consciencializada/o da sua necessidade, emitindo para todos os níveis e *stakeholders* da organização informação sobre as ações a desenvolver, seus objetivos e importância para a estratégia organizacional. A designação de uma equipa competente e identificada com este processo de mudança é outro passo fundamental. Esta deverá ser um ponto focal para as questões da igualdade de género e outras dimensões de uma gestão da diversidade, com mandato conhecido, competências técnicas e sensibilidade, bem como assim competências comunicacionais dentro da organização e desta para o exterior. A título de exemplo, tem sido desenvolvida em organizações como as autarquias e ministérios a figura de conselheiro/a para a igualdade<sup>8</sup>, embora se creia que a designação de uma equipa eclética que possa, inclusivamente, recorrer a elementos externos com competências complementares seja a forma mais profícua de implementar o processo.

<sup>8</sup> Como marcos formais mais importantes da criação destes perfis temos: Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, que regulamenta a Rede Social, introduziu a dimensão de género como fator determinante do desenvolvimento local, integrando a nova figura das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade de Género; Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008 de 2008-10-22 definiu o estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade na administração central; Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 2010-05-25, definiu o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade da administração local.

**Caixa 1** Indicadores a apurar a partir dos Balanços Sociais e de outras fontes de informação da organização

**1. Caracterização dos efetivos desagregados por sexo**

- Segundo categoria profissional, grupos etários, antiguidade, categoria profissional, habilitações literárias, situação jurídica de emprego, função.

**2. Caracterização dos sistemas de trabalho, por sexo e departamento (condições de trabalho)**

- Horários de trabalho (efetivos por tipos), dias não trabalhados/motivo.  
- Número de efetivos por: interrupção da carreira para assistência à família; licenças de parentalidade; licenças para aleitamento; outros direitos associados à família.

**3. Movimentações de pessoal desagregadas por sexo**

- Pessoas que responderam a anúncios de recrutamento; pessoas recrutadas através de Centros de Emprego e outros serviços de emprego.  
- Mudanças de situação/motivo/departamento; admissões/tipo de vínculo; saídas/motivo.

**4. Formação desagregada por sexo**

- Efetivos trabalhadores estudantes beneficiários de dispensa de horas de trabalho para frequência de aulas.  
- Estágios profissionais/departamento.  
- Horas destinadas a formação (interna e externa), por departamento.  
- Participantes em ações de formação (internas e externas), por categoria profissional e sexo.

**5. Remunerações e encargos ponderados por sexo**

- Remuneração média mensal/categoria profissional.  
- Trabalho suplementar/horas extraordinárias/categoria profissional.  
- Prémios ou outros complementos salariais (carro, etc)/categoria profissional.

**6. Promoções desagregadas por sexo e categoria profissional**

**7. Processo de decisão**

- Taxas de sindicalização.  
- Participação/representação nas estruturas de decisão (Direção, Comissão de trabalhadores, Comissão de Segurança e Higiene, etc).  
- Análise de ocorrências/incidentes críticos.

**8. Higiene e segurança, desagregados por sexo**

- Ocorrências/acidentes.  
- Pontos críticos em matéria de condições físicas de trabalho e impacto sobre homens e mulheres.

**9. Serviços sociais de apoio**

- Tipo de apoio; população beneficiária; entidades e serviços prestadores.

**10. Outros**

- Taxa de absentismo por sexo.  
- Análise da linguagem (caráter inclusivo ou sexista) na comunicação (interna e externa) da organização.  
- Analisar a documentação interna.  
- Analisar a documentação para o exterior - Por exemplo ver publicidade institucional; boletins municipais, site, divulgação de ações.

A organização do processo de diagnóstico de género que se propõe neste artigo visa conhecer:

- A organização (seu enquadramento, tipologia, história, desafios, ...), as suas políticas e práticas de emprego e de gestão de recursos humanos, e a população que nela trabalha.
- A forma como ela integra a igualdade de género nas suas práticas e políticas.
- As principais manifestações de (des)igualdade ou mesmo de discriminação em função do sexo; bem como as principais dificuldades de conciliação e utilização de direitos das pessoas da organização.
- As atitudes e representações de género dos diversos níveis de pessoal.

Orientada por esses objetivos, a montagem dos dispositivos de diagnósticos deverá ser constituída por três tipos de elementos que se afiguram fundamentais:

A – Para a análise e caracterização da organização é fundamental recolher informação interna em suportes documentais como os balanços sociais (dos últimos 4-5 anos para compreender a evolução dos indicadores estudados), regulamentos, bases de dados de pessoal (ex. mapas de remuneração,...), relatórios, entre outros documentos a fornecer pela organização. Na caixa que se segue apresentam-se os principais indicadores a analisar com base nestas fontes de informação.

B – Outro recurso importante que se deverá aplicar junto das chefias e do pessoal da gestão são alguns guiões/instrumentos de diagnóstico disponibilizados pela CITE e pela CIG. Trata-se do *Guia de Autoavaliação em Igualdade de Género para as Empresas*, desenvolvido no âmbito do projeto *Diálogo Social e Igualdade nas Empresas*<sup>9</sup> e do *Guião para a implementação de planos de Igualdade (administração pública central e local)*, desenvolvido por Gonçalo Pernas *et al.* (2008) e disponibilizado pela CIG<sup>10</sup>. Neles são analisados e levantados dados sobre um conjunto de dimensões organizacionais a ter em conta nos Planos, como se pode verificar no gráfi-

co 1. Eles oferecem também um sistema de apuramento de resultados do guião de autodiagnóstico que permite à organização obter uma classificação indicativa da sua situação em matéria de igualdade de género.

**Gráfico 1** Dimensões analisadas pelos guiões de autodiagnóstico e implementação de planos de igualdade



C – Uma peça fundamental e mais morosa do processo de diagnóstico diz respeito a produção de informação direta através da criação e aplicação de inquéritos por questionários e/ou realização de entrevistas (individuais e *focus group*) às pessoas da organização. Os questionários ou as entrevistas deverão ser desenhados de forma a obter informação em três principais núcleos temáticos:

- Literacia e utilização de direitos associados à maternidade e à paternidade.
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

<sup>9</sup> Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/produtos.html>.

<sup>10</sup> Disponível em [http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref\\_Adm\\_Central.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref_Adm_Central.pdf) e [http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref\\_Adm\\_Local.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref_Adm_Local.pdf).

- Estereotipia, atitudes e valores de género.

Os seus objetivos principais serão:

- Obter dados sobre o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos direitos associados à maternidade e paternidade, no sentido de detetar necessidades de informação.
- Conhecer a forma como homens e mulheres utilizam os seus direitos de parentalidade, bem como os principais obstáculos que se colocam a essa utilização.
- Conhecer as práticas, estratégias e necessidades de conciliação de homens e mulheres.
- Conhecer a forma como homens e mulheres usam o tempo e repartem as responsabilidades familiares e domésticas.
- Conhecer as suas preferências e receptividade quanto a potenciais medidas promotoras da conciliação, a desenvolver no âmbito do Plano.
- Conhecer as atitudes de homens e mulheres relativamente aos papéis sexuais, à segregação ocupacional entre outros aspetos relativos à igualdade de género, através da aplicação de uma escala de atitudes.
- Diagnosticar situações de violência doméstica, assédio sexual no local de trabalho e fora dele, bem como outros tipos de discriminação.

Idealmente e sempre que possível, o inquérito por questionário e as entrevistas individuais ou *focus group* devem ser utilizados de forma complementar. Com o primeiro procura-se conhecer as conceções, práticas e situações de (des)igualdade de género da totalidade ou de uma amostra extensa representativa das pessoas da organização. Com as segundas, o objetivo é aprofundar o conhecimento daqueles itens e proporcionar a atores-chave da organização um exercício de reflexividade sobre estas matérias, podendo incidir de forma mais aprofundada sobre problemáticas específicas (direitos, divisão sexual do trabalho, discriminação, fatores e sentido do conflito trabalho-família, e fatores facilitadores da conciliação, apoios e recursos, estratégias de conciliação mobilizadas, “sentido dos direitos”, visões sobre as políticas, satisfação, perceções de apoio organizacional e sua importância, entre outros).

O desenvolvimento deste conjunto de estratégias de diagnóstico deverá dar origem a uma bateria de informação quantitativa e qualitativa. A sua análise deverá

permitir diagnosticar obstáculos à igualdade de oportunidades e de resultados de homens e mulheres na organização. Mas eles deverão também destacar forças organizacionais que sejam capazes de potenciar e alavancar uma estratégia de mudança e de transformação, por isso entendemos ser fundamental a elaboração e discussão de um quadro síntese com os pontos fracos e os pontos fortes para uma estratégia de *mainstreaming* de género na organização.

### Considerações finais

Gina Gaio Santos coloca uma questão que nos parece interessante: “Será a implementação de uma política de igualdade de oportunidades e valorização da diversidade a solução para a gestão da diferença nas organizações e das desigualdades de género no trabalho e no emprego?” (2010: 99). A resposta positiva a esta questão confronta as organizações com o desafio da implementação de Planos para a igualdade que sejam verdadeiramente transformadores e não mera retórica institucional. Como sugere alguma literatura, a atenção e representação das vozes das mulheres como *stakeholders* das organizações, como trabalhadoras, clientes, membros da comunidade e investidoras de forma a combater a sub-representação das questões de género. Desta forma, e para que o *mainstreaming* de género na gestão das organizações vá além do cumprimento das imposições legais e do *business case* (Dickens, 1999), é importante incluir *stakeholders* que representem vozes e problemáticas geralmente excluídas no *accountability* das práticas de igualdade de género (Grosser e Moon, 2005), um papel importante a desempenhar, por exemplo, pelos sindicatos.

### Referências Bibliográficas

- ACKER, J. (1992), “Gendering organizational theory”, in A. J. Mills e P. Tancred (eds.), *Gendering organizational analysis*. (pp. 248-260), Newbury Park: Sage.
- ACKER, J. (1991), “Hierarchies, Jobs, Bodies: a theory of gendered organizations”, in J. Lorber e S.A Farrel, (ed.), *The Social Construction of Gender*, Londres: Sage.
- BARBOSA, Í. (2009), *Entre a disseminação global e o ajustamento local: Discursos e práticas da gestão da diferença no contexto organizacional português*, Tese de doutoramento em

- Ciências Empresariais, Braga: Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão.
- BENSCHOP, Y. (2006), "Of small steps and the longing for giant leaps: Research on the intersection of sex and gender within workplaces and organizations", in A. M. Konrad; P. Prasad e J. K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, (pp. 273-298), Londres: Sage.
- BROADBRIDGE, A. HEARN, J. (2008), "Gender and management: new directions in research and continuing patterns in practice", *British Journal of Management*, 19, 38-49.
- COLLINSON, D. (1992), *Managing the shopfloor: subjectivity, masculinity and workplace culture*, Walter de Gruyter: Berlim.
- CIG (2010), *Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa: CIG.
- CITE (2008), *Guia de Autoavaliação em Igualdade de Género para as Empresas*, Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/ produtos.html>, consultado a 14.12.2011.
- DEN DULK, L.; VAN DOORNE-HUIKES, A.; SCHIPPERS, J. (1996), "Work-family arrangements in Europe, West Lafayette", in Purdue University Press.
- DICKENS, L. (1999), "Beyond the business Case: A three pronged approach to equality action", *Human Resource Management Journal* 9 (1), 9-19.
- EDWARDS, J.; ROTHBARD, N. (2000), "Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs", *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- FAGENSON, E. (1990), "At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases", *Journal of Business Ethics*, 9, 267-274.
- FENSTERMAKER, S.; West, C.; Zimmerman, D. H. (1991), "Gender inequality: New conceptual terrain", in R. Lesser-Blumberg (ed), *Gender, family and economy: The triple overlap*, (Ppp. 289-307) Newbury Park, CA: Sage.
- FERREIRA, V. (2010), "A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular", in V. Ferreira (ed.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego: Políticas e circunstâncias*, (pp. 139-190), Lisboa: CITE.
- FERREIRA, V. (2004), *Relações sociais de sexo e segregação do emprego*, Porto: Afrontamento.
- FERREIRA, V.; LOPES, M. (2009), *Os Custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do estado*, Relatório para a FCT (Projeto PIHM/SOC/63606/2005).
- FERREIRA, V. (2000), *A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal*, *Exaequo* 2/3, 13-42.
- FERREIRA, V. (1997, julho), *Affirmative action and employment segregation in Portugal*, Comunicação apresentada na III European Feminist Research Conference, 8-12 de julho, Coimbra.
- FRIEDMAN, S.; GREENHAUS, J. (2000), *Work and family-allies or enemies?*, Oxford: University Press.
- GREENHAUS, J.; BEUTELL, N. (1985), *Sources of conflict between work and family roles*, *Academy of Management Review*, 10, p. 76-88.
- GROSSER, K.; MOON, J. (2005), "Gender mainstreaming and corporate social responsibility: reporting workplace issues", *Journal of Business Ethics*. 62: 327-340
- GUERREIRO, M. D.; PEREIRA, I. (2006), *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Lisboa: CITE.
- KANTER, R. M. (1993), *Men and women of the corporation*, Nova Iorque: Basic Books.
- KANTER, R. M. (1977), *Men and women of the corporation*, Nova Iorque: Basic Books.
- KIRTON, G.; GREENE, A. M. (2005), *The dynamics of managing diversity: a critical Approach*, Oxford: Butterworth Heinemann.
- KOSSEK, E. E, Lobel, S. A.; Brown, J. (2006), "Human resource strategies to manage workforce diversity: examining 'the business case'", in A. M. Konrad; P. Pushkala J. K. Pringle (eds.), *handbook of workplace diversity*, Londres: Sage, 53-74.
- LEWIS, S.; COOPER, C. (1995), *Balancing the work/home interface: a european perspective*, *Human Resource Management Review*, 5 (4), 289-305.
- LOBEL, S. A.; KOSSEK, E. E. (1996), "Human resource strategies to support diversity in work and personal lifestyles: Beyond the "family friendly" organization", in E. E. Kossek S. A. Lobel (Eds.), *Managing diversity: Human resource strategies for transforming the workplace* (pp. 221-244), Cambridge, MA: Blackwell.
- LOPES, M. (2009), *Trabalho e parentalidade: Um estudo sobre a acomodação e custos da maternidade e paternidade para os indivíduos e as organizações*, Dissertação de mestrado em Sociologia, Coimbra, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia.
- MCBRIDE, D. M.; Mazur, A. (2005), RNGS Project Description 5/05, disponível em <http://libarts.wsu.edu/polisci/rngs/pdf/project505.pdf>, consultado em 8.8.2008.
- MOEN, P.; Wethington, E. (1992), "The concept of family adaptive strategies", *Annual Review of Sociology*, 18, 233-251.
- MONTEIRO, R. (1995), *Feminilidade na fábrica: a (re)construção das identidades sexuais nas organizações de trabalho*. Dissertação de licenciatura, Coimbra, FEUC.
- MORGAN, D. (1992), *Discovering men: critical studies on men and masculinities*, Londres: Routledge.
- PERNAS, G.; Fernandes, M. V.; Guerreiro, M.<sup>a</sup> D. (2009), *Guião para a implementação de planos de Igualdade na Administração Pública Local*, ISCTE/CIG.

- PINTO, A. M. (2003), *As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família*, *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9 (2), 195-212.
- REES, T. (2004, maio), *Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming*, Comunicação apresentada no ESRC seminar, Gender Mainstreaming: Comparative Analysis, Leeds University, maio 2004.
- RESKIN, B.; PADAVIC, I. (1994), *Women and men at work*, California, Pine Forge Press.
- SANTOS, G. G. (2010), “Gestão, trabalho e relações sociais de género”, in V. Ferreira, (ed.) *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego: Políticas e circunstâncias*, (pp. 99-136), Lisboa: CITE.
- SCHEIN, V.; 0, R. (1992), “Sex role stereotyping and requisite management characteristics: a cross cultural look”, *Journal of Organizational Behavior*, 13,5, 439-447.
- SCHEIN, V. (1973), “The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics”, *Journal of Applied Psychology*, 57 (2), 95-100.
- SCHEIN, V. (1975), “Relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers”, *Journal of Applied Psychology*, 60 (3), 340-344.
- TEIXEIRA, R.; NASCIMENTO, I. (2011), “Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas”, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12, 2, pp. 215-225.
- VV. AA. Regulamento específico da Tipologia de intervenção n.º 7.2, “Planos para a igualdade”, do Eixo n.º 7, “Igualdade de género”, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), [http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D\\_15609\\_09\\_TI\\_7\\_2.pdf](http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf).

COMPUTADORES, *INTERNET*,  
COMUNICAÇÕES, ROBÔS: IMPACTO  
NAS PROFISSÕES\*

COMPUTERS, INTERNET, COMMUNICATIONS, ROBOTS:  
IMPACT ON JOBS

RUI BARBOSA

Doutorado pela Universidade de Grenoble (1975)

## RESUMO

Michio Kaku, grande cientista e divulgador mundial, entrevistou 15 Prémios Nobel e 135 cientistas de topo deduzindo perspetivas científicas que mostram que a Informática poderá lançar muitos milhões no desemprego. Expõe-se o impacto nas profissões portuguesas e sugestões de reconversão, nos setores de atividade económica, e nas profissões da Classificação Nacional de Profissões; a evolução real havida entre 2005 e 2008 (dados do Instituto Nacional de Estatística) mostra profissões que seguiram o padrão, e outras que o não fizeram.

O autor fez investigação com R. Landauer, personalidade da Teoria da Informação, doutorou-se com J. R. Abrial, um dos inventores duma das linguagens de programação mais elaboradas que existem (ADA). Foi seu Supervisor português o Prof. J. Sebastião e Silva, um dos maiores matemáticos portugueses do séc. XX.

## ABSTRACT

*Michio Kaku interviewed 15 Nobel Prize winners and 135 top scientists, deducing scientific perspectives which show that Informatics could potentially send many millions to Unemployment.*

*We present the impact on the portuguese professions, and suggestions for reconversion. The real evolution that took place between 2005 and 2008 (data from the National Institute of Statistics) indicates professions which followed the Kaku's previsions and others which didn't.*

*The author made research with Rolf Landauer, personality of information theory, made his doctorate with J. R.*

*Abrial, one of the inventors of one of the most advanced programming languages (ADA); his portuguese supervisor was Professor J. Sebastião e Silva, one of the most important portuguese mathematicians of the XX Century.*

## Até 2020... o poder das comunicações web e robôs industriais lançará potencialmente muitos milhões no desemprego

**M**ichio Kaku, um dos maiores cientistas e divulgadores mundiais (às vezes aparece no canal 2), entrevistou *15 Prêmios Nobel* e *135 cientistas de topo*, sobretudo dos EUA, deduzindo perspectivas científicas para um futuro que vai de hoje até daqui a milhões de anos. Esse estudo foca, em particular, *o impacto que o desenvolvimento da informática deverá ter nas profissões*.

Artigo do Diário de Notícias, de 3 de dezembro de 2009: “Tecnologia é fundamental para obter emprego dentro de 5 anos”; nesse prazo, “obter formação e conhecimento na área das tecnologias da informação é urgente segundo um estudo realizado pela IDC, a pedido da Microsoft, em 13 países europeus incluindo Portugal. Dentro de 5 anos, 90% das profissões, independentemente do segmento ou posto de trabalho, vão exigir competências neste domínio”...

Mas, a nível mundial, tal estudo prevê que até 2020 a inserção da informática na atividade económica venha a ter um impacto muito forte em muitas profissões, *lançando potencialmente muitos milhões no desemprego e causando a extinção de muitas empresas...*

Haverá, certo, setores florescentes da economia:

- Indústria do entretenimento: deverá ter uma expansão *explosiva* devido ao aumento dos tempos livres; baseia-se nas artes e nas actividades criativas. Envolve praticamente *profissionais de todos os Grupos da Classificação Nacional de Profissões (CNP)*.
- *Software*: embora o *Hardware* se possa tornar praticamente gratuito, tornando os computadores bens de consumo corrente como a carne ou os ovos, *a programação não poderá ser totalmente automatizada, pelo que subirá em flecha*, devido à expansão do uso dos microprocessadores.
- Ciência e tecnologia (cientistas e engenheiros): estão no Grupo 2 da CNP.
- Serviços: estão no Grupo 5 da CNP.
- Operários especializados: estão no Grupo 7 da CNP; continuarão a ser necessários, já que cada nova tarefa exige *uma reavaliação da técnica a usar, o que não é praticável pelos computadores. Montar, vigiar, e reparar, não são tarefas automatizáveis...*

**A nível mundial, tal estudo prevê que até 2020 a inserção da informática na atividade económica venha a ter um impacto muito forte em muitas profissões, lançando potencialmente muitos milhões no desemprego e causando a extinção de muitas empresas...**

- Saúde e biotecnologia: devido ao envelhecimento da população, a expansão dar-se-á em todos os Grandes Grupos Profissionais e haverá inclusivamente profissões novas, embora os robôs e a telemedicina venham a fazer diminuir o emprego em algumas profissões.
- Para cada um dos subgrupos de *profissões mais atingidas dentro desse grupo*.
- Aplicamos o método de reconversão citado.

### Primeiras profissões atingidas: as da classe média que envolvam vendas

### Reconversão

Havendo muitas tarefas a serem extintas pela informatização, os respetivos profissionais deveriam reconverter-se. Não conseguimos obter informações sobre métodos de reconversão aplicáveis em geral. No entanto, no IIEFP, na Orientação Profissional<sup>1</sup>, informaram-nos que se praticavam, há algum tempo, sobretudo reconversões a pedido das empresas, tanto para elas próprias como para outras; a formação eventualmente inserida nesse processo era sobretudo dada pelos Centros de Formação do mesmo IIEFP, de gestão direta.

O método de reconversão de uma profissão para outra, que fizámos com base no estudo de M. Kaku e nas indicações dadas por Ana Campos<sup>2</sup> consiste na aplicação sucessiva de três critérios:

1. Para dada profissão, substituir as tarefas atingidas negativamente por *tarefas personalizadas*.
2. Tal não sendo possível, substituí-las por *tarefas de outras profissões o mais próximas possível dela na CNP*, do mesmo nível de qualificação, ou ligeiramente superior, e do mesmo subsector de atividade económica.
3. Não sendo possível, substituí-las por *tarefas especializadas nos sectores florescentes ou no sector dos serviços*<sup>3</sup>.

Daremos, neste artigo, para os vários setores e grupos de profissões, alguns elementos que esperamos que possam ajudar a executar tal processo; fá-lo-emos da maneira seguinte:

- Para cada um dos *setores* mais atingidos pela informatização:
- Para cada um dos *grupos profissionais mais atingidos dentro desse setor*.

O estudo de Kaku diz que, a nível mundial, e até 2020, estas seriam as principais profissões atingidas pela expansão da *web* e comunicações: “A *internet* é uma espingarda apontada para todos os intermediários: vendedores de seguros, banqueiros de investimentos, agentes de viagens, vendedores de automóveis. Vai atingir toda a gente.... atividades como: agências de viagens (setor da classificação das atividades económicas H: alojamento, restauração), bancos (J: atividades financeiras), lojas de vídeo (G: comércio por grosso e a retalho), e corretores (J: atividades financeiras) encontram-se sob a ameaça da *Internet*”.

Os sectores de atividade económica em causa deveriam ser, pois, por ordem decrescente de perda de emprego (assinalaremos a **bold** o mais atingido, a sublinhado o mediamente atingido e, por fim, a *italico* o menos atingido):

- **Sector J: atividades financeiras.**
- Sector G: comércio por grosso e a retalho.
- *Sector H: alojamento, restauração.*

Dentro desses setores, o que são mais concretamente “Profissões da classe média”?

Segundo a Wikipedia<sup>4</sup>, “a classe média é o grupo alargado de pessoas da sociedade contemporânea que fica socioeconomicamente entre a classe trabalhadora e a classe alta (a classe alta é um conceito de sociologia que refere o grupo de pessoas que se situam na parte superior duma hierarquia social; os membros duma classe alta têm frequentemente um grande poder sobre a atribuição de recursos e a política governamental na sua área, embora nesta, somente, até ao ponto em que o poder do Estado pode intervir na troca livre ou então distorcer o

<sup>1</sup> Cristina Ribeiro, Técnica superior do IIEFP.

<sup>2</sup> Ana Campos, Técnica superior assessora do Instituto do Emprego e Formação Profissional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Portugal.

<sup>3</sup> Dado, segundo Krugman, Prémio Nobel da Economia 2008 e Economista do MIT, “não haver limites à procura de Serviços Humanos”.

<sup>4</sup> WIKIPEDIA, “Middle class”.

**A classe média é o grupo alargado de pessoas da sociedade contemporânea que fica socioeconomicamente entre a classe trabalhadora e a classe alta (a classe alta é um conceito de sociologia que refere o grupo de pessoas que se situam na parte superior duma hierarquia social; os membros duma classe alta têm frequentemente um grande poder sobre a atribuição de recursos e a política governamental na sua área, embora nesta, somente, até ao ponto em que o poder do Estado pode intervir na troca livre ou então distorcer o investimento; esta expressão de classe refere-se ao acesso ao poder, expressando-se este através do Estado ou do mercado).**

investimento; esta expressão de classe refere-se ao acesso ao poder, expressando-se este através do Estado ou do mercado).

A classe média (que é a que nos interessa aqui) abrange as subclasses de média superior (gestores das técnicas), média média (profissionais altamente qualificados) e média baixa (profissionais *tout court*).

De um modo aproximado, poderemos então considerar que estes profissionais se situem maioritariamente (segundo Ana Campos, já citada), respetivamente, nos seguintes Grupos da CNP:

1. Gestores > Grupo 2 (sendo este grupo um de técnicos superiores, entendendo-se gestores no sentido da gestão técnica, diferente da dos elementos do Grupo 1 em que a gestão é de um outro tipo, económico-financeira).
2. Profissionais altamente qualificados > Grupo 3.
3. Média baixa > Grupos 4, 5, 6, 7.

#### Sector J: Atividades financeiras

Profissões CNP mais atingidas:

- Corretor, operador de bolsa, outros corretores de bolsa, cambistas e de outros serviços financeiros.
- Reconversão desejável: *Especialização* na atividade dirigida para os setores florescentes ou serviços.
- Mediador (angariador de seguros), outros agentes de seguros.
- Reconversão desejável: *Personalizar o tratamento dos clientes* e, também, alternativamente, dado que uma grande parte da atividade seguradora é exercida em dois setores florescentes (turismo e saúde), parecem-nos que devam procurar *especializar-se* na aplicação dos seguros a esses setores.
- Escriturário – instituições financeiras, outros empregados administrativos dos serviços financeiros e trabalhadores similares.
- Estas profissões estão precisamente no grupo profissional mais atingido.
- Reconversão desejável: *especialização* na actividade dirigida para os setores florescentes ou serviços.

Sector G: Comércio por grosso e a retalho...:

Segundo o Jornal OJE<sup>5</sup>, até ao final de 2009, *os comerciais terão estado entre os mais procurados pelas empresas*, em 45 % das empresas consultadas.

Quanto a previsões a mais longo prazo, o Grupo 2 (especialistas) crescerá, pelo que neste Grupo não deveria haver problemas de emprego. *Mas nos outros Grupos não*. A tendência universal é a contração do número de postos de trabalho por causa do comércio eletrónico.

Profissões:

- Mediador oficial, outros mediadores oficiais.

Reconversão desejável: *personalização* das tarefas (os profissionais, substituídos pelo próprio cliente que “gosta de analisar a oferta de casas disponível no seu próprio computador”, deveriam poder reconverter as tarefas de intermediação *em massa* para tarefas de atendimento mais personalizado: p. ex. satisfazer o cliente em parâmetros mais qualitativos da compra tais como a localização das escolas em relação ao imóvel a adquirir).

- Delegado de informação médica.

Reconversão desejável: até ao final de 2009, como vimos, os *cuidados de saúde / indústria farmacêutica* deverão ter liderado as intenções de contratação. A um prazo mais alargado, esta profissão deverá manter-se ou aumentar o seu nível de empregabilidade já que “alimenta” o setor da saúde que deverá ser um dos setores florescentes.

- Técnico de vendas, outros representantes comerciais e técnicos de vendas, leiloeiro, pregoeiro, outros avaliadores e leiloeiros. Para se aquilatar da possibilidade de informatizar os leilões, bastará pensar no sucesso dos leilões via web, sobretudo o site *E-Bay*...

Reconversão desejável: só vemos como possível a *especialização* nos setores florescentes e serviços.

- Despachante oficial, outros agentes concessionários.

Reconversão desejável: o despachante oficial deveria ver parte das suas tarefas substituídas pelo “*E-government*”, ficando provavelmente reduzido a tarefas típicas

dos técnicos administrativos e à verificação física das mercadorias recebidas... A reconversão possível deveria consistir na sua especialização nos setores florescentes ou nos serviços.

- Técnico de emprego, outros técnicos da área do emprego.

No IIEFP as tarefas de intermediação já têm estado a ser substituídas parcialmente pelo SIGAE e por outros sistemas.

Reconversão desejável: *personalização* do atendimento, que é uma orientação já assumida oficialmente.

**Sector H: Alojamento, restauração**

- Técnico de turismo, outros técnicos de turismo.

Reconversão desejável: a perda de tarefas deveria ser compensada tanto pela sua *personalização* como pela sua *especialização*, não devendo vir a perder-se emprego devido ao aumento do n.º de clientes por via do previsível desenvolvimento, a nível mundial, e já efetivo desde 1998, do setor do turismo. Deveria ser possível reconverter-se dentro do mesmo Grupo de Profissões: p. ex., os técnicos de turismo reconverterem-se para inspetores de turismo.

- Rececionista, em geral, rececionista de hotel, Outros rececionistas e trabalhadores similares.

Reconversão desejável: os mais vulneráveis parecem ser os rececionistas em geral, dado que “marcam entrevistas a clientes que se desloquem ao estabelecimento, que telefonem ou escrevam”, o que já está a ser informatizado... exceto nos rececionistas de turismo e nos de hotel, nos quais a perda de tarefas deveria ser compensada pelo aumento do n.º de clientes devido ao citado desenvolvimento do turismo.

Vistos os setores e, dentro deles, as profissões que, segundo Kaku e a nível mundial, serão as mais atingidas, comparemos com a evolução *real* verificada em Portugal, nestes setores e profissões de 2005 para 2008.

<sup>5</sup> Jornal “OJE”, “Empresas vão manter ou contratar mais”, 26.10.2009.

## EVOLUÇÃO REAL VERIFICADA EM PORTUGAL DE 2005 PARA 2008

2005	1. QUAD	2. ESPEC	3. TÉC	4. P. ADM	5. P. SERV	6. AGRIC	7. OPER	8. OPER	9. TRAB	0. F. ARM	TOTAL
J: Atividades financeiras	6,7	<b>10,3</b>	26,2	<b>49,9</b>							<b>86,4</b>
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>168</b>	15,7	67,6	106,4	224,7		107,9	<b>34,3</b>	<b>53</b>		<u>517,7</u>
H: Alojamento, restauração	<b>67,2</b>			12,5	160,3				24,8		174
2008											
J: Atividades financeiras	6,4	<b>9,4</b>	31,9	<b>44,1</b>							<b>85,4</b>
G: Comércio por grosso e a retalho; etc.	<b>104,5</b>	19	73,4	118,5	269,9		114,7	<b>29,5</b>	<b>47,4</b>		<u>595,5</u>
H: Alojamento, restauração	<b>54,4</b>			16,4	206,4				33,8		222,8

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego. Enquadradas a **bold** estão as profissões atingidas a nível mundial, dentro dessas caixas, a **sublinhado** os n.ºs de empregados que, em Portugal, sofreram redução de efetivos, e a **itálico** os que tiveram aumento dos mesmos. Legenda.<sup>6</sup>

Deste quadro, deduzimos que a hipótese de Kaku se confirmou em Portugal de 2005 para 2008.

Tentemos uma explicação para isso.

– **J: Atividades financeiras:**

Apesar de ter, visivelmente, estado em enorme expansão, *perdeu muito emprego*, o que terá sido devido, precisamente, à informatização: repare-se que os especialistas diminuíram... e que o pessoal administrativo também.

– **G: Comércio por grosso e a retalho, etc.:**

Visivelmente expandido, não perdeu empregados, pelo que à partida e à falta de melhor critério, consideraremos que a informatização, ao contrário do previsto a nível mundial, o não tenha afetado de um modo global; *o que poderá, no entanto, vir a ser contrariado no futuro a médio prazo pela expansão do comércio eletrónico* que ainda está pouco implementado em Portu-

gal (basta ver quantos dos nossos conhecidos o usam), à semelhança do que se passa na Europa, onde ainda se preparavam, há pouco tempo, normativos de regulação deste subsector.

– **H: Alojamento, restauração:** O aumento de empregados deveu-se ao aumento da atividade em Portugal, principalmente no Grupo dos Serviços; apesar de ser o de maior permeabilidade às TIC, criou emprego de maneira significativa, o que terá sido devido, portanto, ao *aumento de tarefas não informatizáveis*.

**Profissões que envolvam a manutenção de inventários**

Segundo o Estudo de M. Kaku, a segunda classe de Profissões afetada pela informatização é esta. Situam-se nos *vários setores*, mas sobretudo no *grupo do pessoal*

<sup>6</sup> Legenda: 1. Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa, 2. Especialistas das profissões intelectuais e científicas, 3. Técnicos e profissionais de nível de intermédio, 4. Pessoal administrativo e similares, 5. Pessoal dos serviços e vendedores, 6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas, 7. Operários, artífices e trabalhadores similares, 8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem, 9. Trabalhadores não qualificados, 0. Forças Armadas. Espaço: valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado ou resultado nulo.

*administrativo*; no setor do comércio, situam-se também no *grupo dos técnicos* e no *grupo do pessoal dos serviços*; no sector das actividades financeiras, no grupo dos técnicos. Um exemplo quantitativamente muito significativo é o de muitas, senão a maioria das profissões exercidas nas bibliotecas e centros de documentação, cujos inventários têm estado a passar para a *Web*. Outro exemplo é o dos fiéis de armazém cujas tarefas, segundo o IEFP <sup>7</sup>, já estão informatizadas em muitas empresas, *procedendo os próprios compradores ou vendedores à actualização, através das comunicações e web, dos respetivos ficheiros*.

- Engenheiro técnico agrário – produção florestal.  
Reconversão: está num sub-grupo florescente da economia (2.2.1 especialistas das ciências da vida) pelo que a perda de tarefas deveria ser compensada pelo aumento do n.º de clientes.
- Arquivista, outros bibliotecários e documentalistas.  
Supomos que se encontrem sobretudo no Estado (na educação e nas autarquias).  
Reconversão: a perda, que deverá ser grande, de tarefas, e o conseqüente risco de desemprego, deveriam poder ser resolvidos através da sua *especialização* na ciência e tecnologia (cientistas e engenheiros) que deverá ser um setor florescente.
- Técnico do ambiente.  
Reconversão desejável: muitos técnicos do ambiente em perda das tarefas de inventariação poderão ser recuperados para a promoção ambiental no setor do turismo.
- Chefe de compras.  
Reconversão desejável: *especialização* nos sectores florescentes ou serviços.

- Leiloeiro, pregoeiro, outros avaliadores e leiloeiros.  
Reconversão desejável: se nos lembrarmos que estas profissões são já afetadas por pertencerem ao setor do comércio, então, pelo facto de terem também manutenção de inventários, ficam duplamente afetadas; a melhor solução parece ser a sua especialização nos setores florescentes.
- Técnico de contas (guarda-livros).  
Reconversão desejável: as tarefas de inventariação destes profissionais teriam de ser substituídas por tarefas *especializadas* do mesmo Grupo (3) na aplicação aos setores florescentes.
- Ecónomo, fiel de armazém, outros empregados de aprovisionamento e armazém, ecónomo – indústria hoteleira, despenseiro – marinha mercante, despenseiro – indústria hoteleira.  
Ecónomos: o desempenho é feito, sobretudo, no comércio, indústria transformadora, etc.  
Reconversão desejável: para os profissionais de setores não florescentes, a melhor saída parece ser a especialização nos sectores florescentes; para os do turismo, poderá ser a sua permanência nos respectivos subsectores embora noutras profissões que não sejam tão atingidas.
- Empregado de biblioteca e documentação, classificador arquivista, outros empregados de biblioteca e classificadores arquivistas.  
Reconversão desejável: a *personalização* do atendimento e também a *especialização* nos sectores florescentes.
- Governanta de andares – indústria hoteleira, governanta em geral, motorista – pesca local e costeira.  
Reconversão desejável: *especialização* na aplicação aos setores florescentes.

<sup>7</sup> João Lourenço, representante do Departamento de Certificação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, na Comissão Técnica Especializada do Comércio.

## EVOLUÇÃO REAL VERIFICADA EM PORTUGAL DE 2005 PARA 2008

2005	1. QUAD	2. ESPEC	3. TÉC	4. P. ADM	5. P. SERV	6. AGRIC	7. OPER	8. OPERAD	9. TRAB	0. F. ARM
A: Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	6,3					530,4		8,8	<b>33,5</b>	
B: Pesca						<b>12,8</b>				
C: Indústrias extrativas							<b>7,9</b>	6,6		
D: Indústrias transformadoras	<b>76,6</b>	<b>32,8</b>	47,3	<b>83,5</b>	16,5		435,3	<b>208,4</b>	66,5	
E: Produção e distribuição de eletricidade, de gás e de água							10,7			
F: Construção	<b>59</b>	<b>11,6</b>	15,2	<b>21,1</b>			346,8	<b>37,3</b>	<b>62,5</b>	
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>168</b>	15,7	67,6	106,4	224,7		101,9	<b>34,3</b>	<b>53</b>	
H: Alojamento, restauração	<b>67,2</b>			12,5	160,3				24,8	
I: Transportes, armazenagem e comunicações	<b>12</b>	<b>13,4</b>	<b>31,6</b>	53,2	<b>8,7</b>		<b>12,5</b>	73,9	<b>15,4</b>	
J: Atividades financeiras	6,1	<b>10,3</b>	26,2	<b>49,9</b>						
K: Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	<b>36,7</b>	63,8	56,6	<b>45,3</b>	6,2		<b>6,2</b>		64	
L: Administração Pública e defesa; segurança social obrigatória	<b>8,3</b>	<b>42,9</b>	74,3	<b>47,4</b>	61,2	7,2	19	18,3	<b>40,5</b>	28,4
M: Educação		<b>143,7</b>	57,7	<b>20,5</b>	31,9				52,7	
N: Saúde e ação social	<b>6,6</b>	77,8	<b>37,2</b>	<b>34,3</b>	<b>130,1</b>				<b>30,4</b>	
O: Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	<b>15</b>	17,8	<b>16,9</b>	<b>23,3</b>	43,1			4,7	<b>32,5</b>	
P: Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio					<b>10</b>				138,8	
<b>2008</b>										
A: Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	6,5					531,1		10,4	<b>20,4</b>	
B: Pesca						14,3				
C: Indústrias extrativas							<b>7,3</b>	8,2		
D: Indústrias transformadoras	<b>50,9</b>	<b>30</b>	47,5	<b>72,8</b>	17,7		440,4	<b>181,3</b>	74,6	
E: Produção e distribuição de eletricidade, de gás e de água							11,1			
F: Construção	<b>33,5</b>	<b>11,3</b>	15,2	<b>19,7</b>			383,5	<b>31,4</b>	<b>58,2</b>	
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>104,5</b>	19	73,4	118,5	269,9		114,7	<b>29,5</b>	<b>47,4</b>	
H: Alojamento, restauração	<b>54,4</b>			16,4	206,4				33,8	
I: Transportes, armazenagem e comunicações	<b>10</b>	<b>9,8</b>	<b>24,6</b>	66,2	<b>7,4</b>		<b>8,9</b>	85,3	<b>12,6</b>	
J: Atividades financeiras	6,4	<b>9,4</b>	31,9	<b>44,1</b>						
K: Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	<b>32</b>	87,4	60	56,5	7		<b>6,1</b>		83,5	
L: Administração Pública e defesa; segurança social obrigatória	<b>4,9</b>	43,9	87,2	23,7	62,8	10,5	22,5	20,5	<b>35,2</b>	30,7
M: Educação		<b>142,9</b>	78,6	<b>12,5</b>	37,8				66,5	
N: Saúde e ação social	<b>5,1</b>	79,6	<b>33,4</b>	<b>24,1</b>	120,4				32,1	
O: Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	<b>9,1</b>	23,6	<b>16,5</b>	<b>17,6</b>	48,6			8,8	<b>29,1</b>	
P: Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico etc.					9,3				165,5	

(Enquadradas a **rede** as profissões atingidas a nível mundial, a **bold** os n.ºs de empregados que, em Portugal, sofreram redução de efectivos e, a **itálico**, os que tiveram aumento dos mesmos).

### Profissões com tarefas de rotina sobretudo de produção em massa

O 3.º conjunto de profissões que deveriam ser mais atingidas pela Informatização seria o das que envolvam tarefas repetitivas sobretudo de produção em massa. Em Portugal, a maior robotização industrial levaria sobretudo à extinção de tarefas do Grupo 8 (operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem).

Reconversão desejável:

Eles deveriam reconverter-se para outras profissões do respetivo Grande Grupo (8) mas de setores fornecedores do setor da saúde, ou para profissões do Grande Grupo 7 (operários, artífices e trabalhadores similares).

EVOLUÇÃO REAL VERIFICADA EM PORTUGAL DE 2005 PARA 2008										
2005	1. QUAD	2. ESPEC	3. TÉC	4. P. ADM	5. P. SERV	6. AGRIC	7. OPER	8. OPERAD	9. TRAB	0. F. ARM
A: Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	6,3					530,4		8,8	<b>33,5</b>	
B: Pesca						12,8				
C: Indústrias extrativas							<b>7,9</b>	6,6		
D: Indústrias transformadoras	<b>76,6</b>	<b>32,8</b>	47,3	<b>83,5</b>	16,5		435,3	<b>208,4</b>	66,5	
E: Produção e distribuição de eletricidade, de gás e de água							10,7			
F: Construção	<b>59</b>	<b>11,6</b>	15,2	<b>21,1</b>			346,8	<b>37,3</b>	<b>62,5</b>	
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>168</b>	15,7	67,6	106,4	224,7		101,9	<b>34,3</b>	<b>53</b>	
H: Alojamento, restauração	<b>67,2</b>			12,5	160,3				<b>24,8</b>	
I: Transportes, armazenagem e comunicações	<b>12</b>	<b>13,4</b>	<b>31,6</b>	53,2	<b>8,7</b>		<b>12,5</b>	73,9	<b>15,4</b>	
J: Atividades financeiras	6,1	10,3	26,2	<b>49,9</b>						
K: Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	<b>36,7</b>	63,8	56,6	<b>45,3</b>	6,2		<b>6,2</b>		64	
L: Administração Pública e defesa; segurança social obrigatória	<b>8,3</b>	42,9	74,3	<b>47,4</b>	61,2	7,2	19	18,3	<b>40,5</b>	28,4
M: Educação		<b>143,7</b>	57,7	<b>20,5</b>	31,9				52,7	
N: Saúde e ação social	<b>6,6</b>	77,8	<b>37,2</b>	<b>34,3</b>	<b>130,1</b>				<b>30,4</b>	
O: Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	<b>15</b>	17,8	<b>16,9</b>	<b>23,3</b>	43,1			4,7	<b>32,5</b>	
P: Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio					<b>10</b>				138,8	

[CONTINUA]

## [CONTINUAÇÃO]

2008	1. QUAD	2. ESPEC	3. TÉC	4. P. ADM	5. P. SERV	6. AGRIC	7. OPER	8. OPERAD	9. TRAB	0. F. ARM
A: Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	6,5					531,1		10,4	<b>20,4</b>	
B: Pesca						14,3				
C: Indústrias extrativas							7,3	8,2		
D: Indústrias transformadoras	<b>50,9</b>	<b>30</b>	47,5	72,8	17,7		440,4	<b>181,3</b>	74,6	
E: Produção e distribuição de eletricidade, de gás e de água							11,1			
F: Construção	<b>33,5</b>	<b>11,3</b>	15,2	<b>19,7</b>			383,5	<b>31,4</b>	<b>58,2</b>	
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>104,5</b>	19	73,4	118,5	269,9		114,7	<b>29,5</b>	<b>47,4</b>	
H: Alojamento, restauração	<b>54,4</b>			16,4	206,4				33,8	
I: Transportes, armazenagem e comunicações	<b>10</b>	<b>9,8</b>	<b>24,6</b>	66,2	<b>7,4</b>		<b>8,9</b>	<b>85,3</b>	<b>12,6</b>	
J: Atividades financeiras	6,4	<b>9,4</b>	31,9	<b>44,1</b>						
K: Atividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	<b>32</b>	87,4	60	56,5	7		<b>6,1</b>		83,5	
L: Administração Pública e defesa; segurança social Obrigatória	<b>4,9</b>	43,9	87,2	<b>23,7</b>	62,8	10,5	22,5	20,5	<b>35,2</b>	30,7
M: Educação		<b>142,9</b>	78,6	<b>12,5</b>	37,8				66,5	
N: Saúde e ação social	<b>5,1</b>	79,6	33,4	<b>24,1</b>	<b>120,4</b>				<b>32,1</b>	
O: Outras atividades de serviços coletivos, sociais e pessoais	<b>9,1</b>	23,6	16,5	<b>17,6</b>	48,6			8,8	<b>29,1</b>	
P: Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico etc.					<b>9,3</b>				165,5	

(Enquadradas a **rede** as Profissões atingidas a nível mundial, a **bold** os n.ºs de empregados que, em Portugal, sofreram redução de efetivos e a **italico** os que tiveram aumento dos mesmos).

## Profissões que florescerão

O impacto negativo dos computadores, comunicações, *internet* e robôs industriais sobre as tarefas de muitas profissões deveria poder ser contrabalançado, e até excedido, pela maior procura de tarefas em setores que florescerão a nível mundial, devido à evolução humana.

### Hotelaria e Turismo:

Era a atividade que, em 1998, apresentava o crescimento mais rápido do Mundo.

### Profissões:

- Diretores e gerentes de restauração e hotelaria, inspetor de turismo, chefe de partida (diretor de partida) – casinos, chefe de banca (fiscal de banca) – casinos, pagador – casinos, ficheiro fixo (caixa fixo, caixa privativo) – casinos, ficheiro volante (maleiro, caixa auxiliar volante) – casinos, rececionista de hotel, guia-intérprete, correio turístico (acompanhante – turismo), transferista – turismo, outros guias intérpretes e trabalhadores similares, ecónomo – indústria hote-

leira, controlador – indústria hoteleira, despenseiro – indústria hoteleira, cavista – indústria hoteleira, governanta de andares – indústria hoteleira, governanta em geral, outros ecónomos, governantas e trabalhadores similares, animador turístico – tempos livres e desportos, empregado de quartos – hotelaria, copeiro, mandarete – hotelaria, porteiro – hotelaria, trintanário – hotelaria, ascensorista, bengaleiro (guarda de vestiário), controlador-marcador – salas de jogos.

### Indústria do entretenimento

- Escritores, artistas e executantes, locutores e apresentadores de rádio, televisão e espetáculos, músicos, cantores, bailarinos de espetáculos de variedades e artistas similares.

### Software

- Programadores de informática e trabalhadores similares.

**O impacto negativo dos computadores, comunicações, *internet* e robôs industriais sobre as tarefas de muitas profissões deveria poder ser contrabalançado, e até excedido, pela maior procura de tarefas em setores que florescerão a nível mundial, devido à evolução humana.**

- Ciência e tecnologia (cientistas e engenheiros)
- Especialistas das ciências físicas matemáticas e engenharia, especialistas das ciências da vida.
  
- Serviços
- Docentes do ensino secundário, superior e profissões similares, advogados e consultores jurídicos, pessoal dos serviços diretos e particulares, de proteção e segurança, assistentes, cobradores, guias e trabalhadores similares, vigilantes, assistentes médicos e trabalhadores similares, outro pessoal dos serviços diretos e particulares.
  
- Operários especializados
- Trabalhadores da construção civil e obras públicas, montadores e reparadores de aparelhagem eletrónica, montadores e reparadores de instalações telefónicas e telegráficas.
  
- Saúde e biotecnologia
- Médicos e profissões similares – à exceção dos enfermeiros.

---

\* Para esclarecimentos de dúvidas: rui.barbosa@hotmail.com

## EVOLUÇÃO REAL VERIFICADA EM PORTUGAL DE 2005 PARA 2008

2005	1. QUAD	2. ESPEC	3. TÉC	4. P.ADM	5. P. SERV	6. AGRIC	7. OPER	8. OPERAD	9. TRAB	0. F. ARM
A: Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	6,3					530,4		8,8	<b>33,5</b>	
B: Pesca						12,8				
C: Indústrias extrativas							<b>7,9</b>	6,6		
D: Indústrias transformadoras	<b>76,6</b>	<b>32,8</b>	47,3	83,5	16,5		435,3	<b>208,4</b>	66,5	
E: Produção e distribuição de electricidade, de gás e de água							10,7			
F: Construção	<b>59</b>	<b>11,6</b>	15,2	<b>21,1</b>			346,8	<b>37,3</b>	<b>62,5</b>	
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>168</b>	<b>15,7</b>	67,6	106,4	224,7		101,9	<b>34,3</b>	<b>53</b>	
H: Alojamento, restauração	<b>67,2</b>			12,5	160,3				<b>24,8</b>	
I: Transportes, armazenagem e comunicações	<b>12</b>	<b>13,4</b>	<b>31,6</b>	53,2	8,7		<b>12,5</b>	73,9	<b>15,4</b>	
J: Actividades financeiras	6,1	<b>10,3</b>	26,2	<b>49,9</b>						
K: Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	<b>36,7</b>	63,8	56,6	45,3	6,2		<b>6,2</b>		64	
L: Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	<b>8,3</b>	42,9	74,3	47,4	61,2	7,2	19	18,3	<b>40,5</b>	28,4
M: Educação		<b>143,7</b>	57,7	20,5	31,9				52,7	
N: Saúde e acção social	<b>6,6</b>	<b>77,8</b>	<b>37,2</b>	34,3	<b>130,1</b>				<b>30,4</b>	
O: Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	<b>15</b>	17,8	<b>16,9</b>	23,3	43,1			4,7	<b>32,5</b>	
P: Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio					<b>10</b>				138,8	
<b>2008</b>										
A: Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	6,5					531,1		10,4	<b>20,4</b>	
B: Pesca						14,3				
C: Indústrias extractivas							<b>7,3</b>	8,2		
D: Indústrias transformadoras	<b>50,9</b>	<b>30</b>	47,5	72,8	17,7		440,4	<b>181,3</b>	74,6	
E: Produção e distribuição de electricidade, de gás e de água							11,1			
F: Construção	<b>33,5</b>	<b>11,3</b>	15,2	<b>19,7</b>			383,5	<b>31,4</b>	<b>58,2</b>	
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	<b>104,5</b>	<b>19</b>	73,4	118,5	269,9		114,7	<b>29,5</b>	<b>47,4</b>	
H: Alojamento, restauração	<b>54,4</b>			16,4	206,4				33,8	
I: Transportes, armazenagem e comunicações	<b>10</b>	<b>9,8</b>	<b>24,6</b>	66,2	<b>7,4</b>		<b>8,9</b>	85,3	12,6	
J: Actividades financeiras	6,4	<b>9,4</b>	31,9	<b>44,1</b>						
K: Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	<b>32</b>	87,4	60	56,5	7		<b>6,1</b>		83,5	
L: Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	<b>4,9</b>	43,9	87,2	<b>23,7</b>	62,8	10,5	22,5	20,5	<b>35,2</b>	28,4
M: Educação		<b>142,9</b>	78,6	<b>12,5</b>	37,8				66,5	
N: Saúde e acção social	<b>5,1</b>	79,6	<b>33,4</b>	<b>24,1</b>	<b>120,4</b>				<b>32,1</b>	
O: Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	<b>9,1</b>	23,6	<b>16,5</b>	<b>17,6</b>	48,6			8,8	<b>29,1</b>	
P: Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico etc.					<b>9,3</b>				165,5	

(Enquadradas a **rede** as profissões florescentes a nível mundial, a **bold** os n.ºs de empregados que, em Portugal, sofreram redução de efetivos e a **itálico** os que tiveram aumento dos mesmos).



**ABORDAGEM BREVE À PROBLEMÁTICA  
DA CRISE/REFORMA DO ESTADO SOCIAL**

**BRIEF APPROACH TO THE PROBLEMATIC OF THE CRISIS  
/ WELFARE STATE REFORM**

**RUI GONÇALVES DA SILVA**  
Diretor Regional do Trabalho/Madeira

**RESUMO**

Neste trabalho, o autor apresenta uma breve abordagem ao Estado Social, na sua origem, fundamentos e caracterização no tempo e nas situações práticas da sua aplicação, até ao contexto atual de crise económica e financeira generalizada, que tem determinado redução das despesas públicas e consequentemente, menos gastos nas áreas sociais.

A evolução histórica do papel do Estado Social, com incidência no espaço europeu, desde o auge da sua institucionalização nas economias mais abastadas e de pendor social, à sua extensão a outros países, como Portugal, até à presente crise, onde o aumento da dívida pública, a contenção orçamental, a redução de despesas e a diminuição de receitas, tem originado cortes abruptos em áreas sociais, levando a que seja questionado o atual Estado Social, no seu modelo tradicional e a necessidade de ajustamentos e adaptação ao atual contexto, sem que isso deva implicar a supressão ou desvalorização deste, como instrumento de intervenção estatal, em apoio dos mais desprotegidos e carenciados, que aumentam em momentos de dificuldades, como na presente conjuntura. A redução da despesa pública, a adoção das medidas restritivas decorrentes dos compromissos com a Troika, não devem subestimar a dimensão social da conjuntura, da necessidade do crescimento económico, para assegurar a criação de emprego, salvaguardando a importância da manutenção do modelo adequado de Estado Social, essencial, como fator de equilíbrio e de justiça social, seja a nível nacional, seja em termos comunitários.

**ABSTRACT**

*In this work, the author presents a brief approach to the welfare state, from its origins, fundamentals and characterization in time and practical situations of its application, until the current context of widespread economic and financial crisis, that has determined a reduction in public spending and, conversely, less spending in social areas.*

*The historical evolution of the role of the welfare state, with incidence in the European countries, since the dawn of its institutionalization in richer and socially biased economies, its extension to other countries, like Portugal, until the recent crisis, where an increase in public debt, budget containment, an expense reduction, a decrease in revenues, has originated abrupt cuts in social areas, calls into question the current welfare state, in its traditional model and the need to adjustments and an adaptation to the current context, this should not mean its suppression and devaluation, as an instrument of state intervention, in support of the disadvantaged and deprived, that increase in difficult times, as in the case of the present conjuncture. The reduction in public spending, the adoption of restrictive measures arising from the commitments with the Troika, should not underestimate the social dimension of the conjuncture, the necessity for economic growth, to ensure job creation, safeguarding the importance of maintaining social welfare's adequate model, essential, as a balance and social justice factor, be it at a national level, be it at the Community's level.*

**N**os nossos dias, em diversos níveis e realidades, discute-se e questiona-se, o Estado Social, sobretudo, num contexto de restrições económicas e financeiras, onde prevalecem políticas de redução de despesa pública, muitas vezes subordinadas a critérios controversos, marcadamente económicos, implicando alguma desvalorização da função social do Estado, nas várias vertentes de intervenção, na sua ação de apoio aos cidadãos, através da concessão de prestações sociais, sobretudo aos mais vulneráveis e carenciados.

No nosso país, na atual conjuntura de crise económica e financeira, em plena vigência do Memorando de Entendimento com a Troika e do Programa de Apoio Económico e Financeiro (2011-2014), com estratégias de consolidação orçamental, com reformas estruturais em curso, determinando reduções substanciais na despesa pública, incluindo os setores sociais, com agravamentos fiscais substanciais e redução de salários, do que tem resultado o crescimento exponencial do desemprego e dos problemas sociais decorrentes, o que evidencia, a importância da ação social do Estado, mesmo que reequacionada, como suporte necessário do impacto negativo da atual situação.

### Origens e fundamentos do Estado Social

O Estado, assim designado, constitui uma entidade pública complexa, com caracterização, conteúdo, competências, atribuições e alcance, diferenciados no tempo, em função dos modelos ideológicos dominantes. Pode ser mais ou menos interventivo no plano da sociedade, o que distingue os vários tipos de Estado, acentuando mais ou menos uma ou outra das atribuições e das funções clássicas que assume – as atribuições genéricas do Estado exercitam-se no plano da soberania, da economia, do social, da educação, da cultura, do trabalho e do emprego.

Quando se referencia o Estado Social, evidencia-se um tipo de Estado e de regime inerente, nas democracias, onde este assume uma função dominante na definição e rumo da sociedade, com acentuada ação no plano social, na defesa dos cidadãos e do bem comum, garantindo a estes, em geral, e particularmente aos mais desfavorecidos e carenciados, um conjunto vasto de direitos sociais – na saúde, na segurança social, na educação, no trabalho, no emprego/desemprego, na habitação – numa lógica de

**Hoje, nas sociedades modernas ocidentais, a intervenção social do Estado, na concretização das garantias inerentes aos direitos sociais de todos os cidadãos, muitas vezes de caráter universal, mas particularmente em apoio aos mais desfavorecidos, constitui um paradigma social destas sociedades, sendo que tais benefícios são assumidos como direitos adquiridos e inquestionáveis, pelo menos no plano dos princípios, uma vez que ao longo das últimas décadas, consolidou-se a ideia de tais direitos, num crescendo de institucionalização, como inerentes à cidadania, decorrentes dos anos de ouro do desenvolvimento económico, onde existia abundância de meios, necessários para garantir os encargos da despesa pública, inerentes a tais concessões.**

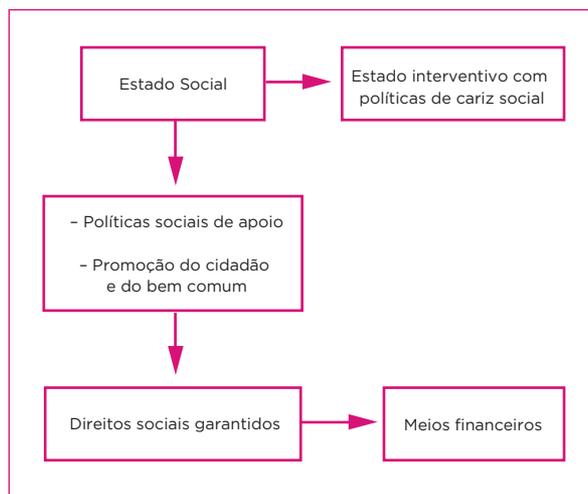
repartição social, justa, equitativa e solidária, dos rendimentos coletivos disponíveis, o que pressupõe meios económicos e financeiros adequados em quantidade para redistribuir e assumir os encargos advenientes dessa política, numa lógica de prioridade pela função social.

Hoje, nas sociedades modernas ocidentais, a intervenção social do Estado, na concretização das garantias inerentes aos direitos sociais de todos os cidadãos, (na segurança social, na doença, na velhice, na invalidez, na educação, na infância, na parentalidade, na habitação, no desemprego, na pobreza, na exclusão, na inclusão, na reinserção social), muitas vezes de carácter universal, mas particularmente em apoio aos mais desfavorecidos, constitui um paradigma social destas sociedades, sendo que tais benefícios são assumidos como direitos adquiridos e inquestionáveis, pelo menos no plano dos princípios, uma vez que ao longo das últimas décadas, consolidou-se a ideia de tais direitos, num crescendo de institucionalização, como inerentes à cidadania, decorrentes dos anos de ouro do desenvolvimento económico, onde existia abundância de meios, necessários para garantir os encargos da despesa pública, inerentes a tais concessões.

O Estado Social, o Estado do Bem-Estar (*Welfare State*), o Estado Providência, o Estado Assistencial – nas designações mais comuns deste tipo de intervenção estatal – atingia assim uma dimensão significativa, consagra-se como modelo e garante de uma sociedade protetora, desenvolvendo-se tal, sobretudo nos anos após a 2.ª Guerra Mundial, da Grande Depressão dos anos 30, na aplicação Plano Marshall na Europa, até à década de 70, onde o cidadão, do nascimento até ao fim da vida, tinha esse conjunto de garantias sociais asseguradas.

O Estado Social, como Estado interventor, protecionista do bem comum, garante ao cidadão, um conjunto de direitos sociais assistenciais, com maior destaque nos países nórdicos, com réplicas conducentes nos demais países da Europa, o que permitiu obter índices de desenvolvimento humano significativos.

A ideia do Estado Social, assenta no princípio de que existem direitos sociais indissociáveis da pessoa humana e que competirá ao Estado satisfazê-los, através da disponibilização de uma rede de apoios e de subsídioção, que assegurem a satisfação de tais necessidades, para o que terá de existir o respetivo suporte financeiro, com afetação de verbas, que em contextos de crise e de escassez de



rendimento nacional disponível, implicará, na generalidade das situações, sobrecarga da carga tributária.

Historicamente o conceito de Estado Social e a sua concretização, tem as suas raízes, ainda incipientes e de forma subsidiária, com Otto Von Bismarck, que introduziu as primeiras medidas de preocupação social, na Alemanha.

Todavia, nas primeiras formas do capitalismo, e para minimizar as situações mais extremas de penúria e de carências sociais, o Estado, na sua estrutura inicial, começa a intervir nesse domínio, com objetivos sociais do bem comum, obstando a situações limite, que o individualismo liberal evidenciava, que a não serem contidas e amenizadas, com alguns apoios sociais, poderiam potenciar crises sociais, pondo em risco a estabilidade dos regimes vigentes.

Na segunda metade do século XVIII, Adam Smith, um dos pensadores mais proeminentes do liberalismo, na sua obra “Riqueza das Nações” defendia a liberdade individual e do mercado, como suficientes para garantir o normal funcionamento da sociedade, e nessa linha de raciocínio, defendia o princípio do trabalho como “mercadoria” (sujeito às condições da oferta e da procura) entendendo que competiria ao próprio mercado, no livre exercício da concorrência, sem intervenção estatal, estabelecer as regras e que as necessidades seriam assumidas pela iniciativa empreendedora individual e pelo funcionamento normal do livre mercado, num equilíbrio as-

**Assim a eficácia deste modelo, de Estado Social, depende do contexto cultural de cada país, não sendo decalcável de *per si*, para outras sociedades, numa aplicação apenas das medidas, onde não se verifiquem os mesmos pressupostos cívicos, sociais, culturais e económicos, pois para a plenitude da existência sustentada de um Estado Social, com a garantias de todos os direitos sociais inerentes e tão amplos e generalizados, terão de existir meios financeiros, na sua maioria decorrentes da tributação fiscal (impostos) e sobretudo de uma correta, ponderada e justa aplicação/utilização de tais direitos.**

segurado naturalmente pela designada “mão invisível”, compondo-se assim os equilíbrios necessários. Teorias e teses, que o tempo e a história, em vários momentos, provou não serem eficazes, pelo contrário, geraram desigualdades e crises

Nesta linha de pensamento, os liberais entendiam que a regulação das relações económicas e sociais, deveriam apenas sujeitar-se ao livre mercado, que trataria por si do bem comum, obviando qualquer intervenção reguladora do Estado, para além dos mínimos necessários nas áreas restritas de ação (Estado mínimo), o que excluiria o papel do Estado, na regulação, na intervenção e logo na redistribuição de apoios e benefícios sociais. Para estes o Es-

tado Social, seria “antieconómico, desvia investimentos, provoca improdutividade, conduz à ineficiência”.

Por efeitos da Grande Depressão dos anos 30, surgiu na Suécia o conceito de “políticas sociais produtivas”, decorrentes da intervenção do Estado para colmatar a crise social, decorrentes dos excessos do livre mercado, que com a disponibilização de apoios alargados, assegurando aos cidadãos os direitos sociais nos vários domínios (na doença, na velhice, no apoio à família, no desemprego, na saúde, na habitação), de modo a que por via de tais apoios, melhorassem as condições de vida e de rendimentos, possibilitando o próprio desenvolvimento económico e social da Sociedade, tornando assim “produtivos” os apoios concedidos no plano dos direitos sociais.

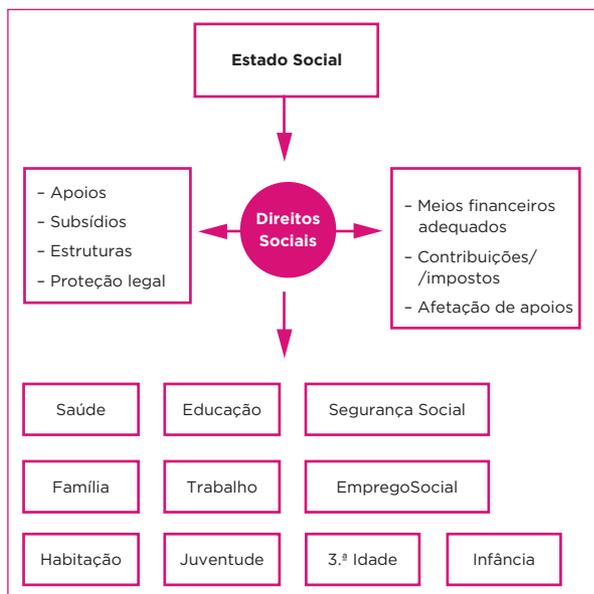
O sociólogo sueco Gunnar Myrdal (1932) defendeu a introdução de políticas sociais, (Estado Social), onde o Estado intervinha no apoio aos cidadãos em geral e particularmente aos mais desfavorecidos e vulneráveis, como forma de redistribuir os rendimentos disponíveis, face aos padrões de rentabilidade da economia sueca, pelo que tais concessões eram tidas como “investimento” social (nas pessoas e nas suas condições) e económico (propiciando elevação dos seus níveis de rendimento e de conforto de todos), e não como “custo”, pelos efeitos potenciadores no indivíduo, na pessoa e na família, aumentando assim as capacidade produtivas gerais, elas próprias geradoras também de riqueza, ou seja, de maior capacidade de redistribuição.

Este sistema funciona bem nas sociedades nórdicas, culturalmente aptas a esta perceção dos apoios e à sua utilização criteriosa, do lado dos beneficiários, e por outro lado, de parte dos contribuintes, de um espírito de participação, através dos encargos tributários necessários, sem recurso aos sistemas de fraude e de evasão fiscal, comuns noutras sociedades.

Assim a eficácia deste modelo, de Estado Social, depende do contexto cultural de cada país, não sendo decalcável de *per si*, para outras sociedades, numa aplicação apenas das medidas, onde não se verifiquem os mesmos pressupostos cívicos, sociais, culturais e económicos, pois para a plenitude da existência sustentada de um Estado Social, com a garantias de todos os direitos sociais inerentes e tão amplos e generalizados, terão de existir meios financeiros, na sua maioria decorrentes da tributação fiscal (impostos) e sobretudo de uma correta, ponderada e justa aplicação/utilização de tais direitos.

Este modelo de Estado Social, ou seja, de um Estado interventor, que avoca a si a capacidade de dinamização da sociedade, agindo como mobilizador da economia, para equilibrar as relações sociais, suprimindo as desigualdades, criando condições para o desenvolvimento, distinto do Estado liberal, teve nas teorias económicas e sociais de John Keynes, um importante impulso, pois que para a superação da crise e da estagnação económica existente ao tempo, nos Estados Unidos e na Europa, defendia a intervenção do Estado, através de grandes investimentos infraestruturais, impulsionadores da economia e do desenvolvimento, fomentando a criação de empregos, a dinamização empresarial, o que implicaria, conseqüentemente, ganhos financeiros, criando assim, condições para a elevação dos padrões de vida de todos.

Assim viveu-se nos Estados Unidos e na Europa, dos anos 30 até aos anos 70, um período de crescimento económico e social (os designados anos de ouro), a plena consolidação do Estado do Bem – Estar Social, com a evidente melhoria da qualidade de vida, com estabilidade no emprego, com a expansão dos gastos sociais, embora com padrões diferenciados em função dos países e das economias destes, com destaque para o elevado nível obtido nos países nórdicos e da Europa Central e com menor índice nos países da Europa do Sul, entre os quais Portugal.



### A realidade nacional do Estado Social

Quanto à situação de Portugal, neste contexto, podemos destacar também a gradual implantação do Estado Social, em ritmo próprio e à medida das suas capacidades económicas.

As primeiras medidas na instituição do Estado Social em Portugal (do Estado Providência), assumiram-se no plano dos seguros sociais obrigatórios e posteriormente no domínio mutualista, com o fomento da criação de instituições de cariz social, no âmbito dos seguros sociais obrigatórios, na doença, nos acidentes de trabalho, nas pensões de invalidez, velhice e de sobrevivência.

Nesse sentido foram gradualmente criadas as instituições enquadradoras deste modelo, de que se destaca, entre outros: O Ministério do Trabalho (Lei n.º 494, de 16 de março de 1916); O seguro social obrigatório na doença (Decreto-Lei n.º 5636 de 1919); O seguro social obrigatório nos desastres de trabalho (Decreto-Lei n.º 5637 de 1919); O seguro social obrigatório na invalidez, velhice e sobrevivência (Decreto-Lei n.º 5638 de 1919); A criação do Instituto de seguros Sociais obrigatórios e da Previdência Social (Decreto-Lei n.º 5640); O Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (Decreto-Lei n.º 23035 de 1933); E o regime das associações de socorros mútuos (Decreto n.º 19281 de 1931).

Mas será no período do Estado Novo, que serão criados os fundamentos da Previdência Social, na linha do que se anuncia como primórdios do Estado Social (intervenção do Estado no domínio social), com a aprovação da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei n.º 23048), a que se segue a aprovação das Bases da Organização de Previdência (Lei n.º 1884 de 1935), que instituiu um sistema de previdência, que não era financiado pelo Estado, mas pelas contribuições dos empregadores e dos trabalhadores.

E deste modo, de forma ainda incipiente, o Estado ia assumindo algumas medidas de apoio social, destacando-se a criação do abono de família, como importante medida de apoio familiar, criado pelo Decreto-Lei n.º 32192 de 13 de agosto de 1942.

Nos anos 60 decorreu importante reforma da Previdência Social, alargando o seu âmbito de ação e cobertura, na perspetiva da institucionalização de um regime Geral de Segurança Social, a que se seguiu a criação da Caixa Nacional de Pensões e da Caixa Nacional de Segu-

**Com a revolução do 25 de abril de 1974 e as grandes transformações políticas, económicas e sociais decorrentes, com a instauração de regime democrático, de pendor igualitário e social, com os movimentos reivindicativos, com a ação dos partidos políticos e movimentos cívicos, bem como da pressão sindical, procedeu-se a um alargamento significativo dos direitos sociais, consolidando-se um Estado Social na sua ampla dimensão, com o conseqüente aumento das despesas sociais públicas.**

ros e Doenças Profissionais, visando a extensão do sistema de cobertura pessoal e na melhoria dos riscos sociais cobertos (introdução de prestações sociais complementares, subsídio de casamento, nascimento, aleitação, funeral e outros).

Na área da saúde, foram criados os Serviços Médico-Sociais, assegurando o acesso gratuito aos cuidados de saúde.

Com a revolução do 25 de abril de 1974 e as grandes transformações políticas, económicas e sociais decorrentes, com a instauração de regime democrático, de pendor igualitário e social, com os movimentos reivindicativos,

com a ação dos partidos políticos e movimentos cívicos, bem como da pressão sindical, procedeu-se a um alargamento significativo dos direitos sociais, consolidando-se um Estado Social na sua ampla dimensão, com o conseqüente aumento das despesas sociais públicas.

Os direitos sociais, passaram a ter consagração constitucional, de forma ampla e diversificada, em vários domínios (segurança social e solidariedade, saúde, habitação e urbanismo, ambiente e qualidade de vida, na família, paternidade e maternidade, infância, juventude, cidadãos portadores de deficiência, 3.<sup>a</sup> idade, educação e cultura, e no trabalho e emprego).

Na Constituição Portuguesa, nas tarefas fundamentais do Estado, (artigo 9.º) entre outras consta: “Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, e quanto aos Direitos e deveres Sociais (artigo 63.º) é consagrado que:

“Todos têm direito à segurança social”; “O sistema de segurança social protege os cidadãos na doença, velhice, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho”; “Todos têm direito à proteção na saúde ... através de um serviço nacional de saúde universal e geral, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito.”

Nas incumbências prioritárias do Estado (artigo 81.º) consta: “Promover o aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial das mais desfavorecidas, no quadro de uma estratégia de desenvolvimento sustentável” e “Promover a justiça social, assegurar a igualdade de oportunidades e operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, nomeadamente através da política fiscal”.

Com a integração de Portugal na CEE/UE em janeiro de 1986, os direitos sociais assumem uma dimensão europeia, uma vez que no contexto das normas e princípios comunitários, é notória a preocupação e o fomento de prática e iniciativas legislativas em defesa do concretização dos direitos sociais, na defesa do bem-estar, da qualidade e melhoria dos padrões de vida dos cidadãos comunitários, ocorrendo assim, o que tem sido designado por alguns, com a “europeização” do Estado-Providência, pois embora o projeto comunitário tenha sido marcado

inicialmente, pela sua dimensão económica, evoluiu para o domínio social, na perspetiva da valorização da coesão, para o que é importante a concretização dos princípios inerentes aos direitos sociais.

No contexto comunitário existe o Modelo Social Europeu (MSE) que visa assegurar a todos os cidadãos dos Estados-Membros, garantias e direitos, reforçando a dimensão social da Europa, em ordem ao bem-estar social e económico.

**Um excesso de endividamento, público e privado, o colapso de algumas unidades do sistema financeiro, a perda de competitividade interna e externa, a crise empresarial em setores importantes de forte componente de mão de obra (têxtil, vestuário), o aumento expressivo do desemprego, da pobreza e da exclusão, o aumento do número de aposentados e pensionistas, o acentuado desequilíbrio orçamental, fatores que fazem aumentar a fatura social, com o contraponto do decréscimo da disponibilidade financeira pública, o que afeta a manutenção de alguns direitos sociais.**

### A crise do Estado Social

A existência de um Estado Social, pressupõe, uma opção pelos valores sociais, pelo assumir do papel interventivo do Estado, em defesa do bem-estar e das garantias dos cidadãos, obviando a que seja o mercado, a livre concorrência, a definir a redistribuição e os equilíbrios, como ocorre nos sistemas liberais ou neo-liberais, com resultados nefastos. Contudo a eficácia da manutenção do Estado Social, com o elenco mais ou menos alargado de garantias e direitos, dependerá dos meios financeiros adequados à manutenção desse regime de concessões, garantias e direitos, no plano do apoio e da proteção social.

Depois dos anos de crescimento económico, assistiu-se ao surgimento de ciclos de crise, com particular evidência a partir dos anos 90, com os efeitos negativos da mundialização, com o forte crescimento do desemprego, da pobreza, da exclusão social, as pressões migratórias, com a feroz concorrência comercial das potências emergentes, particularmente da China, com os conflitos bélicos na Europa (ex-Jugoslávia), com a queda dos regimes socialistas, com os fundamentalismos islâmicos, com o agravar dos conflitos no Médio Oriente, de que é expressão a guerra do Iraque e do Afeganistão, culminando, na fase mais recente, com a crise energética, e sobretudo com a crise financeira de 2008, que provocou, neste mundo cada vez mais global e interdependente, uma crise económica e financeira à escala mundial.

Estas situações implicaram, na generalidade dos Estados, o recurso a endividamentos descontrolados, défices orçamentais acentuados, o que determinou políticas financeiras de austeridade e contenção, pondo em causa, de algum modo, a sustentabilidade do Estado Social, pelo menos, com a dimensão que alcançara.

No caso Portugal, a situação enquadra-se neste contexto: um excesso de endividamento, público e privado, o colapso de algumas unidades do sistema financeiro, a perda de competitividade interna e externa, a crise empresarial em setores importantes de forte componente de mão de obra (têxtil, vestuário), o aumento expressivo do desemprego, da pobreza e da exclusão, o aumento do número de aposentados e pensionistas, o acentuado desequilíbrio orçamental, fatores que fazem aumentar a fatura social, com o contraponto do decréscimo da disponibilidade financeira pública, o que afeta a manutenção de alguns direitos sociais.

Assiste-se assim, a cortes salariais, à redução de prestação sociais, algumas com grande impacto no orçamento familiar (p.e. do abono de família), ao aumento da carga fiscal direta ou indireta (IRS, IVA), redução de benefícios fiscais (despesas de saúde e outras deduções), agravamento de taxas e contribuições da segurança social, supressão de benefícios na área da saúde, na educação, ou seja, uma redução expressiva em várias áreas de apoio, diminuindo o conteúdo protecionista e assistencial do Estado Social.

Nestas circunstâncias, em contextos conjunturais de crise e debilidades económicas, surgem os fatores que colocam em risco (ameaças) à dimensão e qualidade dos direitos sociais, não obstante o facto da própria crise em si gerar desigualdades e constrangimentos nos mais desfavorecidos, pelo aumento do desemprego, da pobreza e da exclusão social, o que pressuporia, o reforço da proteção social que o Estado Social, por natureza assegura.

Os fatores agravantes, decorrem da conjugação de vários dados: o envelhecimento das populações (o aumento considerável da população idosa), o declínio da natalidade, não permitindo a necessária renovação de gerações, o crescente aumento do desemprego, implicando redução dos ativos, o aumento dos pensionistas/reformados, reduzindo a proporção entre ativos/inativos, essencial à sustentabilidade do sistema financeiro da segurança social. Estas circunstâncias e estes fatores conjugados, implicam o agravamento da despesa social no combate mais imediato a estes constrangimentos conjunturais, com afetação substancial de verbas, determinando opções e prioridades.

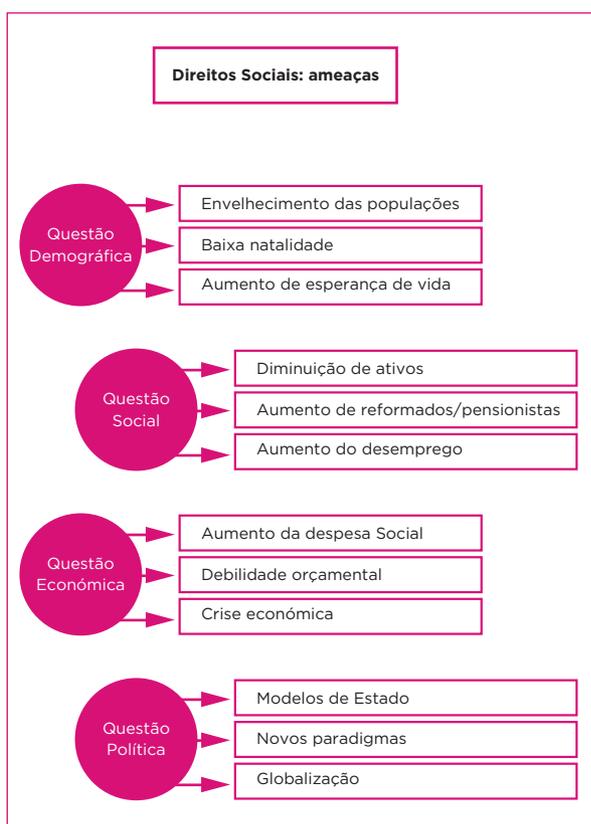
Com a crise financeira e económica, com o crescente endividamento das principais economias, e a consequente perda de receitas, questiona-se a dimensão atual do Estado Social e a crise deste, sendo suscitada a necessidade da sua reformulação e redimensionamento, numa lógica que pretende racionalizar as concessões e apoios sociais atuais, face aos meios financeiros disponíveis, cada vez mais reduzidos, perante os encargos da dívida, reformulação que deverá ter presente os seguintes pressupostos:

- promoção de política de rendimentos que contribua para a redução das desigualdades;
- melhorar a eficiência da despesa social, assegurando proteção aos que mais precisem;
- melhorar a eficiência contributiva do sistema de segurança social;

**Os meios financeiros utilizados na ação social, no conjunto vasto de apoios que estruturam o Estado Social, representam dinheiros públicos, oriundos dos contributos dos cidadãos que pagam impostos, logo deverão ser usados/concedidos, com rigor, parcimónia e critério, particularmente em contextos de crise, como o atual, onde não abundam meios e recursos, e os que existem terão de ser canalizados para as funções essenciais, no que inclui as de cariz social, em detrimento do enfoque no apoio ao setor financeiro.**

- maior exigência e rigor na concessão dos apoios sociais;
- hierarquia das prioridades sociais;
- garantia de mínimos de proteção social;
- limites máximos de proteção social;
- combate à pobreza;
- combate à exclusão social;
- controlo da evasão fiscal;
- redução do peso da economia informal;
- incentivo ao empreendedorismo;
- fomento à manutenção e criação de empresas/emprego;
- estímulo ao valor social do trabalho digno;
- combate ao recurso fraudulento aos apoios sociais.

O Estado Social, é uma opção estruturante dos Estados democráticos, pois garante o equilíbrio na sociedade, ao assegurar direitos essenciais aos seus cidadãos,



apoiando, em vários domínios, os mais vulneráveis e desfavorecidos, em defesa da igualdade e dignidade de todos e como tal deve ser mantido, mesmo com ajustamentos conjunturais, no que assegure o essencial dos seus objetivos.

A dimensão do Estado Social – no conjunto das garantias, direitos, apoios e concessões que assegura – varia e dependerá das opções estratégicas sociais, da situação económica e financeira dos Estados, pois para fazer face à despesa social decorrente, terão de existir os correspondentes meios financeiros.

No contexto atual, de crise generalizada das economias, de forte contenção orçamental, de elevados níveis da dívida pública soberana e privada, carências de liquidez, restrições e custos acrescidos do crédito bancário, desemprego crescente, surge o desafio da adoção de novo paradigma de intervenção social, utilizando de forma

mais parcimoniosa e racional os meios financeiros disponíveis, com critérios, prioridades e opções.

Esta realidade gerará um paradoxo, mais aparente do que real: com menos receitas, haverá a tendência a menos Estado Social, mas com menos Estado Social, existirão mais desigualdades sociais, o que em si provoca maior necessidade de repor equilíbrios, evidenciando, apesar de tudo, da importância e a imprescindibilidade da manutenção do Estado Social, eventualmente com outras características, com alguma reformulação de opções e conteúdos, mas nunca com a exclusão deste modelo de intervenção social, no que define e identifica um Estado moderno, com valores assentes na dignidade da pessoa humana.

Os meios financeiros utilizados na ação social, no conjunto vasto de apoios que estruturam o Estado Social, representam dinheiros públicos, oriundos dos contributos dos cidadãos que pagam impostos, logo deverão ser usados/concedidos, com rigor, parcimónia e critério, particularmente em contextos de crise, como o atual, onde não abundam meios e recursos, e os que existem terão de ser canalizados para as funções essenciais, no que inclui as de cariz social, em detrimento do enfoque no apoio ao setor financeiro.

A crise atual do Estado Social, e a evocada reforma desta, não decorre de um problema de legitimidade, não será uma crise de identidade do modelo em si, mas o resultado de outras contingências económicas e financeiras, e verdadeiramente de prioridades e opções, assim sendo, será deste modo, um desafio contextual a este, no sentido da sua reformulação e adaptação aos novos tempos e desafios, sem questionar o valor intrínseco da sua existência, da sua validade e mérito, da importância da sua manutenção e da sua consolidação, numa perspetiva de ação mais complementar e subsidiária, circunscrita a casos evidentes de carência, necessidade e justificação social, acentuando quer a vertente assistencial quer a produtiva, em detrimento da subsidiação generalista e universal, garantindo a proteção social de forma criteriosa, equitativa e justa, circunscrita às necessidades reais, particularmente dos mais desfavorecidos e carenciados.

Por outro lado, esta questão deverá ser abordada e resolvida também e sobretudo, na dimensão europeia, numa Europa Social integrada, solidária, equitativa e justa, cumprindo-se assim, os objetivos estruturantes que orientaram os seus mentores e fundadores.

# **IMPACTES DO EFMA NOS “EMPREGOS VERDES” DO ESPAÇO ALQUEVA\***

## **EFMA IMPACTS OR “GREEN JOBS” OF THE ALQUEVA SPACE**

### **EDUARDA MARQUES COSTA**

Professora Associada do Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa  
Doutorada em Geografia – Planeamento Regional e Local

### **FILOMENA FAUSTINO**

Consultora-coordenadora da Quaternaire Portugal  
Licenciada em Sociologia  
Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

### **HEITOR GOMES**

Diretor Adjunto do CEDRU  
Mestre em Geografia Humana e Planeamento Regional

### **SÓNIA TRINDADE**

Consultora-coordenadora da Quaternaire Portugal  
Licenciada em Economia  
Pós-graduada em Política Social e em Gestão e em Desenvolvimento Estratégico de Recursos Humanos

## RESUMO

Tendo como pano de fundo o “Estudo dos Impactes Previsíveis do Projeto de Fins Múltiplos do Alqueva na Configuração dos Recursos Humanos do Alentejo”, o presente artigo procura refletir sobre o potencial desenvolvimento de um conjunto de “empregos verdes” associados ao EFMA.

A reflexão sobre o futuro do Espaço Alqueva e o papel que os empregos verdes poderão ter no desenvolvimento de atividades inovadoras e sustentáveis implica a identificação das competências específicas necessárias para desempenhar as tarefas associadas a estes empregos, bem como as novas competências “ambientais” transversais requeridas para desempenhar os empregos considerados tradicionais. Procura-se, deste modo, identificar as necessidades de competências verdes associadas ao empreendimento nas diferentes fileiras diretamente relacionadas com o recurso água, designadamente a agricultura, a agroindústria, a energia e o turismo.

## ABSTRACT

*With the backdrop of the “Study on the Predictable Impacts of Alqueva’s Multipurpose Project on the Configuration of Alentejo’s Human Resources”, this article seeks to reflect on the potential development of a set of “green jobs” associated with the EFMA.*

*Thinking about the future of the Alqueva and the role that green jobs will play in the development of innovative and sustainable activities involve the identification of the specific skills needed to perform the tasks associated with these jobs, as well as the new cross-cutting “environmental” skills required for performing those jobs known as traditional. Thus, it is sought to identify the needs on green skills associated with the undertaking, in the various sectors directly related to water resources, especially agriculture, agroindustry, energy and tourism.*

## 1. O Empreendimento de Fins Múltiplos do Alqueva (EFMA)

 EFMA encontra-se centrado na Barragem do Alqueva, no Rio Guadiana, na Região Alentejo. Apesar das primeiras referências à necessidade de criar uma reserva de água no Rio Guadiana apresentarem mais de um século, foi em 1957, com o início dos estudos do Plano de Rega do Alentejo (iniciativa de Arantes e Oliveira, ministro das Obras Públicas) que o “Projeto Alqueva” foi referenciado pela primeira vez como empreendimento de fins múltiplos. Contudo, só em 2002 ficou concluído o corpo principal da Barragem, permitindo o início do enchimento da albufeira que, à cota máxima estabelecida para o empreendimento (152 metros), ocupará uma área de cerca de 250 km<sup>2</sup>, tornando-se no maior lago artificial da Europa.

As infraestruturas associadas ao EFMA são as seguintes: Barragem do Alqueva (componente central); Central Hidroelétrica do Alqueva; Barragem de Pedrógão; Central Mini-hídrica de Pedrógão; Sistema Global de Rega; Estação Elevatória dos Álamos. As principais finalidades do EFMA são a criação de condições de rega para cerca de 112 000 ha de solos com aptidão para regadio, o abastecimento urbano-industrial de água, a produção de energia hidroelétrica e a constituição de uma reserva estratégica de água e a sua finalização programada para 2013.

## 2. Nota metodológica

A água é o recurso central associado ao projeto e, do ponto de vista económico, tem impactes diretos em alguns setores por via da sua utilização no processo produtivo ou da atratividade que exerce em termos de *environment* na sequência do ordenamento e qualificação do território em torno do espelho de água (Espaço Alqueva)<sup>1</sup>. No que se refere ao emprego, pode dizer-se

**No que se refere aos “empregos verdes”, pode dizer-se desde logo que a política e programas ambientais exercem uma forte influência no contexto de desenvolvimento dos investimentos privados e públicos nas fileiras analisadas provocando efeitos de expansão ou de contração dos níveis de emprego. O apuramento deste saldo final torna-se, no entanto, extremamente complexo, dada a multiplicidade de possíveis canais de transmissão diretos e indiretos, dos efeitos da política ambiental no mercado de trabalho e dadas as divergência entre perspetivas de curto e de longo prazo.**

<sup>1</sup> Por Espaço Alqueva entenda-se o território que compreende os vinte e um concelhos na área de influência direta do EFMA (Alandroal, Alcácer do Sal, Aljustrel, Alvito, Barrancos, Beja, Cuba, Elvas, Évora, Ferreira do Alentejo, Grândola, Mértola, Moura, Mourão, Portel, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Santiago do Cacém, Serpa, Viana do Alentejo e Vidigueira).

que como resultado do EFMA são expectáveis efeitos a diversos níveis. A saber:

- efeitos originados pelo processo de concretização do investimento (construção das diversas infraestruturas que compõem o EFMA). Este domínio não constituirá objeto de análise do presente artigo. Refira-se, contudo, que estes postos de trabalho são de caráter temporário e que só existem normalmente durante a construção dessas infraestruturas, cuja conclusão se prevê para 2013;
- efeitos diretos (emprego criado ou transformado como consequência direta do EFMA). Consideram-se incluídas as transformações nos empregos associados às atividades produtivas com utilização direta do recurso água (atividades agrícolas relacionadas com as culturas de regadio, piscicultura/aquacultura, produção de energia hidroelétrica, atividades aquáticas de desporto e lazer e parques e reservas que façam uso da água);
- efeitos indiretos (emprego criado ou transformado como consequência indireta do EFMA). Consideram-se incluídas as atividades na agroindústria que estejam associadas à transformação das produções agrícolas de regadio, bem como as atividades turísticas associadas à hotelaria e restauração que fazem o aproveitamento do recurso água, mas como elemento inovador e enquadrado da paisagem;
- efeitos induzidos (emprego induzido pelas transformações decorrentes na base económica), economicamente gerados pelos seguintes fatores: *i*) multiplicadores de rendimento – onde os empregos irão gerar rendimento adicional dos indivíduos, que por sua vez é gasto nas economias locais conduzindo a um aumento da procura de bens e serviços e gerando a criação de emprego; *ii*) efeitos da oferta – uma vez que se prospecta que os efeitos diretos da infraestrutura criada (EFMA) nos setores de atividade conduzirão a uma procura adicional de bens e serviços por parte destes setores, resultando numa “segunda ronda” de criação de empregos; *iii*) outros efeitos indiretos sobre o emprego – decorrentes de desenvolvimentos que venham a ser gerados pela atratividade exercida pela

dinâmica entretanto gerada na região sobre outros investimentos produtivos, por exemplo.

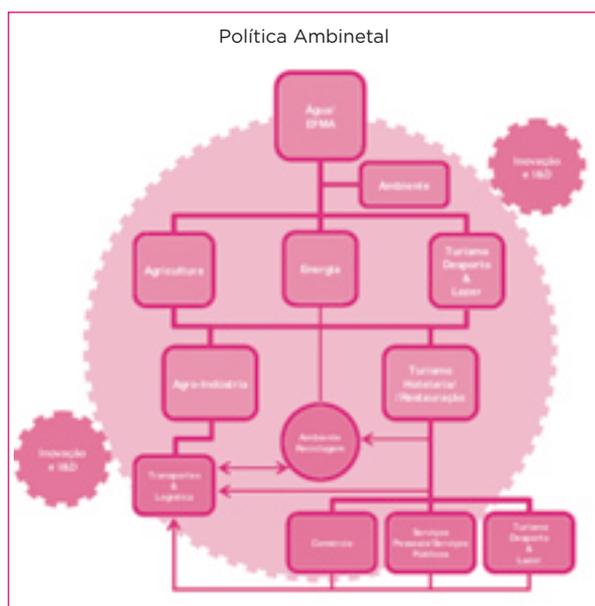
No que se refere aos “empregos verdes”, pode dizer-se desde logo que a política e programas ambientais exercem uma forte influência no contexto de desenvolvimento dos investimentos privados e públicos nas fileiras analisadas (água, agricultura, agroindústria, energia, turismo, ambiente e inovação) provocando efeitos de expansão ou de contração dos níveis de emprego. O apuramento deste saldo final torna-se, no entanto, extremamente complexo, dada a multiplicidade de possíveis canais de transmissão diretos e indiretos, dos efeitos da política ambiental no mercado de trabalho e dadas as divergências entre perspetivas de curto e de longo prazo<sup>2</sup>.

Segundo o estudo “*Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*” (UNEP, 2008), nos últimos anos emergiu um novo padrão de empregos, mais verde, limpo e sustentável, ligado fundamentalmente aos seguintes setores: energias alternativas (vento, solares fotovoltaica e térmica e biofuel); construção civil (edifícios verdes e implementação de tecnologia que permite aumentar a eficiência energética); transportes (nomeadamente no modo ferroviário e na expansão do transporte público rodoviário); reciclagem; agricultura, agroindústria e floresta.

Neste contexto, considerando o quadro de atividades associadas ao EFMA, os empregos verdes estão desde já presentes no Espaço Alqueva, mas poderão vir a reforçar muito mais a sua expressão. Em cada uma das fileiras do EFMA, os setores considerados então para a redação deste artigo são os seguintes: no turismo, salienta-se o turismo ambiental; na agricultura, destaque para a agricultura biológica, para as produções agrícolas bio-energéticas e para a rega; na agroindústria, salienta-se a transformação desses produtos “agroambientais”; na fileira energia, cabem destacar as energias alternativas, mais concretamente os bio-combustíveis; na fileira ambiente (estrito senso), destacando-se no quadro dos empregos verdes, controle de qualidade da água, os produtos reciclados e as áreas de controle de qualidade ambiental.

<sup>2</sup> Ferrão (1999).

**Figura 1** Política Ambiental - Fileiras Analisadas e Relação com Outros Setores de Atividade



### 3. A expressão do emprego nas fileiras EFMA

No seu conjunto, as fileiras EFMA constituíam em 2005, 29 124 postos de trabalho representado 25,4% do pessoal ao serviço do Espaço Alqueva, destacando-se claramente o conjunto de emprego ligados à agricultura e agroindústria.

**Quadro 1** Emprego nas Fileiras EFMA no Espaço Alqueva (2005)

FILEIRA	EMPREGO (N.º)	(%)
Agricultura/Agroindústria	19 571	67,2
Turismo	8 594	29,5
Energia	458	1,6
Água	317	1,1
Ambiente	38	0,1
Inovação	145	0,5
<b>Total</b>	<b>29 124</b>	<b>100,0</b>
Outras Atividades	85 449	-
<b>Total Global</b>	<b>114 573</b>	-

**Fonte:** Cálculos Próprios, a partir dos Quadros de Pessoal do MTSS (2005) e do Inquérito ao Emprego do INE (2005).

Tal como foi identificado no estudo realizado (2008), qualquer uma das fileiras apresenta um enorme potencial traduzido na vasta lista de pontos fortes e de oportunidades, não deixando, no entanto, de existir algumas debilidades e ameaças com que importa contar. Destaquem-se os principais aspetos com ligação ao ambiente, em que se poderão reforçar as necessidades de emprego, quer por via do aproveitamento dos pontos fortes e desenvolvimento de novas oportunidades, quer no sentido de colmatar os pontos fracos ou ultrapassar as ameaças que podem afetar as atividades enquadradas nas fileiras em estudo.

**Quadro 2** SWOT Fileiras EFMA no Espaço Alqueva: uma Leitura Ambiental

<b>PONTOS FRACOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baixa eficiência dos sistemas de recolha de resíduos sólidos, decorrentes do despovoamento e das baixas densidades demográficas do território.</li> <li>- Escassez de recursos humanos qualificados.</li> <li>- Escassez de técnicos qualificados e de empresas fornecedoras de equipamento e serviços de assistência técnica na área das energias renováveis.</li> </ul>
<b>PONTOS FORTES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores patrimoniais naturais de elevada riqueza assentes em extensas e relevantes áreas de conservação da natureza, designadamente áreas protegidas e Rede Natura 2000.</li> <li>- Reestruturação do abastecimento público de água, no sentido de possibilitar a gestão das água em alta, com as positivas implicações na qualidade do abastecimento e na diminuição das perdas.</li> <li>- Dinâmica positiva no tratamento e reciclagem de resíduos, desde os resíduos domésticos, passando pela agricultura, construção e demolição, aos ligados à agroindústria, bem como os resíduos hospitalares.</li> <li>- Introdução de culturas para produção de biocombustíveis.</li> <li>- Presença do COTR não só nos serviços de assistência técnica ao agricultor, mas também através de outros serviços prestados (ex. Sistema Agrometeorológico para a Gestão de Rega no Alentejo).</li> <li>- Localização, no “Espaço Alqueva”, de algumas das maiores centrais mundiais de produção de energia fotovoltaica (Serpa, Ferreira do Alentejo e Moura).</li> <li>- Oferta formativa inicial e contínua específica para a fileira do Ambiente - p.e., Universidade de Évora, IPB – Escola Superior Agrária de Beja, Escola Profissional Fialho de Almeida, IEFP. Os cursos promovidos atribuem qualificação escolar superior, secundária e básica (de dupla certificação).</li> </ul>
<b>AMEAÇAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excessiva pressão agrícola sobre algumas parcelas do território poderá contribuir para o desequilíbrio de alguns ecossistemas.</li> <li>- Debilidades no sistema de certificação de qualidade ambiental e respetivo controlo jurídico, nomeadamente no que diz respeito ao controle da atividade agrícola, agroindustrial e energética.</li> <li>- Alerta para a contaminação dos lençóis freáticos decorrente do desenvolvimento agrícola mais intensivo.</li> <li>- Valores ecológicos, paisagísticos e de biodiversidade a preservar, bem como a sensibilidade face a situações de seca, podem gerar fatores desfavoráveis à produção de energias renováveis (solar, hidroelétrica e de biocombustíveis).</li> <li>- Sensibilidade ecológica das reservas de água, condicionando os usos turísticos.</li> <li>- Excessiva pressão agrícola sobre algumas parcelas do território poderá contribuir para o desequilíbrio de alguns ecossistemas.</li> <li>- Debilidades no sistema de certificação de qualidade ambiental e respetivo controlo jurídico, nomeadamente no que diz respeito ao controle da atividade agrícola, agroindustrial e energética.</li> <li>- Alerta para a contaminação dos lençóis freáticos decorrente do desenvolvimento agrícola mais intensivo.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investimentos relevantes desenvolvidos com o apoio financeiro comunitário em infraestruturas ambientais, melhorando significativamente os níveis de atendimento à população na região nos últimos anos. Por outro lado, registaram-se melhorias significativas na reciclagem, setor que registará crescimento nos próximos anos.</li> <li>- O desenvolvimento das análises laboratoriais (associadas à física do solo, testes de equipamentos de rega e condições edafo-climáticas em geral) constituirá uma oportunidade para o desenvolvimento da região, bem como para a criação de novos postos de trabalho.</li> <li>- Interesse global crescente pelos biocombustíveis e por formas de energia alternativas, com o respetivo aumento de valor de mercado, gera novas oportunidades ao “Espaço Alqueva”, que tem um elevado potencial associado à produção de energia hidroelétrica e condições naturais favoráveis à produção de outras energias renováveis, designadamente biocombustíveis.</li> <li>- Investimento privado na fileira da aeronáutica e das bio/agroalimentares.</li> </ul>

#### 4. Análise prospetiva do emprego e das competências verdes no espaço Alqueva (2015)

Não sendo possível determinar de forma precisa o montante dos empregos verdes associados às fileiras do EFMA no Espaço Alqueva é, no entanto, possível fazer algumas considerações sobre estes empregos. Em primeiro lugar, como é apontado no quadro seguinte, em 2005, os empregos associados às fileiras EFMA, têm uma importância relativa reduzida face aos restantes, que pesam 70%, nos quais o emprego ligado ao setor público tem uma enorme expressão. O segundo aspeto a destacar no quadro da região, é a dupla característica deste emprego – uma baixa qualificação da mão de obra existente, acompanhada de uma enorme carência de mão de obra em alguns setores, que vão desde setores mais qualificados a setores intensivos em trabalho (como a atividade agrícola).

Este quadro de carências quantitativas e qualitativas da força de trabalho, será ainda maior se considerarmos a desejada e necessária expansão das atividades económicas associadas ao EFMA, fundamentais para a diversificação da base económica da região.

No estudo realizado, foram desenvolvidos três cenários quantitativos do emprego no Espaço Alqueva em 2015<sup>3</sup>, sintetizados no quadro seguinte.

**Quadro 3** Estimativas de Oferta de Emprego no Espaço Alqueva, por Fileira (2015)

FILEIRA	CENÁRIOS		
	A	B	C
Agricultura/Agroindústria	23 300	20 000	17 900
Turismo	25 900	12 100	9 500
Energia	150	150	600
Água	320	320	200
Ambiente	40	40	40
Inovação	220	220	150
<b>Total</b>	<b>49 930</b>	<b>32 830</b>	<b>28 390</b>
Outras Atividades	122 000	122 000	99 700
<b>Total Global</b>	<b>171 930</b>	<b>154 830</b>	<b>128 090</b>

**Fonte:** Cálculos Próprios, a partir dos Quadros de Pessoal do MTSS (2005) e do Inquérito ao Emprego do INE (2005).

As estimativas de postos de trabalho apresentadas para 2015 não encontrarão certamente resposta na mão de obra desta região fortemente envelhecida. Neste contexto, a solução não poderá passar apenas pela qualificação dos existentes, mas pela “captação” de novos trabalhadores para estes novos domínios, que permitam assegurar, desde logo, algumas das competências exigidas no quadro de desenvolvimento dos setores verdes.

É assim prioritário a identificação das competências necessárias para desempenhar as tarefas associadas a estes empregos, bem como as novas competências “ambientais” requeridas para desempenhar os empregos considerados tradicionais.

Assim, no que se refere à *fileira ambiente*, as áreas de competência consideradas no âmbito do estudo, como essenciais para a alavancagem da fileira são indicadas no quadro seguinte.

<sup>3</sup> Foram construídos três cenários quantitativos, visando a análise da evolução do emprego (oferta), para 2015, no “Espaço Alqueva”: o Cenário A, desenvolvido a partir da aplicação de taxas de crescimento médio anual do emprego, entre 1995 e 2005 (Fonte: MTSS), por fileira, a que se acrescentaram os valores resultantes do levantamento dos grandes projetos de investimento previstos para o “Espaço Alqueva”, designadamente dos PIN (no caso da fileira do turismo) e, no caso da agricultura, do emprego potencialmente gerado pelo aumento da área de cultivo (olival e vinha); o Cenário B, que corresponde à tendência de evolução do emprego no “Espaço Alqueva” considerando apenas as taxas de crescimento médio anual verificadas no “Espaço Alqueva”, entre 1995 e 2005, por fileira (Ceteris Paribus); o Cenário C, desenvolvido a partir da aplicação das taxas de crescimento anual do emprego observadas em Portugal Continental, em igual período, por fileira.

**Quadro 4** Áreas de Competência Necessárias para a Alavancagem da Fileira Ambiente no Espaço Alqueva

ÁREAS DE COMPETÊNCIA		NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO ESCOLAR DE ENTRADA DOS RECURSOS HUMANOS PARA A FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	
		SUPERIOR	BÁSICO E MÉDIO
Políticas, Regulamentação e programas	Políticas, regulamentação e programas	Novas políticas, regulamentação e programas locais do ambiente e saúde pública	Novas políticas, regulamentação e programas locais do ambiente e saúde pública
Conservação e gestão da natureza	Conservação da natureza	Conservação da natureza	Vigilância e conservação da natureza Manutenção da floresta
	Educação e comunicação ambiental	Educação ambiental	Educação ambiental
	Gestão do território e ambiental	Planeamento e gestão do território e ambiental	Planeamento e gestão ambiental
	Resíduos	Gestão e reciclagem de resíduos	Gestão e reciclagem de resíduos Exploração (recolha, separação, tratamento e reciclagem)
	Água	Utilização de novos instrumentos e novas formas de gestão da água e da sua rede de distribuição Programação de equipamentos de gestão, planeamento e controlo da rede de abastecimento e distribuição de água Acompanhamento e controlo da operação de equipamentos, manutenção e verificação de equipamentos e distribuição de água	Fiscalização da rega Manutenção de redes de águas e saneamento Operação das estações elevatórias Operação das estações de tratamento de água Eletromecânica Mecânica de instrumentos de precisão Cantonaria
Sustentabilidade ambiental (tecnologias e processos)	Gestão sustentável dos recursos naturais (gestão ambiental)	Novas formas de monitorização, controlo e otimização dos recursos naturais	Gestão sustentável dos recursos naturais
	Agricultura sustentável/ biológica (olivicultura, viticultura, horticultura, floricultura e jardim)	Produção e proteção integrada e produção agrícola biológica	Produção e proteção integrada e produção agrícola biológica Aplicação de fitofarmacos Tecnologia e gestão da rega Monitorização da conservação dos solos Otimização de recursos produtivos
	Produção de bio-combustíveis	Novos sistemas e novas tecnologias de produção de bio-combustível Sistemas de tecnologias de certificação da qualidade e segurança na produção de bio-combustíveis	Operadores de máquinas de produção de bio-combustíveis Sistemas e tecnologias de certificação, qualidade e segurança na produção de bio-combustíveis
	Animação turística	Conceção e gestão de produtos de educação ambiental Planeamento de atividades de educação ambiental e desportiva Gestão da manutenção, vigilância e animação de espaços verdes	Conceção e gestão de produtos de educação ambiental Organização de atividades de educação ambiental e desportiva
	Sistemas e tecnologias sustentáveis	Gestão de sistemas e tecnologias para a eficiência energética na indústria agroalimentar Sistemas, tecnologias e métodos de otimização da eficiência de consumo de recursos hídricos e produção de eletricidade	Gestão de sistemas e tecnologias para a eficiência energética na indústria agroalimentar Gestão de sistemas e tecnologias para a eficiência de consumo de recursos hídricos e produção de eletricidade

Algumas das áreas de competências, em particular as referentes à área da *Sustentabilidade Ambiental*, possuem relações naturais com as outras fileiras de atividades analisadas e a evolução destas necessidades de competências está fortemente dependente da evolução de cada uma das fileiras, em particular, do turismo, agricultura e energia,

por se tratarem daquelas em onde é expectável que ocorram as maiores transformações na sequência do desenvolvimento do EFMA e por serem das mais representativas em volume de emprego a gerar.

O mapa de grandes áreas de “competências verdes” anteriormente apresentado pode ser lido à luz dos cenários de evolução gerados pelo quadro de oportunidades do EFMA<sup>4</sup>, como se apresenta no quadro seguinte.

**Quadro 5** Cenários de Evolução Gerados pelo Quadro de Oportunidades do EFMA no Espaço Alqueva

TURISMO	
Cenário A	<b>Breve Caracterização</b>
	Contexto económico internacional onde é perceptível um nível de confiança na economia global relativamente elevado e onde o investimento privado é significativo, potenciando os consumos dos serviços originados pelas atividades ligadas ao turismo e lazer, que terão na região uma oferta de qualidade e, simultaneamente, diversificada do ponto de vista dos públicos. Desenvolvimento económico assente na concretização dos vários investimentos que se encontram previstos para a Região e, simultaneamente, num reforço das tendências de integração/participação das empresas no sistema internacional. Crescimento de empresas de média ou grande dimensão, integradas em grupos económicos que prestam serviços de elevada qualidade a nível nacional e/ou internacional, com uma filosofia de mercado global. Existência de produtos turísticos diferenciados, desde as atividades do turismo natureza, ao turismo rural, cultura e património, desporto e aventura, negócios e eventos, passando pelo ecoturismo e o turismo associado à prática de golfe. Forte articulação entre as atividades culturais e desportivas desenhadas para os empreendimentos e para a exploração da riqueza turística das vilas e aldeias. Forte interesse das grandes empresas em outras áreas de atividade que não apenas o turismo e que podem reorientar ou reforçar o seu modelo de negócio apostando igualmente no imobiliário ou nos setores agrícola e agroindustrial, reforçando, por um lado, a tendência de integração vertical da cadeia de produção e configurando, por outro, estratégias de integração horizontal. O investimento exógeno surge como um motor para a geração de emprego de base endógena, assente nas microempresas locais, onde se desenvolvem lógicas de complementaridade e se promove o desenvolvimento das cadeias de valor regional. Corresponde a um período de clara expansão das oportunidades de negócio, sendo por isso eficaz a atribuição de apoios ao empreendedorismo, que está na base de um grande boom de empresas locais, de pequena dimensão, geradoras de emprego nos diferentes setores associados à expansão da fileira: casos da restauração, comércio de produtos tradicionais, animação turística, conservação de monumentos e do património em geral e outros setores identificados no presente Estudo, como estando relacionados, direta e indiretamente com a fileira turismo, nomeadamente de PME que se possam desenvolver ao abrigo dos financiamentos previstos no QREN. Assiste-se também ao desenvolvimento de outras atividades económicas induzidas pela fileira, nomeadamente as ligadas ao setor da saúde, aos serviços pessoais e ao comércio, de forma mais transversal. Perspetiva-se a necessidade de recorrer-se a mão de obra estrangeira, o que releva a importância de antecipar o impacto social da inserção social deste público não guetizando, estimulando a sua inserção social e das suas famílias, de forma a evitar o risco de se gerarem tensões sociais e marginalização. É necessário, para tal, criar condições para a atratividade dos recursos humanos.
	<b>Ligação à Fileira Ambiente</b>
	Forte articulação com a fileira ambiente (questão da manutenção dos ambientes de água doce, monitorização da qualidade da água, abastecimento e tratamento de águas, gestão de resíduos, reservas e parques, ...).

[CONTINUA]

<sup>4</sup> No seguimento da identificação dos quantitativos de emprego que se esperam ver gerados tendo por base os três cenários anteriormente apresentados, foi posteriormente desenvolvida uma abordagem qualitativa visando uma reflexão estratégica sobre o desenvolvimento futuro do “Espaço Alqueva”, que permitiu estruturar um conjunto de conclusões e recomendações para a intervenção futura no território em estudo. Em especial, pretende-se identificar e refletir sobre um conjunto de incertezas com implicações nas temáticas do emprego e da formação profissional, procurando contribuir para uma maior capacidade de intervenção por parte das instituições responsáveis por estas temáticas, em particular, neste âmbito, do IIEFP e da EDIA. Os exercícios de cenarização foram desenvolvidos a partir da metodologia lógico-intuitiva desenvolvida por Van Der Heijden (2007).

[CONTINUAÇÃO]

<p>Cenário A</p>	<p><b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aumento da importância dos gestores das empresas turísticas e dos quadros de topo, que assumem um papel determinante na definição de estratégias e de políticas de produtos turísticos. Para o efeito, estes profissionais terão que integrar no seu perfil domínios de competências em política e instrumentos na área ambiental, de ordenamento do território e de turismo, bem como tendências e estratégias de evolução do mercado de turismo nacional e internacional, tipologias de produtos turísticos, <i>marketing</i> estratégico e territorial, e desenvolvimento e gestão de parcerias público-privadas;</li> <li>- grande relevância atribuída às competências de gestão do território e gestão de recursos naturais e culturais, com forte contributo para a criação de serviços turísticos integrados e sustentados que visem a dinamização e desenvolvimento regional;</li> <li>- aumento da importância dos empregos/perfis adstritos aos domínios da conceção e desenvolvimento de novos produtos turísticos (culturais, recreativos, desportivos, educação ambiental), nomeadamente gestores de animação, gestores de atividades desportivas, etc., o que implica, para maior enquadramento dos produtos às especificidades regionais, aos públicos-alvo e a contextos de sustentabilidade ambiental, a necessidade de integração de competências e conhecimentos ao nível das políticas ambiental e de ordenamento do território, desenvolvimento sustentável, <i>marketing</i> territorial e turístico e de dinamização de parcerias (cooperação e negociação);</li> <li>- importância acrescida dos perfis/empregos que realizam a coordenação e acompanhamento e a animação de práticas desportivas (golfe, equitação, pesca desportiva, ...), tais como gestores de atividades desportivas, monitores e animadores, com necessidades de desenvolvimento de competências no âmbito das diferentes práticas desportivas, como de normas ambientais específicas associadas às atividades que desenvolvem, regras e procedimentos de segurança de pessoas e competências de comunicação e linguísticas;</li> <li>- aumento da procura de perfis associados ao ambiente, nomeadamente, gestores de parque natural, técnico de conservação da natureza, técnico de educação ambiental, com forte participação na conceção de produtos de animação turística ambiental, dinamização de programas de animação ambiental, necessitando para isso dominar não só o contexto regional mas também conhecimentos na área do turismo;</li> </ul> <p>Para além destes profissionais que contribuem para a diferenciação estratégica da economia regional que se prevê para este cenário, é de notar um aumento da procura ao nível de perfis profissionais qualificados quer do ponto de vista técnico quer da comunicação e fluência em línguas estrangeiras, que integram os serviços de acomodação, de cozinha e pastelaria, de mesa e bar e de preservação e conservação do património ambiental.</p>
<p>Cenário B</p>	<p><b>Breve Caracterização</b></p> <p>Contexto de crise económica internacional, onde o nível global de investimento é controlado, o que conduz a uma maior retração do mercado, que aposta sobretudo em áreas de negócio mais tradicionais e em atividades menos inovadoras e com menor risco associado.</p> <p>A totalidade de investimentos turísticos programados não chegará a concretizar-se, devido à crise económica internacional ou, a realizarem-se alguns, será num horizonte mais alargado que 2015. Neste contexto, as grandes empresas terão um expressão menos importante que no cenário anterior e a malha empresarial será caracterizada pela predominância de micro e pequenas empresas, a maioria com uma gestão essencialmente familiar e algumas médias empresas integradas em grupos nacionais.</p> <p>Alertar para a preparação de estratégias de integração e acolhimento de trabalhadores imigrantes e para a importância de conseguir criar condições de integração social destes indivíduos, sob pena de emergirem disfunções de integração, com níveis de exclusão social acentuados.</p> <p><b>Ligação à Fileira Ambiente</b></p> <p>Interesse crescente pelo tema ambiental, mas apenas as empresas de média dimensão conseguem de alguma forma adotar práticas empresariais ambientalmente corretas.</p> <p><b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Associa-se neste cenário alguma procura, ainda que pouco significativa, de profissionais com competências na área da animação (desportiva, ambiental, cultural, etc.), nomeadamente nos domínios da organização, planeamento e programação;</li> <li>- Identifica-se um potencial de crescimento de profissionais com competências para fazer animação turística de cariz regional, cultural e até mesmo ambiental com fins lúdicos, mesmo num contexto de uma oferta atomizada e desarticulada;</li> <li>- Alguma procura de profissionais que assumem funções executivas ao nível dos serviços pessoais, quer para os serviços de proximidade, quer para as unidades hoteleiras, bem como os que assumem a conservação e manutenção do património natural e ambiental e cultural.</li> </ul>

[CONTINUA]

## [CONTINUAÇÃO]

Cenário C	<b>Breve Caracterização</b>
	Contexto macroeconómico recessivo, que influencia claramente a evolução da procura internacional e a dinâmica global da economia nacional. Este contexto ainda será marcadamente mais negativo caso se acentuem os sintomas de crise da economia espanhola, um dos principais investidores estrangeiros na região. Não só os investimentos turísticos previstos não chegaram a concretizar-se como o ritmo de crescimento do emprego na fileira é inferior ao verificado nos últimos anos na região. Neste caso, considera-se que o ritmo de crescimento do “Espaço Alqueva” é semelhante ao ritmo de crescimento médio nacional (este inferior à média do “Espaço Alqueva” nos últimos anos). Alertar para a preparação no acolhimento de trabalhadores imigrantes e para a importância de conseguir criar condições de integração destes indivíduos, sob pena de vir a gerar uma sociedade disfuncional, com níveis de exclusão social acentuados.
	<b>Ligação à Fileira Ambiente</b>
	Não é esperado um grande dinamismo no que se refere à transversalidade com a fileira ambiente.
	<b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b>
	-
<b>AGRICULTURA E AGROINDÚSTRIA</b>	
Cenário A	<b>Breve Caracterização</b>
	Nas fileiras agricultura e agroindústria, existe um conjunto de condicionantes de caráter exógeno à região que a influenciarão muito fortemente e que se prendem, sobretudo, com três aspetos: - por um lado, a tendência de mecanização e automatização que liberta mão de obra dos setores agrícola e agroindustrial, tornando-os progressivamente mais intensivos em capital em detrimento do fator produtivo trabalho; - por outro lado, o possível aumento do custo dos combustíveis e lubrificantes que influenciarão os custos de produção, uma vez que estes são consumidos como recursos produtivos nas atividades agrícola e agroindustrial; - por fim, o aumento da pressão internacional para a produção de bio-combustíveis que constituam fontes alternativas ao petróleo diminui a incerteza dos preços e, simultaneamente, contribui para que se atinjam os objetivos e as metas apontados em Quioto e nas Estratégias de Lisboa e de Gotemburgo.  Este cenário assenta numa fortíssima expansão da agricultura de regadio, mas onde a estrutura das grandes empresas surge articulada com uma estrutura de PME de base local. Este modelo ligado às grandes empresas, nomeadamente de capital estrangeiro – espanhol –, introduz uma alteração significativa na base produtiva, quer ao nível dos modelos de cultivo – modelos mais intensivos –, quer dos modelos de negócio (com a expansão da atividade na ótica da cadeia de valor, o que introduz a lógica de integração das fileiras agricultura, agroindústria e energia). Este crescimento resultará no incremento e desenvolvimento de inúmeras atividades, podendo referir-se a indústria de embalagem – p.e. caixas, cartonagem, etc. –, a rotulagem, o fabrico de rolhas e de cápsulas e, em particular, para o setor do vinho e do azeite, a indústria de engarrafamento e acondicionamento. Num cenário mais favorável, estas grandes empresas articulam-se e estimulam o crescimento das PME, especialmente em meio rural, contribuindo para ultrapassar as consequências do despovoamento e para o estabelecimento de um modelo de desenvolvimento rural sustentável, que deverá atender a três aspetos: à manutenção da biodiversidade; à coexistência da produção empresarial com a prática de uma agricultura biológica que assenta em práticas ambientalmente corretas e com produtos com valor económico mais elevado; à prática de outras atividades, com destaque para o turismo rural, o artesanato, a transformação de produtos agrícolas alimentares – p.e., queijos, doces, ervas aromáticas, carne – e não alimentares – p.e., a cortiça – de baixa escala e a criação de espécies cinegéticas. O contexto social regional induzido pela dinâmica deste cenário é caracterizado por alguma multiculturalidade e necessária integração social de imigrantes. No entanto, dependendo do modelo adotado, as medidas de inserção social a adotar deverão ser ajustadas. Relembre-se que no caso espanhol os imigrantes são recrutados pela temporada de trabalho necessária – curta duração –, não sendo promovida a sua fixação no território. Neste cenário, a probabilidade deste modelo se reproduzir no “Espaço Alqueva” é elevada.
	<b>Ligação à Fileira Ambiente</b>
	Não está garantida a criação de condições incorporação de preocupações ambientais.
<b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b>	
	- valorização das competências, transversalmente ao pessoal que trabalha na produção agrícola (olivicultura, viticultura e horticultura e floricultura), ao nível da manutenção de 1.ª de máquinas e equipamentos, de tecnologia e gestão da rega, conservação de solos, eficiência energética e educação ambiental; - reforço das competências ao nível da produção e gestão de regulamentação e programas locais associados ao ambiente.

[CONTINUA]

[CONTINUAÇÃO]

Cenário B	<b>Breve Caracterização</b>
	Do ponto de vista do perfil das empresas, o Cenário B é em tudo semelhante ao A, mas neste caso, as PME terão menor peso, sendo a estrutura dominada por empresas de maior dimensão. A estrutura empresarial tem uma base tecnológica mais relevante, na maioria estrangeiras – continuando designadamente a tendência de penetração de capital espanhol –, com filosofias de negócio fortemente orientadas para o baixo custo de produção. Atendendo à expansão da agricultura de regadio, são implementados novos modelos de cultivo, mais intensivos. Tal como no Cenário A, os modelos de negócio vigentes apontam sobretudo para o fortalecimento da cadeia de valor das atividades económicas, assistindo-se igualmente a uma expansão da agroindústria, o que conduz ao aparecimento de novas empresas, numa lógica de integração vertical. Contudo, o grau de articulação e de desenvolvimento das PME associadas é menor ou inexistente. No conjunto da agricultura de regadio, destacam-se: por um lado, a vinha e o olival, cujos produtores são, cada vez mais, simultaneamente produtores de vinho e de azeite e controlarão grandes áreas (em ha) de produção; por outro lado, a produção de fruta, aproveitando as excecionais condições edafo-climáticas e a presença do NAL e do Aeroporto de Beja, fundamental para o escoamento destes produtos para o mercado internacional; por fim, a expansão da produção de energia a partir de resíduos da vinha, da poda dos olivais, do bagaço da azeitona, entre outras matérias-primas, ou a expansão da produção de biogás, na sua maior parte proveniente do tratamento de efluentes agropecuários. Um dos efeitos que se espera é o forte crescimento da comercialização da produção agroindustrial para as grandes cadeias de distribuição. É igualmente esperado um desenvolvimento dos serviços em torno da manutenção e da assistência técnica da maquinaria de produção, reforçando a cadeia produtiva.
	<b>Ligação à Fileira Ambiente</b>
	Existem condições para promover a melhoria do grau de eficiência na aplicação de métodos e equipamentos de rega, que estão igualmente expressos no código das boas práticas agrícolas.
	<b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b>
peçoal que trabalha na produção agrícola (olivicultura, viticultura e horticultura e floricultura), ao nível da manutenção de 1.ª de máquinas e equipamentos, de tecnologia e gestão da rega, conservação de solos, eficiência energética e educação ambiental.	
Cenário C	<b>Breve Caracterização</b>
	A crise internacional acentua-se e, nesse contexto, a tendência de evolução dos fatores exógenos, referenciada nos cenários anteriores, é reforçada pela tendência nacional, também de regressão do emprego no setor agrícola. Este declínio a nível nacional retrata, por um lado, o declínio dos sistemas de produção de organização camponesa e familiar associados atualmente a uma população agrícola mais idosa, por outro, à passagem de um modelo intensivo em trabalho para outro mais intensivo em capital. O Cenário C desenvolve-se num contexto em que a região é resistente à mudança e tenta perpetuar modelos de negócio e de cultivo mais tradicionais e, eventualmente, menos rentáveis e competitivos. A estrutura empresarial é tradicional, a maior parte das empresas são nacionais, apesar de operarem no “Espaço Alqueva” algumas empresas estrangeiras. As empresas, assim como os agentes de desenvolvimento local, apresentam uma reduzida capacidade para otimizar os recursos locais e promover a extensão das fileiras aumentando o seu valor acrescentado. Pratica-se uma filosofia de negócios pouco competitiva, pouco inovadora e, muitas vezes sem horizontes estratégicos para além do ano corrente. Apesar dos modelos de cultivo praticados serem relativamente pouco intensivos, a inexistência de formadores especializados e qualificados e, conseqüentemente, a inexistência de know-how especializado que permita a adoção de modelos de cultivo mais inovadores dificulta a expansão da fileira agricultura e a captação de novos investimentos. O contexto social é caracterizado pela possibilidade de atração de um considerável número de imigrantes, o que releva a necessidade de antecipar o impacto da inserção social deste público não <i>guetizando</i> , estimulando a sua inserção social e das suas famílias, de forma a evitar o risco de se gerarem tensões sociais e marginalização.
	<b>Ligação à Fileira Ambiente</b>
	Apresenta pouco dinamismo no contexto da sua transversalidade face às fileiras Agricultura e Agroindústria.
	<b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b>
-	

[CONTINUA]

## [CONTINUAÇÃO]

ENERGIA	
Cenário A	<p><b>Breve Caracterização</b></p> <p>Na consideração do cenário de desenvolvimento para a fileira energia, é de considerar que a componente económica-empresarial é determinante e, neste quadro, assumem particular relevância aspetos exógenos, que se prendem com a evolução da conjuntura internacional, e que são amplamente determinantes para a conjuntura económica regional.</p> <p>Tal como anteriormente explanado a propósito dos cenários relativos às fileiras agricultura e agroindústria, o contexto internacional é de aumento da pressão para o desenvolvimento de outras energias, no sentido de diminuir a dependência do petróleo, bem como de imposição de metas relacionadas com Quioto e Lisboa-Gotemburgo e ainda de cumprimento das metas referidas na Estratégia Europeia para a Energia (ao nível da UE, a produção de renováveis tem como meta que o consumo de bio-combustíveis no setor dos transportes atinja os 20% até 2020).</p> <p>Esta fileira tende a crescer em diferentes linhas: bio-combustíveis - uma vez que a curto prazo a infraestrutura de regadio cobrirá 110 000 ha, a produção de biocombustíveis ocorrerá em concorrência permanente com a produção agroalimentar, dependendo fortemente das quotas estabelecidas para a produção de bio-combustíveis, da concessão de incentivos, das oscilações de preços dos combustíveis, dos preços dos produtos alimentares e dos custos de produção destes mesmos bio-combustíveis (uma vez que a adaptação progressiva a algumas culturas energéticas como o milho, o girassol, a colza e a soja pressupõe elevados consumos de água, esta é também um recurso a preservar e cujo preço poderá aumentar, condicionando os custos de produção dos bio-combustíveis). Sendo mais explícitos, num contexto de crescimento populacional mundial, a pressão sobre os produtos alimentares tenderá a aumentar, incentivando também a sua produção, contribuindo para a concorrência entre a produção de culturas alimentares ou para combustível. Por outro lado, a questão da segurança alimentar vai ganhar peso, nomeadamente nos países industrializados que aumentarão os embargos e as limitações à importação de produtos agrícolas e alimentares oriundos de países sobre os quais exista alguma suspeita; hidroelétrica - o crescimento será efetivo, muito embora seja importante considerar os efeitos decorrentes das alterações climáticas em curso, que têm consequência na irregularidade e na menor frequência da pluviosidade.</p> <p>O perfil de mão de obra aponta no sentido de quadros com elevada qualificação e, nesse contexto, para a sua atração/manutenção é fundamental desenvolver um conjunto de serviços/facilidades que respondam às necessidades destes recursos humanos. Contam-se aqui, elementos chave como a qualidade da rede escolar e dos serviços de saúde, mas também a oferta de equipamentos e atividades de nível cultural e recreativo.</p>
	<p><b>Ligação à Fileira Ambiente</b></p> <p>A fileira da energia, quer na vertente dos bio-combustíveis, quer na vertente da produção hidroelétrica, apresenta uma forte ligação à fileira ambiente.</p>
	<p><b>Perfil Profissional/Necessidades de Competências Verdes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aumento das competências ao nível da área do ambiente, com a implementação de sistemas de certificação e as preocupações ao nível das exigências a nível do impacto ambiental e da qualidade com a implementação de sistemas de qualidade e certificação;</li> <li>- reforço das competências de desenvolvimento e gestão de parcerias ao nível da produção dos bio-combustíveis.</li> </ul>

Independentemente dos cenários considerados terem impactes diferenciados no desenvolvimento de empregos verdes, a região apresenta uma forte carência de mão de obra com as novas competências aqui identificadas. A formação profissional de ativos, em especial de curta duração, pode ser uma resposta para a geração de competências ambientais transversais nas diversas fileiras. Já no que se refere a competências específicas a formação

de ativos de longa duração e a formação inicial estarão melhor posicionadas para dar resposta. Porém, importa ressaltar que as carências quantitativas de mão de obra no Espaço Alqueva não encontram resposta no mercado disponível no contexto regional, exigindo que a região registre capacidade de atração de uma nova força de trabalho que importa assegurar que se encontre dotada das competências anteriormente referidas.

## Referências Bibliográficas

FERRÃO, João (coord.), *Ambiente e emprego: situação atual e perspectivas* (1999), ICS, Lisboa.

MARQUES, Costa Eduarda; FAUSTINO, Filomena; GOMES, Heitor e TRINDADE, Sónia (2009) – “Impactes Potenciais do EFMA: do Emprego às Necessidades de Competências” in *Revista Sociedade e Trabalho* n.º 37, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

MARQUES, Costa Eduarda; GOMES, Heitor e TRINDADE, Sónia (coord.) (2009) – *Estudo dos Impactes Previsíveis do Projeto de Fins Múltiplos do Alqueva na Configuração dos Recursos*

*Humanos do Alentejo*, Editorial do Ministério da Educação, Lisboa (102 p.).

MTSS (2005) – Quadros de Pessoal do MTSS-GEP.

INE (2005) – Inquérito ao Emprego.

United Nations Environment Programme (2008) – “*Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*”, Publishing Services Section United Nations Office at Nairobi (UNON)

HEIJDEN, K. *et al.*; (2002) *The Sixth Sense: Accelerating organizational Learning with Scenarios*; John Wiley & Sons, Ltd; UK.

---

\* O Estudo apresentou como principais objetivos: *i)* proceder ao levantamento das necessidades de recursos humanos decorrentes da previsível dinâmica de desenvolvimento induzida pelo EFMA; *ii)* identificar os principais défices de recursos humanos – quantitativos e qualitativos – decorrentes da materialização dessa dinâmica; *iii)* elaborar recomendações no domínio das estratégias de emprego e de formação/qualificação dos recursos humanos, visando suprimir as carências previamente detetadas, de modo a potenciar o aproveitamento dessa dinâmica.

---

\* *The Study presented as main objectives: i) to map the human resources needs arising from the predictable dynamic of development induced by EFMA ii) to identify the major gaps in human resources – quantitative and qualitative – arising from the materialization of this dynamic, iii) make recommendations in the field of employment strategies and training / qualification of human resources in order to eliminate the deficiencies previously identified aiming at maximizing the use of this dynamic*

**NOVOS DESAFIOS DO MERCADO  
DE TRABALHO E A AUTOPERCEÇÃO  
DAS COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS  
DOS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

**NEW LABOUR MARKET CHALLENGES AND THE  
SELF-PERCEPTION OF ENTREPRENEURIAL  
COMPETENCIES OF HIGHER EDUCATION STUDENTS**

**TERESA COSTA**

**PEDRO MARES**

Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal

**LUÍSA CARVALHO**

Universidade Aberta, Lisboa

## RESUMO

Há um crescente reconhecimento de que o empreendedorismo é uma força motriz na promoção do crescimento económico, competitividade e criação de emprego das nações. Uma vez que o espírito empreendedor de qualquer um pode ser desenvolvido e melhorado, o sistema educacional assume um papel importante na aprendizagem dos alunos a serem empreendedores. Na verdade, o desenvolvimento de competências essenciais, capacidades e atitudes em relação ao empreendedorismo pode contribuir para comportamentos empreendedores. Este trabalho tem como objetivo avaliar o nível de perfil empreendedor dos alunos que frequentaram as disciplinas de empreendedorismo e criação de empresas no Instituto Politécnico de Setúbal (IPS). Foi aplicado um inquérito a alunos de Empreendedorismo do IPS, no qual foram recebidas 90 respostas. Os resultados deste estudo empírico fornecem informações importantes que permitem o desenvolvimento de um currículo apropriado e de programas extra curriculares mais adequados para diferentes padrões de perfis empreendedores.

## ABSTRACT

*There is a growing recognition that entrepreneurship is a driving force in promoting economic growth, job creation and competitiveness of nations. Assuming that the entrepreneurial spirit of anyone can be developed and improved, the education system plays an important role in students learning process to be entrepreneurs. In fact, the development of essential skills, abilities and attitudes towards entrepreneurship can contribute to entrepreneurial behavior. This study aims to assess the level of entrepreneurial profile of students who attended the courses of Entrepreneurship and Business Creation and Entrepreneurship at Polytechnic Institute of Setúbal (IPS). It was applied a survey to students of Entrepreneurship IPS and it was received 90 responses. The empirical results of this study provide important information that enables the development of an appropriate curriculum and extra curricular programs best suited to different patterns of profiles entrepreneurs.*

## Introdução

**O** empreendedorismo é um processo dinâmico que vai para além da criação do próprio negócio. O empreendedorismo requer visão, mudança e criação, mas também implica energia e paixão dirigida para a criação e implementação de novas ideias e de soluções criativas (Kuratko e Hodgetts, 2004).

Atualmente, as Instituições de Ensino Superior têm um papel importante na melhoria do empreendedorismo, sendo parte de um ecossistema empresarial com as empresas, governos e diversas instituições. Desta forma, o ensino do empreendedorismo está a ganhar cada vez mais interesse entre investigadores académicos e os decisores políticos. Nesse sentido, a OCDE (2008) reforça o importante papel das Instituições de Ensino Superior no ensino de competências empresariais para os jovens, bem como no apoio a todos os que decidem iniciar um projeto empresarial.

Este artigo pretende sublinhar a importância da educação formal para o empreendedorismo no ensino superior, apresentando um estudo empírico realizado com base numa amostra de alunos do Instituto Politécnico de Setúbal.

### 1. Educação para o empreendedorismo: estado de arte

A propensão para o empreendedorismo e criação de pequenos negócios é muitas vezes associada a um conjunto de características que se espera poderem ser influenciadas pelos programas formais de educação, onde se incluem os valores, as atitudes, os objetivos pessoais, a criatividade e a aversão ao risco.

Estudos realizados por Pittaway e Cope (2007) sobre este assunto, permitem concluir que a educação para o empreendedorismo tem um impacto nas intenções e na propensão dos estudantes para iniciarem um negócio (Gorman et al, 1997).

Alguns estudos (Ulrich e Cole, 1987) mostram ainda que não é indiferente o tipo de ensino adotado, isto é, a escolha entre uma abordagem mais prática, baseada em experiências mais concretas, ou numa conceptualização mais abstrata e teórica.

No que respeita à cultura das instituições de ensino existem ainda sugestões quanto à necessidade de mudan-

**O ensino do empreendedorismo está a ganhar cada vez mais interesse entre investigadores académicos e os decisores políticos. A OCDE (2008) reforça o importante papel das Instituições de Ensino Superior no ensino de competências empresariais para os jovens, bem como no apoio a todos os que decidem iniciar um projeto empresarial.**

ça, ainda que, o caminho a seguir para essa mudança seja apontado em diferentes direções (Gorman *et al.*, 1997). Chamard (1989) refletiu acerca da natureza do sistema de educação pública e do seu impacto sobre a personalidade dos estudantes, concluindo que a educação formal não favorece o desenvolvimento de características empreendedoras. Singh (1990) defendeu uma perspectiva similar quanto ao sistema de ensino, formal neste caso aplicado aos países em desenvolvimento, reforçando a necessidade de cultivar uma verdadeira cultura empreendedora.

No que concerne à educação para o empreendedorismo, Jamieson (1984) sugere três categorias para o ensino do empreendedorismo e formação: *i)* educação sobre a empresa – onde o principal objetivo é aumentar a consciência sobre a criação de uma nova empresa; *ii)* educação para a empresa – onde a aprendizagem é centrada nas atitudes e associadas à criação e gestão de novas empresas, principalmente aqueles relacionados com as questões de gestão e de criação de um novo negócio; *iii)* educação na empresa – aqui o alvo é estabelecido pelos empresários. O objetivo principal é melhorar a gestão das competências individuais para promover a sustentabilidade dos negócios. Esta perspectiva coloca-nos perante a questão de considerarmos a educação para o empreendedorismo apenas como a aquisição de competências de gestão, importantes para a criação de um negócio, ou também o desenvolvimento de atitudes e outras competências empreendedoras. Em 2003 a Comissão Europeia, defendeu que não basta somente promover a aquisição de conhecimentos técnicos e formação profissional, é também necessário estimular o espírito empresarial e a ambição de se tornar um empreendedor. Experiências desenvolvidas na Europa apresentadas por Hytti *et al* (2004) permitiram identificar algumas dimensões básicas no ensino do empreendedorismo: *(i)* educação para atitudes e competências empreendedoras, *(ii)* a formação de como criar um negócio, e *(iii)* a sensibilização para o empreendedorismo como uma opção de carreira. Os módulos de formação para desenvolvimento dessas categorias centram-se essencialmente no desenvolvimento das competências gerais de gestão. Além disso, o desenvolvimento de competências associadas às atitudes favoráveis ao empreendedorismo incluem, entre outras, a assunção de riscos, a liderança, a autoconfiança, a criatividade e a resolução de problemas.

**Experiências desenvolvidas na Europa apresentadas por Hytti *et al* (2004) permitiram identificar algumas dimensões básicas no ensino do empreendedorismo: *(i)* educação para atitudes e competências empreendedoras, *(ii)* a formação de como criar um negócio, e *(iii)* a sensibilização para o empreendedorismo como uma opção de carreira.**

Neste contexto, enumeram-se os objetivos de educação para o empreendedorismo mais citados (Garavan e O’Cinneide, 1994):

- Aquisição de conhecimentos pertinentes de empreendedorismo;
- Aquisição de competências que possibilitem a utilização de técnicas, na análise de situações de negócios e na elaboração de planos de ação;
- Identificar e estimular as fontes de empreendedorismo de talento e de competências;
- Desenvolver empatia e apoiar todos os aspetos relacionados com o empreendedorismo;
- Desenvolver atitudes de aceitação da mudança;
- Estimular o aparecimento de *start-ups* e de outros projetos empreendedores.

Estudos apresentados sobre a análise de alguns cursos de instituições de ensino superior, permitiram verificar que na grande maioria dos casos a formação está con-

centrada no desenvolvimento de competências funcionais e nos planos de negócios (Dominguinhos e Carvalho, 2009; Dubbini e Iacobucci, 2004; Li e Matlay, 2005). Outro tipo de cursos, programas e cursos de formação em toda a Europa (Henry *et al.*, 2005; Ribeiro *et al.*, 2006), oferecem um tipo mais difundido de módulo de formação combinando competências pessoais e funcionais, mas em todos eles o objetivo é desenvolver um plano de negócios. Alguns estudos mais recentes começam a apontar novas dinâmicas, nomeadamente a importância da criação de ecossistemas empreendedores que promovam a criação de um ambiente que favoreça o acesso a diversos recursos e redes que potenciem o empreendedorismo (World Economic Forum, 2009; Carvalho *et al.*, 2010; Costa *et al.*, 2011).

Numa outra dimensão, considera-se também fundamental a avaliação dos programas e cursos de promoção do empreendedorismo, verifica-se, porém, que na maioria dos casos a avaliação privilegia uma abordagem transversal, sendo menos comum a análise longitudinal (Westhead e Storey, 1996; Wyckham, 1989).

## 2. Um estudo empírico aplicado a uma instituição de ensino superior

### 2.1. Metodologia

A recolha dos dados foi realizada através de um questionário aplicado aos alunos que frequentaram as unidades curriculares de Empreendedorismo e Empreendedorismo e Criação de Empresas no Instituto Politécnico de Setúbal durante os meses de março e abril de 2011. Com o objectivo de avaliar a auto-percepção empreendedora dos alunos, foi utilizado um questionário elaborado e validado pelo Instituto Politécnico de Leiria. O questionário é constituído por nove grupos, representando, cada grupo, uma capacidade empreendedora:

- Observar e Explorar (OE);
- Sentido Crítico e Criativo (SCC);
- Assumir Riscos (AR);
- Decisões e Responsabilidades (DR);
- Comunicar (C);
- Inspirar e Motivar (IM);
- Planificar e organizar (PO);
- Trabalho Ordenado e Minucioso (TOM);
- Perseverança e Vitalidade (PV).

Cada grupo é composto por cinco dimensões com uma escala compreendida entre 1 a 5 (1 – Nunca, 2 – Raramente, 3 – Por vezes, 4 – Frequentemente, 5 – Sempre).

Após a resposta às 45 perguntas, o inquirido soma a pontuação obtida em cada dimensão de cada capacidade empreendedora correspondente, de modo a obter o seu perfil empreendedor.

Neste estudo participaram 90 alunos que frequentaram as unidades curriculares de Empreendedorismo e Empreendedorismo e Criação de Empresas no 2.º semestre do ano letivo de 2010/2011, pertencentes aos cursos de Marketing, Gestão de Sistemas de Informação, Gestão da Distribuição e da Logística e Gestão da Distribuição e da Logística Pós-Laboral da Escola Superior de Ciências Empresariais e aos cursos de Gestão da Construção e Engenharia Civil da Escola Superior de Tecnologia do Barreiro.

Após a recolha dos dados procedeu-se ao seu tratamento estatístico através da utilização do programa de *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*.

Numa primeira fase, foi realizada uma análise descritiva dos resultados obtidos. Esta fase pretendeu, por um lado, caracterizar a amostra e, por outro, detalhar as várias dimensões de cada capacidade empreendedora. Posteriormente, foi elaborada uma análise fatorial utilizando a análise de componentes principais (ACP).

Segundo Pestana e Gageiro (2003), a análise fatorial procura explicar a correlação entre as variáveis observadas simplificando os dados por meio da redução do número de variáveis necessárias para as descrever. Deste modo, através da utilização da análise factorial neste estudo, pretendeu-se agrupar os alunos com o mesmo padrão de capacidades empreendedoras no menor número de fatores.

### 2.2. A análise descritiva

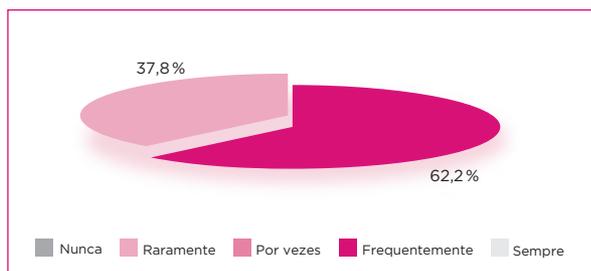
Relativamente aos procedimentos utilizados na análise de dados, foi elaborada uma descrição dos resultados obtidos em cada grupo do questionário, realizando-se, posteriormente, uma análise factorial, de modo a ir de encontro com os objetivos do estudo.

Relativamente à capacidade “Observar e Explorar”, 62 % dos alunos inquiridos considera ser observador e explorador com frequência, enquanto que 38 % considera ser às vezes.

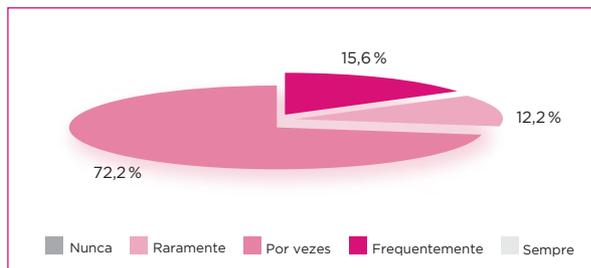
No que diz respeito à capacidade “Sentido Crítico e Criativo”, cerca de 72% dos inquiridos considera ter sentido crítico e criativo esporadicamente (por vezes).

Aproximadamente 58% dos alunos inquiridos indicaram que assumem riscos esporadicamente (por vezes).

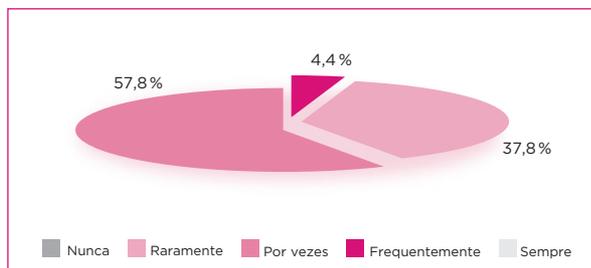
**Gráfico 1** Capacidade: Observar e Explorar



**Gráfico 2** Capacidade: Sentido Crítico e Criativo



**Gráfico 3** Capacidade: Assumir Riscos

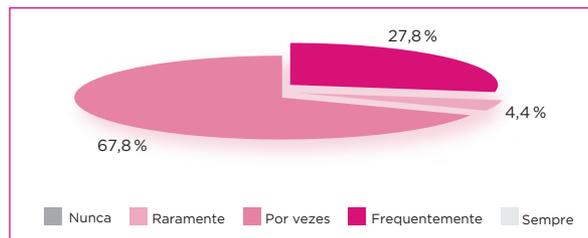


Quanto à capacidade “Decisões e Responsabilidades”, 68% dos inquiridos indicaram que tomam decisões e responsabilidades com esporadicamente (por vezes).

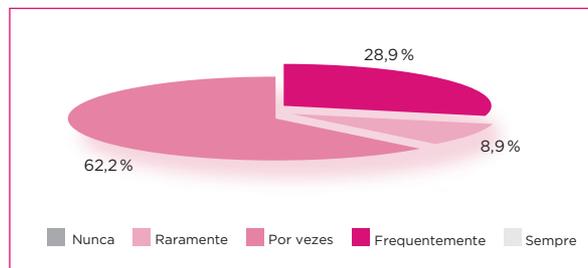
Em relação à capacidade “Comunicar”, 62% dos alunos ter alguma capacidade comunicativa (por vezes), e 29% dos inquiridos consideram ter uma boa capacidade comunicativa.

Cerca de 57% dos inquiridos indicaram ter a capacidade “Inspirar e Motivar” com pouca frequência (por vezes), enquanto que 41% indicaram ter esta capacidade com frequência.

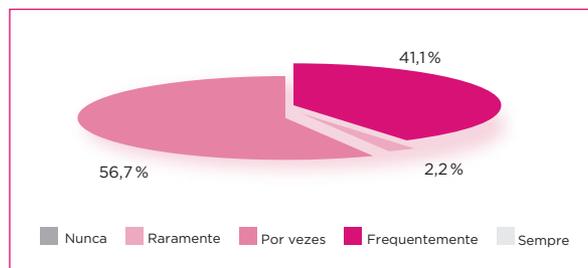
**Gráfico 4** Capacidade: Decisões e Responsabilidades



**Gráfico 5** Capacidade: Comunicar



**Gráfico 6** Capacidade: Inspirar e motivar

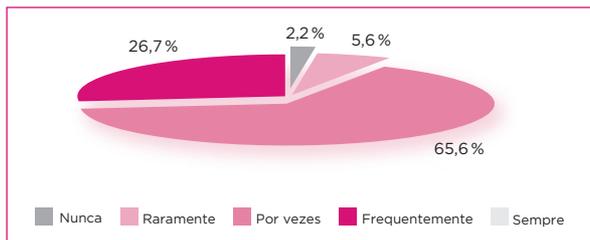


No que diz respeito à capacidade “Planificar e Organizar”, cerca de 66 % dos inquiridos consideram ser esporadicamente (por vezes) planificadores e organizadores, enquanto que 27 % considera ter esta capacidade com frequência.

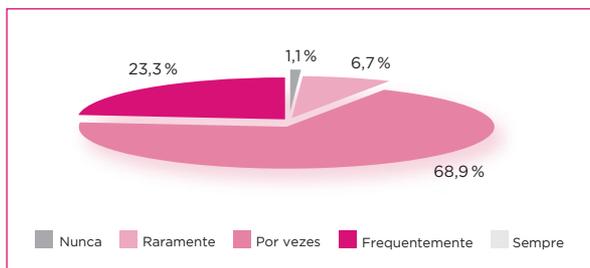
Aproximadamente 69 % dos inquiridos consideram que o seu trabalho é pouco (por vezes) organizado e minucioso. Contudo, 23 % dos alunos indicaram ter esta capacidade com frequência.

Relativamente à última capacidade empreendedora, cerca de 56 % dos alunos inquiridos consideram ser por vezes perseverantes, enquanto que 43 % indicaram ter esta capacidade com frequência.

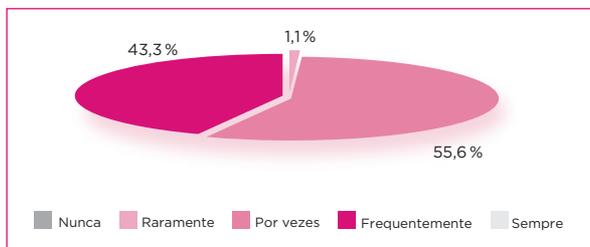
**Gráfico 7** Capacidade: Planificar e Organizar



**Gráfico 8** Capacidade: Trabalho Organizado e Minucioso



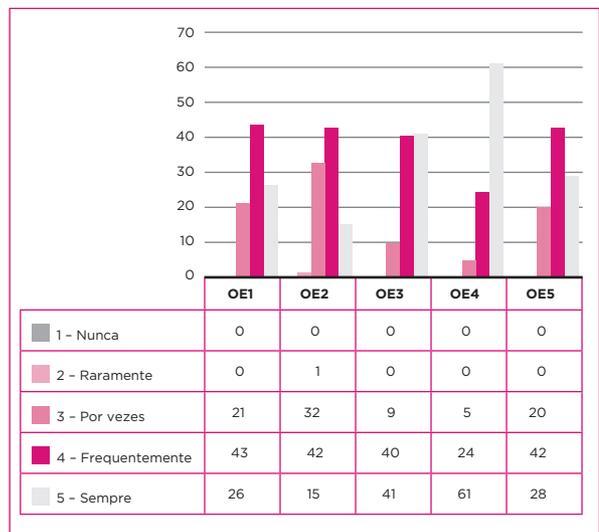
**Gráfico 9** Capacidade: Perserverança e Vitalidade



De seguida serão apresentados os resultados obtidos nas dimensões que constituem cada capacidade empreendedora.

O gráfico 10 analisa o número de respostas obtidas em cada grau de frequência para as dimensões da capacidade “Observar e Explorar”. Relativamente à dimensão “Sou inovador” (OE1), a maioria dos inquiridos (43) atribuiu um grau de frequência 4. Na dimensão “valido a informação” (OE2), 42 alunos atribuíram um grau de frequência 3. Relativamente à dimensão “procuro informação” (OE3), 81 alunos indicaram um grau de frequência entre 4 e 5. No que diz respeito à dimensão “aprendo com o sucesso e insucesso” (OE4), a generalidade dos alunos (61) atribuiu um grau de frequência 5. Relativamente à última dimensão (OE5), cerca de 47 % dos inquiridos considera que explora as dificuldades frequentemente.

**Gráfico 10** Observar e Explorar



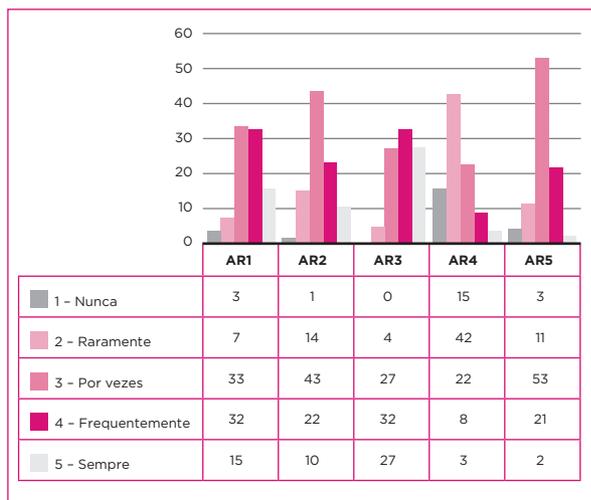
Relativamente à capacidade “sentido crítico e criativo”, no que concerne às dimensões “sou sonhador” (SCC1), “sou criativo” (SCC3) e “faço as coisas em que acredito” (SCC5), grande parte dos alunos indicou um grau de frequência 3. Quanto às dimensões “procuro soluções para os problemas” (SCC2) e “sou pragmático” (SCC4), a maioria dos inquiridos atribuiu um grau de frequência 4.

**Gráfico 11** Sentido Crítico e Criativo



No que diz respeito à capacidade em assumir erros, na dimensão “sou cauteloso” (AR1) e “acho aborrecidas as atividades rotineiras” (AR3), 32 alunos atribuíram um grau de frequência 4.

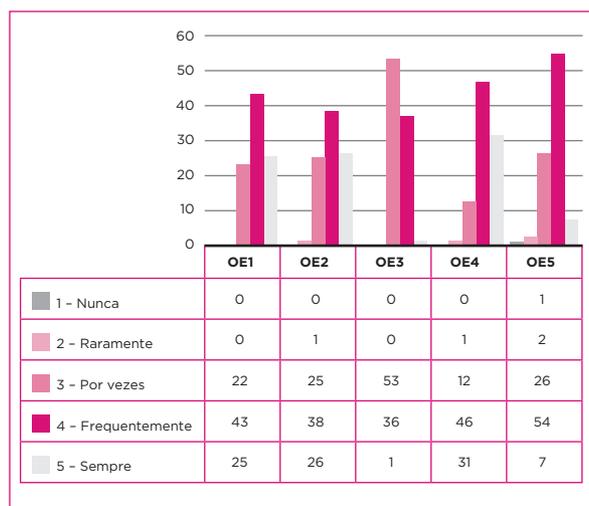
**Gráfico 12** Assumir Riscos



Na dimensão “prefiro os pequenos riscos” (AR2), a maioria dos inquiridos atribuiu um grau de frequência 3. Em relação à dimensão “desisto quando estou a perder” (AR4), salienta-se o facto de 63 % dos alunos terem indicado que nunca, ou raramente o fazem. Na última dimensão (AR5), a generalidade dos alunos referiram que tentam fazer as coisas bem com pouca frequência.

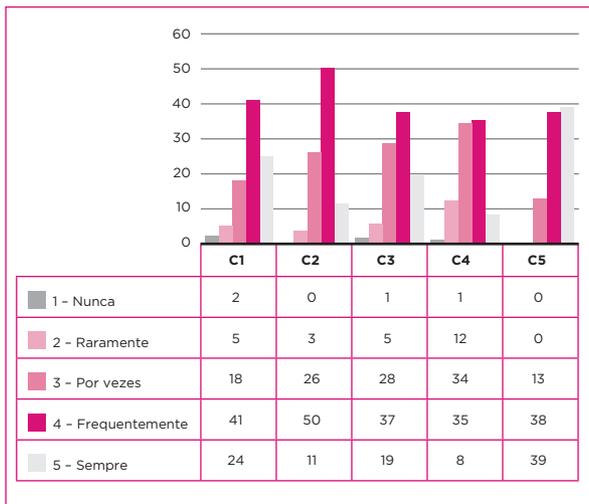
Relativamente às dimensões da capacidade “Decisões e Responsabilidades”, na dimensão “tomo boas decisões” (DR3) a maioria dos alunos atribuiu um grau de frequência 3, enquanto que nas restantes dimensões a generalidade dos alunos atribuiu um grau de frequência 4.

**Gráfico 13** Decisões e Responsabilidade



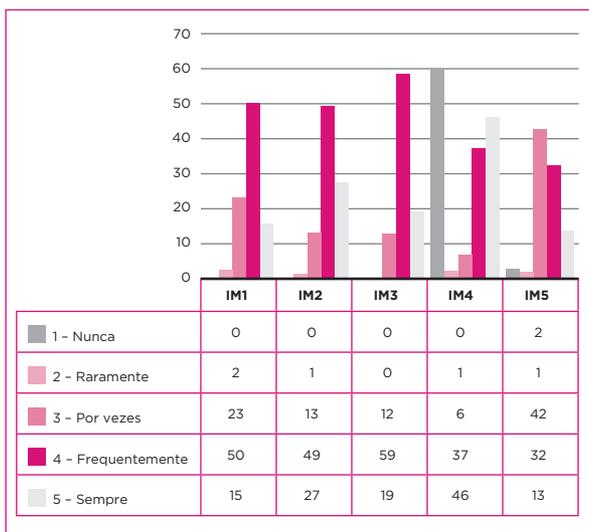
Nas dimensões da capacidade empreendedora “Comunicar”, “comunico facilmente” (C1), “convenço com os meus argumentos” (C2), “relaciono-me com pessoas diferentes” (C3) e “tenho uma boa capacidade de escrita” (C4), a maioria dos alunos conferiu um grau de frequência 4. Relativamente à dimensão “gosto que me levem a sério” (C5), 86 % dos alunos atribuíram um grau de frequência entre 4 e 5.

**Gráfico 14** Comunicar



Em relação à capacidade “Inspirar e Motivar”, a maioria dos alunos indicou um grau de frequência 4, quanto às dimensões “procuro fixar metas que sejam realistas” (IM1), “procuro organizar bem as coisas” (IM2) e “sinto-me respeitado quando estou em equipa” (IM3).

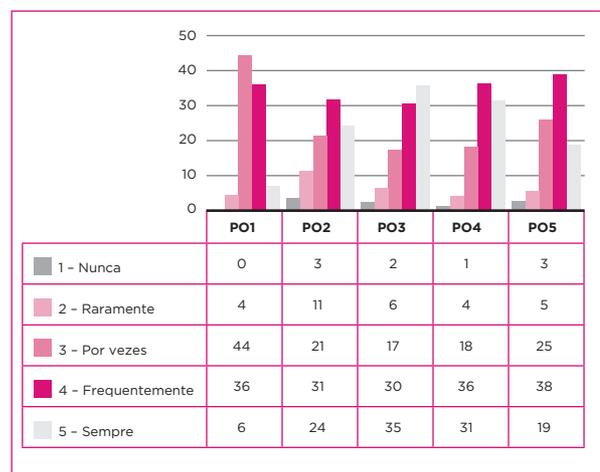
**Gráfico 15** Inspirar e Motivar



Relativamente à dimensão “ajudo os outros” (IM4), 92% dos alunos atribuíram um grau de frequência entre 4 e 5. Quanto à última dimensão (IM5), grande parte dos inquiridos indicou que só por vezes é que valoriza mais as qualidades do que os feitos.

Relativamente à capacidade “Planificar e Organizar”, no que concerne às dimensões “consigo prever a duração de uma tarefa” (PO1), verificou-se que a maioria dos alunos (44) atribuiu um grau de frequência 3. No que diz respeito às dimensões “sou organizado” (PO2), “acredito nos meus projetos” (PO4) e “gosto de organizar atividades” (PO5), a generalidade dos alunos atribuiu um grau de frequência 4. Por seu lado, cerca de 72% dos alunos inquiridos consideram que sabem, frequentemente/sempre, gerir bem o seu dinheiro (PO3).

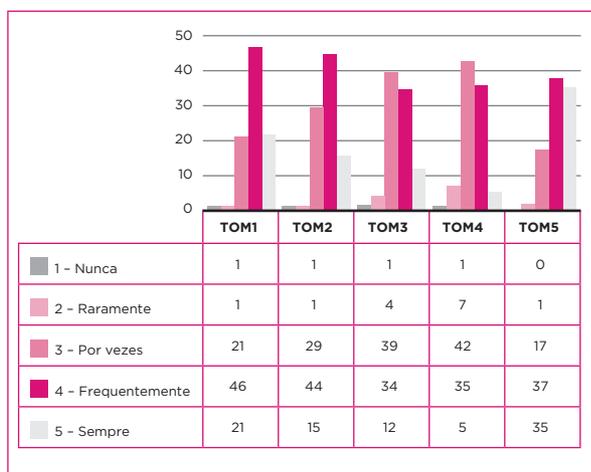
**Gráfico 16** Planificar e Organização



Na capacidade “Trabalho Organizado e Minucioso”, a maioria dos alunos considera que “trabalha todo o procedimento necessário para obter um bom resultado” (TOM1) e são “precisos e meticulosos” (TOM2) frequentemente. Por outro lado, a generalidade dos alunos inquiridos atribuiu um grau de frequência 3 às dimensões “não proponho trabalhos mais fáceis e termino tudo a tempo e corretamente” (TOM3) e “termino as tarefas antes do seu *terminus*” (TOM4). Quanto à dimensão “quando inicio uma ação, termino-a” (TOM5), salienta-se que 80%

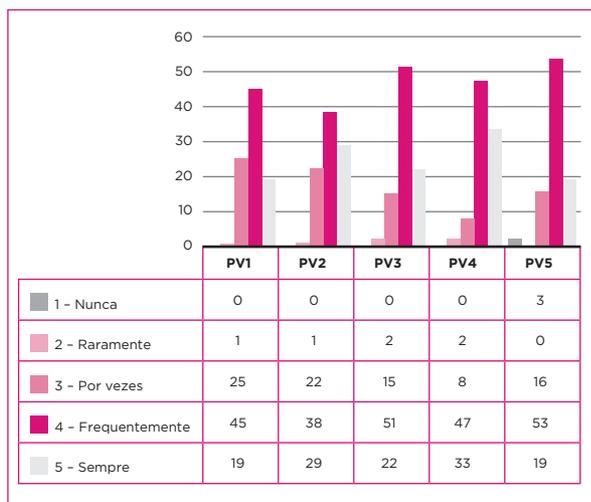
dos alunos atribuíram um grau de frequência entre 4 e 5.

**Gráfico 17** Trabalho Organizado e Minucioso



Relativamente à última capacidade empreendedora, “Perseverança e Vitalidade”, verifica-se que a maioria dos inquiridos atribuiu um grau de frequência 4 a todas as dimensões consideradas.

**Gráfico 18** Perserverança e Vitalidade



### 2.3. Análise Fatorial

Para proceder à análise fatorial, tornou-se necessário, em primeiro lugar, analisar a associação linear existente entre as capacidades empreendedoras e procurar os fatores que reduzam os dados sem perda de informação. Deste modo, foi realizado o teste de normalidade dos dados Kolmogorov-Smirnov, com um nível de significância de 0,05.

**Quadro 1** Teste de normalidade

	KOLMOGOROV-SMIRNOV		
	STATISTIC	DF	SIG.
Observar e Explorar	0,403	90	0,000
Sentido Crítico e Criativo	0,370	90	0,000
Assumir Riscos	0,346	90	0,000
Decisões e Responsabilidades	0,395	90	0,000
Comunicar	0,345	90	0,000
Inspirar e Motivar	0,356	90	0,000
Planificar e Organizar	0,339	90	0,000
Trabalho Organizado e Minucioso	0,366	90	0,000
Perseverança e Vitalidade	0,359	90	0,000

Para avaliar a relação entre as capacidades empreendedoras dos alunos, calculou-se o Coeficiente de Correlação de Spearman (anexo 1), no qual foram obtidos coeficientes de Spearman significativos entre algumas capacidades empreendedoras.

Através desta análise verificou-se que a capacidade “Decisões e responsabilidade” correlaciona-se positivamente de forma significativa com as capacidades “Observar e explorar” (0,398;  $P < 0,01$ ), “Inspirar e Motivar” (0,395;  $P < 0,01$ ) e “Trabalho organizado e minucioso” (0,388;  $P < 0,01$ ). Por seu lado, a capacidade “Trabalho organizado e minucioso” correlaciona-se com a capacidade “Planificar e organizar” (0,391;  $P < 0,01$ ).

Posteriormente, com o objetivo de validar as variáveis tratadas na amostra para obter os fatores, foi aplica-

da a técnica de Alfa de Cronbach, que permite ao analista obter uma informação qualitativa relevante em termos de grau de validade das referidas variáveis perante o total da amostra. Deste modo, foi obtido um coeficiente de 0,693, o que segundo Pestana e Gageiro (2003) é um valor aceitável.

Para a realização da análise fatorial, foi realizado o teste de adequação de amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO test), de forma a verificar se os dados podem ser tratados pelo método de análise fatorial e foi realizado o teste de esfericidade de Bartlett, através do qual se verifica se a matriz de correlação tem aderência à matriz identidade (Hair *et al.*, 1998).

No teste de adequação KMO foi obtido um valor de 0,673, apresentando uma qualidade razoável para o tratamento da análise fatorial (Hair *et al.*, 1998; Pestana e Gageiro, 2003).

Através do teste de Bartlett obteve-se um nível de significância de 0,000, demonstrando que existe um nível de probabilidade muito adequado para a correlação entre as variáveis, confirmando, deste modo, a possibilidade de realizar o tratamento de dados através da análise fatorial.

O método de extração dos fatores utilizado foi a ACP, extraíndo-se um número de fatores igual ao número de valores próprios maiores do que um (critério de Keiser) e o método de rotação utilizado foi o Varimax. Através desta análise obteve-se três dimensões principais de acordo com o esquema apresentado na Quadro 2.

Através da ACP foi obtida uma solução aceitável com um modelo de três dimensões que explica 57,03 % da variação do total do conjunto de variáveis originais. A primeira componente, que representa 31,61 % da variação total, é dominada pelas capacidades “Inspirar e Motivar”, “Decisões e responsabilidades”, “Observar e explorar” e “Perseverança e vitalidade”.

A segunda componente, que explica 13,53 % da variação total, é constituída pelas capacidades “Planificar e organizar”, “Sentido crítico e criativo”, “Trabalho organizado e minucioso” e “Comunicar”.

A última componente representa 11,89 % da variação total e é constituída pela capacidade “Assumir riscos”.

#### 2.4. Discussão dos resultados

Relativamente aos resultados da análise descritiva é possível verificar que os alunos se situaram maioritaria-

**Quadro 2** Matriz dos componentes principais após rotação

	COMPONENTES		
	1	2	3
Inspirar e Motivar	0,815	-0,164	0,143
Decisões e Responsabilidades	0,753	0,204	-0,113
Observar e Explorar	0,595	0,249	-0,094
Perseverança e Vitalidade	0,535	0,287	0,332
Planificar e Organizar	0,073	0,824	0,199
Sentido Crítico e Criativo	0,024	0,619	-0,097
Trabalho Organizado e Minucioso	0,446	0,529	0,070
Comunicar	0,344	0,515	-0,243
Assumir Riscos	0,009	-0,031	0,923
Valores Eigen	2,845	1,218	1,070
Varição Total (%)	31,610	13,532	11,890
Varição Cumulativa (%)	31,610	45,142	57,033

mente no valor da escala intermédio, valor 3 (por vezes). Esta constatação pode ser justificada pelo facto destes inquiridos ainda estarem numa fase de formação no que concerne às capacidades empreendedoras, não estando ainda muito seguros relativamente ao seu perfil. Exclui-se desta tendência a capacidade “observar e explorar” onde a maioria se posiciona no valor 4 da escala, ou seja frequentemente. Esta propensão parece ser reveladora de uma capacidade que frequentemente está presente em alunos com faixas etárias jovens e que se encontram a estudar, podendo não estar diretamente associada a uma vontade e capacidade empreendedora.

A análise ACP permitiu encontrar três componentes principais. A primeira componente agrupa quatro capacidades, parte das quais associadas maioritariamente a características comportamentais valorizadas pelos alunos, incluindo-se ainda nesta primeira componente, a capacidade “observar e explorar” a qual obteve valores de frequência mais elevados na análise descritiva. A segunda componente agrupa quatro capacidades empreendedoras maioritariamente associadas às capacidades de gestão. Por último, a terceira componente inclui apenas a capa-

cidade relativa ao risco, o que pode sugerir, igualmente, alguma imaturidade dos respondentes da amostra, assim como uma percepção da relevância desta dimensão no processo empreendedor.

### **Conclusões e considerações finais**

Face à crescente importância do ensino do empreendedorismo para a promoção do crescimento económico, da competitividade e da criação de emprego, este artigo apresenta, numa primeira parte, alguns estudos que enquadram o tema da educação para o empreendedorismo, e uma segunda parte, um estudo empírico que mede a autopercepção empreendedora de uma amostra de alunos do ensino superior.

Os resultados procuraram, para além da apresentação de alguns estudos sobre o tema em questão, avaliar a autopercepção empreendedora dos estudantes. Os resultados mostram uma autopercepção empreendedora, por parte dos alunos, relativamente baixa, revelando ainda alguma insegurança e receio face a projetos empreende-

dores futuros. Esta evidência pode estar relacionada, por um lado, com alguma imaturidade dos inquiridos, e, por outro lado, com a percepção de risco associada à atual conjuntura económica.

Estes resultados deverão também ser analisados com algum cuidado, uma vez que estudos desta natureza devem assumir um carácter longitudinal, ou seja, acompanhar esta amostra ao longo de um determinado período de tempo, cobrindo um período temporal que permita, dos inquiridos, experiências profissionais e a aplicação e a potenciação das competências adquiridas ao longo do percurso académico.

Concluindo, estudos desta natureza demonstram a importância de educar para o empreendedorismo no ensino superior, porque em geral, e independentemente da conjuntura económica, a taxa de desemprego jovem apresenta valores superiores à média geral. Face às atuais características do mercado de trabalho, os jovens devem de possuir competências empreendedoras, quer desejem criar o seu próprio emprego, quer venham a ser trabalhadores por conta de outrem.

## Referências Bibliográficas

- CARVALHO, L.; COSTA, T.; DOMINGUINHOS, P. (2010), *Creating an entrepreneurship ecosystem in higher education. Technology, Education and Development*. I-TECH Education and Publishing (ISBN: 978-953-7619-40-4), Austria.
- CHAMARD, J. (1989), "Public Education: Its Effect on Entrepreneurial Characteristics", *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 6(2), 23-30.
- COMISSÃO EUROPEIA (2003). *Green Paper on Entrepreneurship in Europe*. Recuperado em 15 Agosto, 2001, de [http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/green\\_paper/](http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/green_paper/)
- COSTA, T.; CARVALHO, L. & DOMINGUINHOS, P. (2011). *AMBIENTES que promovem o empreendedorismo no Ensino Superior – O Caso do Instituto Politécnico de Setúbal*. Trabalho apresentado nas XXI Jornadas Hispano-Lusas de Gestão Científica, Córdoba, Espanha.
- DOMINGUINHOS, P.; CARVALHO, L. (2009). *Promoting business creation through real world experience: Projecto Começar*; *Journal Education+Training*. Vol. 51, 150-169.
- DUBBINI, S. and IACOBUCCI, D. (2004), *The development of entrepreneurial competences: entrepreneurship education in Italian universities and firms' organizational models*, Paper presented at EUNIP Conference, Birmingham.
- GARAVAN, T.; O'CONNOR, B. (1994) "Entrepreneurship Education and Training Programmes: A Review and Evaluation – Part 1". *Journal of European Industrial Training*. Vol. 18, 8, 3-12.
- GORMAN, G.; HANLON, D, KING, W. (1997); "Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small business management: a ten-year literature review". *International Small Business Journal*. Vol. 15, 3, 56-77.
- HAIR, J. F. Jr., ANDERSON, R.E., TATHAM, R. L. e BLACK, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis, Prentice-Hall International* (Fifth Edition).
- HENRY, C., HILL, F. and LEITCH, C. (2005), "Entrepreneurship Education and Training: Can Entrepreneur be Taught? Part I. *Education and Training Journal*. Vol. 47, 98-111.
- Hytti, U., Cotton, J. & O'Gorman, C. (2004). What is "enterprise education"? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries". *Education + Training*. 46(1), 11-23.
- JAMIESON, I. (1984), "Education for Enterprise in Watts. A.G and Moran, P. "(eds.), CRAC, Ballinger, Cambridge. 19-27.
- KURATKO, D.F. & HODGETTS, R.M. (2004), *Entrepreneurship: Theory, Process. Practice*, Mason, OH. South-Western Publishers.
- LI, J., MATLAY, H. (2005), "Graduate employment and small businesses in China", *Industry & Higher Education*. Vol. 19 No.1, 45-54.
- OCDE (2008), *Entrepreneurship and Higher Education*. OECD Publications.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. (2003), *Análise de Dados para as Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS* (3.ª ed.): Ed. Sílabo, Lisboa.
- PITTAWAY, L.; COPE, J. (2007), "Entrepreneurship Education. A Systematic Review of the Evidence". *International Small Business Journal*. Vol. 25, 5, 479-510.
- SINGH, J. B. (1990), "Entrepreneurship Education as a Catalyst of Development in the Third World". *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. 7(4), 56-63.
- Ulrich, T. A., and Cole, G. S. (1987). Toward More Effective Training of Future Entrepreneurs, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. 25 (4), 32-39.
- WESTHEAD, P. & STOREY, D. (1996), "Management training and small firm performance: why is the link so weak?", *International Small Business Journal*. Vol. 14, No. 4, 13-24.
- WORLD ECONOMIC FORUM, (2009), *Educating the Next Wave of Entrepreneurs Unlocking entrepreneurial capabilities to meet the global challenges of the 21st Century. A report of the global education initiative*. Recuperado em 11 de Novembro, 2011, de [http://elientrepreneur.com/Entrepreneurship\\_Education\\_Report.pdf](http://elientrepreneur.com/Entrepreneurship_Education_Report.pdf)
- WYCKHAM, R. G. (1989), *Measuring the Effects of Entrepreneurial Education Programmes: Canada and Latin America*. In Wyckham, R. G. and Wedley, W. C. (eds.), *Educating the Entrepreneurs*, Faculty of Business Administration, Burnaby, British Columbia, Canada.

## Anexo I

**Quadro 12** Coeficientes de correlação entre as capacidades empreendedoras

		OE	SCC	AR	DR	C	IM	PO	TOM	PV
Observar e Explorar (OE)	Coeficiente de correlação	1,000								
	Sig. (2-tailed)									
Sentido Crítico e Criativo (SCC)	Coeficiente de correlação	0,137	1,000							
	Sig. (2-tailed)	0,196								
Assumir Riscos (AR)	Coeficiente de correlação	-0,066	-0,023	1,000						
	Sig. (2-tailed)	0,536	0,830							
Decisões e Responsabilidades (DR)	Coeficiente de correlação	0,398**	0,273**	-0,022	1,000					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,835						
Comunicar (C)	Coeficiente de correlação	0,203	0,220*	-0,094	0,331**	1,000				
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,037	0,379	0,001					
Inspirar e Motivar (IM)	Coeficiente de correlação	0,302**	-0,006	0,085	0,395**	0,184	1,000			
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,959	0,427	0,000	0,083				
Planificar e Organizar (PO)	Coeficiente de correlação	0,346**	0,235*	0,055	0,119	0,343**	0,072	1,000		
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,026	0,606	0,265	0,001	0,501			
Trabalho Organizado e Minucioso (TOM)	Coeficiente de correlação	0,238*	0,147	-0,014	0,388**	0,341**	0,284**	0,391**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,168	0,898	0,000	0,001	0,007	0,000		
Perseverança e Vitalidade (PV)	Coeficiente de correlação	0,277**	0,198	0,138	0,340**	0,235*	0,304**	0,316**	0,255*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,061	0,195	0,001	0,026	0,004	0,002	0,015	

\* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ .

## Anexo II

### Avaliação do Perfil de Empreendedor

Adaptado – Fonte: *Manual do Empreendedor*, Instituto Politécnico de Leiria.

Responda, com uma cruz (X), a cada um dos itens apresentados, considerando a seguinte escala:

1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Por Vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre

I – OBSERVAR E EXPLORAR. EU...	1	2	3	4	5
1. ... sou inovador					
2. ... valido a informação					
3. ... procuro informação					
4. ... aprendo com o sucesso e com o insucesso					
5. ... exploro as dificuldades					

II – SENTIDO CRÍTICO E CRIATIVO. EU...	1	2	3	4	5
1. ... sou sonhador					
2. ... procuro soluções para os problemas					
3. ... sou criativo					
4. ... sou pragmático					
5. ... faço as coisas em que acredito					

III – ASSUMIR RISCOS. EU...	1	2	3	4	5
1. ... sou cauteloso					
2. ... prefiro os pequenos riscos					
3. ... acho aborrecidas as atividades rotineiras					
4. ... desisto quando estou a perder?					
5. ... tento sempre fazer as coisas					

IV - DECISÕES E RESPONSABILIDADE. EU...	1	2	3	4	5
1. ... procuro levar a cabo as decisões que tomo					
2. ... solicito conselhos e tomo a decisão final					
3. ... tomo boas decisões					
4. ... aprendo com os erros					
5. ... tento levar os meus pensamentos à prática					

V - COMUNICAR. EU...	1	2	3	4	5
1. ... comunico facilmente					
2. ... convenço com os meus argumentos					
3. ... relaciono-me com pessoas diferentes					
4. ... tenho uma boa capacidade de escrita					
5. ... gosto que me levem a sério					

VI - INSPIRAR E MOTIVAR. EU...	1	2	3	4	5
1. ... procuro fixar metas que sejam realistas					
2. ... procuro organizar bem as coisas					
3. ... sinto-me respeitado quando estou em equipa					
4. ... ajudo os outros					
5. ... valorizo mais as qualidades do que os defeitos					

VII - PLANIFICAR E ORGANIZAR. EU...	1	2	3	4	5
1. ... consigo prever a duração de uma tarefa					
2. ... sou organizado					
3. ... sei gerir o meu dinheiro					
4. ... acredito nos meus projetos					
5. ... gosto de organizar atividades					

VIII - TRABALHO ORGANIZADO E MINUCIOSO. EU...	1	2	3	4	5
1. ... trabalho todo o procedimento necessário para obter um bom resultado					
2. ... termino as minhas tarefas com muita precisão e meticulosidade					
3. ... não proponho trabalhos mais fáceis e termino tudo a tempo e corretamente					
4. ... termino as tarefas antes do seu terminus					
5. ... quando inicio uma ação, termino-a					

IX - PERSEVERANÇA E VITALIDADE. EU...	1	2	3	4	5
1. ... gosto das atividades que elaboro					
2. ... utilizo o meu tempo livre para recuperar energia					
3. ... cumpro as regras que estipulo					
4. ... termino qualquer tarefa que começo					
5. ... gosto de mudanças					

Depois de responder ao questionário, some a pontuação de cada capacidade empreendedora:

CAPACIDADE EMPREENDEDORA	TOTAL
I - Observar e Explorar	
II - Sentido Crítico e Criativo	
III - Assumir Riscos	
IV - Decisões e Responsabilidades	
V - Comunicar	
VI - Inspirar e Motivar	
VII - Planificar e Organizar	
VIII - Trabalho Organizado e Minucioso	
IX - Perseverança e Vitalidade	

AGORA indique o seu perfil:

CAPACIDADES EMPREENDEDORAS	5	10	15	20	25
I - Observar e Explorar					
II - Sentido Crítico e Criativo					
III - Assumir Riscos					
IV - Decisões e Responsabilidades					
V - Comunicar					
VI - Inspirar e Motivar					
VII - Planificar e Organizar					
VIII - Trabalho Organizado e Minucioso					
IX - Perseverança e Vitalidade					

Obrigado pela sua colaboração!



# **TRABALHADORES DE BAIXOS SALÁRIOS: ANÁLISE ESTÁTICA E DINÂMICA**

## **LOW-WAGE WORKERS: STATIC AND DYNAMIC ANALYSIS**

**RITA FIGUEIRAS  
VANDA PACHECO**

Matemática

Socióloga

Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério da Solidariedade,  
Emprego e Segurança Social

## RESUMO

Com este trabalho procura-se conhecer o perfil dos trabalhadores de baixos salários recorrendo a dois limiares: o primeiro é definido por  $2/3$  do ganho mensal mediano e o segundo é delimitado pelo valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida. A partir dos Quadros de Pessoal, é feita primeiramente uma caracterização destes segmentos da população empregada com base no ano de 2009, para, de seguida, se analisarem as trajetórias dos trabalhadores de baixos salários entre 2004 e 2009.

## ABSTRACT

*With this study we aim to identify the main features of low-wage workers using two thresholds: the first is set by  $2/3$  of the median wage earnings and the second is bounded by the reference value of the national minimum wage. From the Lists of Personnel, we present a characterization of these segments of employed population based on the reference year of 2009 for, then, analyzing the trajectories of low-wage workers between 2004 and 2009.*

## 1. Introdução

**H**á uma década atrás, Portugal tinha uma das mais baixas taxas de desemprego da União Europeia e, no entanto, apresentava problemas estruturais de emprego, que se traduziam numa forte segmentação do mercado de trabalho, baixos níveis de escolaridade e qualificação da mão de obra, elevados níveis de subemprego e de emprego precário ou atípico, baixa produtividade do trabalho e níveis salariais muito baixos.

Com o recrudescimento do desemprego e de outras formas de emprego mais flexíveis, a par com o aumento das desigualdades salariais, fenómenos que têm marcado nos últimos anos o mercado de trabalho português, reforça-se a necessidade de promover uma política sólida de criação e manutenção de emprego que seja, ao mesmo tempo, compaginável com o princípio da coesão social, isto é, que procure atenuar as disparidades entre grupos sociais e reduzir a dispersão de rendimento.

Partindo da análise das trajetórias dos trabalhadores entre 2004 e 2009, pretende-se aprofundar o conhecimento adquirido da realidade portuguesa nestes domínios, em particular o que resulta da interseção do emprego com a proteção social.

Com este trabalho que agora se apresenta, procura-se caracterizar o perfil dos trabalhadores de baixos salários, recorrendo a dois limiares: o primeiro é definido por 2/3 do ganho mensal mediano e o segundo é delimitado pelo valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), correntemente designada por Salário Mínimo Nacional.

Em primeiro lugar, será feita uma caracterização destes segmentos da população empregada, com base nos dados dos Quadros de Pessoal (2009), de modo a conhecer melhor os trabalhadores com baixos salários.

Numa segunda fase, seguir-se-ão as trajetórias dos trabalhadores de baixos salários entre 2004 e 2009, entretendo-se a análise das transições ocorridas durante esse período e tendo como referência esses limiares. Essa mobilidade caracterizará os trabalhadores em três estados possíveis: em permanência nos baixos salários em 2004 e 2009, indicando assim a dimensão da persistência de baixos salários em Portugal; em progressão salarial, isto é, sempre que se registam evoluções positivas nos rendimentos salariais dos trabalhadores que passaram de

**Com o recrudescimento do desemprego e de outras formas de emprego mais flexíveis, a par com o aumento das desigualdades salariais, fenómenos que têm marcado nos últimos anos o mercado de trabalho português, reforça-se a necessidade de promover uma política sólida de criação e manutenção de emprego que seja, ao mesmo tempo, compaginável com o princípio da coesão social, isto é, que procure atenuar as disparidades entre grupos sociais e reduzir a dispersão de rendimento.**

auferir, em 2004, um salário abaixo de um limiar para se situarem acima desse limiar em 2009; em retrocesso salarial, ou seja, sempre que se verificam evoluções negativas nos rendimentos salariais dos trabalhadores, ou seja, quando inicialmente auferiam um valor acima de um limiar de baixos salários e em 2009 auferiam um valor abaixo desse limiar.

## 2. Política de rendimentos

O recrudescimento do desemprego e das formas atípicas de emprego, a par com o aumento das desigualdades salariais, são fenómenos que têm marcado nos últimos anos os mercados de trabalho mundiais, atingindo também o mercado de trabalho português (Dornelas, 2010).

Com efeito, sucessivos relatórios da OIT (2008a; 2009e; 2010b; *cit. in* 2010) têm vindo a dar conta das tendências globais que apontam para uma crescente desigualdade salarial, assente em fortes aumentos salariais no topo combinados com dois cenários possíveis: *i)* estagnação salarial no meio e na base da distribuição; *ii)* aumento da distância entre salários médios e salários baixos. Portugal também não é alheio a este fenómeno e em estudos recentes (Rodrigues, Figueiras e Junqueira, 2011) ficam provadas as crescentes assimetrias salariais resultantes de um aumento acentuado dos salários mais elevados. Apesar de, nesse estudo em concreto de Rodrigues *et al.*, se afirmar que *as alterações verificadas na parte superior da distribuição constituem um elemento determinante do perfil e do padrão da desigualdade salarial em Portugal* (2011: 27), neste artigo procurar-se-á analisar a questão da distribuição salarial na ótica dos baixos salários.

São vários os estudos sobre baixos salários e respetivas metodologias de cálculo<sup>1</sup>. No entanto, o limiar mais corrente é o que remete para o indicador relativo definido pela *proporção de trabalhadores cuja remuneração horária é inferior a dois terços do salário mediano de todos os postos de trabalho*<sup>2</sup>, sendo habitualmente usado em estudos internacionais por oferecer maior fiabilidade na comparação entre países e sendo também este o conceito

**Reforça-se a necessidade de promover uma política sólida de criação e manutenção de emprego que seja, ao mesmo tempo, compaginável com o princípio da coesão social, isto é, que procure atenuar as disparidades entre grupos sociais e reduzir a dispersão de rendimento, almejando como fim último a promoção de um crescimento económico sustentável. No quadro de uma política de rendimentos coerente com esses princípios, a OIT destaca várias medidas, nomeadamente a negociação coletiva, os salários mínimos e as prestações associadas ao trabalho ou outras medidas de apoio.**

<sup>1</sup> Ver síntese em OIT (2010: 39), cuja fonte é Grimshaw (2010).

<sup>2</sup> Por norma, ficam excluídos deste conceito os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados.

adotado pela OCDE e pela OIT<sup>3</sup>. Para este trabalho, ainda que com diferenças assinaláveis, nomeadamente o uso do ganho mensal em detrimento da remuneração horária e limitando os postos de trabalho aos trabalhadores por conta de outrem com horário e remuneração completas, vamos também recorrer a este indicador relativo.

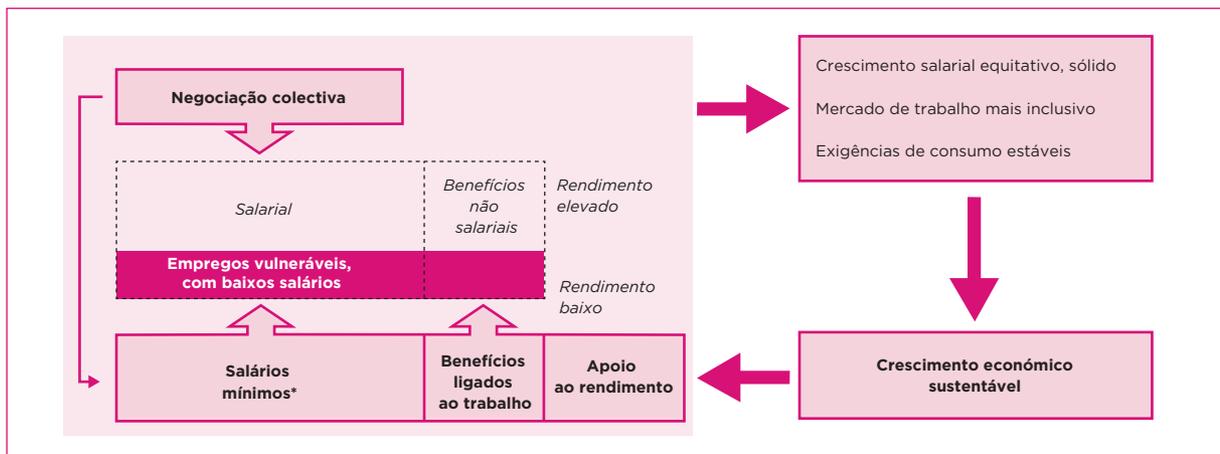
De facto, este indicador permite alguma capacidade de percepção e inferência sobre o grau de inclusão social e económica da população a que se refere, uma vez que os rendimentos de trabalho são a principal componente dos rendimentos pessoais, logo influenciando fortemente as condições de vida destes indivíduos e das suas famílias. No entanto, e de acordo com vários estudos e artigos que versam precisamente sobre as relações entre baixos salários e pobreza<sup>4</sup>, nem sempre existe uma correspondência direta entre o número de trabalhadores de baixos salários e o número de trabalhadores pobres, pois, logo à partida, a medição dos baixos salários resulta de uma característica individual, ou seja, mede os rendimentos brutos provenientes do trabalho do indivíduo, enquanto a pobreza relativa dos trabalhadores toma por referência

o rendimento disponível líquido do agregado por adulto equivalente<sup>5</sup>.

Por conseguinte, reforça-se a necessidade de promover uma política sólida de criação e manutenção de emprego que seja, ao mesmo tempo, compaginável com o princípio da coesão social, isto é, que procure atenuar as disparidades entre grupos sociais e reduzir a dispersão de rendimento, almejando como fim último a promoção de um crescimento económico sustentável. No quadro de uma política de rendimentos coerente com esses princípios, a OIT (2010:58-59) destaca várias medidas, nomeadamente a negociação coletiva, os salários mínimos e as prestações associadas ao trabalho ou outras medidas de apoio. Estas últimas, segundo Immervoll e Pearson (2009), apresentam-se como um incentivo à aceitação de baixos salários, através de créditos fiscais, transferências relacionadas com o trabalho ou outras prestações únicas, de forma a facultar um rendimento adicional ao trabalhador e seu agregado familiar.

Segue-se uma representação gráfica das propostas enunciadas pela OIT.

**Figura 1** “Políticas salariais eficazes fazem a diferença: um exemplo”



**Fonte:** Relatório Global sobre os Salários 2010/11 – Políticas salariais em tempo de crise. Genebra, *Bureau* Internacional do Trabalho, dezembro 2010.

\* Nalguns países, os salários mínimos são fixados por negociação colectiva a nível sectorial ou nacional.

<sup>3</sup> Este conceito faz parte dos indicadores de trabalho digno.

<sup>4</sup> Figueiras, Guerra e Pacheco (2011), “Trabalho, Pobreza e Desigualdades: contributos para uma política de rendimentos”, Revista Sociedade e Trabalho (no prelo).

<sup>5</sup> De acordo com o Eurostat, na UE os trabalhadores pobres são todos os indivíduos que trabalham pelo menos 15 horas semanais num mínimo de 7 meses por ano, com idade maior ou igual a 16 anos, e com rendimento monetário equivalente inferior à linha de pobreza monetária definida como 60% do rendimento mediano.

Nesse sentido, Portugal tem procurado corrigir as assimetrias salariais a partir da aba inferior da distribuição, nomeadamente através do Acordo de Fixação e Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), vulgo salário mínimo nacional, assinado em finais de 2006 entre os Parceiros Sociais e o Governo. À luz desse acordo, a RMMG para 2007 foi fixada em 403 euros, estabelecendo-se que atingiria o valor de 450 euros em 2009 e 500 euros em 2011, representando uma variação anual média igual a 5,32%. Na altura, o então Ministro do Trabalho e Solidariedade Social declarava publicamente a expectativa de que este instrumento servisse para reduzir as desigualdades e “cumprisse mais eficazmente o seu papel de garantia de rendimentos mínimos aos trabalhadores”<sup>6,7</sup>.

É perante este cenário que, de seguida, se analisam o perfil e as trajetórias recentes dos trabalhadores de baixos salários, a partir de dois limiares – o primeiro definido por 2/3 do ganho mensal mediano e o segundo pelo valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida. A opção de utilizar este segundo limiar surge, entre outras razões, para perceber os efeitos que as alterações introduzidas na RMMG, principalmente as decorrentes do Acordo acima citado, produzem na incidência dos baixos salários, procurando dessa forma poder contribuir para aferir a sua eficácia e pertinência.

### 3. Análise Estática – Perfil dos trabalhadores de baixos salários

#### 3.1. Caracterização da base de dados

Os Quadros de Pessoal são recolhidos atualmente pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. São bases

de dados anuais que reúnem a informação a três níveis: empresas, estabelecimentos ou unidades locais e postos de trabalho. Este último agrega toda a informação do trabalhador, sendo a unidade de observação o posto de trabalho, uma vez que um trabalhador pode ter mais do que um trabalho (por exemplo, dois trabalhos a *tempo parcial*).

Respondem a este instrumento administrativo as pessoas singulares<sup>8</sup> ou coletivas<sup>9</sup> com trabalhadores ao serviço, os serviços da administração central, regional, local e institutos públicos com trabalhadores ao serviço em regime de contrato individual de trabalho, sendo o preenchimento obrigatório apenas para esses trabalhadores. Esta fonte administrativa, apesar de fornecer informação bastante detalhada na área do mercado de trabalho, não abrange todos os trabalhadores do setor público nem os trabalhadores rurais não permanentes, ficando também excluídos os trabalhadores domésticos.

Em 2009, os Quadros de Pessoal continham informação de 2 175 028 postos de trabalho, situados em Portugal, relativos a trabalhadores por conta de outrem com remuneração mensal completa e horário completo<sup>10</sup>. A partir desta fonte administrativa, pretende-se agora traçar o perfil dos trabalhadores de baixos salários, de acordo com dois limiares distintos: 2/3 do ganho mensal mediano (2/3G) e o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG).

#### 3.2. Perfil dos trabalhadores de baixos salários

Como já vimos atrás, o primeiro limiar é recorrentemente usado em comparações internacionais, assim como em estudos nacionais, nomeadamente nos trabalhos desenvolvidos para a Comissão do ‘Livro Branco das Relações Laborais’. Para o seu cálculo utilizar-se-á a variável *ganho*, sendo este rendimento constituído pela

<sup>6</sup> Diário de Notícias, 6.11.2006, “Salário mínimo deve subir para reduzir a desigualdade”, Manuel Esteves ([http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content\\_id=648371](http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content_id=648371)).

<sup>7</sup> Na senda do combate ao risco de pobreza frequentemente associado aos baixos salários, chegou ainda a ser proposto, pelo anterior governo, um apoio às famílias trabalhadoras com filhos a cargo mas com rendimentos inferiores ao limiar da pobreza, contudo a sua implementação acabou por ser adiada face à necessidade imperiosa de conter a despesa pública e consolidar as contas nacionais.

<sup>8</sup> Quando existe um proprietário.

<sup>9</sup> Quando existe mais do que um proprietário.

<sup>10</sup> A informação relativa ao trabalhador tem como unidade de observação o posto de trabalho, logo um trabalhador pode ter mais que um posto de trabalho e estará presente na base de dados tantas vezes quanto o número de postos de trabalho que tem. Nestes casos, após avaliadas as eventuais perdas de consistência dos resultados, o trabalhador apenas será considerado uma vez. Esta decisão implica o risco de perder alguma informação na interpretação dos resultados, uma vez que o trabalhador pode num posto de trabalho a auferir uma remuneração baixa e estar abaixo do limiar de baixo salário mas complementar essa remuneração com a remuneração de um outro trabalho, em que somadas colocá-lo-iam acima desse limiar.

remuneração base, prestações regulares e prestações extraordinárias. Para 2009, este limiar corresponde a 494 €, abrangendo cerca de 10,3 % do total de trabalhadores.

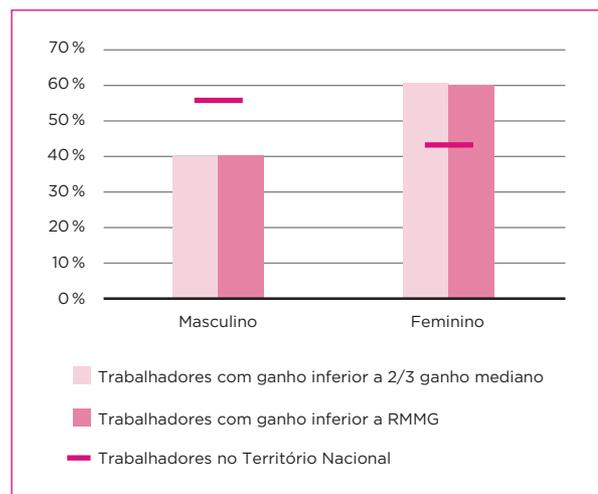
O segundo limiar reflete o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida, de acordo com a variável remuneração base, e levando aqui em consideração os acréscimos regionais de 2 % e de 5 %, verificados nos anos em análise, para os trabalhadores das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, respetivamente, aos montantes mínimos de salário estabelecido para o território continental<sup>11</sup>. Para 2009, o valor considerado neste limiar corresponde a 450 €, estando cerca de 15,2 % dos trabalhadores abaixo deste limiar.

### Baixos salários segundo o sexo

Em 2009, a percentagem de trabalhadores por conta de outrem com remuneração completa e horário completo do sexo masculino (56,3 %) é superior à do sexo feminino (43,7 %). Contudo, estes números invertem-se quando se analisam os baixos salários: cerca de 60 % dos trabalhadores com baixos salários, tendo por base qualquer um dos limiares acima referidos, são do sexo feminino.

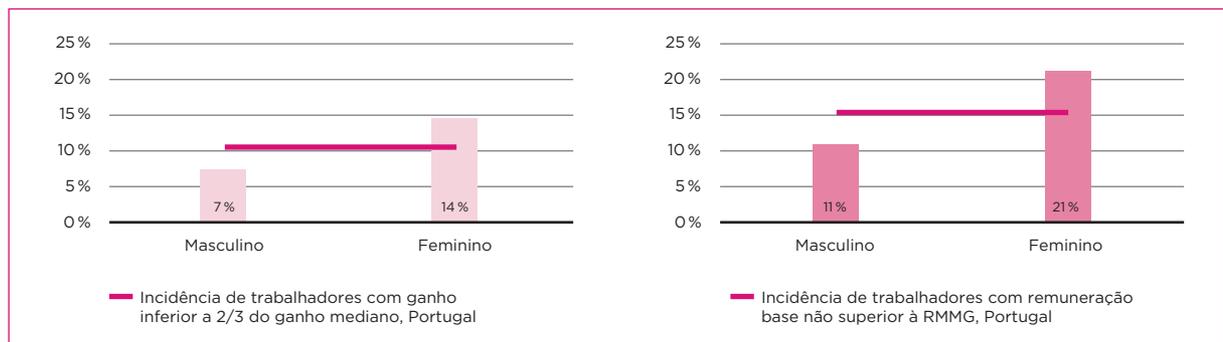
Quanto à incidência dos baixos salários, é para as mulheres aproximadamente o dobro da percentagem observada para os homens. Estes resultados mostram claramente a feminização dos baixos salários em Portugal para o ano em análise.

**Gráfico 1** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por sexo, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 2** Incidência de baixos salários por sexo, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

<sup>11</sup> Nota: não foram aqui considerados os decréscimos (-20% da RMMG) normalmente verificados para trabalhadores com o estatuto de praticantes, aprendizes ou estagiários.

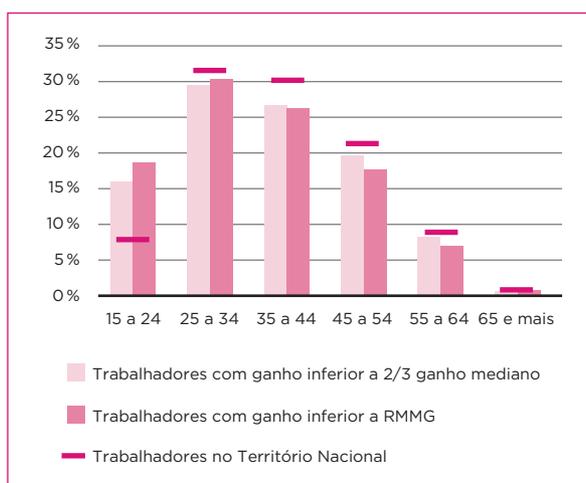
### Baixos salários segundo a estrutura etária

De acordo com a informação dos QP, a estrutura etária do mercado de trabalho apresenta um maior peso de trabalhadores entre os 25 e os 34 anos, e mais de 50% dos trabalhadores têm entre 25 e 44 anos. É também este segmento da população empregada que apresenta uma maior proporção de trabalhadores a auferir valores iguais ou inferiores aos limiares em análise.

A incidência de baixos salários ganha maior expressão quanto mais baixo for o intervalo etário, logo, é no primeiro escalão etário que encontramos a maior incidência de baixos salários, especialmente quando consideramos como limiar o valor da RMMG: 35% dos trabalhadores entre os 15 e os 24 anos de idade auferem uma remuneração base igual ou inferior a 450 €, face à incidência global de 15,2%.

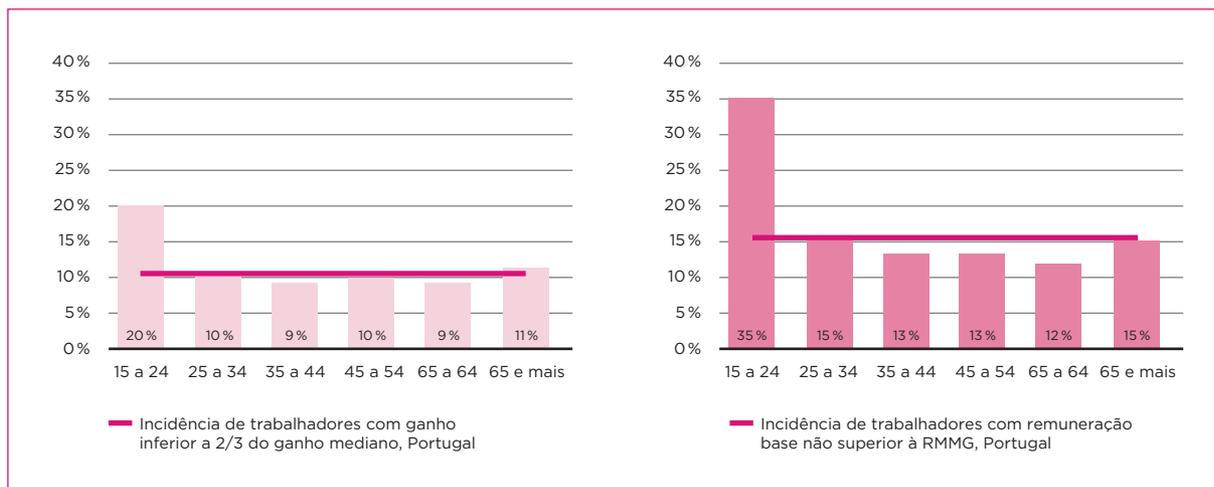
Ainda da leitura dos gráficos, salienta-se um acréscimo significativo na incidência de baixos salários para os trabalhadores acima dos 64 anos de idade. Mais à frente, procurar-se-á entender este resultado à luz da análise das suas trajetórias profissionais.

**Gráfico 3** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por grupo etário, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 4** Incidência de baixos salários por grupo etário, 2009

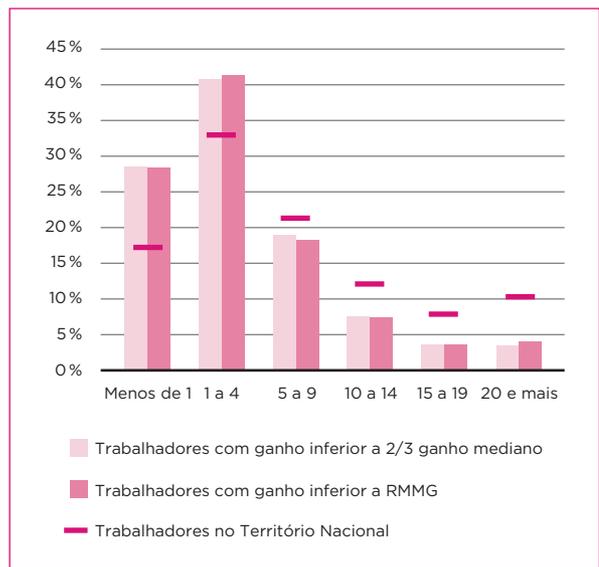


Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

### Baixos salários segundo a antiguidade na empresa

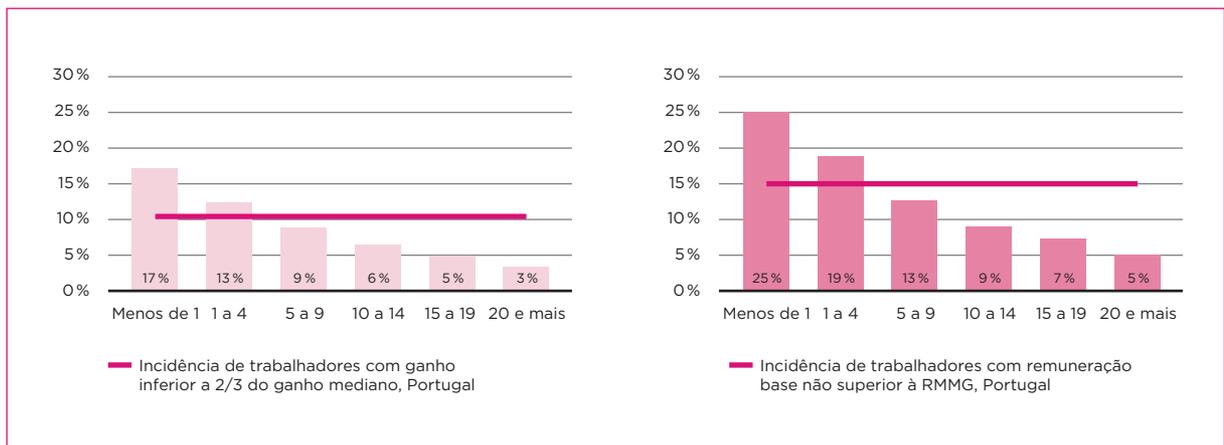
Regista-se tendência semelhante quando se analisa a antiguidade do trabalhador na empresa, isto é, quanto mais antigo é o grupo de trabalhadores menor é a incidência de baixos salários. Em sentido inverso, verifica-se que os trabalhadores mais vulneráveis aos baixos salários são os que se encontram há menos de 5 anos na empresa, em particular quando se toma por referência o limiar da RMMG, cerca de 68 %. Ainda relativamente à distribuição, aproximadamente 30 % do total dos postos de trabalho são ocupados há mais de um ano e menos de cinco anos, sendo também esta a categoria onde se verifica uma maior percentagem de trabalhadores de baixos salários.

**Gráfico 5** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por antiguidade na empresa, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MTSS.

**Gráfico 6** Incidência de baixos salários por antiguidade na empresa, 2009



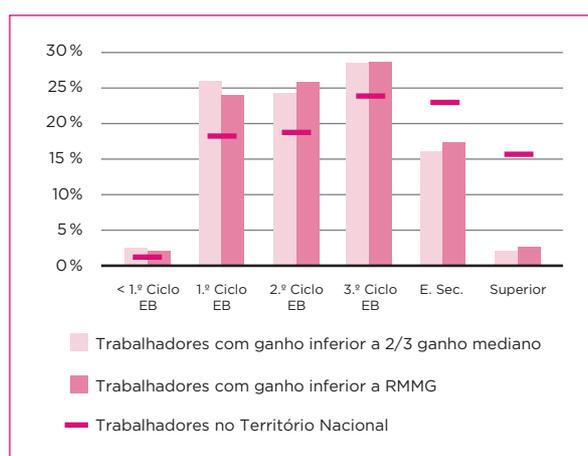
Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MTSS.

### Baixos salários segundo as habilitações

A estrutura habilitacional dos trabalhadores presentes nos QP é composta essencialmente por trabalhadores com um dos graus do ensino básico (61%), seguindo-se os trabalhadores com ensino secundário (23%) e os trabalhadores com ensino superior (15%). Mas esta distribuição é bastante diferente da distribuição dos trabalhadores com baixos salários, uma vez que os trabalhadores de baixos salários com ensino básico estão ainda em maior proporção face à proporção verificada para o conjunto total dos trabalhadores e os trabalhadores com baixos salários e maiores habilitações estão em menor proporção face ao total dos trabalhadores.

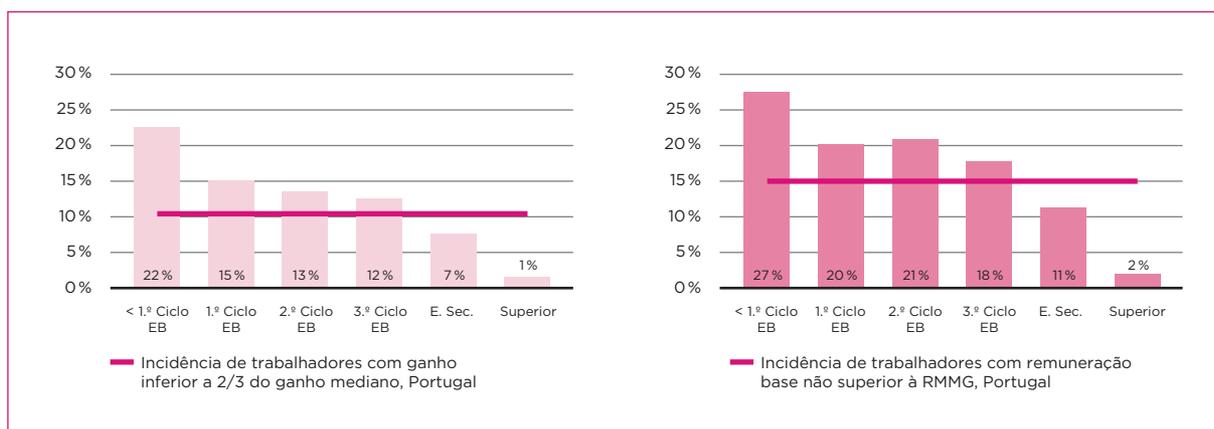
Como seria de esperar, a incidência de trabalhadores com baixos salários varia na relação inversa das habilitações: quanto mais elevadas são as habilitações menor é a incidência dos baixos salários, sendo que para quem possui o ensino secundário ou ensino superior a incidência é inferior à incidência global para ambos os limiares.

**Gráfico 7** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por habilitações, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MTSS.

**Gráfico 8** Incidência de baixos salários por habilitações, 2009.

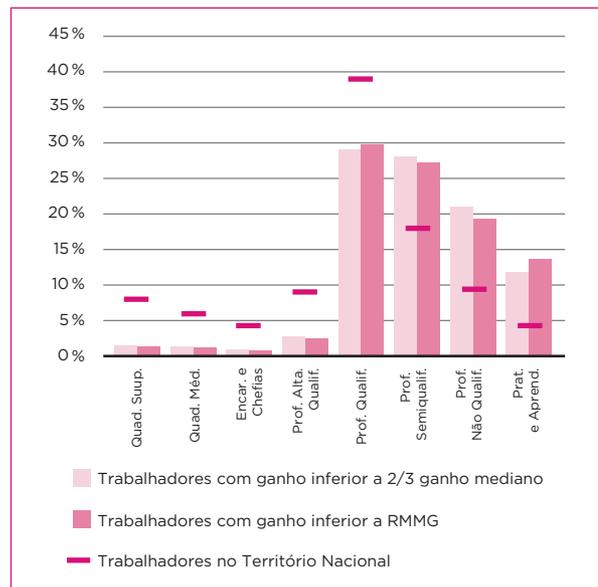


Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

### Baixos salários segundo as qualificações

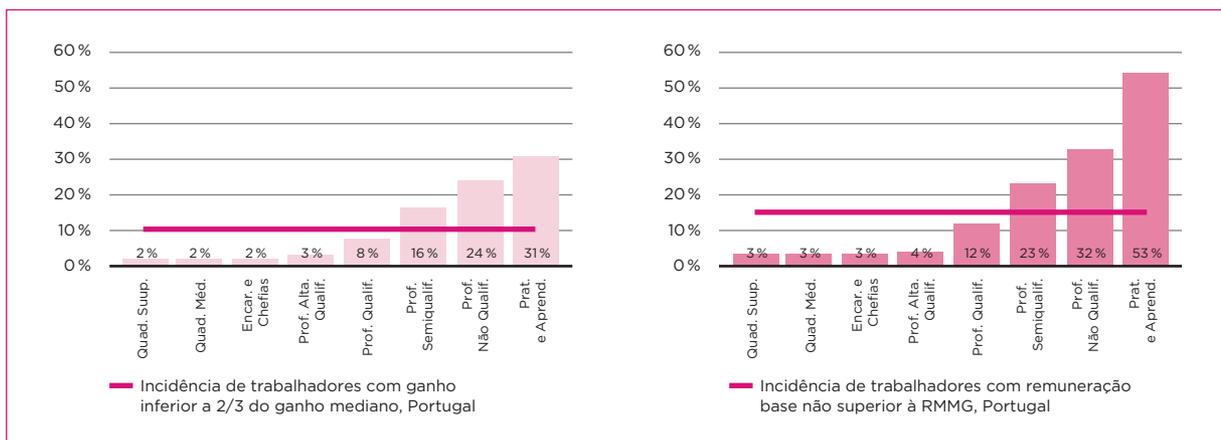
O mercado de emprego português é formado fundamentalmente por trabalhadores pouco qualificados, o que de certa forma era expectável tendo em conta a associação direta que existe entre o nível de escolaridade e as qualificações. Cerca de 39% dos trabalhadores são qualificados e 31% são semiquualificados, não qualificados e praticantes e aprendizes. De acordo com a distribuição das qualificações dos trabalhadores abaixo dos dois limiares, destacam-se com maior peso as quatro categorias de qualificações mais baixas, apesar de os trabalhadores qualificados de baixos salários serem proporcionalmente inferiores aos trabalhadores qualificados em geral.

**Gráfico 9** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por qualificações, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 10** Incidência de baixos salários por qualificações, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

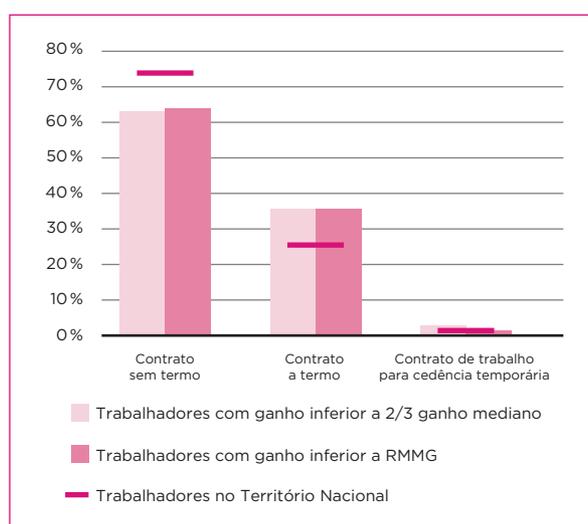
### Baixos salários segundo o tipo de contrato de trabalho

Os Quadros de Pessoal são a fonte estatística que compila mais informação ao nível do trabalhador, mas não cobrem todas as formas de emprego, nomeadamente as formas de trabalho mais flexíveis e o trabalho independente, apesar destas serem cada vez mais evidentes no mercado de emprego em Portugal.

O universo de trabalhadores em análise é constituído principalmente por trabalhadores com contrato sem termo (73 %), estando também presentes trabalhadores com contrato a termo (25 %) e com contrato de trabalho para cedência temporária (1 %). Na comparação com a distribuição de trabalhadores de baixos salários, as proporções são semelhantes, salientando-se apenas o facto de os trabalhadores de baixos salários com contrato a termo revelarem um peso superior face ao total de trabalhadores na mesma categoria.

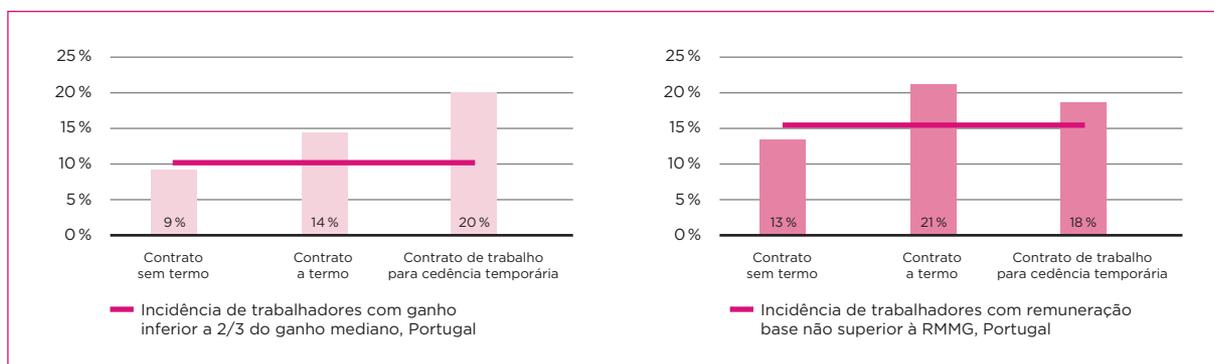
Dos três tipos de contrato de trabalho, é no grupo dos trabalhadores com contrato a termo que se verifica uma maior incidência de trabalhadores abaixo do limiar da RMMG, ainda que acompanhados de perto pelos contratados para cedência temporária, ao passo que para o limiar referente aos 2/3 do ganho mediano, são os trabalhadores com contrato de trabalho para cedência temporária que se destacam.

**Gráfico 11** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por tipo de contrato de trabalho, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 12** Incidência de baixos salários por tipo de contrato de trabalho, 2009



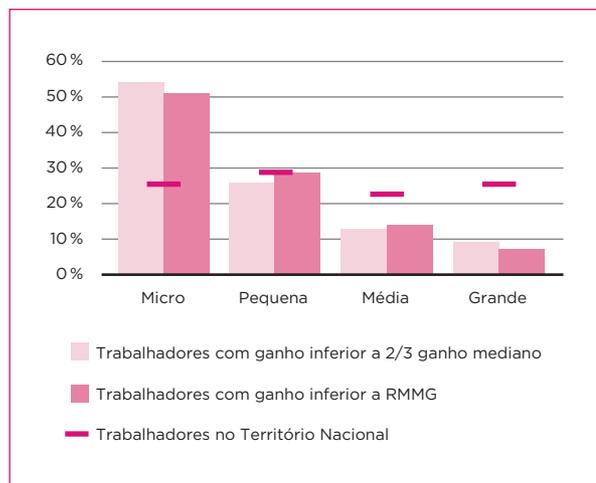
Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

### Baixos salários segundo a dimensão da empresa

Atualmente a população empregada está distribuída equitativamente pelas diferentes tipologias de dimensão de empresa, apesar do tecido empresarial em Portugal ser maioritariamente constituído por empresas de micro e pequena dimensão.

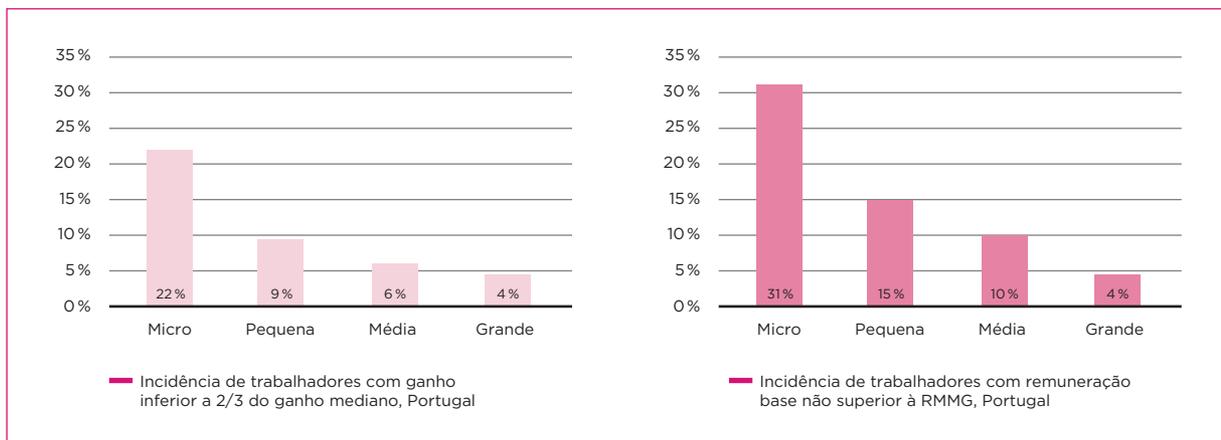
É nas empresas com menor dimensão onde é mais expressivo o número de trabalhadores com baixos salários, diminuindo a sua representatividade à medida que aumenta a dimensão da empresa. Este comportamento repete-se quando analisamos a incidência de baixos salários, ou seja é notória a diminuição da incidência à medida que a dimensão da empresa aumenta.

**Gráfico 13** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por dimensão de empresa, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 14** Incidência de baixos salários por dimensão da empresa, 2009

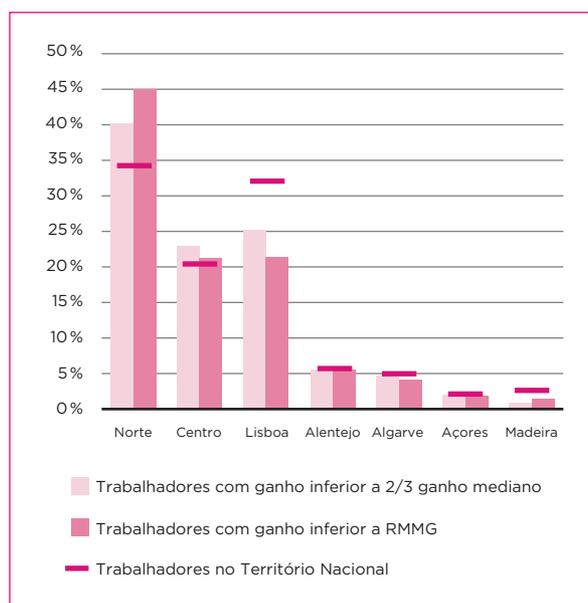


Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

### Baixos salários segundo a localização do estabelecimento<sup>12</sup>

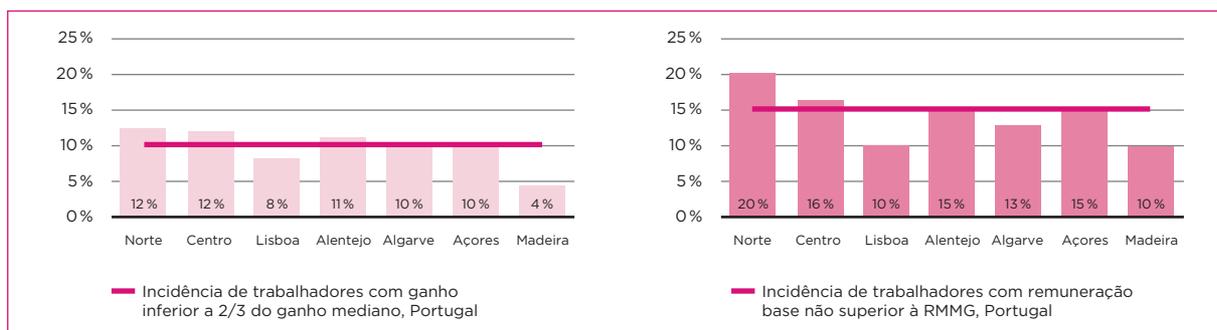
Os trabalhadores por conta de outrem estão repartidos de forma bastante heterogénea pelo território nacional, concentrando as regiões Norte, Centro e Lisboa cerca de 85 % desta população. Com uma proporção de trabalhadores semelhante, as regiões Norte e Lisboa divergem quando se analisa a distribuição de trabalhadores com baixos salários, com o Norte do país a destacar-se em ambos os limiares. Relativamente à incidência dos baixos salários, observa-se alguma homogeneidade nos resultados obtidos, não obstante algumas particularidades que merecem reflexão: para ambos os limiares, Lisboa e Madeira são as regiões que registam menores taxas de incidência, enquanto o Norte o Centro são as regiões com taxas mais elevadas. Tendo por base o limiar de baixo salário igual ao valor da RMMG, a região Norte regista uma incidência de 20 %, isto é, 1 em cada 5 trabalhadores por conta de outrem um auferiu, em 2009, uma remuneração base igual ou inferior a 450 € por mês.

**Gráfico 15** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por localização do estabelecimento, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 16** Incidência de baixos salários por localização do estabelecimento, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

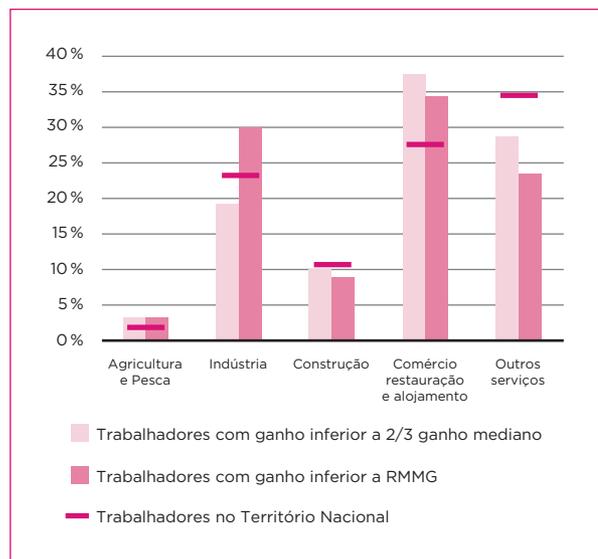
<sup>12</sup> Nas próximas análises utilizaremos a informação ao nível do estabelecimento e não ao nível da empresa, uma vez que esta última é a entidade económica que desenvolve uma determinada atividade, constituída por uma sede social e estabelecimentos. Como se pretende estudar a localização do trabalhador o mais correto é a usar a informação ao nível do estabelecimento.

### Baixos salários segundo a atividade económica do estabelecimento

Os outros serviços, comércio e indústria abrangem respetivamente 34 %, 28 % e 23 % do total de trabalhadores por conta de outrem. Todavia, quando se analisa a distribuição dos baixos salários, é o setor do comércio, restauração e alojamento que toma a dianteira, com 37 % dos trabalhadores abaixo do primeiro limiar e 34 % abaixo do segundo. É ainda de notar nesta distribuição o forte peso dos trabalhadores da indústria a auferir um valor igual ou inferior à RMMG, cerca de 30 %.

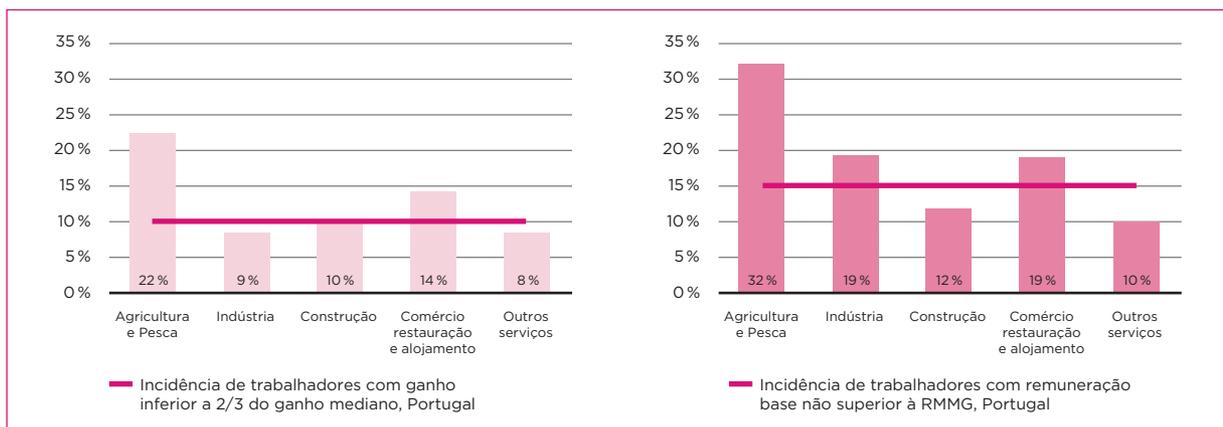
Quando se analisa a incidência dos baixos salários, é o setor da agricultura e pesca que se destaca. No entanto, relembra-se aqui o facto do setor agrícola não estar totalmente representado nesta fonte administrativa, uma vez que está fora do seu âmbito as empresas com trabalhadores rurais não permanentes.

**Gráfico 17** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por atividade económica do estabelecimento, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 18** Incidência de baixos salários por grandes setores de atividade económica do estabelecimento, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

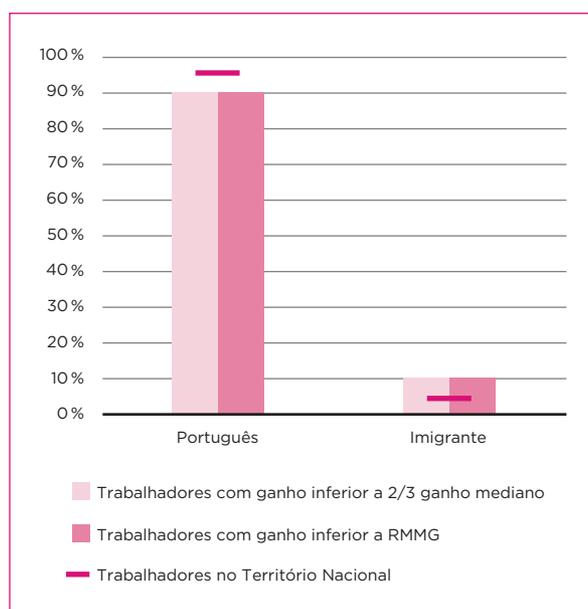
### Baixos salários segundo a nacionalidade

Quanto à distribuição, cerca de 95% dos trabalhadores são portugueses e apenas 5% não são nacionais. Quando se filtra esta informação à luz dos limiares em análise, o peso dos imigrantes aumenta: cerca de 10% dos trabalhadores de baixos salários são imigrantes a auferir um valor igual ou inferior ao primeiro limiar e 8% a auferir um valor igual ou inferior à RMMG.

Quanto à análise da incidência de baixos salários, esta varia bastante com a nacionalidade do trabalhador. Os trabalhadores asiáticos são claramente os mais vulneráveis, com 45% a auferir um valor menor ou igual a 2/3 ganho mediano e mais de metade, 52%, a auferir uma remuneração base menor ou igual ao salário mínimo. Neste contexto, merecem ainda destaque os trabalhadores da América do Sul e de África.

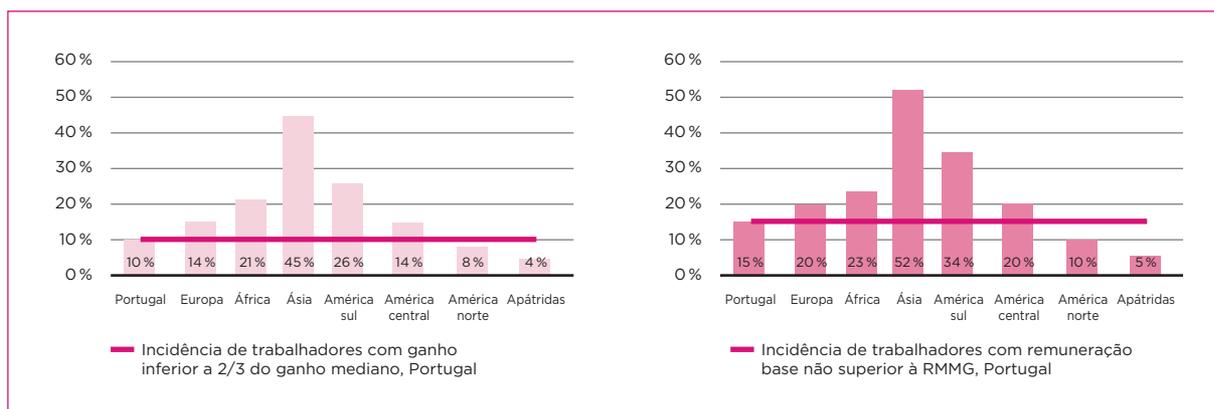
Por outro lado, temos os trabalhadores da América do Norte a registar incidências inferiores ao resultado da incidência de baixo salário para o total dos trabalhadores.

**Gráfico 19** Distribuição do total de trabalhadores e dos trabalhadores de baixos salários por atividade económica do estabelecimento, 2009



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**Gráfico 20** Incidência de baixos salários por nacionalidade



Fonte: Quadros de Pessoal 2009, GEP/MSSS.

**O retrato português do emprego com baixos salários é bastante semelhante ao traçado pela Organização Internacional do Trabalho, no seu relatório mais recente sobre os salários, para os países desenvolvidos: “os baixos salários tendem a estar concentrados em certos grupos de trabalhadores, revelando que os trabalhadores com baixos salários têm baixos níveis de educação, tendem a ser jovens, com uma elevada proporção do sexo feminino e têm maior probabilidade de serem membros de uma minoria étnica, desfavorecida, de um grupo racial ou migrante”.**

### 3.3. Síntese Conclusiva

Em traços gerais, a incidência dos baixos salários, aqui analisada segundo dois limiares para o ano de 2009, permite clarificar alguns fenómenos e alinhar tendências. Destacam-se aqui alguns dos resultados obtidos:

- Feminização dos baixos salários, a incidência quase duplica para as mulheres.
- Polarização da estrutura etária, as maiores incidências registam-se nas faixas extremas, trabalhadores jovens (15-24) e trabalhadores idosos<sup>13</sup> (65+), destacando-se claramente o primeiro grupo – em particular quando se considera como limiar o valor da RMMG (35 % dos jovens entre 15 e 24 anos).
- Relação inversa entre a incidência de baixos salários e vários fatores como a antiguidade na empresa, as habilitações, as qualificações e a dimensão da empresa, situando-se acima da taxa de incidência *média* quem trabalha há menos de 5 anos na empresa, quem tem um escolaridade igual ou inferior ao ensino básico, os trabalhadores semiqualeificados, não qualificados e os praticantes e aprendizes, os trabalhadores de micro e pequenas empresas.
- Relativamente aos tipos de contrato de trabalho, quanto menor aparenta ser a proteção maior parece ser a propensão para se auferir um baixo salário, ainda que haja variações nos resultados conforme o limiar de referência: abaixo do limiar da RMMG é o grupo dos trabalhadores com contrato a termo que mostra uma maior incidência de trabalhadores, ainda que acompanhado de perto pelos contratados para cedência temporária, ao passo que para o limiar referente aos 2/3 do ganho mediano, são os trabalhadores com contrato de trabalho para cedência temporária que se destacam.
- Em termos territoriais, para ambos os limiares, Lisboa e Madeira são as regiões que registam menores taxas de incidência, enquanto o Norte o Centro são as regiões com taxas mais elevadas. Tendo por base o limiar de baixo salário igual ao valor da RMMG, a região Norte destaca-se com uma incidência de 20 %.

<sup>13</sup> Apesar do indivíduos de 65 e mais anos constituírem um grupo vulnerável, em particular quando se analisa a incidência, este grupo em termos absolutos é pouco expressivo, quanto mais não seja pelo facto de os 65 anos serem a idade legal da reforma em Portugal. Assim, muitas das medidas de política dirigidas aos trabalhadores mais velhos são destinadas para indivíduos a partir dos 55 anos.

- Na atividade económica, evidencia-se pela elevada incidência o setor da agricultura e pesca, seguido do setor do comércio, restauração e alojamento. Quando se considera o limiar da RMMG, destaca-se também o setor da indústria.
- Quanto à nacionalidade do trabalhador, os resultados são bastante heterogéneos, sobressaindo desde logo a elevadíssima vulnerabilidade dos trabalhadores asiáticos, destacando-se também a elevada incidência nos trabalhadores da América do Sul e de África, respetivamente.

O retrato português do emprego com baixos salários é bastante semelhante ao traçado pela Organização Internacional do Trabalho, no seu relatório mais recente sobre os salários, para os países desenvolvidos: “os baixos salários tendem a estar concentrados em certos grupos de trabalhadores, revelando que os trabalhadores com baixos salários têm baixos níveis de educação, tendem a ser jovens, com uma elevada proporção do sexo feminino e têm maior probabilidade de serem membros de uma minoria étnica, desfavorecida, de um grupo racial ou migrante” (2010: 43).

#### 4. Análise dinâmica

Pretende-se agora seguir as trajetórias dos trabalhadores de baixos salários entre 2004 e 2009, encetando-se a análise das transições ocorridas durante esse período e tendo como referência os dois limiares anteriormente apresentados: 2/3 do ganho mediano (2/3G) e o valor da Retribuição Mensal Mínima Garantida (RMMG). No quadro seguinte encontram-se registados os valores dos limiares para o intervalo em análise.

Tendo como unidade de observação o trabalhador por conta de outrem, a exercer pelo menos uma atividade profissional em do território nacional, com remuneração completa e a tempo completo, sendo adicionadas as remunerações dos trabalhos complementares quando o trabalhador tem mais que um posto de trabalho, estes trabalhadores podem encontrar-se em três estados: em permanência nos baixos salários durante o período, o que nos indica a dimensão da persistência de baixos salários em Portugal; em progressão salarial, isto é, sempre que se registam evoluções positivas nos rendimentos salariais dos trabalhadores que passaram de auferir, em 2004, um salário abaixo de um limiar para se situarem acima desse limiar em 2009; em retrocesso salarial, ou seja, sempre que se verificam evoluções negativas nos rendimentos sa-

**Quadro 1** Valor dos limiares de baixo salário, 2004 a 2009

	2004	2005	2006	2007	2 008	2009
Ganho médio	877	907	934	963	1 008	1 034
<i>Ganho médio a preços constantes de 2009</i>	965	976	974	980	1 000	1 034
<i>Varição real de ganho médio</i>	0,9	1,1	-0,1	0,6	2,0	3,4
RMMG	366	375	386	403	426	450
<i>RMMG a preços constantes de 2009</i>	402	403	403	410	423	450
<i>Varição real da RMMG</i>	0,1	0,2	-0,1	1,9	3,0	6,5
2/3G	418	432	445	462	482	494
<i>2/3G a preços constantes de 2009</i>	459	465	465	470	478	494
<i>Varição real dos 2/3G</i>	0,8	1,1	0,0	1,3	1,6	3,3

Fonte: Quadros de Pessoal 2004 a 2009, GEP/MSSS.

lariais dos trabalhadores, em que inicialmente auferiam um valor acima de um limiar de baixos salários e em 2009 auferiam um valor abaixo desse limiar.

Para a avaliação longitudinal deste recorte do mercado de trabalho, construiu-se uma base de dados longitudinal assente numa fonte de dados administrativa, os Quadros de Pessoal do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), onde será possível identificar e seguir as trajetórias dos trabalhadores. Esta ferramenta permitirá, entre outras possibilidades, analisar o percurso de cada trabalhador ao longo deste período, caracterizar a mobilidade entre empresas e consequências salariais dessa mobilidade, conhecer o perfil sociográfico dos trabalhadores de baixos salários e a sua evolução.

#### 4.1. Metodologia de construção da base de dados longitudinal

Para efeitos do trabalho que aqui se pretende realizar, considerar-se-á o período entre 2004 e 2009, para os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e horário completo, cuja atividade laboral seja em estabelecimentos localizados em território nacional. Definiu-se ainda como critério considerar os trabalhadores que ocupam apenas um posto de trabalho no ano, ou no caso de os trabalhadores com mais do que um posto de trabalho, desde que a ‘atividade principal’ tenha as características acima descritas, podendo nestes casos ter trabalhos complementares com características diferentes, nomeadamente trabalho a tempo parcial ou ser empregador numa outra empresa, sendo que, nestes casos, consideradas as remunerações dos trabalhos complementares.

A informação anual dos trabalhadores foi compila-

da num ficheiro com características longitudinais, sendo esse ficheiro construído ao nível do posto de trabalho, em que a variável que os distingue refere-se a uma variável indireta composta pelo Número de Identificação de Segurança Social (NISS) e pelo número de empresa, criando-se assim uma chave única para cada posto de trabalho.

Um dos desafios colocados nesta tarefa prende-se com a validade do NISS do respetivo trabalhador, de forma a permitir a ligação entre as várias bases anuais. Na sequência de alguns problemas internos de classificação, com origem sobretudo no momento de recolha da informação, a obtenção do NISS nem sempre é uma tarefa fácil, sendo então necessário construir um conjunto de pressupostos para identificar corretamente o mesmo trabalhador ao longo dos anos. Um desses pressupostos refere-se à conjugação do NISS com as variáveis sexo e data de nascimento (mês e ano) para melhor diferenciar as observações quando apresentam igual NISS.

Após a realização dos vários procedimentos estabelecidos para a construção da base de dados, verifica-se uma perda marginal de cerca de 10 % face aos ficheiros transversais, ou seja, temos uma representatividade de cerca de 90 % dos postos de trabalho dos ficheiros de trabalhadores transversais, conforme quadro seguinte.

#### 4.2. Trajetórias dos trabalhadores de baixos salários

O quadro seguinte sintetiza a informação relativa ao número de trabalhadores elegíveis para a base de dados longitudinal e, dentro deste universo, quantos estão abaixo de cada um dos limiares considerados. Note-se que a elegibilidade destes trabalhadores define-se pelos seguintes critérios: trabalhadores por conta de outrem com remuneração e horário completo, cuja atividade laboral

**Quadro 2** Comparação do número de observações dos ficheiros de trabalhadores originais e da base de dados longitudinal, 2004 a 2009

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Número total de observações dos ficheiros transversais*		2 912 304	3 084 711	3 117 999	3 224 034	3 271 947	3 128 126
Observações na base de dados longitudinal**	num.	2 439 449	2 741 029	2 879 103	2 844 831	2 972 580	2 917 777
	%	83,8	88,9	92,3	88,2	90,9	93,3

Fonte: \*Quadros de Pessoal, 2004 a 2009, GEP/MSSS. \*\*Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

**Quadro 3** Número de trabalhadores, de trabalhadores de baixos salários e sua incidência, 2004 a 2009

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Números de trabalhadores elegíveis		num. 1 754 376	1 945 543	2 023 838	1 990 122	2 062 331	2 029 475
2/3G	num.	199 330	239 503	244 419	235 341	237 192	207 689
	%	11,4	12,3	12,1	11,8	11,5	10,2
Incidência de trabalhadores							
RMMG	num.	143 747	160 183	167 625	207 139	239 809	306 441
	%	8,2	8,2	8,3	10,4	11,6	15,1

**Fonte:** Base de dados longitudinal O4/O9, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

(Nota: O Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, do GEP/MSSS, também apura e publica semestralmente informação sobre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG, mas aqui consideramos apenas a informação recolhida a partir dos Quadros de Pessoal).

se realize em estabelecimentos localizados em território nacional. Estabeleceu-se ainda como critério considerar os trabalhadores que ocupam apenas um posto de trabalho no mês, ou no caso de os trabalhadores com mais do que um posto de trabalho, aqueles que a “atividade principal” tenha as características acima descritas, podendo nestes casos ter trabalhos complementares com características diferentes, nomeadamente trabalho a tempo parcial ou ser empregador numa outra empresa, sendo nesses casos consideradas as remunerações dos trabalhos complementares.

Um dos resultados mais evidentes é o que dá conta do aumento substancial de trabalhadores com RMMG a partir de 2006, ao passo que o limiar referente aos 2/3G, que é o limiar “oficial” para os baixos salários, se assim se pode dizer, revela um decréscimo na sua incidência desde 2005, e de forma mais acentuada entre 2008 e 2009. Analisaremos mais em detalhe estes resultados

mas, para já, uma leitura possível deste quadro aponta para a eficácia do salário mínimo e respetivos aumentos estabelecidos em sede de concertação social, em 2006, na redução do emprego com baixos salários, uma vez que desde então não se registou nem estagnação nem redução dos salários médios reais, pelo contrário, houve mesmo um aumento do salário médio real, mas inferior ao crescimento da RMMG, como se pode verificar no quadro 1.

E mesmo não havendo uma relação linear entre a pobreza e os baixos salários, não podemos deixar de destacar a sintonia de tendências nos últimos anos. Tendo por fonte a base de dados longitudinal e o indicador relativo de baixos salários que reflete o limiar 2/3 do ganho mediano, a incidência é de 11,8 % em 2007, 11,5 % em 2008 e 10,2 % em 2009. A taxa de pobreza dos trabalhadores<sup>14</sup>, segundo os dados do ICOR apresentados pelo INE, era de 11,8 % em 2007, 10,3 % em 2008 e 9,7 % em 2009<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> De acordo com o Eurostat, na UE os trabalhadores pobres são todos os indivíduos que trabalham pelo menos 15 horas semanais num mínimo de 7 meses por ano, com idade maior ou igual a 16 anos, e com rendimento monetário equivalente inferior à linha de pobreza monetária definida como 60 % do rendimento mediano.

<sup>15</sup> Destaque do INE, 11/07/2011, Rendimento e Condições de Vida 2010.

**Gráfico 21** Incidência de trabalhadores de baixos salários e de trabalhadores em risco de pobreza, 2004 a 2009



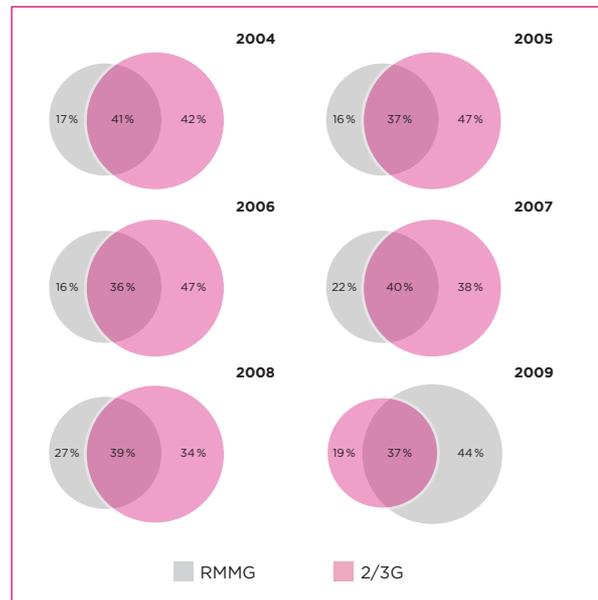
Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MTSS e ICOR, INE.

Todavia, salientamos mais uma vez as reservas que nos merece qualquer comparação entre trabalhadores de baixos salários e trabalhadores pobres, e aqui sobretudo por uma questão metodológica, uma vez que os dados resultantes da base longitudinal referem-se apenas a trabalhadores por conta de outrem com remuneração e horário completo. Num estudo coordenado por Bruto da Costa (2008), a análise da distribuição da pobreza segundo a condição perante o trabalho, mostra que a maioria, 30,8 % são, de facto, trabalhadores por conta de outrem, mas 18 % são trabalhadores por conta própria (TCP), 11 % são domésticas/os e 3,1 % são trabalhadores familiares não remunerados. Quanto à incidência de pobreza nestes segmentos, é de 29,6 % para os TCO mas quase duplica para os TCP, 57,4 %, sendo de 55,7 % para as domésticas/os e 69,9 % para os trabalhadores familiares não remunerados.

Para a análise seguinte, considerar-se-ão apenas os trabalhadores que permanecem na base ao longo do período em análise. Como já vimos anteriormente e podemos verificar novamente a partir do gráfico seguinte, o número de trabalhadores com baixos salários tem vindo a diminuir quando considerado para limiar os 2/3 do ganho mediano, e tem vindo a aumentar quando determinamos os trabalhadores com baixos salários usando o valor da RMMG. Confrontando os dois grupos de trabalhadores com baixos salários, representados aqui nos diagramas

de Venn, é possível verificar que em 2004 o segmento dos trabalhadores com uma remuneração inferior ou igual a 2/3 do ganho mediano era claramente superior ao dos trabalhadores a auferir uma remuneração base igual à RMMG, existindo porém 41 % de trabalhadores em ambos os grupos. Em 2009, os diagramas mostram uma realidade bastante diferente, pois embora se mantenha um valor muito aproximado para os trabalhadores pertencentes aos dois grupos (37%), o segmento dos trabalhadores com salário mínimo (44%) é agora bastante superior ao grupo dos trabalhadores com uma remuneração inferior a 2/3 do ganho mediano (19%).

**Gráfico 22** Representação dos grupos de trabalhadores de baixos salários, 2004 a 2009

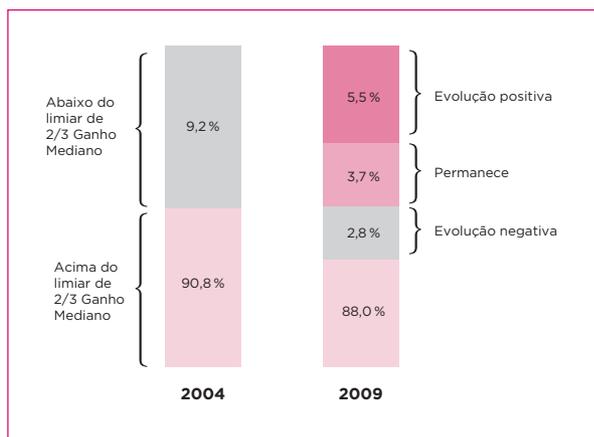


Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

Passamos finalmente para a análise das transições entre estados, começando por quantificar os trabalhadores que, estando abaixo de um limiar de baixos salários, sofreram uma melhoria da sua situação salarial, e vice-versa, os que estavam acima de um limiar de baixos salários e transitaram para uma situação que os coloca abaixo desse limiar.

No próximo gráfico apresentam-se as transições entre estados considerando somente os anos extremos, 2004 e 2009, sendo elegíveis para esta análise 1,032 milhões de trabalhadores<sup>16</sup>.

**Gráfico 23** Transições entre estados usando 2/3 do ganho mediano como limiar de baixo salário

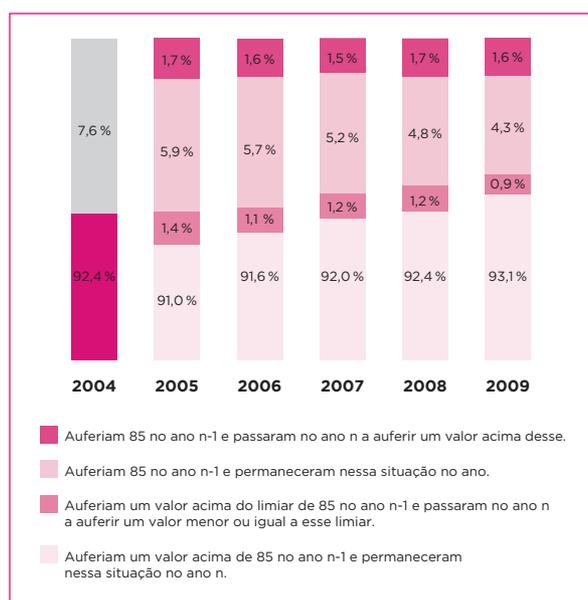


Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

Em 2004, 9,2% do universo de trabalhadores auferiam um valor igual ou inferior aos 2/3 do ganho mediano, dos quais 3,7% permaneceram nesse estado em 2009, ao passo que 5,5% registaram um progresso salarial que lhes permitiu sair da situação de baixo salário. Dos 90,8% que estavam acima desse limiar, 2,8% tiveram um retrocesso salarial, remetendo-os para uma situação de baixo salário em 2009. Contas finais, a percentagem de trabalhadores acima do limiar de baixo salário subiu de 90,8% em 2004 para 93,5% em 2009.

Considerando agora o universo de trabalhadores que permanecem na base ao longo de todo o período em análise, um total de 679.959 trabalhadores, procurar-se-á perceber se nas transições anuais há oscilações mais relevantes.

**Gráfico 24** Transições entre estados usando 2/3 do ganho mediano como limiar de baixo salário



Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

Já vimos atrás (gráfico 24) que a incidência de trabalhadores de baixos salários a partir do limiar 2/3 do ganho mediano tem vindo a diminuir desde 2005. Podemos agora constatar que tal se verifica devido essencialmente à diminuição da percentagem de trabalhadores em retrocesso salarial, isto é, que transitam para um baixo salário quando no ano anterior se situavam acima desse limiar. É também de notar o aumento progressivo da percentagem de trabalhadores que se mantêm acima do limiar de baixo salário de um ano para o outro, compensado pelas perdas percentuais dos trabalhadores que permanecem numa situação de baixo salário.

O próximo quadro apresenta a dinâmica anual deste limiar, a partir das taxas anuais de entrada e saída de trabalhadores na situação de baixos salários. Verifica-se, a

<sup>16</sup> Além dos critérios de elegibilidade que já vimos atrás, aqui considera-se ainda como critério a presença dos trabalhadores em ambos os anos.

**Quadro 4** Dinâmica anual de baixo salário (2/3 do ganho mediano), 2004 a 2009

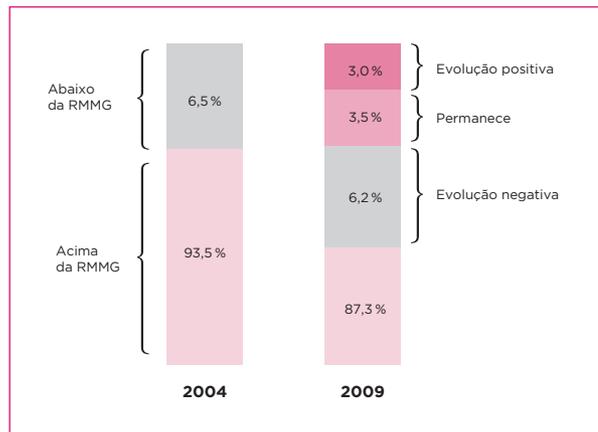
	2005	2006	2007	2008	2009
taxa de entrada	1,5	1,2	1,3	1,2	1,0
taxa de saída	22,6	22,5	22,9	25,6	27,2
Taxa de persistência	3 anos	3,7			
	4 anos	3,3			
	5 anos	2,0			
	6 anos	2,7			

Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

par com uma diminuição na taxa de entrada, um aumento na taxa de saída, indiciando desde logo uma redução na incidência de baixos salários calculados a partir do limiar em questão. Quando se analisa a persistência nesta situação, verifica-se que 3,7% dos trabalhadores estiveram 3 anos consecutivos numa situação de baixo salário, 3,3% mantiveram-se nessa situação durante 4 anos, 2% durante 5 anos e 2,7% mantiveram-se nessa situação ao longo de todo o período em análise.

De forma idêntica replica-se a análise anterior, considerando agora o valor da RMMG.

Ao contrário do que acontece no primeiro limiar analisado, verifica-se aqui um aumento da incidência de trabalhadores com uma remuneração base igual ou inferior à RMMG. De facto, em 2009, a percentagem de trabalhadores a auferir uma remuneração base inferior ou igual ao valor da RMMG (9,7%) é superior à percentagem registada em 2004 (6,7%), tendo para isso contribuído a evolução negativa dos rendimentos salariais de 6,2% dos trabalhadores, que antes se encontravam acima do limiar da RMMG, e a (comparativamente fraca) evolução positiva dos que antes se encontravam abaixo desse limiar.

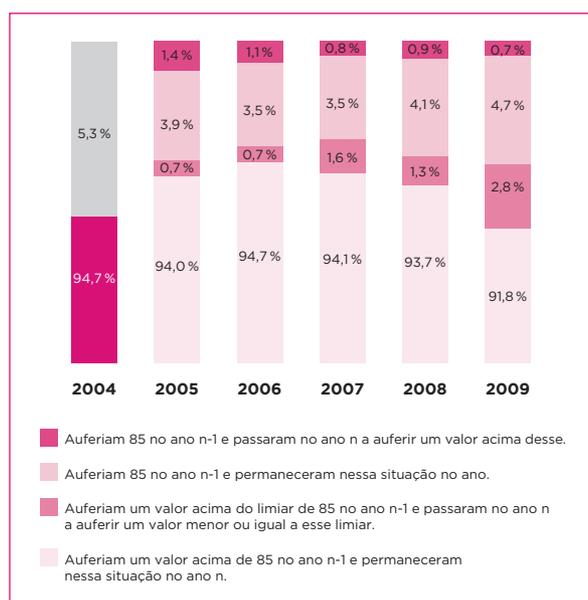
**Gráfico 25** Transições entre estados usando o valor da RMMG como limiar de baixo salário

Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

Analisando agora as oscilações anuais, e de acordo com o gráfico seguinte, salienta-se o aumento gradual da percentagem de trabalhadores que transitam para uma situação de baixos salários, principalmente a partir de 2007 e com forte expressão em 2009.

**O impacto do acordo sobre a evolução da RMMG na remuneração das empresas faz-se sentir por duas vias: por um lado, através do aumento das remunerações dos trabalhadores que já eram abrangidos pela RMMG; por outro, devido ao crescimento do número de trabalhadores abrangidos pela RMMG. Para o caso concreto da incidência significativa de trabalhadores com RMMG em 2009**

**Gráfico 26** Transições entre estados usando o valor da RMMG como limiar de baixo salário, por ano



**Fonte:** Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

Este incremento explica-se em grande parte pelo impacto dos aumentos da RMMG nos trabalhadores que auferiam uma remuneração base um pouco acima do valor da RMMG no ano n-1. De facto, os aumentos da RMMG previstos no Acordo estabelecido em sede de concertação social, representavam uma variação anual média igual a 5,32%. Considerando o período entre 2006 e 2009, a variação média anual do salário mínimo foi de 5,26%, ou seja, um valor acima da variação salarial média do ganho, que foi de 3,46%.

O impacto do acordo sobre a evolução da RMMG na remuneração das empresas faz-se sentir por duas vias: por um lado, através do aumento das remunerações dos

**Quadro 5** Dinâmica anual de baixo salário (RMMG), 2004 a 2009

		2005	2006	2007	2008	2009
taxa de entrada		0,7	0,8	1,7	1,3	3,0
taxa de saída		26,4	23,2	18,8	18,2	12,9
Taxa de persistência	3 anos	3,7				
	4 anos	2,7				
	5 anos	2,4				
	6 anos	2,0				

Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

trabalhadores que já eram abrangidos pela RMMG; por outro, devido ao crescimento do número de trabalhadores abrangidos pela RMMG. Para o caso concreto da incidência significativa de trabalhadores com RMMG em 2009, destacando-se uma forte subida entre 2008 e 2009, estes valores resultam da atualização de salários dos que já eram abrangidos anteriormente pela RMMG, e das novas entradas, em que cerca de 90 % (17290 indivíduos) são fruto de um efeito de arrastamento, isto é, estes trabalhadores situavam-se no intervalo imediatamente acima da RMMG, e apenas 10 % das novas entradas se atribuem efetivamente a um decréscimo salarial.

Focando-nos agora nas taxas de entrada e saída, e ainda de acordo com este limiar, os dados indicam um aumento da taxa de entrada, especialmente em 2009, e uma diminuição acentuada da taxa de saída, contrariando o comportamento aferido no primeiro limiar. Relativamente à persistência, 2,2 % dos trabalhadores auferem uma remuneração base inferior ou igual à RMMG em todo o período analisado, mas aqueles que permanecem nos últimos 3 anos têm um resultado mais expressivo (3,7 %).

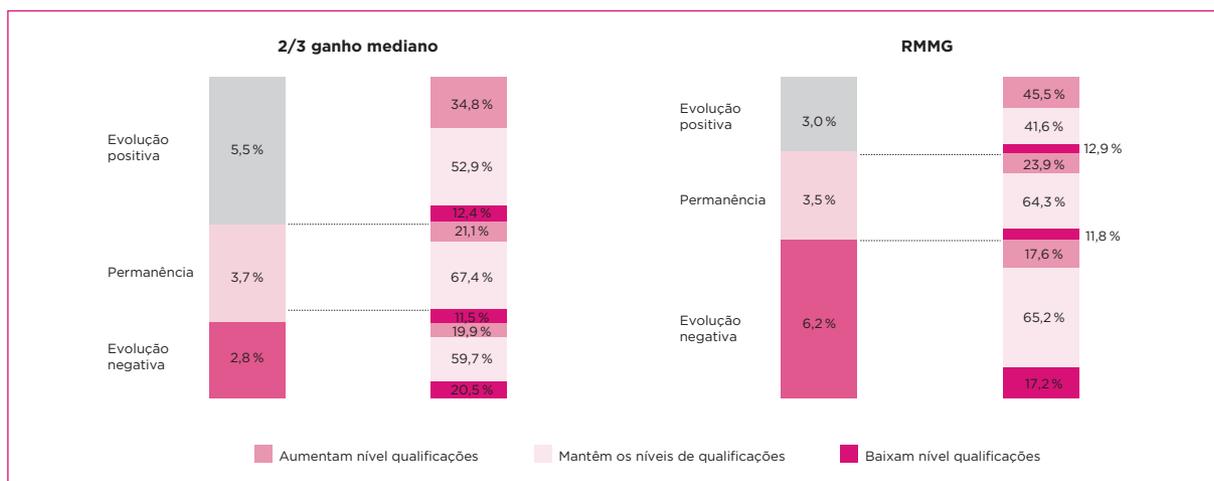
### i - Trajetórias dos Trabalhadores com Baixos Salários

A transição entre estados (evolução positiva ou negativa) e a persistência, resultam, em certa medida, de mudanças estruturais do mercado de emprego, nomeadamente alterações das características individuais dos trabalhadores (qualificações ou habilitações) ou alterações decorrentes da mobilidade entre empresas, que por vezes implicam mudanças regionais, setoriais ou mesmo do tipo de contrato estabelecido. De seguida, tentar-se-á perceber quais são os fatores determinantes para uma transição entre estados, ou dito de outra forma, qual o efeito da variação de uma determinada característica do trabalhador em cada um dos estados.

#### Qualificações como fator determinante de transição salarial

Como se pode observar no gráfico 27, em particular o referente ao limiar da RMMG, um aumento de qualificações potencia uma evolução salarial positiva. No primeiro limiar, dos trabalhadores que registaram uma evolução salarial positiva, 34,8 % aumentaram o seu nível de qualificações entre 2004 e 2009, percentagem essa que sobe para 45,5 % no segundo limiar. Por outro lado, dos trabalhadores que regrediram em termos salariais entre 2004 e 2009, já não é tão clara essa relação, uma vez que, para ambos os limiares, a proporção de trabalhadores que aumentou as suas qualificações é muito próxima da que viu as suas qualificações reduzidas.

**Gráfico 27** Distribuição dos trabalhadores face à mudança qualificacional para os diferentes estados, entre 2004 e 2009



Fonte: Base de dados longitudinal O4/O9, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

### Habilitações como fator determinante de transição salarial

A relação entre as habilitações e a evolução salarial parece ser pouco relevante. Considerando o primeiro limiar, só 9,3% dos trabalhadores que tiveram uma evolução positiva é que aumentaram o seu grau de habilitações, enquanto no segundo limiar essa percentagem sobe para 11,6%. Curiosamente, no primeiro limiar, a proporção de trabalhadores que aumentou o seu nível de habilitações e progrediu salarialmente é muito próxima da proporção de trabalhadores que investiu também na melhoria das suas habilitações mas que caiu ainda assim para uma situação de baixos salários – salvaguardada a diferença assinalável entre os que evoluíram positivamente (5,5%) e negativamente (2,8%) no total dos trabalhadores considerados para este limiar.

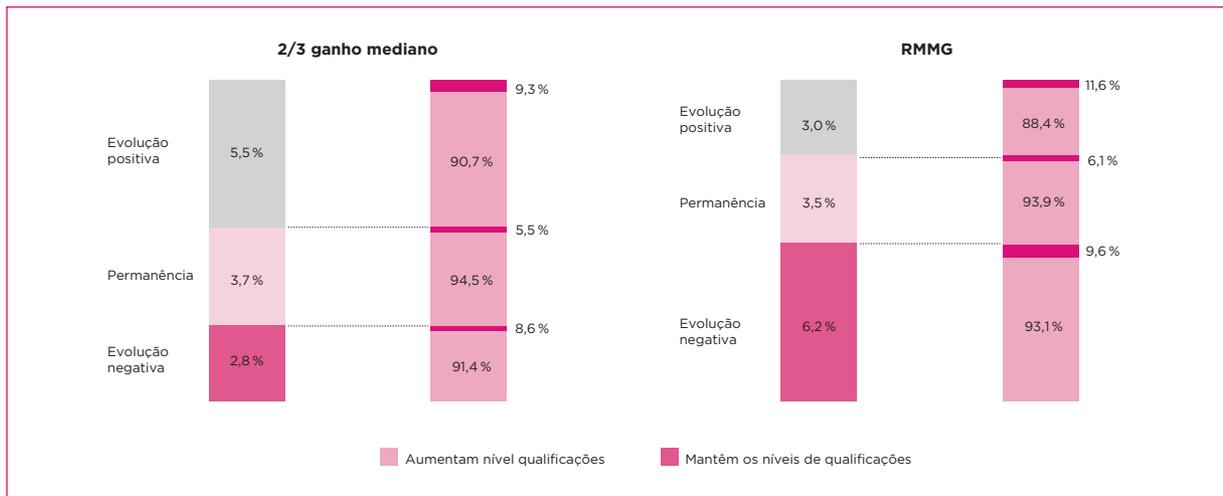
Este resultado não deixa de nos causar alguma estranheza, face à expectativa originada pelo investimento

no reconhecimento, validação e certificação de competências feito na última década em Portugal, com vista a aumentar o nível de qualificação escolar e profissional da população adulta.

Cruzando ainda estes resultados com um trabalho semelhante (Albuquerque, 1999), em que se considerou o período entre 1991 e 1996, a melhoria das habilitações escolares já traduzia então um efeito ténue na progressão salarial, considerando o limiar dos 2/3 do ganho mediano, mas ainda assim superior aos obtidos no presente trabalho: 23,5%.

Por isso mesmo, regressámos à Base de Dados que sustenta este trabalho para compreender melhor estes resultados, nomeadamente a forma como as habilitações evoluíram para todos os trabalhadores que se encontravam na Base nos dois anos em análise. Seguem-se os quadros com os apuramentos obtidos.

**Gráfico 28** Distribuição dos trabalhadores face à mudança habilitacional para os diferentes estados



Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

**Quadro 6** Evolução das habilitações dos trabalhadores entre 2004 e 2009 (2/3G)

			2009							
			ABAIXO DO 2/3 DO GANHO MEDIANO				ACIMA DO 2/3 DO GANHO MEDIANO			
			INFERIOR AO 1.º CICLO DO ENSINO	ENSINO BÁSICO	ENSINO SECUNDÁRIO	ENSINO SUPERIOR	INFERIOR AO 1.º CICLO DO ENSINO	ENSINO BÁSICO	ENSINO SECUNDÁRIO	ENSINO SUPERIOR
2004	Abaixo do 2/3 do ganho mediano	Inferior ao 1.º Ciclo do Ensino Básico	0,05%	0,04%	0,00%	0,00%	0,04%	0,06%	0,00%	0,00%
		Ensino Básico		3,12%	0,14%	0,00%		4,31%	0,37%	0,02%
		Ensino Secundário			0,24%	0,00%			0,51%	0,04%
		Ensino Superior				0,01%				0,04%
	ACIMA do 2/3 do ganho mediano	Inferior ao 1.º ciclo do ensino Básico	0,03%	0,04%	0,00%	0,00%	0,52%	0,49%	0,04%	0,01%
		Ensino Básico		2,08%	0,18%	0,00%		52,06%	3,61%	0,27%
		Ensino Secundário			0,24%	0,01%			18,03%	1,16%
		Ensino Superior				0,02%				12,07%

Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

**Quadro 7** Evolução das habilitações dos trabalhadores entre 2004 e 2009 (RMMG)

			2009							
			ABAIXO DA RMMG				ACIMA DA RMMG			
			INFERIOR AO 1.º CICLO DO ENSINO	ENSINO BÁSICO	ENSINO SECUNDÁRIO	ENSINO SUPERIOR	INFERIOR AO 1.º CICLO DO ENSINO	ENSINO BÁSICO	ENSINO SECUNDÁRIO	ENSINO SUPERIOR
2004	Abaixo da RMMG	Inferior ao 1.º Ciclo do Ensino Básico	0,05%	0,04%	0,00%	0,00%	0,02%	0,03%	0,00%	0,00%
		Ensino Básico		2,93%	0,16%	0,01%		2,17%	0,25%	0,02%
		Ensino Secundário			0,28%	0,01%			0,34%	0,04%
		Ensino Superior				0,02%				0,03%
	Acima da RMMG	Inferior ao 1.º ciclo do ensino Básico	0,07%	0,09%	0,00%	0,00%	0,51%	0,48%	0,04%	0,01%
		Ensino Básico		5,14%	0,31%	0,1%		51,42%	3,59%	0,27%
		Ensino Secundário			0,44%	0,01%			17,95%	1,16%
		Ensino Superior				0,02%				12,06%

Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

À luz desta nova informação, o que se destaca é a percentagem de trabalhadores que melhorou as suas habilitações entre 2004 e 2009, nomeadamente transitando do ensino básico para o ensino secundário<sup>17</sup> (3,61 % para o primeiro limiar e 3,50 % para o segundo, citando apenas os que sempre se encontraram acima dos limiares em análise) e do ensino secundário para o ensino superior<sup>18</sup> (1,16 % para os dois limiares). Estes resultados ilustram algum investimento dos trabalhadores portugueses em geral na melhoria das habilitações escolares, contudo esse investimento por parte dos trabalhadores com baixos salários parece ser mais fraco e não ter as repercussões salariais esperadas, deixando no ar a dúvida se a fraca expectativa de progressão salarial os terá desincentivado a melhorar as habilitações ou se o baixo investimento pessoal na melhoria das habilitações os terá impedido de progredir salarialmente.

### Mobilidade entre empresas como fator determinante de transição salarial

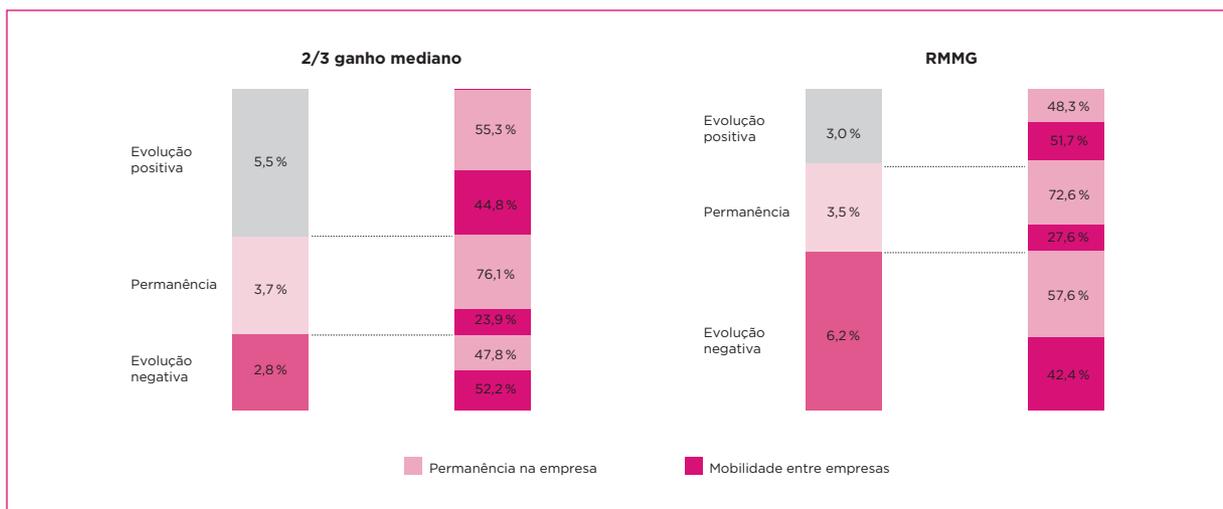
A mobilidade entre empresas parece influenciar a mudança entre estados, contudo apresenta comportamentos díspares em cada um dos limiares.

Considerando, em primeiro lugar, o limiar dos 2/3 do ganho mediano, 44,8 % dos trabalhadores que ultrapassaram a condição de baixos salários entre 2004 e 2009, mudaram de empresa. Por outro lado, mais de metade dos trabalhadores que nesse período passou a auferir um baixo salário, 52,2 %, mudou também de empresa.

<sup>17</sup> No total dos trabalhadores serão 4,30%.

<sup>18</sup> No total dos trabalhadores serão 1,21%.

**Gráfico 29** Distribuição dos trabalhadores face à mobilidade entre empresas para os diferentes estados



Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

Passando agora para análise do segundo limiar, nota-se que, entre os trabalhadores que registaram uma evolução salarial positiva, 51,7% mudaram de empresa entre 2004 e 2009, ao passo que, para os trabalhadores que sofreram uma evolução negativa, seja pelo efeito de arastamento ou mesmo pelo decréscimo salarial, a maioria (57,6%) permaneceu na mesma empresa.

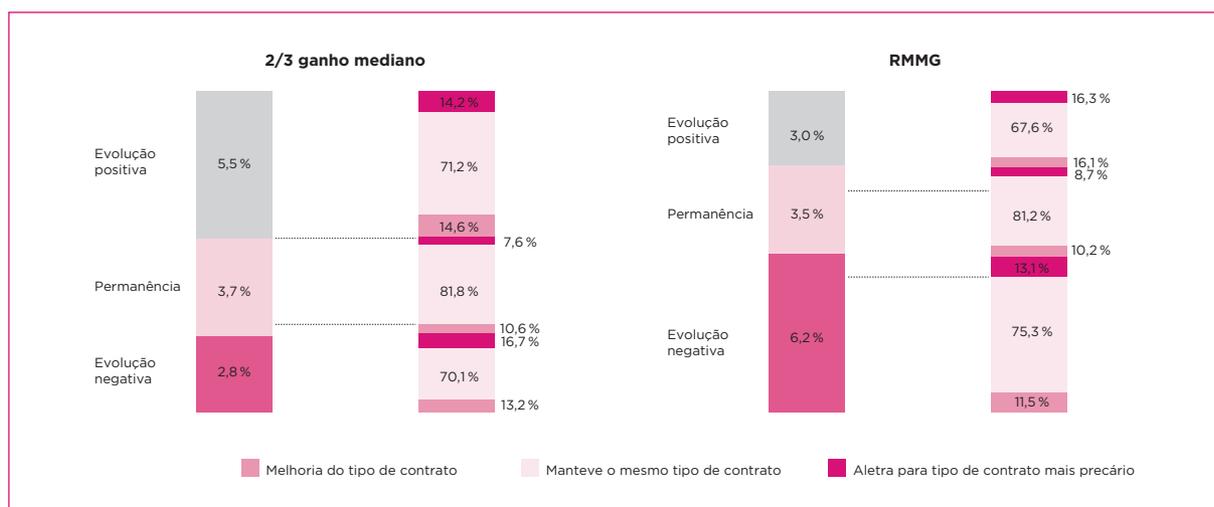
Alterações do contrato de trabalho como fator determinante de transição salarial

Considerando as alterações ao nível do tipo de contrato de trabalho, não é clara uma tendência. Dos trabalhadores que registaram uma evolução positiva entre 2004 e 2009 e passaram a auferir um valor superior ao primeiro limiar (5,5%), a distribuição destes mostra

que 14,6% melhoraram o tipo de contrato mas 14,2% passaram para um tipo de contrato mais precário. Este comportamento é idêntico quando se analisam os dados referentes ao segundo limiar.

Todavia, quando se analisa a distribuição dos trabalhadores que passaram para a condição de baixos salários (em qualquer dos limiares), torna-se mais evidente o peso dos contratos mais precários face à eventual melhoria dos contratos. Note-se, no entanto, que a análise deste ponto em particular é bastante limitada pela ausência de algumas das formas de emprego mais vulneráveis na fonte administrativa usada e ainda pelos critérios estabelecidos para a população em análise.

**Gráfico 30** Distribuição dos trabalhadores face à alteração contratual para os diferentes estados



Fonte: Base de dados longitudinal O4/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

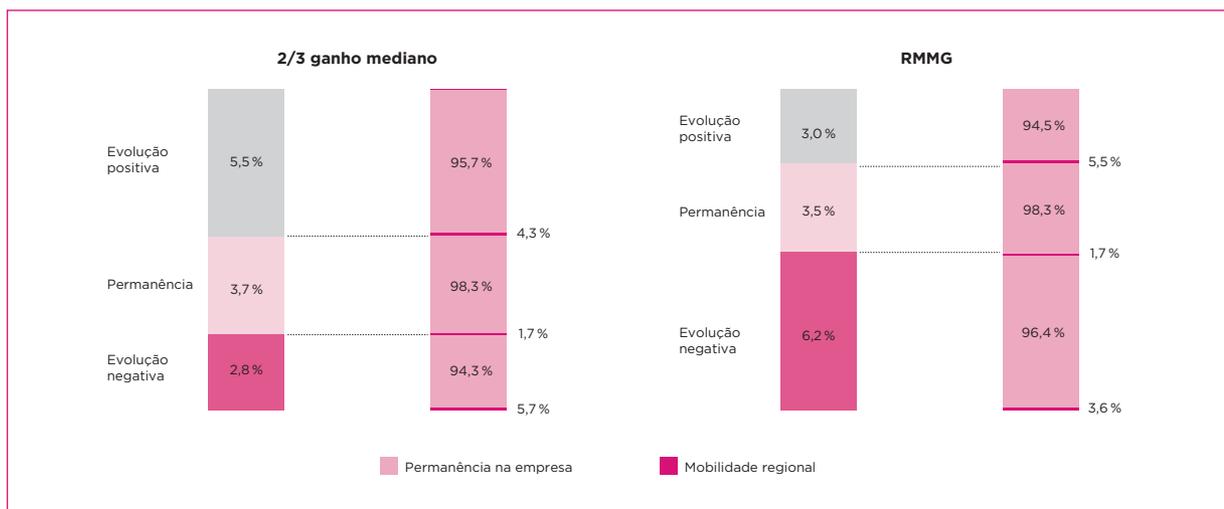
### A mobilidade regional como fator determinante da transição salarial

Aparentemente, a mobilidade regional não é um fator que esteja muito associado às transições entre estados. De acordo com os resultados obtidos para qualquer um dos limiares, não parece haver uma associação forte entre a mobilidade regional e a evolução salarial. Ainda assim, poder-se-á inferir que a mobilidade regional é mais expressiva nos dois estados em que há uma evolução (positiva ou negativa) do que no segmento de trabalhadores que permanecem na mesma região.

### Mobilidade setorial como fator determinante de transição salarial

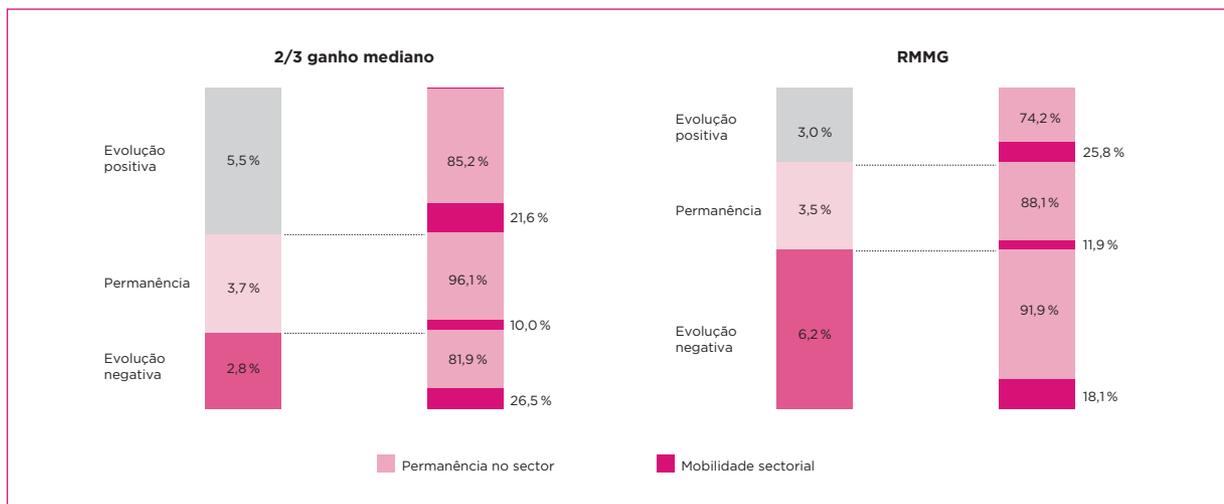
A mobilidade setorial parece ter uma relação mais direta com a evolução salarial. Contudo, os resultados dos dois limiares são bem diferentes: se no primeiro limiar a mudança setorial é mais expressiva numa evolução negativa, já no segundo limiar é mais expressiva numa evolução positiva.

**Gráfico 31** Distribuição dos trabalhadores face à mobilidade regional para os diferentes estados



Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

**Gráfico 32** Distribuição dos trabalhadores face à mobilidade sectorial para os diferentes estados



Fonte: Base de dados longitudinal 04/09, Quadros de Pessoal, GEP/MSSS.

#### 4.2. Síntese conclusiva

Alinham-se agora os principais resultados e tendências que sobressaíram da análise dinâmica às trajetórias dos trabalhadores de baixos salários, entre 2004 e 2009:

- Relação inversa da incidência de baixos entre os dois limiares em análise, pois quando considerado o limiar dos 2/3 do ganho mediano, o número de trabalhadores com baixos salários tem vindo a diminuir, ao passo que, para o limiar da RMMG, a incidência tem vindo a aumentar, especialmente entre 2008 e 2009.
- Transição entre estados 2004/2009: segundo o limiar 2/3G, o saldo é positivo, uma vez que do universo de 9,2% de trabalhadores com baixos salários em 2004, apenas 3,7% permaneciam nesse estado em 2009, e 5,5% registaram um progresso salarial que lhes permitiu sair da situação de baixo salário, ao passo que, dos 90,8% que estavam acima desse limiar, apenas 2,8% tiveram um retrocesso salarial, remetendo-os para uma situação de baixo salário; a dinâmica anual feita a partir das taxas anuais de entrada e saída de trabalhadores em baixos salários, confirma uma diminuição gradual na taxa de entrada, a par com um aumento sucessivo na taxa de saída.
- Transição entre estados 2004/2009: segundo o limiar RMMG, há um aumento da incidência de trabalhadores com uma remuneração base igual ou inferior à RMMG, pois em 2009 a percentagem de trabalhadores a auferir uma remuneração abaixo desse limiar (9,7%) é superior à percentagem registada em 2004 (6,7%), tendo para isso contribuído a evolução negativa dos rendimentos salariais de 6,2% dos trabalhadores e a fraca evolução positiva dos que antes se encontravam abaixo desse limiar; a análise das oscilações anuais dá conta do aumento gradual da percentagem de trabalhadores que transitam para uma situação de baixos salários usando este limiar, principalmente a partir de 2007 e com forte expressão em 2009, a que não é alheio o acordo assinado em finais de 2006 sobre a fixação e evolução da RMMG até 2011; a dinâmica anual refletida pelas taxas de entrada e saída indicam um aumento da taxa de entrada, especialmente em 2009, e uma diminuição acentuada da taxa de saída, contrariando o comportamento aferido no primeiro limiar, e relativamente à persistência, 2,2% dos trabalhadores auferem uma remuneração

base inferior ou igual à RMMG em todo o período analisado, mas aqueles que permanecem nos últimos 3 anos têm um resultado mais expressivo (3,7%).

- A transição entre estados (evolução positiva ou negativa) e a persistência resultam, em certa medida, de mudanças estruturais do mercado de emprego, nomeadamente alterações das características individuais dos trabalhadores (qualificações ou habilitações) ou alterações decorrentes da mobilidade entre empresas, que por vezes implicam mudanças regionais, setoriais ou mesmo do tipo de contrato estabelecido.
  - **Qualificações:** uma mudança ao nível das qualificações potencia uma evolução salarial, sobretudo no limiar referente à RMMG. Dos trabalhadores que registaram uma evolução salarial positiva, quase metade (45,5%) aumentaram o seu nível de qualificações entre 2004 e 2009, representando este número mais do dobro face aos casos de persistência e retrocesso.
  - **Habilitações:** No primeiro limiar, dos trabalhadores que registaram uma evolução salarial positiva, apenas 9,3% aumentaram o seu grau de habilitações, ao passo que no segundo limiar, essa percentagem sobe ligeiramente para 11,6%, depreendendo-se por isso uma fraca relação entre as habilitações e a evolução salarial.
  - **Mobilidade entre empresas:** este fator parece influenciar a mudança entre estados, contudo apresenta comportamentos díspares em cada um dos limiares. No limiar dos 2/3 do ganho mediano, 44,8% dos trabalhadores que ultrapassaram a condição de baixos salários entre 2004 e 2009, mudaram de empresa mas, por outro lado, mais de metade dos trabalhadores que nesse período passou a auferir um baixo salário, 52,2%, mudou também de empresa. No segundo limiar, entre os trabalhadores que registaram uma evolução salarial positiva, 51,7% mudaram de empresa entre 2004 e 2009, ao passo que, para os trabalhadores que foram apanhados pela referência da RMMG, a maioria (57,6%) permaneceu na mesma empresa.
  - **Alterações do contrato de trabalho:** aqui não é clara uma tendência, pois dos trabalhadores que registaram uma evolução positiva entre 2004

e 2009 e passaram a auferir um valor superior ao primeiro limiar (5,5%), a distribuição destes mostra que 14,6% melhoraram o tipo de contrato mas 14,2% passaram para um tipo de contrato mais precário. Comportamento idêntico regista-se na análise aos dados referentes ao segundo limiar. Todavia, quando se analisa a distribuição dos trabalhadores que passaram para a condição de baixos salários (em qualquer dos limiares), torna-se mais evidente o peso dos contratos mais precários face às situações de melhoria dos contratos.

Ao longo deste trabalho, tivemos a oportunidade de perceber o impacto do acordo de fixação e evolução da RMMG na incidência dos baixos salários nos últimos anos, segundo os dois limiares escolhidos. Ficou ainda documentado, nomeadamente através da análise de transição entre estados, que algumas mudanças têm vindo a desenrolar-se no mercado de trabalho português, sendo que, entre as que se reportam a características individuais dos trabalhadores, as qualificações parecem ter um impacto maior do que as habilitações – pelo menos, no caso dos baixos salários.

Da análise às alterações decorrentes da mobilidade entre empresas, é interessante notar o comportamento díspar dos dois limiares. Assim, para o limiar que considera os 2/3 do Ganho, grosso modo a mobilidade setorial e a mobilidade entre empresas parecem ter penalizado salarialmente os trabalhadores que mudaram, saindo beneficiados os que permaneceram na empresa ou no setor. No limiar da RMMG, parece haver uma relação positiva entre a progressão salarial e a mudança de empresa ou de setor.

É ainda curioso notar que, daqueles que progrediram salarialmente, há um equilíbrio entre a proporção de trabalhadores que melhorou o tipo de contrato de trabalho e a que viu precarizadas as suas condições contratuais. Consideradas as limitações que já enunciámos a esta análise, estes dados poderão indiciar que os trabalhadores estarão dispostos a abdicar de condições contratuais mais estáveis e da respetiva garantia de um conjunto de direitos associados ao trabalho em troca de melhores salários.

Não sendo possível aferir com maior rigor as complexas relações entre o mercado de trabalho e os trabalhadores de baixos salários, ficam ainda muitos desafios no

ar, nomeadamente o contributo das mobilidades salariais que aqui fomos reportando para a redução das desigualdades salariais e, por extensão, para a redução da pobreza e da exclusão social.

O contexto atual faz ainda emergir novos desafios.

No quadro de crise financeira e económica internacional que se faz sentir desde meados de 2008, a economia portuguesa tem sido seriamente afetada, repercutindo-se esses efeitos negativos com particular impacto no mercado trabalho, com a taxa de desemprego a atingir 14% da população ativa no último trimestre de 2011, sendo os mais afetados os jovens, com uma taxa de 35,4%. Fica agora por estudar o impacto desta crise nos trabalhadores de baixos salários, sendo que se decidiu em meados de 2011 suspender o Acordo que estabelecia o valor da RMMG em 500 euros nesse ano, tendo ficado pelos 485 euros.

Da crise económica e financeira têm resultado a aplicação sucessiva de um conjunto de medidas que visam a consolidação orçamental. No entanto, reconhece-se como indispensável a necessidade de estimular o crescimento económico e o emprego de forma a alavancar a economia nacional do atual quadro de incerteza e dificuldades financeiras, colocando-se em debate quais os instrumentos e as medidas de política que melhor servem este objetivo estratégico.

Num cenário de “crise”, esta pode ser também uma janela de oportunidade para rever o quadro das políticas salariais portuguesas, reforçando a eficácia daquelas que já deram provas de contribuir para uma economia mais forte e socialmente justa, e criando novas medidas que promovam o aumento da produtividade, a conciliação da vida profissional com a vida familiar, a dignidade do trabalho. Para que, de facto, o trabalho seja fator de crescimento económico e de inclusão social.

## 5. Referências Bibliográficas

- ALBUQUERQUE, José Luís (1999), “Desigualdades salariais e trabalhadores de baixos salários” in *Revista Sociedade e Trabalho* n.º 4. Lisboa: MTS.
- BRUTO DA COSTA, Alfredo [coord.]; BATISTA, Isabel; PERISTA, Pedro; CARRILHO, Paula (2008), *Um olhar sobre a pobreza: vulnerabilidade e exclusão social no Portugal Contemporâneo*: Gradiva Lisboa.
- DORNELAS, António [coord.]; MINISTRO, Antonieta; LOPES, Fernando; ALBUQUERQUE, José Luís; PAIXÃO, Maria Manuela; SANTOS, Nuno (maio 2010), *Emprego, contratação coletiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal*: MTSS (no prelo) Lisboa.
- FIGUEIRAS, Guerra e Pacheco (2011), “Trabalho, Pobreza e Desigualdades: contributos para uma política de rendimentos”, *In Revista Sociedade e Trabalho* (no prelo).
- INE, *Destaque Rendimento e Condições de Vida 2010*, 11 julho 2011, Lisboa.
- IMMERVOLL, Herwig; PEARSON, Mark (2009), *A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across OECD*. IZA Policy Paper no.3 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- OIT (2010), *Relatório Global sobre os Salários 2010/11 – políticas salariais em tempo de crise*. Genebra, OIT (trad.)
- O’KELLY, Kevin; CORR, Caroline (2010), *Strengthening social cohesion – improving the situation of low income workers*. Strasbourg: Council of Europe.
- RODRIGUES, Carlos Farinha [coord.]; FIGUEIRAS, Rita; JUNQUEIRA, Vítor (2011), *Desigualdades Sociais – conclusões preliminares*: Fundação Francisco Manuel dos Santos (apresentação a 6 maio de 2011), Lisboa.

# FÓRUM “EMPREENDEDORISMO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS”

27 DE JANEIRO DE 2011

No dia 27 de janeiro de 2011 teve lugar no Auditório do Instituto Nacional para a Reabilitação, em Lisboa um Fórum intitulado “Empreendedorismo e Responsabilidade Social das Empresas”. Este Fórum teve como dinamizadores Eduardo Graça da Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, e Clara de Jesus da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Eduardo Graça iniciou a sua intervenção afirmando que o modelo de organização é muito importante nos dias de hoje face à conjuntura atual, porque irá provocar grandes mudanças na sociedade, na economia e no setor social. Estamos a viver um momento de turbulência nas sociedades e se não formos capazes, nós, Europa de tomar um conjunto de medidas de reforma corremos riscos de inclusão do modelo de estado social. O rendimento é o problema que se coloca à família, ao Estado, às instituições. Criar uma organização que congregue as organizações de economia social: Cooperativas, IPSS, Mutualidades, Misericórdias e outras, tem como filosofia uma lógica que é a da auto-organização, pois os cidadãos congregam recursos para atingir os objetivos. A sua atividade real na economia e na sociedade é mais importante que o seu reconhecimento, já que muito raramente são referenciadas pela comunicação social. São um conjunto alargado de organizações que são parte da resolução dos problemas da sociedade, uma vez que são organizações dos cidadãos, autónomas que se organizam a si próprias. A maioria têm na sua génese a responsabilidade social, contudo não têm um papel empreendedor, visto que algumas destas organizações foram criadas com o apoio do Estado e isso cria um problema de relativa dependência em relação aos apoios recebidos, às parcerias com o Estado. O Estado tem por objetivo fortalecer a economia social, economia solidária ou terceiro setor, conforme lhe queiramos chamar. Um empreendedor é aquele que desenvolve a sua própria empresa, emprego e afronta o medo através da iniciativa e o Estado dificulta essa iniciativa. No ramo da solidariedade social temos 206 cooperativas, e estas não têm vindo a decrescer ao longo do tempo a nível quantitativo. Terminou a sua intervenção ao dizer que há que promover iniciativas de modo a facilitar a vida dos cidadãos, e que responsabilidade social é fazer com que o cidadão se sinta reconfortado e confortável.

Clara de Jesus começou a sua intervenção por dizer que a responsabilidade social assenta nas questões de cidadania. Referiu a temática da igualdade de género, isto é do papel dos homens e das mulheres na responsabilidade social. Para ela tudo é ainda efetuado no masculino, por isso quando falamos de responsabilidade social deveremos referir os direitos humanos, pois que todos deveremos participar do empreendedorismo, homens e mulheres igualmente, dado que a discriminação em relação ao género ainda subsiste. Isto resulta da tradição, pois aos homens é atribuída a esfera pública, enquanto às mulheres é atribuída a esfera privada, são vistas no papel de cuidadoras da família. Todavia nos últimos 50 anos as mulheres entraram no mercado de trabalho e no caso português a taxa de atividade cresceu e estas trabalham a tempo inteiro, mas não há igualdade em todas as profissões já que há mais mulheres na educação, ação social e saúde, na construção civil, transportes, gás eletricidade continuam a predominar os homens. Há também a desigualdade salarial entre mulheres e homens, pois há discriminação das mulheres que ganham sempre menos do que os homens. As mulheres são mais vulneráveis ao desemprego, e aceitam de forma mais natural o trabalho precário. A conciliação trabalho-vida familiar continua a ser difícil para as mulheres, porquanto se as mulheres continuam a ter responsabilidades familiares não assumem cargos de chefia. As mulheres migrantes e as mulheres deficientes são duplamente discriminadas, portanto são as mulheres as mais pobres, as vítimas. A sociedade ainda não incorporou a igualdade. A intervenção foi concluída pela Clara de Jesus que salientou que é preciso que os homens assumam o seu papel parental e referiu-se à lei da parentalidade, à licença parental, a qual proporciona que haja uma maior conciliação trabalho-vida familiar, e é por esse motivo que o Código do Trabalho protege o pai e a mãe igualmente. Disse ainda que as mulheres precisam de apoio para poderem criar os seus próprios negócios, serem empreendedoras, terem iniciativa, daí ter de haver proteção parental.

# CONFERÊNCIA INTERNACIONAL

## “POLÍTICAS CHAVE PARA ULTRAPASSAR A CRISE”

25 DE MARÇO DE 2011

**F**oi referido que nos encontramos perante várias crises, e entre elas estão a crise política, económica e civilizacional, mas o maior relevo foi dado às medidas centradas no emprego e na política social inclusiva já que se verificou um crescimento da taxa de desemprego a nível mundial motivado pela crise iniciada há três anos. Há que, por conseguinte melhorar a competitividade das empresas, criando empregos, para isso é necessária a utilização da mão de obra disponível nos centros de emprego e criar instrumentos flexíveis de contratação, pois qualquer tipo de contrato ainda que temporário é melhor que uma situação de desemprego. O aumento da taxa de desemprego é causado, sobretudo, pela falência das empresas de pequena e média dimensão. Os alertas da OIT persistem em três eixos: o primeiro a apropriação dos lucros por parte dos grupos económicos, o segundo a redução da retribuição do trabalho e o terceiro a precariedade e não assumpção do trabalho digno.

As centrais sindicais apelam para a necessidade de re-centragem do conceito de emprego, reafirmando o valor do salário, o combate às inseguranças como o são o gerir do tempo. Verifica-se um investimento das empresas não em Portugal, mas sim no estrangeiro, por isso há que melhorar as capacidades técnicas das empresas, apostando na formação de melhores quadros técnicos. Os contratos a prazo são sinónimo de precariedade, e na resposta à crise a União Europeia revelou-se desajustada porque o desemprego aumentou.

Numa primeira fase a OIT fez ouvir a sua voz porque promoveu políticas ativas de emprego, através da estratégia de salvar tantos empregos quantos lhe fosse possível, adotou medidas de proteção social dirigidas, em larga medida, às famílias e aos grupos vulneráveis. Mas numa segunda fase tal já não se verificou.

Em Portugal tem de haver um diálogo social tripartido entre Governo, organizações sindicais e empresas, com a finalidade de preparar melhor as nossas empresas para enfrentar a crise. Se pretendermos políticas de emprego, proteção social e um mercado de trabalho eficazes temos de apostar na competitividade empresarial. O desemprego jovem é uma realidade em todo o mundo e, a situação atual é a de recuperação económica de nível desigual e tal é sinónimo de desemprego acima da média onde a economia é mais débil, por isso há o risco de crise social. O papel da OIT é promover as boas práticas isto é haver coerência entre políticas laborais e macroeconó-

micas, proteger os trabalhadores e facilitar a adaptação de políticas ativas no que respeita ao mercado laboral.

Em França tenta reinserir-se os desempregados e os que procuram emprego, no mercado de trabalho através das agências pólo emprego, que fazem parte do serviço público de emprego, mas apesar destas medidas a taxa de desemprego continua elevada.

No Brasil apostou-se na política social e aumentaram-se os benefícios assistenciais e o abono e seguro de desemprego nos últimos anos, ultrapassada que foi a crise.

Em Espanha há uma elevada taxa de desemprego, sobretudo no desemprego de longa duração, e a crise chega a afectar o emprego temporário.

Na Alemanha as empresas para combaterem o desemprego reduziram os horários laborais e o Estado paga 67% do salário original aos trabalhadores.

Como conclusão poder-se-á afirmar que é necessário que haja uma política que favoreça a criação de emprego e uma distribuição mais equitativa do rendimento, bem como promover políticas ativas de luta contra a pobreza para que a crise não continue a agudizar-se e a persistir.

# III SEMINÁRIO DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO SOCIAL

1 DE JULHO DE 2011

**N**o passado dia 1 de julho de 2011 realizou-se no Auditório 2 da Fundação Calouste Gulbenkian, o III seminário de Inovação e Empreendedorismo Social.

O seminário foi iniciado através da menção ao “Ano Europeu do Voluntariado”, o qual se celebra no ano corrente, pois trata-se de uma temática que nos sensibiliza como cidadãos, para que sobre ela reflitamos, uma vez que o nosso contributo no auxílio a prestar ao outro se nos apresenta de relevância extrema. Por essa razão, o voluntariado funciona, por intermédio de dois conceitos que importa reter: a nossa atenção relativamente às situações de exclusão e injustiça sociais, e o cuidado, o qual significa a sensibilidade para a nossa resposta, a responsabilidade de estarmos disponíveis para encontrarmos soluções. Tal sucede porque as desigualdades aumentaram, significativamente, nos países desenvolvidos e menos desenvolvidos, e por esse motivo a coesão social é posta em causa. Há, portanto uma crise do Estado-providência, em que estamos confrontados com uma diminuição do número de contribuintes e um crescimento do número de beneficiários, por conseguinte através da responsabilidade social temos que criar valor na sociedade, que são o respeito mútuo e a dignidade humana.

Ao abordarmos a responsabilidade social das empresas teremos de refletir sobre algumas questões: se será ou não necessária uma lógica assistencialista, dado que nos confrontaremos com uma subida da taxa de desemprego nos próximos dois, três anos; sabemos que o objetivo primordial das empresas é gerar lucros, contudo teremos de pensar uma sociedade modesta, onde teremos de adequar aquilo que desejamos ao que dispomos, desse modo há que fazer uma diferenciação positiva, e olhar a sociedade na perspetiva dos mais carenciados.

Em Portugal, em matéria social há uma tradição de assistencialismo por parte das empresas familiares. Existe uma relação das empresas com a sua comunidade, com o seu setor, um investimento em projetos de ação social e cultural, mas esse investimento é visto como uma doação.

Quanto às instituições do terceiro setor, estas deverão ser sustentáveis e aceitarem a prestação de contas, visto que o Estado se encontra exaurido de recursos. Assim, o terceiro setor deverá promover o auxílio aos grupos mais vulneráveis da sociedade.

Responsabilidade social será gerar empregos, melhorar os salários, o que se encontra patente na iniciativa

da Comissão Europeia “Novas qualificações para novos empregos”.

Nas cidades o desafio que se coloca será explorar o potencial de criatividade, através das redes de vizinhança, dado que o empenho dos indivíduos pode promover a mudança na sociedade civil. A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, têm ao longo de séculos, promovido o desenvolvimento de mecanismos para as respostas sociais, todavia a evolução das sociedades tem refletido a perda de redes de proximidade e vizinhança, o que tem contribuído para a diminuição da intervenção social. Deste modo, por intermédio do “Programa de emergência social”, urge dar resposta à situação social que vivemos, e definir os grupos-alvo prioritários: idosos, desempregados de longa duração, famílias com filhos a cargo, crianças vítimas de exclusão, jovens e mulheres, nesse sentido é necessária uma contratualização de serviços de saúde e apoio social com as Misericórdias, IPSS e Mutualidades, uma vez que é preciso criar uma rede nacional de respostas, de cooperações. Mencionou-se a responsabilidade social das farmácias, no sentido de tornar os medicamentos mais acessíveis à população idosa.

Seguiu-se o I Painel dedicado às organizações de voluntariado, e a primeira a ser representada foi a norte-americana Dosomeing.org, que focaliza a sua ação nos jovens e na mudança social, nesse sentido, são, por exemplo, no caso de auxílio aos mais desfavorecidos, detentores de uma campanha vocacionada para os jovens sem-abrigo designada *Teens for jeans*.

Após a primeira intervenção foi a vez da associação francesa Unis-cité, que apoiada no serviço cívico motiva jovens de diferentes origens socioculturais a efetuarem serviço comunitário. O serviço cívico favoriza o espírito de responsabilidade e o compromisso cidadão, luta contra o preconceito e reforça a coesão social, mobiliza a juventude face às necessidades sociais e ambientais.

A terceira intervenção foi a da fundação espanhola Hazlo posible que desenvolve a sua atividade, no sentido de permitir uma interação e participação inovadoras, da sociedade (que compreende pessoas, organizações, empresas, instituições) em causas solidárias recorrendo às novas tecnologias.

O II Painel teve como temática o desenvolvimento sustentável, tendo-se referido a insustentabilidade, a escassez de recursos hídricos e as alterações climáticas como fatores de preocupação a nível global. Por essas

razões, os processos inovadores, a nível social, deverão ter uma ação próativa, por parte dos atores sociais e das organizações, visto que mais importante que inventar será sistematizar.

O empreendedorismo social significa uma mudança, uma transformação, criar uma nova ordem, a qual no caso do desenvolvimento sustentável, se traduz num fa-

zer mais com menos recursos, isto é na eficiência, onde o fator tempo desempenha um papel preponderante, sem estarmos dependentes da solução do curto-prazo, do imediatismo.

Finalizou-se o este III seminário com a sessão de encerramento e entrega do Prémio Microfilmes para Microcausas.

# AÇÃO DE FORMAÇÃO

## “DIREITOS HUMANOS: DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA”

15 DE NOVEMBRO DE 2011

No passado dia 15 de novembro de 2011, realizou-se uma ação de formação subordinada ao tema “Direitos humanos: direitos das pessoas com deficiência”.

Virgínia Brás Gomes, técnica da Direção-Geral de Segurança Social, falou acerca da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, a qual foi assinada pela UE em 2007, ratificada em 2009, concluída em 2010, mas entrou em vigor, somente em 2011. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência surgiu em 2002 e é um instrumento que protege os direitos humanos e os direitos das pessoas com deficiência. Na UE existem 80 milhões de pessoas portadoras de deficiência, vulneráveis à pobreza e com acesso limitado ao emprego. Virgínia referiu os nove grandes tratados na área dos direitos humanos, destacando a CIPD, relativa às pessoas com deficiência. Foi mencionada a deficiência sob a perspetiva dos direitos humanos, porquanto no artigo 2.º da Declaração Universal dos Direitos humanos é abordado o princípio da não discriminação, relativamente a raça, cor, sexo, língua, religião, e outros, no entanto a deficiência só é abordada pela primeira vez na Convenção dos Direitos da Criança.

Os comités monitorizam a implementação dos tratados e têm a prerrogativa de elaborarem comentários gerais. Permitem o diálogo com o Estado, por motivos de discriminação expressa, situação económica e social, nacionalidade, orientação sexual e igualdade de género.

A CDPD possibilita uma interpretação alargada do conceito de deficiência e reporta-se à definição de conceitos como comunicação, língua, discriminação por motivos de deficiência, adaptações razoáveis e *design* universal.

Esta técnica finalizou a sua intervenção referindo-se às acessibilidades, e às medidas para garantir adaptações razoáveis, bem como à participação da sociedade civil referida nos artigos 32.º e 33.º da CDPD.

Seguiu-se a intervenção de Alexandra Pimenta do ECRI do GEP que falou do papel dos serviços públicos na proteção dos direitos das pessoas com deficiência. Salientou que os direitos sociais têm contribuído para a melhoria das políticas públicas, realçando que a proteção dos direitos das pessoas com deficiência são uma obrigação do Governo e dos serviços públicos. Foi mencionado o artigo 1.º da DUDH, e passou-se novamente à CDPD que é um tratado programático, porque reconhece a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direi-

tos, bem como define um programa de desenvolvimento. O Governo achou importante ratificar esta convenção.

Os serviços públicos enfrentam vários obstáculos tais como: a ausência ou reduzido conhecimento sobre a situação das pessoas com deficiência; a ausência de informação sobre o impacto das políticas/serviços públicos na vida das pessoas com deficiência; a ausência ou insuficientes decisões políticas claras que obriguem as políticas/serviços públicos a considerar a situação das pessoas com deficiência quando definem ações/medidas/programas; a ausência ou reduzida falta de investimento na acessibilidade e qualidade dos espaços físicos e na comunicação da informação.

Alexandra Pimenta concluiu a sua intervenção mencionando as situações de emergência e desastres naturais, com os quais poderá ser confrontada a pessoa com deficiência, e como agir no sentido de as ajudar.

Em terceiro lugar interveio Fernanda Sousa do INR que veio falar sobre alguns diplomas relativos à pessoa portadora de deficiência. Referiu a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência; a Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde; o Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto sobre a promoção da acessibilidade; o Decreto-Lei n.º 93/2009, de 16 de abril sobre ajudas técnicas e tecnologias de apoio para pessoas com deficiência; e por fim, para terminar referiu o Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, que refere as crianças com necessidades educativas especiais.

Como conclusão desta ação de formação, poder-se-á afirmar que muito mais haveria a acrescentar a tudo quanto foi discutido, no entanto foram lançadas as bases para que se compreendesse minimamente, tudo aquilo que é feito em prol das pessoas portadoras de deficiência a nível da defesa dos seus direitos, e o que é feito a nível nacional pelos serviços públicos, que têm limitações de ordem burocrática. Quanto à legislação, apesar da sua promulgação não há, por vezes, implementação das normas legislativas no terreno, o que se traduz em medidas infrutíferas, por conseguinte terá de haver uma mudança a nível das políticas sociais em vigor.



# **NORMATIVA**

1. MEDIDAS LEGISLATIVAS (2011)

# **INFORMATIVA**

1. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA TEMÁTICA:  
FLEXIBILIDADE DO TRABALHO / GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS /  
DIREITO DO TRABALHO  
DADOS ESTATÍSTICOS /EMPRESAS /TRABALHADORES  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA / BOAS PRÁTICAS / DIÁLOGO SOCIAL  
RECESSÃO ECONÓMICA/ SEGURANÇA SOCIAL /ESTADO-  
PROVIDÊNCIA / POLÍTICA SOCIAL / PROTEÇÃO SOCIAL  
SERVIÇOS DE GUARDA DE CRIANÇAS / EQUIPAMENTOS SOCIAIS  
CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA PESSOAL  
IGUALDADE DE GÊNEROS /EMPRESAS
2. PUBLICAÇÕES EM FOCO
3. WWW EM DESTAQUE

# **INFORMAÇÃO**



# 1. Medidas Legislativas (2011)

## LEIS ORGÂNICAS:

- **Despacho n.º 14400/2010, de 15 de setembro:**  
Cria a unidade orgânica flexível, Divisão de Administração Geral junto da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e define as suas competências.  
DR.IIS, n.º 180, 15/09/2010.
- **Portaria n.º 1125/2010, de 2 de novembro:**  
Altera (primeira alteração) a Portaria n.º 959/2007, de 21 de agosto, que aprovou os Estatutos da Agência Nacional para a Qualificação, IP.  
DR.IS, n.º 212, 02/11/2010.
- **Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro:**  
Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no emprego em processos administrativos e judiciais e altera (quarta alteração) o Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.  
DR.IS, n.º 223, 17/11/2010.
- **Portaria n.º 1329-A/2010, de 30 de dezembro:**  
Altera (primeira alteração) os Estatutos do Instituto de Informática, IP, aprovados pela Portaria n.º 635/2007, de 30 de maio.  
DR.IS, n.º 252, Supl., 30/12/2010.
- **Portaria n.º 1329-B/2010, de 30 de dezembro:**  
Altera (segunda alteração) os Estatutos do Instituto da Segurança Social, IP, aprovados pela Portaria n.º 638/2007, de 30 de maio.  
DR.IS, n.º 252, Supl., 30/12/2010.
- **Portaria n.º 1329-C/2010, de 30 de dezembro:**  
Altera (primeira alteração) os Estatutos do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, IP, aprovados pela Portaria n.º 639/2007, de 30 de maio.  
DR.IS, n.º 252, Supl., 30/12/2010.
- **Portaria n.º 1329-D/2010, de 30 de dezembro:**  
Altera (primeira alteração) os Estatutos do Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, IP, aprovados pela Portaria n.º 640/2007, de 30 de maio.  
DR.IS, n.º 252, Supl., 30/12/2010.

## EMPREGO

### POLÍTICA DE EMPREGO

DESPACHO N.º 1402/2011 DE 17 DE JANEIRO

Alterações do regulamento específico da tipologia de intervenção n.º 1.3, “Cursos de educação e formação de jovens”, do eixo n.º 1, “Qualificação inicial de jovens”, do POPH.

DR.IIS, n.º 11, 17/01/2011.

PORTARIA N.º 58/2011 DE 28 DE JANEIRO

Primeira alteração à Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro, que aprova a criação do Programa de Apoio ao Empreendimento e à Criação do Próprio Emprego (PAECPE), a promover e executar pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I P, e regula os apoios a conceder no seu âmbito.

DR.IS, n.º 20, 28/01/2011.

LEI N.º 3/2011 DE 15 DE FEVEREIRO

Proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, a Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, e a Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho.

DR.IS, n.º 32, 15/02/2011.

DESPACHO N.º 4106/2011 DE 3 DE MARÇO

Constituição de um grupo de trabalho com o objectivo de identificar 100 profissões estratégicas para o desenvolvimento da economia portuguesa, correspondendo a perfis profissionais em falta e/ou emergentes no mercado de trabalho, para as quais será promovida formação visando a reconversão profissional de desempregados.

DR.IIS, n.º 44, 03/03/2011.

DESPACHO N.º 4371/2011 DE 10 DE MARÇO

Fixação de um conjunto de medidas que se destinam a aumentar a competitividade do mercado de trabalho, designadamente por via de iniciativas que visam reforçar a empregabilidade dos jovens e dos desempregados e melhorar a eficiência dos serviços de emprego e formação profissional.

DR.IIS, n.º 49, 10/03/2011.

PORTARIA N.º 148/2011 DE 8 DE ABRIL

Ministérios da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento e do Trabalho e da Solidariedade Social.

Primeira alteração à Portaria n.º 238/2010, de 29 de abril, que estabelece o regime de concessão dos apoios técnicos e financeiros da medida INOV-Export e define as respectivas normas de funcionamento e acompanhamento e aprova o Regulamento da Medida INOV-Export.

DR.IS, n.º 70, 08/04/2011.

PORTARIA N.º 164/2011 DE 18 DE ABRIL

Segunda alteração à Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, que regula as medidas “Contrato emprego-inserção” e “Contrato emprego-inserção+”.

DR.IS, n.º 76, 18/04/2011.

PORTARIA N.º 192/2011 DE 12 DE MAIO

Altera o Regulamento de Aplicação da Ação n.º 1.1.1, “Modernização e Capacitação das Empresas”, da Medida n.º 1.1, “Inovação e Desenvolvimento Empresarial”, Integrada no Subprograma n.º 1, “Promoção da Competitividade”, do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente, PRODOR, aprovado pela Portaria n.º 289-A/2008, de 11 de abril, e procede à sua republicação em anexo.

DR.IS, n.º 92, 12/05/2011.

LEI N.º 24/2011 DE 16 DE JUNHO

Reforça os apoios concedidos aos centros de emprego protegido e às entidades que promovem programas de emprego apoiado (primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro).

DR.IS, n.º 115, 16/06/2011.

#### DECRETO-LEI N.º 76/2011 DE 20 DE JUNHO

Cria uma via rápida para investimentos nos setores de bens que podem ser exportados para projetos superiores a 10 milhões de euros e 25 milhões de euros, concretizando a Iniciativa para a Competitividade e Emprego, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-B/2010, de 27 de dezembro.

Altera o Regulamento do Sistema de Reconhecimento e Acompanhamento de Projetos de Potencial Interesse Nacional (PIN), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 174/2008 de 26 de agosto, e republica-o na sua redação atual.

DR.IS, n.º 117, 20/06/2011.

#### DESPACHO N.º 13104/2011 DE 30 DE SETEMBRO

Alteração ao Regulamento Específico da Tipologia de Intervenção n.º 6.11 “Programas Integrados de Promoção do Sucesso Educativo”.

DR.IIS, n.º 189, 30/09/2011.

#### DESPACHO N.º 13484/2011 DE 10 DE OUTUBRO

Alteração ao despacho que define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da tipologia de intervenção n.º 2.3, “Formações modulares certificadas”.

DR.IIS, n.º 194, 10/10/2011.

#### DESPACHO N.º 13485/2011 DE 10 DE OUTUBRO

Ministério da Economia e do Emprego – Gabinete do Secretário de Estado do Emprego.

Alteração ao despacho que define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da tipologia de intervenção n.º 2.2, “Cursos de educação e formação de adultos”, do POPH.

DR.IIS, n.º 194, 10/10/2011.

#### LEI N.º 53/2011 DE 14 DE OUTUBRO

Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

DR.IS, n.º 198, 14/10/2011.

#### RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 129/2011 DE 17 DE OUTUBRO

Recomenda ao Governo que crie e dinamize um Plano Nacional para Coesão Territorial no quadro de uma nova estratégia nacional.

DR.IS, n.º 199, 17/10/2011.

#### RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 56/2011 DE 16 DE DEZEMBRO

Aprova a iniciativa “Portugal Sou Eu”.

DR.IS, n.º 240, 16/12/2011.

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

#### PORTARIA N.º 79/2011 DE 21 DE FEVEREIRO

Procede à extinção do CEQUAL – Centro de Formação Profissional para a Qualidade e define os procedimentos a observar, bem como o destino dos seus recursos humanos, financeiros e patrimoniais.

DR.IS, n.º 36, 21/02/2011.

PORTARIA N.º 80/2011 DE 21 DE FEVEREIRO

Procede à extinção do CRISFORM – Centro de Formação Profissional para o Setor da Cristalaria e define os procedimentos a observar, bem como o destino dos seus recursos humanos, financeiros e patrimoniais.  
DR.IS, n.º 36, 21/02/2011.

PORTARIA N.º 81/2011 DE 21 DE FEVEREIRO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Procede à extinção do CINÁGUA – Centro de Formação Profissional para a Indústria de Engarrafamento de Águas e Termalismo e define os procedimentos a observar, bem como o destino dos seus recursos humanos, financeiros e patrimoniais.  
DR.IS, n.º 36, 21/02/2011.

DESPACHO (EXTRACTO) N.º 7463/2011 DE 19 DE MAIO

Extinção do CNO promovido pelo CRISFORM e criação do CNO a promover pelo CENCAL III.  
DR.IIS, n.º 97, 19/05/2011.

DECLARAÇÃO DE RECTIFICAÇÃO N.º 13/2011 DE 19 DE MAIO

Rectifica a Portaria n.º 157/2011, de 13 de abril, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que homologa o adicional e as alterações ao protocolo que criou o Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica (CINEL) em anexo à Portaria n.º 361/87, de 30 de abril.  
DR.IS, n.º 97, 19/05/2011.

DESPACHO-EXTRATO N.º 7508/2011 DE 20 DE MAIO

Altera a denominação da entidade promotora dos Centros Novas Oportunidades, CINEL — Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica, que passa a designar-se Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação (CINEL).  
DR.IIS, n.º 98, 20/05/2011.

PORTARIA N.º 235/2011 DE 15 DE JUNHO

Procede à extinção do CINFU – Centro de Formação Profissional da Indústria de Fundição e define os procedimentos a observar necessários à cessação da respetiva atividade e ao destino dos seus recursos humanos, financeiros e patrimoniais.  
DR.IS, n.º 114, 15/06/2011.

PORTARIA N.º 236/2011 DE 15 DE JUNHO

Regula o processo de acreditação dos avaliadores externos e da atividade por estes desenvolvida no âmbito dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências desenvolvidos pelos centros novas oportunidades.  
DR.IS, n.º 114, 15/06/2011.

DESPACHO-EXTRACTO N.º 8678/2011 DE 28 DE JUNHO

Extingue o Centro Novas Oportunidades promovido pelo CINCORK – Centro de Formação Profissional da Indústria de Cortiça II – Feira.  
DR.IIS, n.º 122, 28/06/2011.

DESPACHO-EXTRACTO N.º 9450/2011 DE 29 DE JULHO

Procede à extinção dos Centros Novas Oportunidades em resultado da extinção do Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil (CITEX), do Centro de Formação Profissional da Indústria de Vestuário e Confecção (CIVC) e do Centro de Formação Profissional para a Indústria de Lanifícios (CILAN) e à criação do Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confecção e Lanifícios (MODATEX).  
DR.IIS, n.º 145, 29/07/2011.

## **CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

DESPACHO N.º 978/2011 DE 12 DE JANEIRO

Caracterização dos níveis de qualificação do Quadro Nacional de Qualificação (QNQ).  
DR.IIS, n.º 8, 12/01/2011.

PORTARIA N.º 211/2011 DE 26 DE MAIO

Regula a certificação de competências profissionais resultantes do reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, nomeadamente em contextos de trabalho.  
DR.IS, n.º 102, 26/05/2011.

PORTARIA N.º 214/2011 DE 30 DE MAIO

Estabelece o regime de formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores que desenvolvem a sua atividade no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.  
DR.IS, n.º 104, 30/05/2011.

PORTARIA N.º 236/2011 DE 15 DE JUNHO

Regula o processo de acreditação dos avaliadores externos e da atividade por estes desenvolvida no âmbito dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências desenvolvidos pelos centros novas oportunidades.  
DR.IS, n.º 114, 15/06/2011.

PORTARIA N.º 283/2011 DE 24 DE OUTUBRO

Segunda alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro.  
DR.IS, n.º 204, 24/10/2011.

## **ESTÁGIOS PROFISSIONAIS:**

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N.º 3/2011 DE 25 DE JANEIRO

Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, do artigo 9.º-A, n.ºs 1 e 2, do Regulamento Nacional de Estágio da Ordem dos Advogados, na redacção aprovada pela deliberação do Conselho Geral da Ordem dos Advogados n.º 3333-A/2009, de 16 de dezembro.  
DR.IS, n.º 3, 25/01/2011.

DECRETO-LEI N.º 66/2011 DE 1 DE JUNHO

Estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, incluindo os que tenham como objectivo a aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão.  
DR.IS, n.º 106, 01/06/2011.

## **FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO:**

DESPACHO NORMATIVO N.º 8/2011 DE 8 DE ABRIL

Estabelece o âmbito da intervenção do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas (MADRP) e dos seus organismos na formação profissional agro-alimentar e rural e o respetivo modelo de supervisão, de acompanhamento, de regulamentação, de regulação e de apoio.  
DR.IIS, n.º 70, 08/04/2011.

DESPACHO N.º 8189/2011 DE 9 DE JUNHO

Altera e republica o regulamento aprovado pelo Despacho n.º 18 229/2008, de 8 de julho, sobre o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

DR.IIS, N.º 112, 09/06/2011.

DESPACHO N.º 8637/2011 DE 27 DE JUNHO

Altera o regulamento aprovado pelo Despacho n.º 18 224/2008, de 8 de julho, que aprova o regulamento específico que define o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito da tipologia de intervenção n.º 1.2 “Cursos profissionais”, do eixo n.º 1.

DR.IIS, n.º 121, 27/06/2011.

## **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

PORTARIA N.º 199/2011 DE 19 DE MAIO

Aprova e publica em anexo os modelos de diplomas e de certificados que conferem uma qualificação de nível não superior no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

DR.IS, n.º 97, 19/05/2011.

## **TRABALHO**

### **ADMINISTRAÇÃO:**

PORTARIA N.º 182/2011 DE 5 DE MAIO

Estabelece os termos da instrução e tramitação dos pedidos de colocação em situação de mobilidade especial, por opção voluntária, e de concessão de licença extraordinária.

DR.IS, n.º 87, 05/05/2011.

ACÓRDÃO N.º 214/2011 DE 16 DE MAIO

Decide pronunciar-se pela inconstitucionalidade das normas constantes dos artigos 1.º e 3.º do Decreto n.º 84/XI da Assembleia da República (que aprovou a “Suspensão do actual modelo de avaliação do desempenho de docentes e revogação do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de junho”) bem como pela inconstitucionalidade consequencial das restantes normas do mesmo Decreto n.º 84/XI, da Assembleia da República.

DR.IS, n.º 94, 16/05/2011.

PORTARIA N.º 209/2011 DE 25 DE MAIO

Procede à adaptação do subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) a trabalhadores integrados na carreira especial médica.

DR.IS, n.º 101, 25/05/2011.

LEI N.º 27/2011 DE 16 DE JUNHO

Estabelece o regime relativo à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho dos praticantes desportivos profissionais.

DR.IS, n.º 115, 16/06/2011.

LEI N.º 28/2011 DE 16 DE JUNHO

Procede à segunda alteração à Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, que aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos, republicando-a e estabelece o regime de segurança social aplicável a estes profissionais.

DR.IS, n.º 115, 16/06/2011.

PORTARIA N.º 242/2011 DE 21 DE JUNHO

Adapta o subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3) aos trabalhadores integrados na carreira especial de enfermagem.

DR.IS, n.º 118, 21/06/2011.

PORTARIA N.º 256/2011 DE 5 DE JULHO

Aprova a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem, bem como as respetivas condições especiais uniformes, que publica em anexo.

DR.IS, n.º 127, 05/07/2011.

ACÓRDÃO N.º 284/2011 DE 19 DE JULHO

Decide não julgar inconstitucional a norma do artigo 437.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, interpretada no sentido de que em caso de opção do trabalhador pelo recebimento de indemnização de antiguidade o autor mantém, em caso de recurso, o direito à continuação de recebimento dos vencimentos intercalares até ao trânsito em julgado da decisão final. (Processo n.º 73 09).

DR.IIS, n.º 137, 19/07/2011.

DESPACHO N.º 16568/2011 DE 7 DE DEZEMBRO

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

DR.IIS, n.º 234, 07/12/2011.

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO N.º 12/2011 DE 12 DE DEZEMBRO

Acordo coletivo de trabalho para a adaptação do SIADAP 3 aos trabalhadores integrados na carreira especial médica.

DR.IIS, n.º 236, 12/12/2011.

## **SEGURANÇA HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO:**

PORTARIA N.º 108-A/2011 DE 14 DE MARÇO

Primeira alteração à Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, que regula o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, por parte do empregador, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

DR.IS, n.º 51 1.º SUPL, 14/03/2011.

DESPACHO N.º 8760/2011 DE 30 DE JUNHO

Regula a certificação da incapacidade temporária para o trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2000.

DR.IIS, n.º 124, 30/06/2011.

AVISO N.º 180/2011 DE 4 DE AGOSTO

Torna público que a República Portuguesa depositou o seu instrumento de ratificação do Protocolo de 2002 relativo à Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, de 1981, adoptado em Genebra em 3 de Junho de 2002.

DR.IS, n.º 149, 04/08/2011.

## SEGURANÇA SOCIAL

### ADMINISTRAÇÃO:

PORTARIA N.º 183/2011 DE 5 DE MAIO

Define os preços (constantes de tabela anexa) dos cuidados continuados integrados de saúde mental prestados pelas unidades residenciais, unidades sócio-ocupacionais e equipas de apoio domiciliário, das instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde e das do sector privado, com ou sem fins lucrativos.

DR.IS, n.º 87, 05/05/2011.

DESPACHO N.º 7031/2011 DE 9 DE MAIO

Altera o Despacho n.º 5814/2011, de 24 de março, que determina os territórios a abranger pelo Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS) e respetiva dotação orçamental.

DR.IIS, n.º 89, 09/05/2011.

DECLARAÇÃO DE RECTIFICAÇÃO N.º 15-A/2011 DE 23 DE MAIO

Rectifica o Decreto-Lei n.º 44/2011, de 24 de março, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que permite que o jogo EUROMILHÕES passe a ter dois concursos semanais, modifica o funcionamento do fundo que garante o 1.º prémio do Totoloto, bem como altera os Decretos-Lei n.ºs 210/2004, de 20 de agosto, 56/2006, de 15 de março, e 200/2009, de 27 de agosto.

DR.IS, n.º 99 SUPL, 23/05/2011.

DECLARAÇÃO N.º 136/2011 DE 25 DE MAIO

Publica as alterações ao orçamento da segurança social para o ano de 2011, referentes ao 1.º trimestre.

DR.IIS, n.º 101, 25/05/2011.

DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 17/2011/A DE 6 DE JUNHO

Estabelece o regime jurídico de acesso e de exercício da atividade de organização de campos de férias.

DR.IS, n.º 109, 06/06/2011.

DECLARAÇÃO N.º 194/2011 DE 2 DE AGOSTO

Publica as alterações ao orçamento da segurança social para o ano de 2011, referentes ao 2.º trimestre.

DR.IIS, n.º 147, 02/08/2011.

PORTARIA N.º 262/2011 DE 31 DE AGOSTO

Estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento das creches.

DR.IS, n.º 167, 31/08/2011.

### PENSÕES:

ACÓRDÃO N.º 63/2011 DE 9 DE MARÇO

Não julga inconstitucional a norma do artigo 9.º da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, na parte em que revoga a obrigatoriedade de inscrição na Caixa Geral de Aposentações, estabelecida pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 134/79, de 18 de maio.

DR.IIS, n.º 48, 09/03/2011.

LEI N.º 9/2011 DE 12 DE ABRIL

Décima quarta alteração do Estatuto dos Magistrados Judiciais e décima alteração do Estatuto do Ministério Público, em matéria de aposentação, reforma e jubilação e de adaptação do regime de proibição de valorizações remuneratórias de 2011 ao sistema judiciário.

DR.IS, n.º 72, 12/04/2011.

PORTARIA N.º 159/2011 DE 15 DE ABRIL

Estabelece os termos a que deve obedecer a autorização de exercício de funções públicas por aposentados antecipadamente.

DR.IS, n.º 75, 15/04/2011.

DECRETO-LEI N.º 68/2011 DE 14 DE JUNHO

Aprova uma norma interpretativa, esclarecendo não ser aplicável aos deficientes das forças armadas a alteração aos artigos 78.º e 79.º do Estatuto da Aposentação, prevista no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de dezembro.

DR.IS, n.º 113, 14/06/2011.

PORTARIA N.º 246/2011 DE 22 DE JUNHO

Determina os valores dos coeficientes de revalorização das remunerações que servem de base de cálculo das pensões de invalidez e velhice do regime geral de segurança social e do regime do seguro social voluntário.

DR.IS, n.º 119, 22/06/2011.

PARECER N.º 10/2011 DE 28 DE SETEMBRO

Aplicação dos limites remuneratórios estabelecidos no artigo 9.º da Lei n.º 52-A/2005 a titulares de cargos políticos (eleitos locais) aposentados.

DR.IIS, n.º 187, 28/09/2011.

ACÓRDÃO N.º 415/2011 DE 3 DE NOVEMBRO

Não julga inconstitucional a dimensão normativa reportada aos artigos 8.º e 9.º, n.º 1, da Lei n.º 52-A/2005, de 10 de outubro, nos termos da qual, mantendo-se em vigor a regra de proibição de acumulação de pensões antecipadas com remunerações por cargos públicos, constante do artigo 18.º-A do Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na redação anterior à introduzida pela referida lei, é de afastar a aplicação do novo regime previsto na Lei n.º 52-A/2005, de 10 de outubro, designadamente o novo regime de cumulação de pensões previsto no seu artigo 9.º, n.º 1, aos eleitos locais que tenham beneficiado do regime especial de aposentação previsto no artigo 18.º do referido Estatuto.

DR.IIS, n.º 211, 03/11/2011.

## **PRESTAÇÕES:**

DECRETO-LEI N.º 1-A/2011 DE 3 DE JANEIRO

Integra no regime geral de segurança social os trabalhadores bancários e outros trabalhadores inscritos na Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários para efeitos de proteção nas eventualidades de maternidade, paternidade e adoção e velhice e extingue a Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários.

DR.IS, n.º 1 1.º SUPL, 03/01/2011.

DECLARAÇÃO N.º 3/2011 DE 9 DE FEVEREIRO

Declara que se considera caduco o processo relativo à apreciação parlamentar n.º 74/XI ao Decreto-Lei n.º 116/2010, de 22 de outubro, que elimina o aumento extraordinário de 25 % do abono de família nos 1.º e 2.º escalões e cessa a atribuição do abono aos 4.º e 5.º escalões de rendimento.

DR.IS, n.º 28, 09/02/2011.

ACÓRDÃO N.º 54/2011 DE 23 DE FEVEREIRO

Julga inconstitucional a norma constante do artigo 4.º, n.º 5, do Decreto-Lei n.º 164/99, de 13 de maio, na interpretação de que a obrigação do Fundo de Garantia de Alimentos Devidos a Menores de assegurar, em substituição do devedor, as pensões de alimentos a menor fixadas judicialmente só se constitui com a decisão do tribunal que determine o montante da prestação a pagar por este Fundo.

DR.IIS, n.º 38, 23/02/2011.

LEI N.º 15/2011 DE 3 DE MAIO

Altera (primeira alteração) o Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, de forma a retirar as bolsas de estudo e de formação para efeitos de verificação da condição de recursos.

DR.IS, n.º 85, 03/05/2011

DESPACHO N.º 7131/2011 DE 11 DE MAIO

Definição do procedimento administrativo aplicável ao pagamento, por uma só vez, do montante global das prestações de desemprego a que o beneficiário tem direito, nos termos previstos no artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

DR.IIS, n.º 91, 11/05/2011.

PORTARIA N.º 249/2011 DE 22 DE JUNHO

Aprova e publica em anexo os modelos de requerimento do rendimento social de inserção, do abono de família pré-natal e do abono de família para crianças e jovens, bem como da declaração da composição e rendimentos do agregado familiar.

DR.IS, n.º 119, 22/06/2011.

DECRETO-LEI N.º 127/2011 DE 31 DE DEZEMBRO

Procede à transmissão para o Estado das responsabilidades com pensões previstas no regime de segurança social substitutivo constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente no sector bancário

DR.IS, n.º 250, 31/12/2011.

## **PROTECÇÃO NA DOENÇA:**

RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 76/2011 DE 4 DE ABRIL

Recomenda ao Governo que promova ações de sensibilização no sentido de evitar a discriminação dos doentes portadores de esclerose múltipla e que promova mecanismos de adequação dos tempos de trabalho à incapacidade gerada pela doença.

DR.IS, n.º 66, 04/04/2011.

PORTARIA N.º 220/2011 DE 1 DE JUNHO

Fixa os preços dos cuidados de saúde e de apoio social prestados nas unidades de internamento e ambulatório da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) a praticar no ano de 2011.

DR.IS, n.º 106, 01/06/2011.

DESPACHO N.º 8677/2011 DE 28 DE JUNHO

Define as experiências piloto de cuidados continuados integrados de saúde mental (CCISM), no âmbito da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, a iniciar em 2011.

DR.IIS, n.º 122, 28/06/2011.

DESPACHO N.º 8811/2011 DE 4 DE JULHO

Ministério da Saúde – Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Saúde.

Cria um grupo de trabalho com o objetivo de analisar a situação do país e propor modelos de tratamento da hemofilia e doenças afins.

DR.IIS, n.º 126, 04/07/2011.

PORTARIA N.º 305/2011 DE 20 DE DEZEMBRO

Regulamenta o direito de assistência na doença para todos os funcionários diplomáticos colocados nos Serviços Externos, cônjuge e descendentes que com ele vivam em economia comum.

DR.IS, n.º 242, 20/12/2011.

# 1. Pesquisa Bibliográfica Temática\*

FLEXIBILIDADE DO TRABALHO / GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS / DIREITO DO TRABALHO  
 DADOS ESTATÍSTICOS / EMPRESAS  
 NEGOCIAÇÃO COLETIVA / BOAS PRÁTICAS / DIÁLOGO SOCIAL  
 RECESSÃO ECONÓMICA/ SEGURANÇA SOCIAL /ESTADO-PROVIDÊNCIA / POLÍTICA SOCIAL / PROTEÇÃO SOCIAL  
 INTERNET/NOVAS TECNOLOGIAS/ COMPUTADORES  
 SERVIÇOS DE GUARDA DE CRIANÇAS / EQUIPAMENTOS SOCIAIS  
 CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA PESSOAL  
 IGUALDADE DE GÉNEROS /EMPRESAS

## **FLEXIBILIDADE DO TRABALHO / GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS / DIREITO DO TRABALHO**

### **O teletrabalho**

António Baptista  
 In: O Bancário. – Lisboa. – Vol. 27, n.º 110 (Setembro 2009), p. 5  
*Teletrabalho / Novas formas de emprego / Mudança tecnológica / Flexibilidade do trabalho / Contratos de trabalho / Código do trabalho / Direito do trabalho / Portugal*

### **La gestion des travailleurs vieillissants : l'articulation des niveaux d'action : l'exemple de la chimie et du bâtiment**

Élisabeth Brun-Hurtado, Philippe Mossé  
 In: Travail et Emploi. – Paris. – ISSN 0224-4365. – N.º 122 (Avril-Juin 2010), p. 15-25  
*Trabalhadores / Envelhecimento / Indústria da construção / Indústria química / Pré-reforma / Condições de trabalho / Gestão de recursos humanos / Flexibilidade do trabalho / Mobilidade da mão-de-obra / França*

### **Código do trabalho : o combate ao despedimento**

Paula Dutschmann  
 In: Trabalho & Segurança Social. – Porto. – N.º 7 (Julho 2009), p. 7-8  
*Código do trabalho / Direito do trabalho / Flexibilidade do trabalho / Organização do tempo de trabalho / Atitudes dos empregadores / Portugal*

### **La crisis del principio favor laboratoris : a vueltas con la flexibilidad**

Consuelo Ferreiro  
 In: Questões Laborais. – Coimbra. – ISSN 0872-8267. – Vol. 15, n.º 31 (Janeiro-Junho 2008), p. 33-57  
*Direito do trabalho / Flexibilidade do trabalho / Relações de trabalho / Negociação colectiva / Desregulamentação / Direitos dos trabalhadores*

### **Flexible policy for more and better jobs**

elab. Giguère Sylvain, Francesca Froy  
 Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 2009. – 188 p.  
 Pub OCDE / Mercado de trabalho / Flexibilidade do trabalho / Gestão / Produtividade / Política de trabalho

### **European company survey 2009 : overview**

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
 Dados textuais (1 ficheiro PDF com VIII, 122 páginas)  
 Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2010  
*Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho / Sociedade europeia / Empresas europeias / Diálogo social / Flexibilidade do trabalho / Horário flexível / Dados estatísticos / Relatórios / Países UE*

### **Flexibility and security over the life course**

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
 Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – VIII, 51 p.  
*Pub CE / Flexigurança / Horário flexível / Segurança de emprego / Flexibilidade do trabalho / Rendimento / Contratos de trabalho / Regimes de segurança social / Empresas / Mobilidade da mão-de-obra / Mães trabalhadoras / Conciliação trabalho-vida pessoal / Emprego a tempo parcial / Países UE*

### **Orden económico y relaciones laborales : de la flexibilización a la flexiseguridad**

Jesús M. Galiana Moreno  
 In: CIVITAS – Revista Española de Derecho del Trabajo. – Madrid. – ISSN 0212-6095. – N.º 140 (Octubre-Diciembre 2008), p. 781-793  
*Relações de trabalho / Flexibilidade do trabalho / Flexigurança / Mercado de trabalho / Oferta e procura / Direito do trabalho / Espanha*

### **Les régulations du temps de travail en France**

Michel Lallement  
 In: Informations Sociales. – Paris. – ISSN 0046-9459. – N.º 153 (Mai-Juin 2009), p. 56-64  
*Duração do trabalho / Direito do trabalho / Flexibilidade do trabalho / França*

### **Retos y propuestas para el derecho del trabajo en tiempos de crisis**

Purificación Morgado Panadero  
 In: CIVITAS – Revista Española de Derecho del Trabajo. – Madrid. – ISSN 0212-6095. – N.º 149 (Enero-Marzo 2011), p. 167-185  
*Direito do trabalho / Flexibilidade do trabalho / Flexigurança / Globalização / Recessão económica / Diálogo social / Negociação colectiva / Despedimento colectivo / Sindicatos / Política de emprego / Responsabilidades das empresas / Responsabilidades sociais / Espanha*

### Liderança, adaptabilidade e flexibilidade

João Palmeiro

In: *Dirigir*. – Lisboa. – ISSN 0871-7354. – N.º 104 (Out.-Nov.-Dez. 2008), p. 13-15

*Liderança / Adaptabilidade / Flexibilidade do trabalho / Relações de trabalho / Organização do trabalho / Gestão de recursos humanos*

### Plano nacional de emprego, 2008-2010 : relatório de acompanhamento, 2008 = National action plan, 2008-2010 : follow-up report, 2008

coord. Gabinete de Estratégia e Planeamento

1.ª ed. – Lisboa : GEP. Centro de Informação e Documentação, 2010, 196, 194 p.

*Planos nacionais / Planos de acção / Emprego / Criação de empregos / Desemprego / Combate ao desemprego / Reestruturação industrial / Transferência de empresa / Flexibilidade do trabalho / Segurança de emprego / Educação e formação / Protecção social / Sistemas de segurança social / Modernização / Papel dos parceiros sociais / Portugal*

### Trabalho e emprego : actualidade e prospectiva

Glória Rebelo

1.ª ed. – Lisboa : Edições Sílabo, Lda, 2010. – 222 p.

*Emprego / Deslocalização industrial / Concorrência / Investimentos / Criação de empregos / Administração pública / Reforma administrativa / Flexibilidade do trabalho / Educação e formação / Declaração de Bolonha / Pequenas e médias empresas / Quadro de Referência Estratégico Nacional / Envelhecimento activo / Recessão económica / Reforma da segurança social / Política de emprego / Mercado de trabalho / Projeções / Portugal*

### Trabalho temporário

In: *Pessoal*. – Lisboa. – ISSN 0870-3027. – N.º 102 (Abril 2011), p. 22-35

*Emprego temporário / Observatórios / Empresas de trabalho temporário / Trabalhadores temporários / Segmentação do mercado de trabalho / Flexibilidade do trabalho / Criação de empregos / Empregabilidade / Gestão de recursos humanos / Recessão económica*

### Sobre la reforma del derecho del trabajo en la Unión Europea

Luis Enrique de la Villa Gil

In: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. – Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º 72 (2008), p. 221-230

*Direito do trabalho / Modernização / Flexibilidade do trabalho / Relações de trabalho / Política comunitária / Resoluções CE / Países EU*

### DADOS ESTATÍSTICOS /EMPRESAS /TRABALHADORES

#### Dinâmica empresarial, Portugal

Gabinete de Estratégia e Estudos [do] Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento  
Lisboa : MEID. GEE, 2009. – 6 f.

*Empresas / Criação de empresas / Demografia da empresa / Dimensão da empresa / Criação de empregos / Evolução do emprego / Empreendedorismo / Avaliação / Conceitos / Dados estatísticos / Portugal*

#### Ensaio sobre o impacto do capital humano observável e não observável nos ganhos salariais e na produtividade : uma análise microeconómica com base em dados LEED

Ana Sofia Patrício Pinto Lopes

Coimbra : Universidade de Coimbra. Faculdade de Economia, 2009. – VII, 230 f.

*Empresas / Capital humano / Produtividade do trabalho / Salários / Produtividade / Nível da empresa / Desenvolvimento dos recursos humanos / Financiamento da formação / Investimentos / Formação profissional / Rentabilidade / Custos da formação / Taxa de participação na formação / Bases de dados / Balanço social / Quadros de pessoal / Fontes estatísticas / Metodologia / Dados estatísticos / Portugal*

#### Business demography dynamics in Portugal : a non-parametric survival analysis

Alcina Nunes, Elsa Sarmento.

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 24 páginas)

Lisboa : Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento. Gabinete de Estratégia e Estudos, 2010.  
*Empresas / Criação de empresas / Demografia da empresa / Dimensão da empresa / Sector económico / Empreendedorismo / Nível regional / Regiões de Portugal / Distribuição geográfica / Avaliação / Modelos econométricos / Dados estatísticos / Portugal*

#### Balanço social, 2008

Gabinete de Estratégia e Planeamento [do] Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 107 páginas)

Lisboa : GEP. Centro de Informação e Documentação, 2010  
*Balanço social / Empresas / Emprego / Mão-de-obra / Salários / Saúde ocupacional / Segurança no trabalho / Formação profissional / Protecção complementar / Dados estatísticos / Portugal*

#### Quadros de pessoal, 2010

Gabinete de Estratégia e Planeamento Social

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 179 páginas)

Lisboa : GEP. Centro de Informação e Documentação, 2012.

*Quadros de pessoal / Empresas / Estrutura empresarial / Emprego / Duração do trabalho / Salários / Regulamentação do trabalho / Dados estatísticos / Portugal*

### **Employer enterprise creation in Portugal**

Elsa de Morais Sarmento, Alcina Nunes

[S. l.] : [s.n.], 2010. – 19 f.

*Empresas / Criação de empresas / Demografia da empresa / Dimensão da empresa / Sector económico / Empreendedorismo / Nível regional / Regiões de Portugal / Distribuição geográfica / Dados estatísticos / Portugal*

### **Getting smaller : size dynamics of employer enterprises in Portugal**

Elsa de Morais Sarmento

[Lisboa] : [s.n.], [2009]. – 17 f.

*Empresas / Criação de empresas / Dimensão da empresa / Pequenas empresas / Empreendedorismo / Criação de empregos / Sector económico / Dados estatísticos / Portugal*

### **NEGOCIAÇÃO COLETIVA / BOAS PRÁTICAS / DIÁLOGO SOCIAL**

#### **Les conventions et accords collectifs de travail à l'épreuve de l'égalité de traitement**

Gilles Auzero, Jean-Marc Chonnier

In: Droit Social. – Paris. – ISSN 0012-6438. – N.º 1

(Janvier 2011), p. 52-58

*Convenções colectivas / Acordos colectivos / Igualdade de tratamento / Empresas / Responsabilidade dos empregadores / Papel do sindicato / Acordos de empresa / Negociação colectiva / França*

#### **Industrial relations in Europe, 2010**

European Commission.

Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. – 255 p.

*Pub CE / Relações de trabalho / Negociação colectiva / Parceiros sociais / Recessão económica / Diálogo social / Salários / Salário mínimo / Directivas CE / Direito comunitário / Países UE*

#### **European sectoral social dialogue : recent developments, 2010 edition**

European Commission.

Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. – 121 p.

*Pub CE / Diálogo social / Modelo social europeu / Política industrial / Política comunitária / Governação / Parceiros sociais / Sector económico / Análise comparativa / Países UE*

#### **European company survey 2009 : overview**

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Dados textuais (1 ficheiro PDF com VIII, 122 páginas)

Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2010

*Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho / Sociedade europeia / Empresas europeias / Diálogo social / Flexibilidade do trabalho / Horário flexível / Dados estatísticos / Relatórios / Países UE*

### **L'influence des syndicats dans les entreprises espagnoles**

Carmen García-Olaverri, Emilio Huerta

In: Revue Internationale du Travail. – Genève. – ISSN 0378-5599. – Vol. 150, n.º 3-4 (Décembre 2011), p. 303-322

*Empresas nacionais / Gestão de recursos humanos / Papel do sindicato / Relações de trabalho / Trabalhadores sindicalizados / Idade / Taxa de sindicalização / Consulta dos trabalhadores / Negociação colectiva / Salários convencionais / Direitos dos trabalhadores / Trabalhadores não sindicalizados / Emprego precário / Acordos de empresa / Formação / Conciliação trabalho-vida pessoal / Absentismo / Produtividade do trabalho / Estudo de caso / Espanha*

### **Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

Alexandra S. José

In: O Bancário. – Lisboa. – Vol. 27, n.º 112 (Outubro 2009), p. 5

*Regulamentação do trabalho / Convenções colectivas / Contratos colectivos / Acordos colectivos / Acordos de empresa / Acordos de adesão / Portarias de extensão / Direito do trabalho / Portugal*

### **Accords transnationaux d'entreprise et dialogue social sectoriel européen : quelles interactions?**

Évelyne Léonard, André Sobczak

In: Travail et Emploi. – Paris. – ISSN 0224-4365. –

N.º 121 (Janvier-Mars 2010), p. 43-54

*Acordos de empresa / Nível da empresa / Sector económico / Diálogo social / Parceria transnacional / Europa*

### **Boas práticas laborais e negociação colectiva na AutoEuropa e SATA-SNPVAC**

Marínus Pires de Lima, Ana Guerreiro Latas, Cristina Nunes

In: Análise Social. – Lisboa. – ISSN 0003-2573. – Vol. 47, n.º 47 (1.º Trimestre 2012), p. 146-165

*Indústria do veículo a motor / Papel do sindicato / Diálogo social / Negociação colectiva / Mediação / Resolução dos conflitos de trabalho / Cogestão / Boas práticas / Poder sindical / Taxa de sindicalização / Acordos colectivos / Segurança de emprego / Salários convencionais / Ministério do Trabalho / Conciliação / Acordos de empresa / Estudo de caso / Portugal*

### **Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva**

Josefa Romeral Hernández

In: Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. – Madrid. – ISSN 2174-7504. – N.º 98 (2012), p. 165-189

*Evolução do emprego / Assédio no local do trabalho / Violência no trabalho / Assédio moral / Stresse / Assédio sexual / Riscos profissionais / Papel da OIT / Papel da OMS / Papel da UE / Directivas CE / Prevenção de riscos / Legislação do trabalho / Nível nacional / Recomendações da OIT / Recomendações CE / Negociação colectiva / Empresas / Boas práticas*

**El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Carmen Sánchez Trigueros, María Areta Martínez  
In: CIVITAS – Revista Española de Derecho del Trabajo. – Madrid. – ISSN 0210-8461. – N.º 141 (Enero-Marzo 2009), p. 59-114

*Direito do trabalho / Política de emprego / Igualdade de oportunidades / Mulheres / Igualdade de oportunidades no emprego / Educação e formação ao longo da vida / Estratégia europeia de emprego / Negociação colectiva / Assédio sexual / Empresas / Código de conduta / Boas práticas / Espanha*

**RECESSÃO ECONÓMICA/ SEGURANÇA SOCIAL / ESTADO-PROVIDÊNCIA / POLÍTICA SOCIAL / PROTEÇÃO SOCIAL**

**A economia social e a mudança de paradigma**

Maria Margarida Corrêa de Aguiar  
In: Cadernos de Economia. – Lisboa. – N.º 94 (Janeiro/Março 2011), p. 20-24

*Recessão económica / Implicações sociais / Mudança social / Economia social / Intervenção do Estado / Financiamento / Organizações sem fins lucrativos / IPSS / Desenvolvimento local / Misericórdias / Sociedade civil / Voluntariado / Serviços sociais / Responsabilidades sociais / Prestação de serviços / Qualidade dos serviços / Empreendedorismo / Inovação social / Desenvolvimento sustentável / Portugal*

**L'assurance chômage en temps de crise**

Janine Berg  
In: Travail – Le Magazine de l'OIT. – Genève. – ISSN 1020-0010. – N.º 67 (Décembre 2009), p. 29-31  
*Prestações de desemprego / Recessão económica / Implicações no emprego / Protecção social / Desempregados / Indemnização por despedimento*

**Inmigración, crisis económica y estado de bienestar en España**

María Bruquetas Callejo, Pau Marí-Klose, Francisco Javier Moreno Fuentes  
In: Documentación Social. – Madrid. – ISSN 0417-8106. – N.º 162 (Julio-Septiembre 2011), p. 209-233  
*Imigração / Recessão económica / Bem estar / Protecção social / Sistemas de segurança social / Serviços sociais / Necessidades de habitação / Saúde / Educação de migrantes / Investigação social / Espanha*

**Retraites : répartition ou capitalisation? La crise financière et économique renouvelle le débat**

François Charpentier  
In: Futuribles. – Paris. – ISSN 0337-307X. – N.º 365 (Juillet-Août 2010), p. 37-51  
*Reforma / Sistemas de financiamento da reforma / Sistema por repartição / Sistema por capitalização / Recessão económica / Fundo de pensões / Inflação / Poupança reforma / França*

**Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle, 2011**

European Commission  
Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. – 34 p.

*Pub CE / Prestações de desemprego / Financiamento da segurança social / Elegibilidade / Mercado de trabalho / Duração do desemprego / Reforma da segurança social / Ciclos económicos / Recessão económica / Países UE*

**Monitoring the social impact of the crisis : public perceptions in the European Union**

European Commission  
[S.l.] : [s.n.], 2010.  
*Recessão económica / Implicações sociais / Inquéritos económicos / Inquéritos sociais / Questionários / Opinião pública / Pobreza / Nível local / Nível nacional / Nível regional / Agregado familiar / Rendimento familiar / Despesas de saúde / Situação no emprego / Pensões / Dados estatísticos / Quadros estatísticos / Gráficos / Relatórios / Estados-membros / Países UE*

**European social watch report, 2010 : time for action responding to poverty, social exclusion and inequality in Europe and beyond**

Brussels : Eurostep, 2010  
*Pobreza / Exclusão social / Desigualdade social / Inclusão social / Mercado de trabalho / Recessão económica / Serviços de saúde / Política da habitação / Globalização / Mulheres / Juventude / Migração / Ciganos / Protecção social / Europa*

**Green paper towards adequate, sustainable and safe European pension systems**

Brussels : European Commission, 2010.  
*Regimes de pensões / Reforma / Envelhecimento demográfico / Coesão social / Recessão económica / Duração do trabalho / Mobilidade da mão-de-obra / Fundo de pensões / Insolvência / Segurança social / Regulamentação / Seguro de vida / Directivas CE / Estatística / Países UE*

**La teoría de la búsqueda y las políticas de empleo : una introducción al marco analítico**

Luis M. Guirola Abenza, Ramón Mateo Escobar  
In: Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. – Madrid. – ISSN 2174-7504. – N.º 96 (2012), p. 59-81  
*Recessão económica / Implicações no emprego / Sistemas de emprego / Política de emprego / Procura de emprego / Ofertas de mão-de-obra // Duração do desemprego / Fluxo emprego-desemprego / Criação de empregos / Empresas / Recrutamento / Empregador-trabalhador / Salários reais / Pleno emprego / Custos do desemprego / Custos sociais / Flexigurança / Estatísticas do emprego / Quadros estatísticos / Gráficos / Espanha / Países da OCDE*

### **As instituições particulares de solidariedade social num contexto de crise económica**

Sónia Sousa... [et al.]

[Lisboa] : Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, 2012. – 208 p.

*Recessão económica / Mudança social / Implicações sociais / Implicações económicas / Economia social / Terceiro sector / Intervenção do Estado / IPSS / Mutualidades / Serviços de proximidade / Organizações sem fins lucrativos / Financiamento / Benchmarking / Empreendedorismo / Boas práticas / Economia nacional / União Europeia / Necessidades básicas / Auxílio aos desfavorecidos / Voluntariado / Dados estatísticos / Gráficos / Portugal*

### **World social security report, 2010-2011 : providing coverage in times of crisis and beyond**

International Labour Office

Geneva : ILO, 2010. – XVI, 278 p.

*Pub OIT / Sistemas de segurança social / Implicações no emprego / Acção normativa da OIT / Prestações de velhice / Protecção da maternidade / Financiamento da segurança social / Política de segurança social / Recessão económica / Regime não contributivo / Dados estatísticos / Países em desenvolvimento / Países desenvolvidos*

### **El impacto de la crisis a corto e largo plazo sobre los sistemas de seguridad social y fondos de pensiones**

Angelo Marano

In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. – Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º Extraordinario (2010), p. 97-122

*Sistemas de segurança social / Fundo de pensões / Recessão económica / Sistema de financiamento da reforma / Sistema por repartição / Sistema por capitalização / Produto interno bruto / Países UE*

### **Responsabilidade social como urgência**

Guilherme d'Oliveira Martins

In: Cidade Solidária. – Lisboa. – ISSN 0874-2952. – Ano 14, n.º 26 (2011), p. 6-9

*Recessão económica / Pobreza / Exclusão social / Desigualdade social / Responsabilidades sociais / Luta contra a pobreza / Estado-Providência / Voluntariado / Sociedade civil / Justiça social / Desemprego estrutural / Desemprego de jovens / Serviços públicos / Países desenvolvidos*

### **Economia social e fundações**

Carlos Monjardino

In: Cadernos de Economia. – Lisboa. – N.º 94 (Janeiro/Março 2011), p. 66-69

*Recessão económica / Implicações sociais / Economia social / Terceiro sector / Sociedade civil / Organizações sem fins lucrativos / Sector privado / Fundações / Associações / Cooperativas / Mutualidades / Sindicatos / Misericórdias / IPSS / Intervenção do Estado / Desenvolvimento social / Bem estar social / Portugal*

### **Melhorar a eficácia da protecção social : relatório de síntese**

Kenneth Nelson

[Bélgica] : Comissão Europeia, 2011. – 28 p.

*Pub CE / Recessão económica / Implicações económicas / Integração europeia / Reforma da segurança social / Implicações sociais / Despesas sociais / Protecção social / Regime não contributivo / Rendimento garantido / Fraude à segurança social / Portugal // Bélgica / Croácia / Itália / Letónia / Lituânia / Malta / Roménia / Eslovénia / Pareceres /*

### **Relatório global sobre os salários 2010/11 : políticas salariais em tempo de crise**

Organização Internacional do Trabalho.

1.ª ed. – Genebra : Bureau Internacional do trabalho, 2010. – 128 p.

*Pub OIT / Salários / Diferenciação salarial / Baixos salários / Política salarial / Recessão económica / Justiça social / Trabalhadores pobres / Negociação colectiva / Salário mínimo / Agregado familiar / Baixo rendimento / Pobreza / Relatórios*

### **Perspectivas demográficas en España : efectos a largo plazo de la crisis**

Julio Pérez Díaz

In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. – Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º Extraordinario (2010), p. 23-45

*Demografia / Segurança social / Esperança de vida / Envelhecimento demográfico / Taxa de natalidade / Mortalidade / Recessão económica / Espanha*

### **Pobreza e emprego : respostas da economia social**

Glória Rebelo

In: Cadernos de Economia. – Lisboa. – N.º 94 (Janeiro/Março 2011), p. 37-42

*Recessão económica / Implicações sociais / Implicações no emprego / Pobreza / Rendimento disponível / Economia social / Terceiro sector / Intervenção do Estado / Despesas sociais / Sociedade civil / Serviços de proximidade / Luta contra a pobreza / Dados estatísticos / Análise comparativa / Países UE / Portugal*

### **Crisis y mecanismos de garantía de rentas : desempleo, seguridad social, rentas mínimas de inserción y servicios sociales**

Gregorio Rodríguez Cabrero

In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. – Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º Extraordinario (2010), p. 235-247

*Desemprego / Segurança social / Inserção profissional / Serviços sociais / Procura de emprego / Mercado de trabalho / Pobreza / Luta contra a pobreza / Saúde mental / Recessão económica / Espanha*

### **La sécurité sociale face à la crise**

In: Travail – Le Magazine de l’OIT. – Genève. – ISSN 1020-0010. – N.º 67 (Décembre 2009), p. 13-16  
*Financiamento da segurança social / Recessão económica*

### **Enfrentar a crise. Erradicar a pobreza : o contributo da economia social**

Manuela Silva  
In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858. – N.º 41 (Maio-Agosto 2010), p. 101-109  
*Economia social / Terceiro sector / Recessão económica / Luta contra a pobreza / Portugal*

### **Reflexão sobre a crise do Estado social**

Rui Gonçalves da Silva  
In: Trabalho & Segurança Social. – Porto. – N.º 2 (Fevereiro 2011), p. 7-11  
*Estado-Providência / Política social / Protecção social / Direitos sociais / Direito à segurança social / Intervenção do Estado / Redistribuição do rendimento / Teoria de Keynes / Despesas sociais / Desigualdade social / Instituições sociais / Recessão económica / Bem estar social / Europa do Norte / Portugal*

### **Crise mondiale emploi et protection sociale**

Joseph Stiglitz  
In: Revue Internationale du Travail. – Genève. – ISSN 0378-5599. – Vol. 148, n.º 1-2 (Juin 2009), p. 1-14  
*Pub OIT / Recessão económica / Mercado financeiro / Política monetária / Protecção social / Recuperação económica / Estados Unidos*

### **Trabalho e segurança social : 31 medidas da Troika a implementar em 2011**

In: Trabalho & Segurança Social. – Porto. – N.º 6 (Junho 2011), p. 7-10  
*Política de trabalho / Política social / Recessão económica / Portugal*

### **INTERNET/NOVAS TECNOLOGIAS/ COMPUTADORES**

#### **Do analógico ao digital : o trabalho na sociedade do conhecimento**

Coord. António Brandão Moniz ; colab. Fátima Assunção, Margarida Ramires Paulos, Paula Urze  
Monte da Caparica : APDSI – Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação, 2008. – 142 p.  
*Sociedade da informação / Trabalho / Novas tecnologias / Locais de trabalho / Mercado de trabalho / Novas formas de emprego / Teletrabalho / Relações de trabalho / Estudo de investigação / Metodologia*

#### **Do plano tecnológico à agenda digital : cinco anos de tomadas de posição do grupo de alto nível da APDSI**

Coord. José Dias Coelho  
1.ª ed. – Lisboa : Sílabo, Lda, 2011. – 153 p.  
*Administração pública / Administração central / Administração local / Modernização / Mudança tecnológica / Reforma administrativa / PRACE / Cartões de identificação / Parcerias público-privadas / Sociedade da informação / Direitos humanos / Computadores / Ensino básico / Auditoria / Portugal*

#### **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**

Organização Internacional do Trabalho  
1.ª ed. – Lisboa : ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, 2010. – 17 p.  
ISBN 978-989-8076-52-6  
*Pub OIT / Riscos profissionais / Prevenção de riscos / Acidentes de trabalho / Novas tecnologias / Riscos / Organização do trabalho / Redução do pessoal / Subcontratação / Condições de trabalho / Economia informal / Trabalhadores migrantes / Segurança no trabalho / Saúde ocupacional / Trabalhadores idosos / Trabalhadores jovens / Igualdade de géneros / Doenças profissionais / Stresse / Papel da OIT*

#### **SERVIÇOS DE GUARDA DE CRIANÇAS / EQUIPAMENTOS SOCIAIS**

##### **Carta social : rede de serviços e equipamentos : relatório, 2011**

Gabinete de Estratégia e Planeamento [do] Ministério da Solidariedade e da Segurança Social  
Lisboa : GEP. Centro de Informação e Documentação, 2011. – 55 p.  
*Equipamentos sociais / Trabalho social / Ação social / Acesso à informação / Intervenção social / Infância / Juventude / Família / Pessoas com deficiência / Pessoas idosas / Toxicodependência / SIDA / Prestação de serviços / Despesas / Investimentos / Dados estatísticos / Portugal*

##### **Instituições integradas na SCML**

Maria Gabriela Colen  
In: Cidade Solidária. – Lisboa. – ISSN 0874-2952. – N.º 22 (Julho 2009), p. 74-85  
*Crianças / Serviços de guarda de crianças / Equipamentos sociais / Ação social / Misericórdias / Portugal*

##### **Um caminho para melhores respostas sociais : os últimos cinco anos**

Clara Guterres, Cláudia Silva, Paulo Santos  
In: Pretextos. – Lisboa. – ISSN 0874-9698. – N.º 40, (Dezembro 2010), p. 5-8  
*Equipamentos sociais / Ação social / Pessoas idosas / Crianças / Juventude / Financiamento / Gestão da qualidade total / Instituições de segurança social / Intervenção do Estado / Portugal*

### **Animação sociocultural e necessidades educativas especiais**

Marcelino de Sousa Lopes, Mariana Salgado Peres.

1.ª ed. – Chaves : Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural, 2010. – 271 p.  
*Educação especial / Dificuldade de aprendizagem / Crianças / Animação / Animadores / Actividades lúdicas / Serviços de guarda de crianças / Crianças deficientes / Factores de risco / Pensamento criativo / Participação na comunidade / Ajudas técnicas para deficientes / Lazer / Estudo de caso / Portugal / Espanha*

### **Adopção : o berço da adopção, histórias de amor**

Dora Santos Rosa ; coord. Rita Valadas.

Lisboa : Santa Casa de Misericórdia de Lisboa, 2010. – 208 p.(Cadernos Solidários SCML ; 2)  
*Crianças abandonadas / Prevenção social / Protecção da infância / Direitos da criança / Adopção / Cuidados às crianças / Amas / Serviços de guarda de crianças / Aspectos históricos / Legislação / Eficácia / Portugal*

### **CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA PESSOAL**

#### **Partnerships for more family-friendly living and working conditions**

European Commission.

*Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – 35 p. Pub CE / Fundos estruturais / Política da família / Financiamento comunitário / Condições de vida / Conciliação trabalho-vida pessoal / Mães trabalhadoras / Cuidados às crianças / Cuidados às pessoas idosas / Responsabilidades familiares / Prestação de cuidados / Parceria / Boas práticas / Países UE*

#### **Doing better for families**

Organisation for Economic Co-operation and Development.

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 279 p.)

[Paris] : OECD, 2011

*Pub OCDE / Dinâmica da população / Projecções da população / Mudança social / Estrutura familiar / Taxa de fecundidade / Mulheres / Níveis de ensino / Conciliação trabalho-vida pessoal / Política da família / Despesas públicas / Despesas sociais / Prestações familiares / Orçamento familiar / Flexibilidade do trabalho / Cuidados às crianças / Bem estar familiar / Família monoparental / Pobreza / Crianças maltratadas / Análise económica / Quadros estatísticos / Gráficos / Países da OCDE*

### **Estatísticas no feminino: ser mulher em Portugal, 2001-2011**

Instituto Nacional de Estatística

Lisboa : INE, 2012. – 31 p.

*INE / Estatísticas demográficas / Mulheres / Esperança de vida / Casamento / Saúde / Mães / Violência / Protecção social / Licença para os pais / Rendimento garantido / Prestações de desemprego / Condições de vida / Pobreza / educação / Níveis de ensino / Diplomados de ensino superior / Investigação e desenvolvimento / INTERNET / Conciliação trabalho-vida pessoal / Mercado de trabalho / Estatísticas do emprego / Desportos / Quadros estatísticos / Gráficos / Portugal*

### **Reconciliation between work, private and family life in the european Union**

European Commission.

Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. – 135

*Pub OCDE / Crescimento do emprego / Taxa de desemprego / Mercado de trabalho / Emprego a tempo parcial / Contratos a termo / Agregado familiar / Horário de trabalho / Conciliação trabalho-vida pessoal / Responsabilidades familiares / Cuidados às crianças / Licença para os pais / Horário flexível / Países UE*

### **Conciliação entre vida profissional e vida familiar**

Ana Gil

In: Pretextos. – Lisboa. – ISSN 0874-9699. – N.º 33 (Março 2009), p. 4-7

*Conciliação trabalho-vida pessoal / Emprego-família / Prestação de cuidados / Pessoas idosas / Cuidados às pessoas idosas / Pessoas com dependência / Cuidados ao domicílio / Despesas de saúde / Encargos familiares / Política social / Portugal*

### **Trabalho e família: na senda de novos equilíbrios**

Maria das Dores Guerreiro

In: Dirigir. – Lisboa. – ISSN 0871-7354. – N.º 107 (Julho-Agosto-Setembro 2009), p. 3-6

*Conciliação trabalho-vida pessoal / Flexibilidade do trabalho / Empresas / Atitudes dos empregadores / Boas práticas*

### **Igualdade de género em Portugal, 2010**

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. – Lisboa : CIG, 2011. – 196 p.

*Conciliação trabalho-vida pessoal / Igualdade de géneros / Igualdade de tratamento / Mulheres / Educação / Trabalho / Violência doméstica / Pobreza / Portugal*

### **Igualdade no trabalho : um desafio contínuo**

100.ª sessão [da] Conferência Internacional do Trabalho, Genebra

1.ª ed. – Lisboa : Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2011. – XVII, 78 p.

*Pub OIT / Recessão económica / Implicações no emprego / Trabalhadores migrantes / Discriminação racial / Discriminação sexual / Igualdade de géneros / Diferenciação salarial / Protecção da maternidade / Paternidade / Conciliação trabalho-vida pessoal / Acesso à educação / Papel dos parceiros sociais / Discriminação do deficiente / Conferência Internacional do Trabalho*

### **Homens & mulheres em Portugal, 2010 = Men and women in Portugal, 2010**

Instituto Nacional de Estatística

1.ª ed. – Lisboa : INE, 2010. – 61 p.

*População / Família / Educação e formação / Emprego / Desemprego / Conciliação trabalho-vida pessoal / Mulheres / Tomada de decisão / Saúde / Criminalidade / Violência / Género / Integração da perspectiva de género / Dados estatísticos / Portugal*

### **Gender equality and the European Employment Strategy : the work/family balance debate**

Margarita León

In: Social Policy and Society. – Cambridge. – ISSN 1474-7464. – Vol. 8, part 2 (April 2009), p. 197-209

*Igualdade de géneros / Estratégia europeia de emprego / Conciliação trabalho-vida pessoal / Emprego-família / Cuidados às crianças / Licença para os pais / Política comunitaria / Países UE*

### **Necessidades em Portugal : tradição e tendências emergentes, relatório de progresso**

[ed. lit.] Tese – Associação para o Desenvolvimento

Lisboa : Tese – Associação para o Desenvolvimento, 2009. – 134 p.

*Mudança social / Trabalho / Emprego / Necessidades básicas / Problemas sociais / Níveis de ensino / Nível de vida / Condições de vida / Baixo rendimento / Conciliação trabalho-vida pessoal / Saúde / Desenvolvimento individual / Investigação social / Metodologia / Dados estatísticos / Relatórios / Portugal*

### **Mulheres em dupla jornada : a conciliação entre o trabalho e a família**

Maria José da Silveira Núncio

Lisboa : Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2008. – 242 p.

*Vida familiar / Trabalho / Divisão do trabalho / Trabalhadoras / Emprego de mulheres / Conciliação trabalho-vida pessoal / Mães / Partilha de tarefas / Crianças / Organização do tempo de trabalho / Portugal*

### **Retratos de um Portugal em mudança**

Alcides A. Monteiro ..[et al.] ; coord. Isabel Guerra ...[et al.].

1.ª ed. – Lisboa : Edições Tinta-da-China, 2010. – 494 p.  
*Mudança social / Família / Orçamento familiar / Baixo rendimento / Duração do trabalho / Conciliação trabalho-vida pessoal / Formação de jovens / Programa Novas Oportunidades / Preparação para a reforma / Pessoas idosas / Condições de vida / Inquéritos / Questionários / Estudo de caso / Portugal*

### **Mulheres, homens e usos do tempo : quinze anos após a plataforma de acção de Pequim, onde estamos, em Portugal?**

Heloisa Perista

In: Revista de Estudos Demográficos. – Lisboa. – ISSN 1645-5657. – N.º 47 (2010), p. 47-63

*Género / Gestão do tempo / Actividades remuneradas / Trabalho doméstico / Igualdade de géneros / Pessoal científico / Desenvolvimento da carreira / Conciliação trabalho-vida pessoal / Responsabilidades familiares / Portugal*

### **Aumento de meia hora no período normal de trabalho**

Glória Rebelo

In: Pessoal. – Lisboa. – ISSN 0870-3027. – N.º 110 (Janeiro 2012), p. 50-51

*Duração do trabalho / Organização do tempo de trabalho / Horas extraordinárias / Conciliação trabalho-vida pessoal / Contratos colectivos / Código do trabalho / Legislação do trabalho / Dados estatísticos / Gráficos / Portugal*

### **Parentalidade e família no código do trabalho**

Glória Rebelo

In: Questões Laborais. – Coimbra. – ISSN 0872-8267. – Vol. 15, n.º 32 (2008), p. 241-258

*Conciliação trabalho-vida pessoal / Emprego-família / Igualdade de género / Mulheres / Igualdade de oportunidades no emprego / Responsabilidades familiares / Parentalidade / Licença para os pais / Protecção da maternidade / Trabalhadoras grávidas / Política da família / Faltas justificadas / Legislação do trabalho / Reforma legislativa / Portugal*

### **Parentalidade partilhada e igualdade no trabalho**

Glória Rebelo

In: Dirigir. – Lisboa. – ISSN 0871-7354. – N.º 107 (Julho-Agosto-Setembro 2009), p. 25-29

*País / Conciliação trabalho-vida pessoal / Responsabilidades familiares / Igualdade de género / Igualdade de oportunidades no emprego / Direitos dos trabalhadores / Licença para os pais / Código do trabalho / Reforma legislativa / Portugal*

**L'augmentation de l'activité des femmes en Europe : progrès de la conciliation ou popularisation des comportements?**

Olivier Thévenon

In: Population. – Paris. – ISSN 1634-2941. – Vol. 64, n.º 2 (Avril-Juin 2009), p. 263-304

Mercado de trabalho / Mulheres / Trabalhadoras / Estatísticas do emprego / Conciliação trabalho-vida pessoal / Áustria / Alemanha / Espanha / Países Baixos / Bélgica / França / Reino Unido / Portugal

**IGUALDADE DE GÊNEROS /EMPRESAS**

**Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública**

Graça Abranches.

Lisboa : Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009. – 38 p. (Trilhos da igualdade ; 4)

*Igualdade de géneros / Administração pública / Linguagem / Gramática / Linguística / Guias / Portugal*

**As desigualdades de género em números : reflexões metodológicas acerca da construção de índices**

Inês Baptista

In: Desigualdades sociais, 2010 : estudos e indicadores

Lisboa : Editora Mundos Sociais, 2010. – p. 215-227

*Território / Disparidade regional / Igualdade de géneros / Igualdade de remuneração / Diferenciação salarial / Recursos económicos / Distribuição do rendimento / Níveis de ensino / Desigualdade social / Categorias socioprofissionais / Mão-de-obra / Globalização / Qualificações profissionais / Portugal*

**Mulheres e política nas notícias : estereótipos de género e competência política**

Flávia Biroli

In: Revista Crítica de Ciências Sociais. – Lisboa. – ISSN 0254-1106. – N.º 90 (Setembro 2010), p. 45-69

*Mulheres / Igualdade de géneros / Participação política / Meios de comunicação social / Discriminação sexual / Personalidade / Vida privada / Brasil*

**Female-led firms and gender wage policies**

Ana Rute Cardoso, Rudolf Winter-Ebmer.

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 23 páginas)

In: Industrial & Labor Relations Review. – New York. – N.º 1 (2010)

*Mulheres empresárias / Empreendedorismo / Liderança / Igualdade de géneros / Política salarial / Diferenciação salarial / Promoção / Discriminação sexual / Igualdade de oportunidades no emprego / Igualdade de remuneração*

**As desigualdades de género em tempos de crise : um contributo para a reflexão sobre as implicações de vulnerabilidade laboral**

José Manuel Henriques

In: Sociedade e Trabalho. – Lisboa. – ISSN 0873-8858. – N.º 41 (Maio-Agosto 2010), p. 183-204

*Igualdade de géneros / Pobreza / Desigualdade social / Mercado de trabalho / Mulheres / Direitos humanos / Portugal*

**Relatório anual do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2010**

Comissão Europeia. – Luxemburgo : Serviço das Publicações da União Europeia, 2011. – 33 p.

*Pub CE / Agência europeia / Igualdade de géneros / Competências / Integração da perspectiva de género / Violência doméstica / Apoio à vítima / Bibliotecas / Parceria / Relações públicas / Comunicação / Gestão / Gestão de recursos humanos / Relatórios anuais*

**Report on equality between women and men, 2010**

European Commission.

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 50 páginas).

Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010

*Pub CE / Mulheres / Homens / Igualdade de oportunidades / Igualdade de géneros / Papel da Comissão / Relatórios / Países UE*

**Diálogo social e igualdade nas empresas : boas práticas em igualdade de género nas empresas**

Lisboa : CITE, 2008. – 1 pasta com 5 documentos e 1 CD-ROM

*CD-ROM / Diálogo social / Igualdade de géneros / Integração da perspectiva de género / Empresas / Responsabilidades das empresas / Boas práticas / Formação profissional / Consultores / Auditores / Questionários / Metodologia / Guias*

**A perspectiva do género nas políticas de remuneração como requisito do governo justo das sociedades**

Carlos Duarte, Maria da Conceição Santos, Maria Carapeto

In: Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão. – Lisboa. – ISSN 1645-4464. – Vol. 8, n.º 3 (Julho-Setembro 2009), p. 35-45

*Discriminação sexual / Igualdade de géneros / Diferenciação salarial / Recrutamento / Mercado de trabalho / Empresas / Níveis de ensino / Quadros superiores / Quadros médios / Portugal*

**European Commission unveils new strategy for gender equality**

In: Social Agenda. – Brussels. – ISSN 1682-7783. – N.º 25 (November 2010), p. 13

*Mulheres / Igualdade de géneros / Igualdade de remuneração / Igualdade de oportunidades / Discriminação sexual / Violência / Política comunitaria*

**Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas.**

– Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2008. – 71 p.

*Igualdade de géneros / Responsabilidades das empresas / Responsabilidades sociais / Diálogo social / Estratégia de Lisboa / Seleção / Recrutamento / Educação e formação ao longo da vida / Participação dos trabalhadores / Conciliação trabalho-vida pessoal / Protecção da maternidade / Iniciativa EQUAL / Guias / Portugal*

**A igualdade de género no coração do trabalho digno.**

Lisboa : Escritório da OIT, 2010. – 8 p. + 1 disco óptico (CD-ROM)

*Pub OIT / CD-ROM / Igualdade de géneros / Trabalho decente / Mulheres / Igualdade de oportunidades no emprego / Acesso ao emprego / Protecção social / Diálogo social / Papel da OIT / Divulgação da informação*

**A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal : políticas e circunstâncias**

org. Virginia Ferreira.

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 362 p.).

Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2010. – (Estudos ; 7)

*Igualdade de géneros / Trabalho / emprego / Trabalhadoras / Legislação / Aspectos históricos / Igualdade de remuneração / Igualdade de oportunidades / Emprego precário / Portugal*

**De l'inegalité des mobilités dans la fonction publique : les inspectrices du travail, 1878-1974**

Anne-Sophie Beau, Sylvie Schweitzer

In: Travail et Emploi. – Paris. – ISSN 0224-4365. – N.º 127 (Juillet-Septembre 2011), p. 41-52

*Função pública / Trabalhadoras / Inspectores do trabalho / Igualdade de géneros / Igualdade de oportunidades no emprego / Discriminação sexual / Mobilidade geográfica / Desenvolvimento da carreira / Perspectivas de carreira / Mobilidade profissional / Aspectos históricos / França*

**Mulheres imigrantes empreendedoras**

Jorge Malheiros, Beatriz Padilla ; coord. Frederica Rodrigues

Lisboa : Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010. – 301 p.

*Mulheres / Imigrantes / Empreendedorismo / Inserção profissional / Emprego de migrantes / Questionários / Metodologia / Empresas / Mobilidade social / Conciliação trabalho-vida pessoal / Recursos humanos / Boas práticas / Portugal*

**A política de quotas em Portugal : o papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado**

Rosa Monteiro

In: Revista Crítica de Ciências Sociais. – Lisboa. – ISSN 0254-1106. – N.º 92 (Março 2011), p. 31-50

*Igualdade de géneros / Direitos da mulher / Partidos políticos / Participação política / Quotas de emprego / Organizações de mulheres / Acções positivas / Portugal*

**Guide on gender-sensitive labour migration policies**

Organization for Security and Co-operation in Europe  
Vienna : OSCE, 2009. – 104 p. ;

*Migração / Mobilidade da mão-de-obra / Política migratória / Integração da perspectiva de género / Mulheres / Trabalhadores altamente qualificados / Acordos colectivos / Pessoal médico / Trabalhadores domésticos / Agências de emprego privadas / Envio de fundos / Retorno de migrantes / Boas práticas / Guias*

**Why flexibility could be a winner in the downturn**

Lucy Phillips

In: People Management. – London. – ISSN 1358-6297. – (12 February 2009), p. 12-13

*Recessão económica / Trabalhadoras / Flexibilidade do trabalho / Mães trabalhadoras / Despedimento / Emprego a tempo parcial / Igualdade de géneros / Igualdade de oportunidades no emprego / Conciliação trabalho-vida pessoal / Reino Unido*

**Le plafond de verre dans tous ses éclats : la féminisation des professions supérieures au XX siècle**

In: Sociologie du Travail. – Paris. – ISSN 0038-0296. – Vol. 51, n.º 2 (Avril-Juin 2009), p. 170-299

*Mulheres / Género / Acesso ao emprego / Profissões femininas / Emprego de mulheres / Discriminação sexual / Igualdade de géneros / Igualdade de oportunidades / Quadros / Carreiras profissionais / Ensino superior / Religião / Indústria cinematográfica / Filmes / Televisão / Relações de género / Mudança organizacional / Aspectos históricos / França / Estados Unidos / Reino Unido / Hungria*

**Plano de acção para a igualdade do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

elab. Sandra Ribeiro... [et al.].

Dados textuais (1 ficheiro PDF com 172 páginas)

Lisboa : CITE, 2010

*Igualdade de géneros / Ministério do Trabalho / Metodologia / Carreiras profissionais / Gestão de recursos humanos / Formação profissional contínua / Recrutamento / Seleção / Diálogo social / Participação dos trabalhadores / Conciliação trabalho-vida pessoal / Protecção da maternidade / Licença para assistência à família / Portugal*

**Princípios para uma implementação bem sucedida das medidas de igualdade (integração da perspectiva de género e gestão da diversidade) nas empresas/organizações, 2007 : Áustria, Alemanha, Polónia, Portugal, Eslováquia**

Beata Balinska... [et al.]

Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2008. – 41 p.

*Iniciativa EQUAL / Parceria transnacional / Igualdade de géneros / Integração da perspectiva de género / Gestão de projectos / Empresas / Estudo de caso / Áustria / Alemanha / Polónia / Portugal / Eslováquia*

**Referencial de formação em igualdade de género para consultores/as e auditores/as**

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2008. – 120 p.

*Igualdade de géneros / Programa de estudos / Formação profissional / Responsabilidades das empresas / Consultores / Auditoria social / Mercado de trabalho / Iniciativa Equal / Portugal*

**Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, 2006-2008**

Ana Paula Antunes ...[et al.] ; coord. Catarina Marcelino  
Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2009. – 85 p.

*Igualdade de géneros / Igualdade de oportunidades no emprego / Formação profissional / Emprego de mulheres / Taxa de actividade / Níveis de ensino / Taxa de desemprego / Inquéritos ao emprego / Igualdade de remuneração / Trabalho não remunerado / Política de emprego / Recursos humanos / Inspeção do trabalho / Conciliação trabalho-vida pessoal / Legislação / Portugal*

**Las políticas de igualdad de género uno de los pilares de la responsabilidad social corporativa**

Raquel Sánchez Hernández, Antonio Montes Romero  
In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. – Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º 86 (2010), p. 17-44

*Igualdade de géneros / Mulheres / Discriminação sexual / Responsabilidades sociais / Responsabilidades das empresas / Directivas CE / Legislação*

**Género nos sindicatos : igualdades, desigualdades e diferenças**

Vera Santana

1.ª ed. – Lisboa : Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2009. – 324 p.

*Sindicatos / Igualdade de géneros / Mulheres / Emprego de mulheres / Sindicalização / Participação das mulheres / Funcionários sindicais / Confederações sindicais / Federações sindicais / Grupos profissionais / Grupos etários / Carreiras profissionais / Discriminação sexual / Portugal*

**Solucionário : um instrumento para a promoção de boas práticas em igualdade de género nas empresas**

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho, 2008. – 136 p.

*Responsabilidades das empresas / Responsabilidades sociais / Igualdade de géneros / Cooperação interorganizações / Boas práticas / Avaliação / Iniciativa EQUAL / Emprego-família / Conciliação trabalho-vida pessoal / Protecção da maternidade / Paternidade / Diálogo social / Portugal*

**Law firms work together to retain female talent**

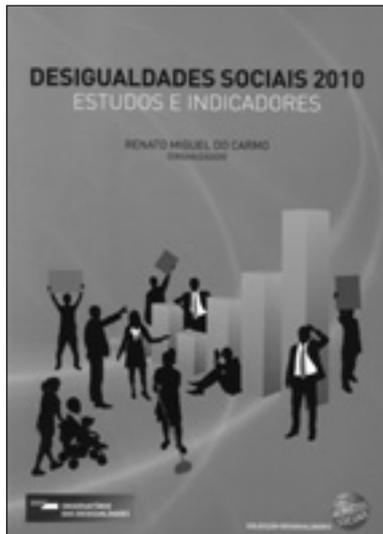
Michelle Stevens

In: People Management. – London. – (25 February 2010), p. 8

*Empresas / Advogados / Responsabilidades das empresas / Responsabilidades sociais / Boas práticas / Parceria / Igualdade de géneros / Mulheres / Pensamento criativo / Empowerment / Igualdade de oportunidades no emprego / Conciliação trabalho-vida pessoal / Promoção / Reino Unido*

\* Bibliografia seletiva – Pesquisa bibliográfica na Base de dados CATESOC do CID (Centro de Informação e Documentação) do GEP/MSESS.

## 2. Publicações em Foco



**Desigualdades Sociais 2010. Estudos e Indicadores**  
CARMOS, Renato Miguel do  
Editora Mundos Sociais  
CIES, ISCTE – IUL  
2010, 240 p.

Este livro é constituído por duas partes distintas, mas complementares. A primeira visa apresentar uma leitura extensiva de indicadores estatísticos que se debruçam sobre a realidade portuguesa e que, ao mesmo tempo, estabelecem uma comparação com os restantes países da União Europeia. Os dados analisados abordam diferentes temáticas relacionadas com as desigualdades sociais e são provenientes de diversos institutos nacionais e internacionais. A segunda parte é composta por quinze ensaios científicos e reflexivos. A maioria dos contributos refere-se a investigação desenvolvida nos três centros que formam o Observatório das Desigualdades, focando áreas tão diferenciadas como a pobreza, a educação, a saúde, a precariedade, o desemprego, a imigração, os territórios, as desigualdades de género, ou as classes sociais.



**Violência Doméstica: intervenção em grupo com mulheres vítimas. Manual para professores**  
MATOS, Marlene  
MACHADO, Andreia  
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
Presidência do Conselho de Ministros  
2011, 118 p.

A violência doméstica é “um obstáculo à concretização dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz e viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010). Composto por quatro capítulos, este Manual foi produzido pela Escola de Psicologia da Universidade do Minho, no âmbito do Projeto Grupos de Ajuda Mútua, uma iniciativa da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Este Manual pretende constituir-se um guia de recursos sobre como implementar grupos de intervenção com vítimas de violência doméstica. Espera-se que funcione como uma oportunidade de consolidação de conhecimento, de práticas, como um documento pedagógico.



**O Espaço e o Tempo na Pedagogia-em-Participação**  
OLIVEIRA-FORMOSINHO, Júlia  
ANDRADE, Filipa Freire de  
FORMOSINHO, João  
Aga Khan Foundation  
Série: Infâncias, Contextos, Diversidades  
Porto Editora  
2011, 127 p.

A nova série da Coleção Infância – Infâncias, Contextos, Diversidades – apoiada pela Fundação Aga Khan de Portugal, visa disponibilizar saberes desenvolvidos a educadores, formadores, investigadores, decisores políticos, etc. Este livro inicia esta série e constitui uma expressão vivida da Pedagogia-em-Participação, a perspetiva pedagógica da Associação Criança. O diálogo íntimo entre imagens e texto ao longo do livro revela uma pedagogia de direitos e declara o respeito pela criança como condição primeira da construção de aprendizagens experienciais significativas.



**Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social**  
 SOARES, Pedro Mota  
 GRAÇA, Pedro Quartin  
 Coimbra Editora  
 2011, 138 p.

A importante missão que cabe à segurança social na consolidação do desenvolvimento da sociedade e da economia torna imperioso que se promova a sustentabilidade deste sistema nas décadas vindouras, quer do ponto de vista contributivo quer da proteção social que assegura. O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social apresenta-se aqui com uma panóplia alargada de informações e anotações referentes a todo o processo que conduziu à sua aprovação.



**Ideias para um Envelhecimento Activo**  
 Coleção RUTIS, N.º 1  
 RUTIS – Associação Rede de Universidades da Terceira Idade  
 2011, 240 p.

Ideias para um Envelhecimento Activo não é um livro a pensar, apenas, nos profissionais desta área, ou naquelas que se interessam por esta temática, ou nos que estão na fase da velhice. Não é apenas um manual de boas práticas ou de como deve fazer. É, além do mais, um contributo para o debate e reflexão sobre uma temática cada vez mais premente, face à realidade que hoje vivemos e viveremos nos próximos tempos. É um livro para a nossa época e para todos nós.



**Adopção: O Berço da Adopção | Histórias de Amor**  
 Coleção Cadernos Solidários SCML  
 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa  
 2010, 209 p.

“Cadernos Solidários” pretende dar a conhecer o trabalho desenvolvido pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa nas suas diferentes áreas de intervenção. Se olharmos o passado, rapidamente se identifica o trabalho pioneiro da SCML nos cuidados prestados a crianças em situação de desamparo familiar. Mais tarde, com a entrada em vigor da adoção na lei portuguesa, a SCML inaugura o primeiro Serviço de Adopção em Portugal.

Neste caderno fala-se das boas práticas da Misericórdia, do seu papel interventivo ao longo dos diferentes momentos da evolução legislativa, do seu contributo para mudança de mentalidades tendo em vista o preconceito.



**Envelhecimento: Memórias da Velhice | Pelas Terras do Sempre e do Nunca**

Coleção Cadernos Solidários SCML  
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa  
2010, 226 p.

Este número da coleção “Cadernos Solidários” da SCML é dedicado aos mais velhos. Apesar do envelhecimento populacional ser um fenómeno que soma ainda poucas décadas de idade, conta já com uma história intensa e preenchida onde a SCM desempenha um papel principal. Desde a criação das estruturas asilares do passado à construção de respostas inovadoras. Para todo o ciclo de vida, a Santa Casa erigiu telhados na vanguarda da criação de uma sociedade para todas as idades.



**Segurança Social para a Justiça Social e uma Globalização Justa. Relatório VI**

Organização Internacional do Trabalho  
2011, 178 p.

Este relatório reflete as deliberações e conclusões de reuniões tripartidas recentes, a nível regional e mundial. Recorre também aos resultados de uma análise recente da estratégia global e do contributo do *Bureau* para a alargar diversas formas de segurança social a todos, melhorar a governança, o financiamento e a administração de instituições de segurança social e apoiar a definição de estratégias nacionais com vista à segurança social para todos. O objetivo deste relatório é o de informar o debate durante a 100.<sup>a</sup> sessão da Conferência Internacional do trabalho através de: (a) um panorama do estado atual da segurança social a nível mundial; (b) uma identificação dos principais desafios enfrentados pela segurança social; (c) um panorama das respostas nacionais e da OIT aos desafios; e (d) sugestões quanto à direção da futura ação da OIT.



**Serviço Social e Modelos de Bem-Estar para a Infância | Modus Operandi do Assistente Social na Promoção da Protecção à Criança e à Família**

FERREIRA, Jorge M. L.  
Quid Juris? – Sociedade Editora L.<sup>da</sup>  
2011, 349 p.

A temática deste livro tem incidência no serviço social e na efetivação de modelos de bem-estar social no quadro da União Europeia, com particular incidência em Portugal. O livro trata temas como: a articulação entre o problema social da criança maltratada, os modelos de proteção e de política social e os modos de intervenção do assistente social nas Comissões de Proteção às Crianças e Jovens.

### 3. www em destaque



<http://www.rutis.org/>

A RUTIS (Associação Rede de Universidades da Terceira Idade) é uma instituição de utilidade pública e a entidade representativa das Universidades Seniores (UTI) Portuguesas.

A RUTIS celebrou com o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social um protocolo de cooperação a 26 de Outubro de 2007, durante o I Congresso Mundial do Envelhecimento Ativo, organizado por esta para valorização das UTIS e promoção do envelhecimento ativo.

A RUTIS é membro de varias organizações nacionais e internacionais como o Conselho Económico e Social, a Confederação Nacional de Instituições Sociais, a Associação Internacional de Universidades da Terceira Idade e a Plataforma Europeia de Seniores. A RUTIS também, já participou em vários projetos europeus do programa GRUNDTVIG.

<http://www.cig.gov.pt/>

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um organismo da Administração Pública, tutelado pelo Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros. Tem como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.



<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/>



O Observatório das Desigualdades é uma estrutura independente constituída no quadro do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL).

O Observatório foca as suas atividades no tema das desigualdades sociais. Para além de promover o conhecimento científico nesta área, o Observatório está em condições de contribuir para a fundamentação e avaliação das políticas públicas em Portugal, constituindo-se, deste modo, como um instrumento fundamental de investigação e de divulgação científica.

Este website foi concebido para ser uma plataforma de informação diversificada sobre a problemática das desigualdades sociais. Trata-se de um portal onde se poderá aceder a diferentes registos de informação (sistema de indicadores, estudos e projetos, base de dados estatísticos, base bibliográfica, resenhas de publicações, ligações a outros websites, notícias, etc.).

<http://www.oit.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/index.htm#>

Este portal pretende ser um espaço de informação e conhecimento destinado a todos os atores do mundo social e do trabalho que se exprimem em língua portuguesa. Um interface vivo e em permanente atualização direcionado a entidades governamentais e aos parceiros sociais, mas igualmente a um conjunto mais alargado de públicos como a sociedade civil, as universidades e os centros de investigação, fundações e ONG e a todos aqueles que se interessam pelas temáticas da OIT.

Este portal é um dos principais meios de intervenção do escritório e um dos pilares fundamentais da sua estratégia de comunicação. Através dele terá acesso não apenas às atividades do escritório mas de igual modo a conjunto de recursos de informação – publicações, *newsletter*, convenções – disponíveis em língua portuguesa.



<http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=pt>

O Ano Europeu do Envelhecimento Ativo (2012), visa chamar a atenção para a importância do contributo dos idosos para a sociedade e incentivar os responsáveis políticos e todas partes interessadas a tomarem medidas para criar as condições necessárias ao envelhecimento ativo e ao reforço da solidariedade entre as gerações.

A noção de envelhecimento ativo refere-se à possibilidade de envelhecer com saúde e autonomia, continuando a participar plenamente na sociedade enquanto cidadão ativo. Independentemente da idade, todos podem continuar a desempenhar um papel na sociedade e a usufruir de uma boa qualidade de vida. O desafio consiste em aproveitar da melhor forma o enorme potencial que cada um conserva até ao fim da vida. O Ano Europeu 2012 visa promover o envelhecimento ativo em três domínios: emprego, participação na sociedade e autonomia.

<http://www.eapn.eu/en>

A Rede Europeia Anti-Pobreza (REAPN) é uma rede independente de organizações não-governamentais (ONG) e grupos envolvidos na luta contra a pobreza e exclusão social nos Estados-Membros da União Europeia, criada em 1990.

A REAPN é um dos principais parceiros das instituições europeias sobre a estratégia europeia de combate à exclusão social.



<http://www.alda-europe.eu/newSite/index.php>

A Associação de Agências de Democracia Local é uma organização não-governamental, dedicada à promoção da boa governança e à participação dos cidadãos a nível local. Esta associação está particularmente focada nas atividades que facilitam a cooperação entre as autoridades locais e a sociedade civil.



fse

fundo social  
europeu

# O FUNDO SOCIAL EUROPEU INVESTE NAS PESSOAS

Há um valor que é seu, que nasce consigo e que só precisa de oportunidade e apoio para crescer.

Porque acredita na capacidade e no talento individuais, o Fundo Social Europeu (FSE) investe nas pessoas, apoiando, desde 1986, a educação, a formação, o emprego e a inclusão social de milhares de portugueses.

Por isso, o FSE é de todos e de cada um.



INSTITUTO DE GESTÃO  
DO FUNDO SOCIAL EUROPEU. I.P.

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

Fotografia: © União Europeia, 2011





UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



GOVERNO DA REPÚBLICA  
PORTUGUESA



PROGRAMA OPERACIONAL DE  
ASSISTÊNCIA TÉCNICA  
FUNDO SOCIAL EUROPEU



QUADRO  
DE REFERÊNCIA  
ESTRATÉGICO  
NACIONAL  
PORTUGAL 2007-2013



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SEGURANÇA  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**A FLEXIBILIDADE NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS, NO DIREITO DO TRABALHO E NA JURISPRUDÊNCIA**

António Damasceno Correia

**A CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E ATIVIDADE PROFISSIONAL:**

**DESAFIOS PRESENTES E FUTUROS**

Carina Metelo, João Gonçalves

**O SISTEMA DE INFORMAÇÃO LONGITUDINAL DE EMPRESAS, ESTABELECIMENTOS E TRABALHADORES - SEU INTERESSE E APLICAÇÕES**

Maria Helena Robarts

**DEMOGRAFIA DE EMPRESAS E CORRESPONDENTES FLUXOS DE EMPREGO EM PORTUGAL EM 2009**

Maria Helena Robarts

**MOBILIDADE DOS TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL DE 2007 A 2009**

Maria Helena Robarts

**ASPETOS E PARTICULARIDADES DAS CRECHES EM PORTUGAL**

José Miguel Nogueira, João Gonçalves

**COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS COMO UM RECURSO PARA A CRIAÇÃO DO AUTO-EMPREGO**

Luísa Carvalho, Teresa Costa

**BOAS PRÁTICAS LABORAIS - DOIS ESTUDOS DE CASO: AUTOEUROPA E SATA-SNPVAC**

Marinús Pires de Lima, Ana Guerreiro Latas, Cristina Nunes

**ESTADO E POLÍTICAS PÚBLICAS: ANÁLISE EVOLUTIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO NA UNIÃO EUROPEIA**

Paula Isabel Marques Ferreira

**PLANOS PARA A IGUALDADE GÉNERO NAS ORGANIZAÇÕES: CONTRIBUTOS PARA O DESENHO E REALIZAÇÃO DOS DIAGNÓSTICOS ORGANIZACIONAIS**

Rosa Monteiro, Virgínia Ferreira

**COMPUTADORES, INTERNET, COMUNICAÇÕES, ROBÔS: IMPACTO NAS PROFISSÕES**

Rui Barbosa

**ABORDAGEM BREVE À PROBLEMÁTICA DA CRISE/ REFORMA DO ESTADO SOCIAL**

Rui Gonçalves da Silva

**IMPACTES DO EFMA NOS "EMPREGOS VERDES" DO ESPAÇO ALQUEVA**

Eduarda Marques Costa, Filomena Faustino, Heitor Gomes, Sónia Trindade

**NOVOS DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO E A AUTO-PERCEPÇÃO DAS COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DOS ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

Teresa Costa, Luísa Carvalho, Pedro Mares

**TRABALHADORES DE BAIXOS SALÁRIOS: ANÁLISE ESTÁTICA E DINÂMICA**

Rita Figueiras, Vanda Pacheco

ISSN 0873-8858



9 770873 885004

Preço: 45,00 €