

SOCIEDADE E TRABALHO 42

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE E DA SEGURANÇA SOCIAL

SOCIEDADE E TRABALHO42

SETEMBRO/DEZEMBRO 2010

ESTATUTO EDITORIAL

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

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

- (i) contribuir para a afirmação e valorização do trabalho técnico desenvolvido pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS), 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 MSSS 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 and Social Security (MSSS), 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 MSSS and as a Ministry's project it shall be a forum for reflection and debate on the trends in the areas of its competence.

EDITORIAL	5
ESTUDOS	

“Pequenas coisas”: Gerindo o homo-erotismo no local de trabalho <i>Little things: Managing homo-eroticism in the workplace</i> Ana Maria Brandão	7
---	----------

A construção de um sistema de avaliação e acompanhamento das medidas de formação profissional <i>Building an evaluation and monitoring system of vocational training measures</i> Cristina Taveira, Margarida Moura Pité	19
---	-----------

Os cuidados à família na legislação do trabalho – Da lei à prática <i>Family care in employment legislation – from law to practice</i> Maria Josefina Leitão	27
---	-----------

Um estudo do clima organizacional num lar residencial para pessoas portadoras de deficiência e doença mental <i>A study of the organizational climate in a residential home for disabled and mentally-ill people</i> Mariana Mota Martins, Sílvia Antunes	41
--	-----------

Trabalhadores portugueses em Espanha <i>Portuguese workers in Spain</i> Equipa de Mobilidade do Observatório Ocupacional do Serviço Público de Emprego Estatal	55
--	-----------

DIVULGAÇÃO	71
-------------------	-----------

INFORMAÇÃO NORMATIVA Medidas Legislativas – Setembro a Dezembro de 2010	77
--	-----------

INFORMAÇÃO DOCUMENTAL Pesquisa Bibliográfica Temática	86
--	-----------

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL/ LOCAL DE TRABALHO /ORIENTAÇÃO SEXUAL/ COMPORTAMENTO SEXUAL TRABALHADORES MIGRANTES / MERCADO DE TRABALHO /MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS / POLITICA DE EMPREGO /POLÍTICA DE FORMAÇÃO RESPONSABILIDADES FAMILIARES / IGUALDADE DE GÉNERO / REFORMA LEGISLATIVA / LEGISLAÇÃO DO TRABALHO MUDANÇA ORGANIZACIONAL/ PRESTADORES DE CUIDADOS /SATISFAÇÃO NO TRABALHO	
Publicações em Foco	91
www em Destaque	94

DIRETOR
Diretor-Geral do GEP
Carlos Pereira da Silva

CONSELHEIRO TÉCNICO
António Oliveira das Neves

COORDENAÇÃO EDITORIAL E REDATORIAL
Joaquim Caiiro

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 - 2.º
1049-056 Lisboa

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

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

CONCEPÇÃO GRÁFICA E PAGINAÇÃO
Atelier Gráficos à Lapa

IMPRESSÃO E ACABAMENTO
Europress, Lda.

PERIODICIDADE
Quadrimestral

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

TIRAGEM
250 exemplares

PREÇO
15,00 € (IVA incluído 6%)

Estudantes 11,00 €

Associações sem fins lucrativos
13,00 €

Assinatura Anual
40,00 €

Lisboa, Agosto 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 96 páginas.

N

um contexto difícil para o mundo laboral como o atual, em que os efeitos da crise europeia se fazem sentir de forma crescente e acentuada sobre o mercado de trabalho e sobre as pessoas, mas também num contexto onde continua a ser apanágio na UE o prosseguimento dos objetivos Europa 2020 numa agenda para novas competências e empregos, importa que não sejam esquecidas as suas linhas condutoras.

A dotação dos trabalhadores com conhecimentos e saberes adequados ao mercado de trabalho, a agilização do seu funcionamento ou a melhoria da qualidade do emprego e das condições de trabalho, têm que continuar a ser, ainda que com graus de prioridade diferenciados, estratégia dos Estados-Membros, sob pena de se perder um dos pilares fundadores da própria ideia de Europa.

Neste contexto e com este propósito, a revista Sociedade e Trabalho aborda, no seu número 42, um conjunto de temas que, sob o mesmo denominador dedicado à temática laboral e da formação profissional, focam questões essenciais. E tanto mais, a quem reflete sobre a forma como as práticas laborais e do mundo do trabalho têm evoluído, seja através do aperfeiçoamento e abrangência da moldura jurídica que as enquadra, seja através do estudo e preocupação com a forma como o contexto laboral e da formação se mostra efectivamente capaz de responder às aspirações dos indivíduos e aos valores e exigências de uma sociedade que se quer crescentemente inclusiva e igualmente plural.

Com abordagens tão diversas quanto a da avaliação dos contextos laborais e de formação, na dupla perspectiva do desenho das políticas públicas (e da sua eficácia) e do funcionamento e práticas organizacionais, ou a da avaliação do modo como a legislação nacional se foi tornando progressivamente mais enquadradora dos direitos relativos aos cuidados à família, a leitura dos contributos agora reunidos permite destacar algumas linhas.

Dois temas essenciais, a avaliação da satisfação e da realização profissional em contexto laboral e o ensaio de metodologias capazes de avaliar no terreno a efetividade das políticas públicas de formação enquanto fulcrais à inserção dos indivíduos no mercado de trabalho.

Dois temas atuais, a forma como a prática legislativa e o contexto laboral pode incluir e conciliar (cuidados à família, novas representações sociais dos papéis parentais) e a forma como potencialmente exclui ou discrimina (na perspectiva da orientação sexual), com consequências sérias no bem-estar social e no equilíbrio das dinâmicas familiares e do indivíduo.

Permite ainda perceber, num registo mais ligado ao território, quais e como se caracterizam as dinâmicas de mobilidade laboral nos fluxos migratórios que se dirigem ao país vizinho, Espanha.

Pela sua abrangência, mas igualmente pelos diferentes universos que nos são trazidos à leitura, esperamos pois, que o conjunto de artigos ora publicados, contribua uma vez mais e à semelhança do que vem sendo intenção desta revista, para abrir novos olhares e aprofundar reflexões em torno de questões actuais da vida em sociedade e que são, cada vez mais as do nosso tempo, um tempo da centralidade do trabalho.



Susana Corvelo

**“PEQUENAS COISAS”:
GERINDO O HOMO-EROTISMO
NO LOCAL DE TRABALHO***

**LITTLE THINGS:
MANAGING HOMO-EROTICISM
IN THE WORKPLACE**

ANA MARIA BRANDÃO

Socióloga, Prof. Auxiliar do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho

RESUMO

Em Portugal, a investigação sobre a temática da discriminação no local de trabalho associada à “orientação sexual” é praticamente inexistente. Neste artigo, partindo das histórias de vida de um conjunto de mulheres, ilustram-se as suas avaliações dos riscos de revelação do homo-erotismo no domínio profissional, onde a adoção de estratégias de ocultação é mais frequente, estando dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade, da permanência no local de trabalho, do ambiente de trabalho e do *ethos* pessoal. Os resultados sugerem, ainda, que as estratégias de prevenção e disfarce estão relacionadas entre si e inversamente relacionadas com o uso de estratégias de integração. Os resultados discutidos referem-se a uma investigação de caráter exploratório, devendo ser vistos com cautela. As características do objeto empírico, que apresenta uma concentração no intervalo de idades situado entre os trinta e os trinta e nove anos, bem como nas frações de classe superiores constituem, igualmente, limites a considerar. Em todo o caso, abrem-se pistas que apontam para a necessidade de desenvolver investigações que permitam aprofundar a ação das variáveis explicativas sugeridas no que respeita, nomeadamente, à perceção dos riscos de discriminação e da própria presença de fenómenos de discriminação em função da “orientação sexual” em contexto profissional.

ABSTRACT

In Portugal, research about discrimination in the workplace according to “sexual orientation” is practically inexistent. In this article, focusing on the life-stories of a group of women, one illustrates their evaluations of the risks of disclosing their homo-eroticism in the professional domain. Within the latter, concealment strategies are more frequent, depending on the type of contract, industry, permanence in the workplace, work setting and personal ethos. Results also suggest that passing and pre-emptive strategies are interrelated and inversely related to integration strategies. The results discussed here refer to an exploratory research and should be viewed with caution. The characteristics of the interviewees, which concentrate in the age group between thirty and thirty nine, as well as in upper class fractions, are also limits to be considered. Notwithstanding, the results provide clues, which call for future research addressing one’s understanding of the working of the previously mentioned explanatory variables regarding specifically the perception of the risk of discrimination as well as the actual presence of discrimination phenomena according to “sexual orientation” within work contexts.

Introdução

A pesar da clara recalcitrância do legislador Português (Santos, 2005) e da evidente e continuada oposição da opinião pública à expressão do homo-erotismo¹ (Pais, 1985, 1998; Cabral e Ferreira, 2007), a obrigatoriedade de transpor as diretivas da União Europeia para a legislação nacional, a pertença do país a outras organizações supraestatais internacionais e a pressão das organizações gays e lésbicas levaram, em 2004, à inclusão, na Constituição, de uma cláusula de não-discriminação com base na “orientação sexual”. No ano anterior, o novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/ 2003, de 27 de agosto, passara a incluir expressamente a proibição da discriminação direta e indireta com base na orientação sexual, posteriormente regulamentados pela Lei n.º 35/ 2004, de 29 de julho, e abrangendo, essencialmente, as práticas formais de discriminação. Todavia, as práticas discriminatórias não se referem exclusivamente a ações formais, mas também informais, que tornam a revelação do homo-erotismo arriscada no domínio profissional.

Ao passo que a discriminação formal se refere ao uso de procedimentos institucionalizados com o objetivo de restringir recompensas laborais (promoções, aumentos salariais, aumento das responsabilidades profissionais), a discriminação informal reporta-se a práticas e políticas não institucionalizadas que permitem o assédio verbal (coscuvilhice, piadas, ridicularização) e não verbal (olhares fixos, ostracismo), físico ou não, bem como outras ações não oficiais levadas a cabo por chefias ou colegas de trabalho (Levine e Leonard, 1984: 706). Apesar de constituir um passo importante nesse sentido, a proteção legal pode não ser, portanto, suficiente para impedir consequências pessoais e profissionais indesejáveis cuja antecipação tem sido apontada como razão central para a adoção de estratégias tendentes ao encobrimento do homo-erotismo no mundo profissional (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Creed e Scully, 2000; Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Levine e Leonard, 1984; Markowe, 1996: 199-200; McDermott,

Ao passo que a discriminação formal se refere ao uso de procedimentos institucionalizados com o objetivo de restringir recompensas laborais a discriminação informal reporta-se a práticas e políticas não institucionalizadas que permitem o assédio verbal e não verbal, físico ou não, bem como outras ações não oficiais levadas a cabo por chefias ou colegas de trabalho.

¹A noção de homo-erotismo é tomada de Brooten (1996) para designar um ato, desejo ou preferência erótico(a) entre/por indivíduos do mesmo sexo, respetivamente, exclusivamente ou não, abrangendo subcategorias e contingentes populacionais diversos e independentemente das identidades reclamadas e/ou atribuídas pelos/aos indivíduos em causa.

Este artigo baseia-se numa investigação sociológica de carácter qualitativo assente nas histórias de vida de dezoito mulheres é no contexto profissional que as entrevistadas mais recorrem a estratégias de ocultação do seu homo-erotismo. As percepções do risco e as estratégias de gestão do homo-erotismo parecem estar dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade (público ou privado), da permanência no local de trabalho e da durabilidade das relações com os colegas, do clima organizacional e do *ethos* pessoal.

2006; Ragins, Singh e Cornwell, 2007; Ragins e Cornwell, 2001; Rostovsky e Riggle, 2002; Schneider, 1986). Os impactos daqui resultantes são variáveis, quer do ponto de vista pessoal, podendo ir da tensão à depressão severa, quer organizacional, incluindo a insatisfação no trabalho e a redução da produtividade (Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Levine e Leonard, 1984; McDermott, 2006; Rostovsky e Riggle, 2002).

Este artigo baseia-se numa investigação sociológica de carácter qualitativo assente nas histórias de vida de dezoito mulheres (Brandão, 2007) e ilustra as suas avaliações do risco de revelação do homo-erotismo em contexto profissional, assim como as estratégias a que recorrem para reduzir os seus impactos. As entrevistadas tinham, à data do estudo, idades compreendidas entre os 23 e os 54 anos, concentrando-se sobretudo no intervalo de idades situado entre os 30 e os 39 anos. Eram maioritariamente originárias das frações de classe superiores² e foram localizadas pelo procedimento em bola de neve. Os resultados mostram que é no contexto profissional que as entrevistadas mais recorrem a estratégias de ocultação do seu homo-erotismo. As percepções do risco e as estratégias de gestão do homo-erotismo parecem estar dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade (público ou privado), da permanência no local de trabalho e da durabilidade das relações com os colegas, do clima organizacional e do *ethos* pessoal. Pretende-se, com este artigo, contribuir para a discussão dos mecanismos de regulação da sexualidade no local de trabalho, sublinhando os impactos persistentes e negativos da discriminação em função da “orientação sexual” e o modo como os indivíduos lidam com eles. Considerando a incipiente investigação sobre o tema em Portugal e o carácter exploratório deste estudo, os resultados devem ser encarados com cautela, abrindo sobretudo pistas de aprofundamento futuro.

1. Avaliando os riscos

Devido à naturalização da heterossexualidade, os indivíduos presumem quase invariavelmente que aqueles

² Três entrevistadas são originárias da fração dos Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais (EDL), oito dos Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE), seis dos Empregados e Executantes (EE) e apenas uma do Operariado Industrial (OI). A determinação da origem de classe das entrevistadas seguiu os procedimentos definidos por Machado, Costa, Mauritti e Martins *et al.* (2003).

com quem se cruzam são heterossexuais, o que significa, como nota Button (2004: 472), que, em geral, é necessário que algo seja feito ou dito para que esse pressuposto seja rompido. Em contextos onde é alvo de estigmatização, a afirmação do homo-erotismo consiste na revelação de material íntimo e envolve ansiedade acerca dos seus efeitos potenciais, constituindo um processo ameaçador para o indivíduo (Wells e Kline, 1998: 192). A revelação pode conduzir à sua desacreditação (Goffman, 1988), risco que leva ao desenvolvimento de estratégias de gestão do estigma que assumem formas e graus diferentes de acordo com as disposições individuais, com as situações e com os contextos de interação (Button, 2004; Clair, Beatty e MacLean, 2005; Croteau, Anderson e Vanderwal, 2008; Ponse, 1976; Ragins, 2008).

Têm sido propostas diversas tipologias de gestão do homo-erotismo que situam nos dois extremos de um contínuo as estratégias de revelação, ou integração, e as estratégias de disfarce (ibidem). As primeiras podem assumir duas formas: revelação direta ou explícita e revelação indireta ou implícita. No primeiro caso, a pessoa comunica aos outros de forma clara e, geralmente, verbal o seu homo-erotismo; no segundo caso, são tomadas certas ações no sentido de permitir que os outros tomem conhecimento dele sem passar por uma declaração aberta. As estratégias de disfarce equivalem à preservação, ativa ou passiva, da heterossexualidade presumida do indivíduo, incluindo táticas quer de prevenção, quer de encobrimento ou fabricação. Está em causa a manutenção do secretismo em torno do homo-erotismo, mas ao passo que, no caso da prevenção, o indivíduo não tenta fabricar uma identidade heterossexual, recorrendo antes à regulação da conduta de modo a não revelar informação que leve ao seu questionamento, no caso do encobrimento ou fabricação, essa identidade é ativamente construída e projetada para os outros.

O objetivo das estratégias de disfarce é o de reduzir a tensão, facilitando a interação e evitando que o indivíduo se confronte e confronte os outros com o estigma (Goffman, 1988). Apesar de nem sempre eliminarem completamente a desconfiança, elas podem impedir o litígio direto e aberto, que forçaria o indivíduo a enfrentar abertamente as apreciações dos outros (Boltanski e Thévenot, 1991). Paula e Alexandra exemplificam como é possível evitar levantar suspeitas, socorrendo-se, respetivamente, de táticas de prevenção e de fabricação:

“[...] naquelas alturas em que se começa a falar daquilo [de homossexualidade] e eu levanto-me e vou à casa de banho [...]. Não tenho qualquer interesse em que os outros saibam a minha opinião [...]”
(Paula, 23 anos, EDL).

«[...] às vezes, dou por mim a fazer de conta que até me estou a encantar por um colega qualquer que é para ficarem, assim, uns seis meses “sossegados”»
(Alexandra, 37 anos, EDL).

A revelação do homo-erotismo pode tornar irrelevantes as competências profissionais, ou torná-las menos relevantes para o que se passa em contexto profissional, levando o indivíduo a ser avaliado por um atributo externo ao domínio profissional e implicando um tratamento desigual. O receio desses efeitos leva várias entrevistadas a justificar a adoção de estratégias de disfarce pela necessidade de sobrevivência, visto que dependem essencialmente dos seus empregos. Apoiando os resultados de outros estudos (Levine e Leonard, 1984; McDermott, 2006; Ragins e Cornwell, 2001; Schneider, 1986), a maioria privilegia as estratégias de disfarce como forma de evitar a discriminação, tendência reforçada pela experiência anterior desta, direta ou indireta. Estas estratégias podem ser mais facilmente mantidas quando os vínculos contratuais dotam as relações com os colegas de trabalho de um baixo grau de permanência e proximidade. Quando essas relações são mais duradouras e próximas, especialmente quando o contexto profissional é feminizado, a sua manutenção exige uma vigilância mais atenta e constante da conduta (Schneider, 1986). Isto pode ser visto nas declarações contrastantes de Raquel, professora contratada do ensino secundário, sujeita a elevada mobilidade profissional e geográfica, e de Marisa, que trabalha há vários anos na mesma organização:

“A minha situação profissional nunca permitiu relações muito aprofundadas com colegas de trabalho. Cada ano é uma escola diferente. // Muitas vezes, eu pergunto-me [...] como é que seria se eu vivesse há mais anos no mesmo sítio e com os meus colegas, como é que eu geriria isso, porque [...], se calhar, nessa situação, [as coisas] seriam bastante mais difíceis”
(Raquel, 31 anos, EE).

«[no meu emprego] é só mulheres, logo, a tendência para se falar dos maridos, dos filhos, dos namorados, é muito grande [...]! // Portanto, para mim, era natural [dizer] “Fui ver um filme com a Joana e fartámo-nos de rir e ela até...” não sei quê... // É uma contenção e é uma pressão que eu sinto [por] não poder dizer e, às vezes, dou comigo quase a dizer alguma coisa que tenho que reprimir...»

(Marisa, 37 anos, PTE).

A percepção do risco apresenta também variações de acordo com o fato de se trabalhar no setor público ou privado. Os vínculos contratuais no setor privado são percebidos como mais frágeis e garantindo menor proteção contra a discriminação. Mas apesar de as mulheres que trabalham no setor público sublinharem as garantias formais de proteção ao emprego de que gozam, permanece o risco de discriminação informal. A adoção de estratégias de disfarce assenta, portanto, não só numa avaliação das consequências ao nível do emprego que podem advir da revelação, mas também da receptividade percebida dos ambientes organizacionais a essa revelação (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Croteau, Anderson e Vanderwal, 2008; Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Levine e Leonard, 1984; McDermott, 2006; Ragins e Cornwell, 2001; Schneider, 1986). As declarações de Alexandra, professora, simultaneamente, num instituto de ensino privado e numa escola pública, são ilustrativas a este respeito:

«[no Instituto] se assumisse, era complicado! [...] Recebia uma carta, de certeza, para me vir embora, por causa daqueles diretores todos obcecados, todos religiosos e todos não-sei-quê... // Diretamente, não farão isso, mas o Instituto tem uma forma muito delicada de mandar cartas para casa a dizer que as pessoas já não são precisas, portanto... // Nas escolas [públicas], eu sou efetiva. Não me podem podem-me estragar o meu dia a dia»

(Alexandra, 37 anos, EDL).

Se as estratégias de disfarce podem evitar o descrédito, também podem colocar diariamente em causa o sentimento de integridade pessoal, com impactos na saúde psicológica e no bem-estar pessoal (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Markowe, 1996: 82-83; McDermott, 2006;

Ragins, 2008; Ragins, Singh e Cornwell, 2007; Wells e Kline, 1998). Várias entrevistadas referem sentimentos que vão da sensação de não autenticidade e desonestidade à dificuldade de sustentar e desenvolver relações de intimidade com os outros, descrevendo sensações de fragmentação da realidade social e do Eu. Quando o homo-erotismo é central em termos identitários, a tensão produzida pela sua ocultação tende a ser mais difícil de gerir (Ragins, 2008). Assim, sobretudo para as mulheres que sublinham a necessidade de congruência identitária, o exercício da atividade profissional pode tornar-se altamente conflitual, como é o caso de Alexandra:

«[...] não poder ser verdadeira [...] é a pior coisa que me podem fazer. Ainda por cima, eu, como professora [...], sigo muito a verdade neste sentido: os miúdos mentem muito. Uma das coisas que “bato” mesmo em cima [é que] ele tem que ser verdadeiro. Ele não pode dizer uma coisa aqui, outra coisa ali! // As coisas têm que ter um fio, só!»

(Alexandra, 37 anos, EDL).

Certos contextos profissionais podem agravar esta tensão e a sensação de clivagem, nomeadamente quando se caracterizam pela heteronormatividade (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Markowe, 1996: 82-83; McDermott, 2006; Ragins, 2008; Schneider, 1986; Wells e Kline, 1998). Marisa é um dos exemplos mais claros. Trabalhando numa agência de adoção, vedada a indivíduos que não se definam como heterossexuais, ela sublinha repetidas vezes a dissonância entre os valores que tem que representar e os que defende como seus, que está na base da sensação de mal-estar. A antevisão de situações particulares, nomeadamente aquelas em que o seu próprio homo-erotismo possa ser, direta ou indiretamente, chamado à colação, e a crença de que teria que escolher entre faltar à sua própria verdade ou abrir a porta às suspeitas dos colegas causam angústia antecipada e acentuam a sensação de clivagem do Eu:

«[...] o que sinto dentro do serviço é [que sou]extremamente liberal por dentro e extremamente conservadora por fora, o que, às vezes, é um bocado esquizofrénico. // Eu rezo todos os dias [...] para não me aparecer lá ninguém homossexual que eu tenha que atender porque não sei o que é que vou fazer nesse dia... E muito

menos alguém que eu conheça, até, de vista [...] e, um dia destes, acontece-me isso. Eu rezo para que isso não me aconteça porque eu não sei o que é que vou dizer a essa pessoa, eu não sei como é que a pessoa vai reagir, não sei o que é que hei de fazer... É o meu maior medo!»
(*Marisa, 37 anos, PTE*).

O discurso de Marisa convoca aspetos do secretismo que as estratégias de disfarce visam sustentar: a tentativa de manter separadas diferentes audiências para evitar que o segredo extravase de umas para as outras; a sensação de fragmentação do Eu decorrente dessa separação; e a tensão gerada pelo risco permanente da denúncia do segredo (Goffman, 1988; Ponse, 1976). Embora nem todas as entrevistadas manifestem o mesmo grau de mal-estar, a impressão de que se encontram divididas e a regulação consciente da conduta fazem com que todas acabem por problematizar questões que, para outros indivíduos, não levantariam dificuldades de maior. Um dos exemplos mais comuns refere-se à não consideração, nas políticas e práticas organizacionais, de aspetos associados à presença de trabalhadores com estilos de vida e identidades distintas da heterossexualidade normativa. Margarida, por exemplo, recorda que, na organização onde trabalha, quando se realiza

«[...] um jantar de Natal, muito naturalmente, a Adelaide até leva o marido! E, muito naturalmente, a Helena até leva o marido! Eu vou sozinha! Se calhar, a minha vontade até era levar a pessoa que está comigo, mas não levo... // Às vezes, aquelas pequenas coisas que sabia bem quando falam em ti e apetecia-te que as pessoas se habituassem a contar contigo e com uma outra pessoa...»

(*Margarida, 33 anos, EE*).

É, de facto, em “pequenas coisas” que as estratégias de disfarce mostram a sua fragilidade, na medida em que não podem resguardar o indivíduo de se sentir, pelo menos ocasionalmente, desligado de e deslegitimado face a uma parte de si próprio e da sua vida. Ragins (2008) propôs o conceito de desconexões de revelação para caracterizar o estado em que o detentor de um estigma invisível não o tenha revelado no mesmo grau nos diferentes domínios da sua vida. As desconexões de revelação são um importante fator subjacente à pressão e ao conflito psicológicos

A revelação do homo-erotismo pode tornar irrelevantes as competências profissionais, ou torná-las menos relevantes para o que se passa em contexto profissional, levando o indivíduo a ser avaliado por um atributo externo ao domínio profissional e implicando um tratamento desigual. O receio desses efeitos leva várias entrevistadas a justificar a adoção de estratégias de disfarce pela necessidade de sobrevivência, visto que dependem essencialmente dos seus empregos.

que podem resultar da necessidade de gerir uma faceta estigmatizada da identidade. Todavia, é importante notar que apesar de todas as entrevistadas reconhecerem essa necessidade, algumas parecem lidar de modo relativamente confortável com ela.

2. Construindo pontes

O domínio profissional é aquele onde as entrevistadas se mostram mais cautelosas. Os resultados obtidos são consistentes com os de outras investigações, que apontam no sentido de a maioria dos indivíduos adotar estratégias de encobrimento do seu homo-erotismo em contextos profissionais (Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; Levine e Leonard, 1984; Markowe, 1996; McDermott, 2006; Rostosky e Riggle, 2002; Schneider, 1986). Em geral, as entrevistadas preferem manter o secretismo face à generalidade dos colegas de trabalho, revelando o seu homo-erotismo de forma seletiva – e, geralmente, indireta – apenas a um número reduzido deles. As estratégias indiretas de revelação são uma forma de “sinalização” da identidade (Clair, Beatty e MacLean, 2005) que consiste, basicamente, num abaixamento do controlo sobre a conduta e a expressão, passando pelo fornecimento de pistas que os outros podem captar. O seu uso assenta no pressuposto de estes são capazes de perceber o que está em causa (Goffman, 1988), como se desprende das apreciações de Marisa ao referir que

«[...] há outra colega com quem eu trabalho já há muitos anos [com quem] [...] ensaiei um estilo intermédio [...]: ela sabe, de alguma forma, que a Rosa existe. A Rosa atende-lhe muitas vezes o telefone. // E, então, [...] eu comecei a dizer-lhe: é a Rosa, uma amiga minha que está cá, está lá em casa. // Pronto, e ficou qualquer coisa meia por dizer e meia dita. // E ela é suficientemente discreta para nunca falar na Rosa à frente das outras colegas, o que eu acho interessante...// Com as outras colegas, eu vivo sozinha, para todos os efeitos»
(*Marisa, 37 anos, PTE*).

Embora possam ser adotadas por entrevistadas que privilegiam uma postura de secretismo, as estratégias de revelação indireta são preferidas sobretudo pelas que mostram maior despreocupação face à possibilidade de os colegas virem a tomar conhecimento do seu homo-

-erotismo, *i.e.*, aquelas que mostram maior integração dos diferentes domínios da vida. Entre as mulheres que privilegiam esta postura, a maioria é proveniente da classe dominante e quase todas se movem em contextos profissionais ligados à academia e/ou às artes, que constituem contextos de baixo risco. Estes resultados são consentâneos com os de McDermott (2006), que verificou que as mulheres mais abertas relativamente ao seu homo-erotismo trabalhavam frequentemente em ambientes organizacionais onde as fronteiras da heterossexualidade eram contestadas e ambíguas, feminizados, onde havia lésbicas e *gays*, e/ou onde predominavam valores explicitamente alternativos à cultura dominante. As diferenças de classe pareciam estar também na base dos graus variáveis de secretismo no domínio profissional, na medida em que podem determinar as possibilidades de acesso tanto a espaços de trabalho seguros, como a mais oportunidades de emprego (*idem*). A mobilidade profissional tende, por outras palavras, a ser superior no caso das mulheres originárias de meios socioeconómicos favorecidos, explicando a sua relativa tranquilidade face à possibilidade de virem a ter que abandonar determinado emprego.

Sendo adotadas sobretudo por entrevistadas que assumem uma postura de maior secretismo no domínio profissional, as estratégias de revelação direta são, habitualmente, reservadas para um número reduzido de colegas com os quais se desenvolveu uma relação de amizade (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Ponce, 1976; Schneider, 1986; Wells e Kline, 1998). Aspetos como a partilha da intimidade, as exigências de sinceridade e transparência e a reciprocidade são característicos de uma relação de amizade (Simmel, 1906: 457-458). Nalguns casos, a vontade de estar à altura destes requisitos surge associada à necessidade de evitar mal-entendidos futuros:

«Há uma colega de trabalho, que eu comecei-me a dar muito bem com ela e eu contei-lhe [...] Primeiro, porque gostava muito dela. // E, depois, porque ela tinha um comportamento, comigo, muito carinhoso... // [...] comecei a pensar que, no caso de ela, um dia mais tarde, vir a descobrir que eu era homossexual, se ela não se iria questionar acerca do meu aproveitamento ou não desse carinho dela... // Achei que, como estava a ter uma relação porreira com ela, era honesto da minha parte [...] dizer-lhe com que linhas é que ela se iria coser...»
(*Margarida, 33 anos, EE*).

O desejo de reduzir a sensação de fragmentação é também um dos motivos invocados para a decisão de revelar diretamente o próprio homo-erotismo aos colegas (Clair, Beatty e MacLean, 2005). A revelação surge, então, como nota Marisa, como uma forma de garantir alguma integração entre o domínio privado e o domínio profissional, atenuando a sensação de desligamento entre ambos:

«Era do meu trabalho, mas também era minha amiga, portanto, era importante, era uma presença no meu trabalho que era muito importante porque acabava por ser um contexto onde eu tinha um bocadinho de possibilidade de intimidade»

(*Marisa, 37 anos, PTE*).

Geralmente, a revelação, sobretudo a direta, só tem lugar quando estão reunidas certas condições, *i.e.*, quando as entrevistadas consideram que existe uma probabilidade elevada de aceitação por parte dos outros, assente no conhecimento que possuem deles (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Ponse, 1976). Mas há também quem procure completar esse conhecimento “testando as águas” ou “apalpando o terreno”, *i.e.*, procedendo a uma apreciação indireta das posições dos outros (Ponse, 1976). Isto pode ser feito de diversas maneiras, por exemplo, “puxando o assunto” para as conversas. Trata-se de uma tática de “encenação” que consiste em envolver uma audiência prospectiva em conversas sobre preconceitos face a “grupos minoritários” com o propósito de aferir a sua concordância ou discordância face à “injustiça” do preconceito (*ibidem*: 71). A concordância cria terreno para a revelação, ao passo que a discordância leva à manutenção do secretismo. Paula e Adriana exemplificam o que se acaba de dizer:

«[...] como é evidente, eu só lhe contei porque já conhecia a pessoa, já sabia, minimamente, como é que ela era. // Confesso que tinha uma ideia [de] que ela iria ser tolerante, não ia estar a dar um passo completamente no escuro»

(*Paula, 23 anos, EDL*).

«Ultimamente, tenho direcionado muito a conversa para esse campo, para ver como é que as pessoas reagem, o que é que dizem»

(*Adriana, 24 anos, PTE*).

Embora nem todas as entrevistadas manifestem o mesmo grau de mal-estar, a impressão de que se encontram divididas e a regulação consciente da conduta fazem com que todas acabem por problematizar questões que, para outros indivíduos, não levantariam dificuldades de maior. Um dos exemplos mais comuns refere-se à não consideração, nas políticas e práticas organizacionais, de aspetos associados à presença de trabalhadores com estilos de vida e identidades distintas da heterossexualidade normativa.

Embora com exceções, as estratégias de revelação direta são adotadas sobretudo pelas entrevistadas que adotam consistentemente uma postura de secretismo face aos colegas de trabalho, tornando, por isso mesmo, mais difícil a estes tomarem conhecimento do seu homo-erotismo a não ser que este seja explicitamente anunciado. Inversamente, as entrevistadas que revelam menor preocupação em esconder o seu homo-erotismo privilegiam as estratégias de revelação indireta, consequência da própria postura que adotam. Estes resultados são compatíveis com os de Button (2004), reforçando a tese de que as estratégias de prevenção e disfarce se encontram relacionadas entre si e inversamente relacionadas com as estratégias de integração.

A possibilidade de manter os colegas de trabalho longe da vida íntima é superior à possibilidade de o fazer com os familiares próximos ou com os amigos. No domínio profissional, as relações não se pautam pelas mesmas exigências de honestidade, reciprocidade e intimidade.

Conclusão

O trabalho é um dos domínios da vida mais problemáticos para as entrevistadas, corroborando as conclusões de Wells e Kline (1998), que verificaram que a maioria dos seus informantes acreditava que a revelação aos colegas de trabalho apresentava um dos maiores riscos de rejeição e discriminação. É em relação aos colegas de trabalho que as entrevistadas mais recorrem a estratégias de disfarce, ou, quando muito, de integração indireta do seu homo-erotismo. A possibilidade de manter os colegas de trabalho longe da vida íntima é superior à possibilidade de o fazer com os familiares próximos ou com os amigos. No domínio profissional, as relações não se pautam pelas mesmas exigências de honestidade, reciprocidade e intimidade. De facto, na maioria dos casos, é apenas quando a relação profissional se começa a tornar numa relação de amizade que a necessidade de revelação tende a colocar-se de modo mais urgente, não sem que antes tenha sido feita uma avaliação da probabilidade de rejeição.

A tensão provocada pela necessidade de gestão do homo-erotismo em contexto de trabalho é sentida de forma variável. Para algumas entrevistadas, trata-se de uma necessidade quase permanente; para outras, parece ser mais raramente equacionada. Mas tem também custos variáveis de acordo com a extensão do secretismo e com o *ethos* pessoal, pois manter um segredo levanta problemas não só no relacionamento com os outros, mas também consigo próprias. As “desconexões de revelação” resultantes do facto de as entrevistadas terem que gerir o seu homo-erotismo entre domínios de vida distintos parecem contribuir para a emergência de estados de tensão e conflito psicológicos, como defende Ragins (2008), ainda que não se trate de uma tendência linear. Os resultados deste estudo sugerem que as mulheres que apresentam um grau mais elevado de secretismo e que mais salientam a necessidade de congruência entre conduta e identidade tendem a acentuar a sensação de ausência de autenticidade e o mal-estar dela decorrente; inversamente, entre as mulheres com um grau mais baixo de secretismo e maior integração dos diferentes domínios da vida, a tensão e o conflito psicológicos apresentam menor preponderância. A forma como a incongruência identitária é sentida e a sua extensão, assim como a decisão de revelar, ou não, o

próprio homo-erotismo são atravessadas por variáveis como as percepções do ambiente organizacional, o tipo de contrato, o setor de atividade (público ou privado), a permanência no local de trabalho e a durabilidade das relações profissionais.

Em Portugal, a investigação sobre a discriminação no local de trabalho de acordo com a identidade sexual é praticamente inexistente. Os resultados discutidos aqui referem-se a uma investigação de caráter exploratório, devendo ser vistos com cautela. As características sociodemográficas do objeto empírico constituem, igualmente, limites a considerar. Em todo o caso, abrem-se pistas que apontam para a necessidade de investigações futuras que permitam aprofundar a ação das variáveis explicativas sugeridas no que respeita à percepção dos riscos de discriminação e à presença efetiva de fenómenos de discriminação em contexto profissional ligados à “orientação sexual”.

Em Portugal, a investigação sobre a discriminação no local de trabalho de acordo com a identidade sexual é praticamente inexistente. Os resultados discutidos aqui referem-se a uma investigação de caráter exploratório, devendo ser vistos com cautela. As características sociodemográficas do objeto empírico constituem, igualmente, limites a considerar.

* Este artigo é uma versão desenvolvida da comunicação «“Little Things”: Managing homo-eroticism in the workplace» apresentada no 9.º Congresso da *European Sociological Association (ESA)*, *European Society or European Societies?*, realizado em Lisboa, entre os dias 2 e 5 de setembro de 2009.

Referências Bibliográficas:

- BOLTANSKI, LUC, THÉVENOT, LAURENT (1991), *De la Justification: Les économies de la grandeur*, Mesnil-sur-l’Estrée: Gallimard.
- BRANDÃO, Ana Maria (2007), “E se tu fosses um rapaz ?” *Homo-erotismo feminino e construção social da identidade*, Dissertação de doutoramento em Sociologia, Braga: Universidade do Minho.
- BROOTEN, Bernadette J. (1996), *Love Between Women: Early Christian responses to female homoeroticism*, The University of Chicago Press, Chicago
- BUTTON, Scott B. (2004), “Identity management strategies utilized by lesbian and gay employees: A quantitative investigation”, *Group & Organization Management*, 29 (4), pp. 470-494.
- CABRAL, M.V., FERREIRA, P.M. (2007): *Saúde e Sexualidade*, Lisboa: ICS.
- CLAIR, Judith A., BEATTY, Joy E., MACLEAN, Tammy L. (2005), “Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace”, in *Academy of Management Review*, 30 (1), pp. 78-95.
- CREED, W. E. DOUGLAS, SCULLY, MAUREEN A. (2000), “Songs of Ourselves: Employees’ deployment of social identity in workplace encounters”, in *Journal of Management Inquiry*, 9 (4), pp. 391-412.
- CROTEAU, James M., ANDERSON, Mary Z., VANDERWAL, Bonnie L. (2008), “Models of workplace sexual identity disclosure and management: Reviewing and extending concepts”, *Group Organization Management*, 33 (5), pp. 532-565.
- DRISCOLL, Jeanine, KELLEY, Frances A., FASSINGER, Ruth E. (1996), “Lesbian Identity and Disclosure in the Workplace: Relation to occupational stress and satisfaction”, in *Journal of Vocational Behavior*, 48, pp. 229-242.
- GOFFMAN, Erving (1988), *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, Rio de Janeiro: Guanabara.
- KING, Eden B., REILLY, Clare, HEBL, Michelle (2008): “The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of ‘coming out’ in the workplace”, in *Group Organization Management*, 33 (5), pp. 566-601.
- LEVINE, Martin P., LEONARD, Robin (1984), “Discrimination against Lesbians in the Work Force”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9 (4), pp. 700-710.
- MARKOWE, Laura A. (1996); *Redefining the Self: Coming out as lesbian*, s.l.: Polity Press.
- MACHADO, Fernando Luís, COSTA, António Firmino, MAURITTI, Rosário, MARTINS, Susana da Cruz, CASANOVA, José Luís, ALMEIDA, João Ferreira (2003), “Classes sociais e estudantes universitários: Origens, oportunidades e orientações”, in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 66, pp. 45-80.
- MCDERMOTT, Elizabeth (2006); “Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health”, in *Feminism & Psychology*, 16 (2), pp. 193-211.
- PAIS, José Machado (1998), “Vida amorosa e sexual”, in José Machado Pais (coord.): *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa Contemporânea*: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. pp. 407-463, Lisboa.
- PAIS, José Machado (1985), “Família, Sexualidade e Religião”, in *Análise Social*, 21 (86), pp. 345-389.
- PONSE, Barbara (1976); “Secrecy in the Lesbian World”, in Carol Warren (ed.): *Sexuality: Encounters, identities, and relationships*, Beverly Hills: Sage. pp. 53-79.
- RAGINS, BELLE ROSE (2008); “Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains”, *Academy of Management Review*, 33 (1), pp. 194-215.
- RAGINS, Belle Rose, CORNWELL, John M. (2001), “Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees”, in *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), pp. 1244-1261.
- RAGINS, Belle Rose, SINGH, Romila, CORNWELL, John M. (2007); “Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work”, in *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), pp. 1103-1118.
- ROSTOSKY, Sharon S., RIGGLE, Ellen D. B. (2002), “Out” at Work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status”, *Journal of Counseling Psychology*, 49 (4), pp. 411-419.
- SANTOS, Ana Cristina (2005), *A Lei do Desejo: Direitos humanos e minorias sexuais em Portugal*, Afrontamento, Porto.
- SCHNEIDER, BETH E. (1986): “Coming Out at Work: Bridging the private/ public gap”, *Work and Occupations*, 13 (4), pp. 463-487.
- SIMMEL, Georg (1906), “The Sociology of Secrecy and of Secret Societies”, in *American Journal of Sociology*, 11, pp. 441-498.
- WELLS, Joel W., KLINE, William B. (1998), “Self-Disclosure of Homosexual Orientation”, in *Journal of Social Psychology*, 127 (2), pp. 191-197.

**A CONSTRUÇÃO DE UM SISTEMA
DE AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO
DAS MEDIDAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**
BUILDING AN EVALUATION AND MONITORING SYSTEM
OF VOCATIONAL TRAINING MEASURES

**CRISTINA TAVEIRA
MARGARIDA MOURA PITÉ**

Técnicas Superiores do Gabinete de Estudos e Avaliação do IEFP

RESUMO

Este artigo tem por objetivo apresentar o Sistema de Avaliação e Acompanhamento das Medidas de Formação Profissional. Foi implementado em 2003 no IEFP, integrado num sistema mais vasto que visa a avaliação e acompanhamento de outras medidas de Emprego e Formação através do Gabinete de Estudos e Avaliação e tornou-se um instrumento de avaliação determinante e estratégico na confirmação, reajustamento, reformulação ou mesmo suspensão de medidas de política confirmando ou não a validade e a pertinência dos objetivos de política e a eficácia dos seus resultados. Enquanto sistema que se quer dinâmico, acompanha a evolução das próprias políticas de intervenção nas áreas do emprego e formação pelo que tem sido desenvolvido um trabalho de reformulação da metodologia de avaliação, com o objetivo de aprofundar a reflexão para compreender melhor as especificidades do sistema de qualificação com vista à introdução de novas vertentes de recolha de informação e análise no sistema de avaliação.

ABSTRACT

The purpose of this work is to present The Evaluation and Monitoring System of the Vocational Training measures. This system was carried out in 2003 by IEFP (Employment and Vocational Training Institute) and is a part of a wider system aiming the evaluation and monitoring of others labour market policy measures managed by the Studies and Evaluation Department. This system became a determinative and strategical evaluation instrument in the acknowledgment, readjustment and reformulation or even interruption of some of the policy measures in order to sustain or not the validity and pertinency of labour market policies and the effectiveness of its results. This system, which is meant to be strongly active comes along with the employment and vocational training policies. This fact explains the renewal of the evaluation methodology aiming the pondering over of the details of the qualification system and the introduction of new approaches in the gathering of data and in the analysis within the evaluation system.

Introdução

A semelhança de outros países, o Serviço Público de Emprego (SPE) em Portugal introduziu, nos últimos anos, alterações significativas no funcionamento dos serviços com o objetivo de desenvolver uma nova relação entre o Estado e o cidadão e proceder a alterações organizacionais.

Os processos de avaliação são estratégicos na confirmação, reajustamento, reformulação ou mesmo suspensão de medidas de política confirmando ou não a validade e a pertinência dos objetivos de política e a eficácia dos seus resultados. Entre os vários contributos da avaliação na execução das medidas incluem-se as correções dos desvios e a potenciação de resultados e de boas práticas além de permitir um maior e melhor envolvimento dos intervenientes com a promoção da transparência e melhor perceção de todo o processo.

A realização da avaliação tem como base um sistema de informação credível preferencialmente de índole quantitativa e qualitativa, relativa às diversas fases da medida:

- a) Fase da conceção (análise de diagnósticos, fixação de objetivos e metas adequadas)
- b) Fase de acompanhamento das medidas (capacidade de promover alterações e ajustamentos)
- c) Após o final das medidas (análise de resultados e efeitos).

A análise de resultados exige a disponibilização de informação completa, detalhada, rigorosa e comparável pelo que um processo de avaliação de políticas de emprego pressupõe a implementação de um sistema em que se conjuguem vários fatores dos quais se destacam:

- a escolha de metodologias de observação adequadas (inquéritos, entrevistas, análise de documentação) a aplicar junto dos grupos alvo, das entidades envolvidas e das empresas/agentes económicos;
- a utilização de conceitos, capazes de integrar aspetos evolutivos da realidade;
- a seleção de indicadores relevantes cuja natureza permita caracterizar os resultados.

Tendo em atenção as mudanças no SPE acima mencionadas a importância da implementação de um sistema

de avaliação torna-se evidente. Aliás, a preocupação de acompanhar e avaliar os desempenhos pelos diversos Estados Membros da UE tem sido uma constante desde o primeiro momento de aplicação dos Planos Nacionais de Emprego, tendo esta perspetiva fomentado a criação de variados instrumentos que garantam um cabal acompanhamento das políticas de emprego e formação.

Em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) criado em 1979 é o organismo público, que, sob a tutela do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, executa as políticas de emprego e formação profissional, definidas e aprovadas pelo governo.

Com o objetivo de implementar a atividade de avaliação a nível do IEFP foi desenvolvido, em especial a partir de 2003 o Sistema de Avaliação das medidas e Programas de Emprego e Formação que teve como principal objetivo constituir um sistema de observação permanente dos processos de integração no mercado de trabalho de todos os utentes que foram abrangidos por medidas de emprego, formação e colocação.

Não tendo sido exequível avançar-se para um sistema que integrasse de forma imediata todas as medidas, este foi criado de forma faseada dando-se prioridade às medidas com maior número de abrangidos em 2003, entre os quais, utentes colocados pelos centros de emprego, utentes abrangidos pela medida POC, FOR-DESQ e ex-formandos da formação profissional.

De acordo com o referido, e no âmbito geral do Sistema de Avaliação das Medidas e Programas de Emprego e Formação insere-se a Avaliação da Formação Profissional que iremos detalhar mais aprofundadamente.

O Sistema de Avaliação das Medidas e Programas de Emprego e Formação – Formação Profissional

Pretende conhecer a situação dos utentes que participaram em ações de formação com mais de 100 horas de duração, perante o mercado de trabalho, bem como a qualidade e características da sua situação de emprego, se for o caso ou as dificuldades na procura de emprego. Pretende-se ainda obter informação sobre o curso frequentado, o seu contributo para a obtenção de emprego e a sua adequação face às funções desempenhadas. Estabeleceram-se como objetivos específicos os seguintes:

Entre os vários contributos da avaliação na execução das medidas incluem-se as correção dos desvios e a potenciação de resultados e de boas práticas além de permitir um maior e melhor envolvimento dos intervenientes com a promoção da transparência e melhor perceção de todo o processo.

1. Elaboração do diagnóstico da situação atual, quanto à eficiência e eficácia, da formação profissional.
2. Definir e estabelecer princípios e políticas que melhor respondam às necessidades verificadas.
3. Dar continuidade ao sistema de observação permanente iniciado no âmbito do OEVA – Observatórios de Entradas na Vida Ativa de gestão dos processos de integração no mercado de trabalho, no âmbito do emprego.



A preocupação de acompanhar e avaliar os desempenhos pelos diversos Estados Membros da UE tem sido uma constante desde o primeiro momento de aplicação dos Planos Nacionais de Emprego, tendo esta perspetiva fomentado a criação de variados instrumentos que garantam um cabal acompanhamento das políticas de emprego e formação.

A sua construção implicou a conceção de uma metodologia e instrumentos de acordo com as características das diversas tipologias da medida e baseados em informação quantitativa e qualitativa estruturada em termos de disponibilização dos elementos necessários tais como:

- Instrumentos administrativos.
- Inquérito aos utentes beneficiários da medida.
- Definição de indicadores.

O instrumento administrativo utilizado, assenta na informação estatística sobre as medidas de formação cuja fonte é o sistema informático SGFOR, e a partir do qual, as unidades orgânicas locais (centros de formação) fazem o acompanhamento da atividade realizada¹. A informação disponível permite apurar com regularidade (o período de referência é o mês) o volume da atividade e respetiva caracterização da formação frequentada (tipologia da formação, nome da ação, duração do percurso formativo, entidade onde é realizada,

¹A atividade dos centros de formação de gestão participada que não têm o sistema informático SGFOR (Sistema de Gestão da Formação) é registada no sistema SEIP.

entre outra) e dos utentes abrangidos (idade, género, habilitações literárias, situação face ao emprego, entre outros elementos).

O processo de inquirição iniciou-se em 2004 e o universo de referência são todos os ex-formandos que terminaram ações de formação com duração superior a 100 horas, nos centros do IEFP e nos centros de Gestão Participada. A metodologia seguida foi a de inquirir, via postal, todos os utentes, após a conclusão da formação, em dois diferentes momentos:

- a) O primeiro momento de inquirição é feito no 4.º mês, contando com um primeiro envio de inquérito e seguido de uma insistência junto dos não respondentes.
- b) Um segundo momento de inquirição e que decorre no 10.º mês, também com um primeiro envio de inquérito e seguido de uma insistência junto dos não respondentes.

O inquérito aos utentes beneficiários da medida, permite conhecer, nomeadamente, as condições e fatores de empregabilidade, entre outra informação que não seja possível obter a partir das fontes administrativas, bem como os impactos da medida no percurso profissional dos utentes. A construção do inquérito teve subjacente o conhecimento dos processos de inserção no mercado de trabalho e, ainda, a preocupação em aprofundar o conhecimento sobre os percursos pessoais e profissionais dos indivíduos abrangidos contemplando, por isso os momentos *ex-ante* e *ex-post* à frequência da formação, pelo que as características da mesma e do seu público-alvo são fundamentais quer para a fase de seleção dos instrumentos de trabalho quer para a fase de análise e apreciação dos resultados.

No âmbito da definição de indicadores e, concretamente, à informação pertinente sobre indicadores de impacto, para além dos que permitam conhecer os reflexos diretamente imputável à medida em causa, foram tidos em conta os que foram pedidos, pela Comissão Europeia, no contexto do Pilar da Empregabilidade, em concreto:

- *Taxa de retorno ao desemprego* que é a percentagem do número de pessoas que permaneceram desempregadas após participação em ações de formação ou medidas similares relativamente ao total de desempregados que participaram nessas ações.

- *Taxa de retorno ao emprego* que se define como a percentagem do número de desempregados que passaram à situação de emprego após terem participado em ações de formação ou medidas similares relativamente ao total de desempregados que participaram nessas ações.

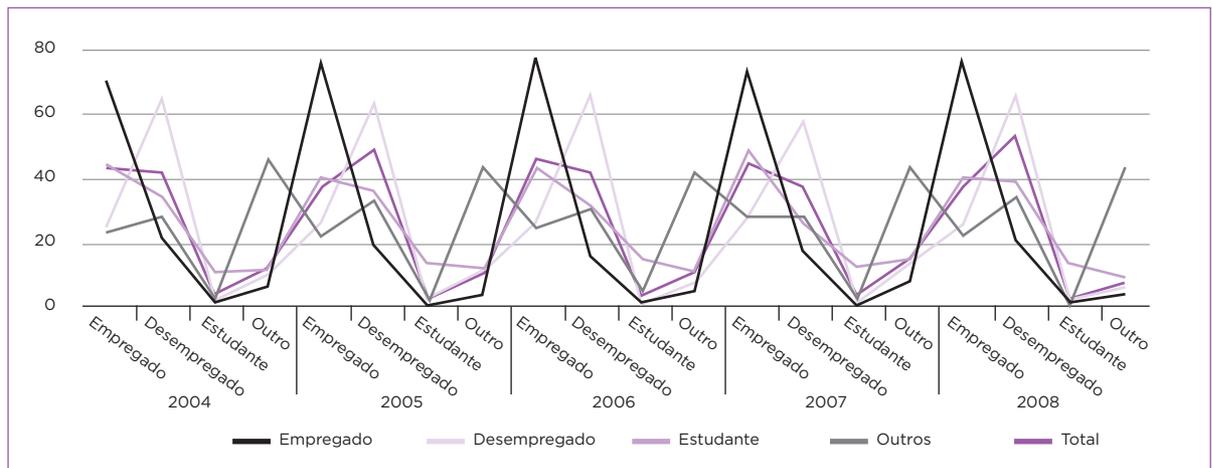
Há ainda a possibilidade de, através da análise dos questionários, conseguir informação de eficácia da formação profissional, sob o ponto de vista dos beneficiários destas. Em suma, os objetivos específicos do sistema visam a obtenção de informação sobre:

- As características da população.
- A opinião dos ex-formandos sobre os conteúdos dos programas, formas de ensino e o funcionamento dos estabelecimentos.
- A forma de acesso ao emprego, os obstáculos encontrados durante a procura e o tempo dessa procura;
- O grau de empregabilidade.
- A qualidade dos empregos e a sua distribuição sectorial e profissional.
- Os salários e as condições de trabalho.
- A adequação entre a formação recebida e o posto de trabalho ocupado.

Tratando-se de um sistema contínuo, permite, não só analisar o objeto em apreciação num determinado momento como também efetuar comparações com períodos anteriores. Neste caso é possível, conhecer e comparar, por exemplo, os influxos no mercado de trabalho (empregados, desempregados) e outras situações relevantes (estudantes), tendo em conta ainda a sua situação antes da formação, ensaiando-se a construção de trajetórias de integração dos ex-formandos. A desagregação da informação permite ainda análises por tipologia de formação ou pela categoria do influxo.

Defende-se ainda, que a implementação de um sistema de avaliação seja marcado pelo caráter de investigação-ação e não apenas para ser um exercício meramente teórico sem consequências e, como tal pretende-se que abranja um conjunto de critérios analíticos, nomeadamente quanto á eficácia, eficiência e pertinência, estratégias alternativas e causalidade. Neste contexto, a questão fulcral que se coloca é sobre a eficiência mas, em sentido lato, isto é, abordada não só na perspetiva de análise dos resultados em relação aos custos mas também na

Figura 1 Evolução dos Influxos Gerais (situação antes e depois da formação)



Fonte: IEFP, Inquérito aos utentes que frequentaram ações de formação, SGFOR e SEIP.

Nota: Os dados referem-se aos três meses após o término da formação até 2007 e aos nove meses a partir de 2008.

No âmbito da definição de indicadores e, concretamente, à informação pertinente sobre indicadores de impacto, para além dos que permitam conhecer os reflexos diretamente imputável à medida em causa, foram tidos em conta os que foram pedidos, pela Comissão Europeia, no contexto do Pilar da Empregabilidade.

ótica de conhecer os resultados da ação/medida em função do modo como se concretizou. Privilegia-se, assim, a análise do próprio funcionamento da entidade responsável pela formação, neste caso o IEFP aos diversos níveis de intervenção, em detrimento das usuais análises críticas dos resultados obtidos, implicando desta forma a implementação de uma metodologia de acompanhamento da coordenação e da gestão. Defende-se igualmente que através da análise da eficiência poder-se-á retirar vetores de orientação para a melhoria da qualidade da formação e, por inerência, do serviço público de emprego.

Perspetivas de Evolução do modelo de Avaliação das Medidas de Formação

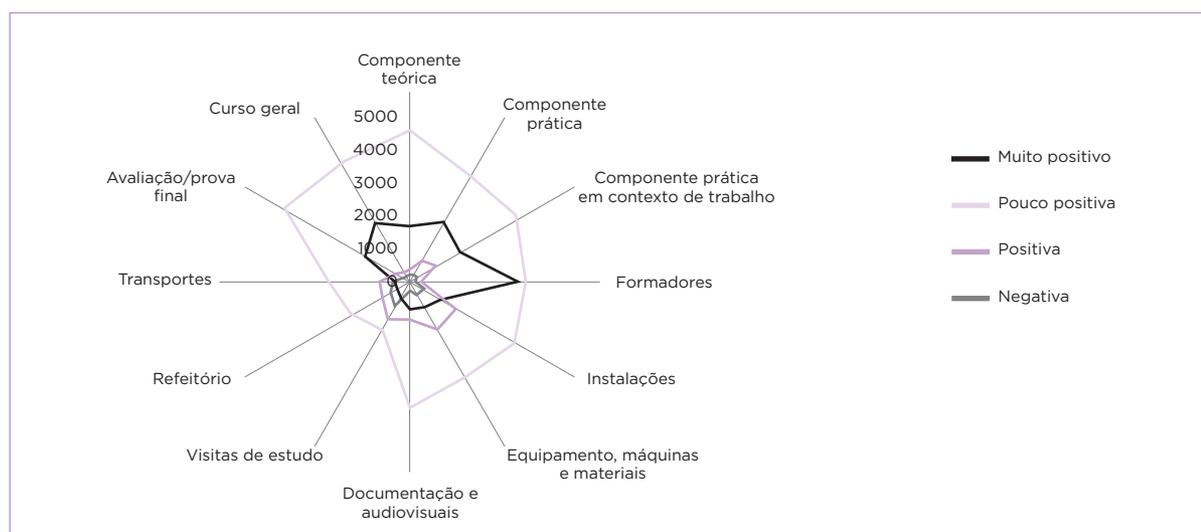
Em 2008 optou-se por alterar a metodologia relativamente ao momento de inquirição. Ou seja, entre 2004 e 2007 a observação era feita em dois momentos diferentes (três e nove meses após a conclusão da formação), tendo-se concluído que a duração que decorria entre o fim da formação e o primeiro momento de inquirição era demasiado curto, optando-se desta forma por, a partir de julho de 2008, adotar por um único momento de observação (nove meses após), com a respetiva adaptação dos instrumentos utilizados.

Por sua vez, a reformulação de políticas de intervenção na área do emprego e da formação profissional, introduziu em 2009 novas iniciativas nesses âmbitos. Impunha-se também, ao nível do acompanhamento e avaliação das medidas, reformular o *Sistema global de avaliação de políticas de emprego e formação*, tendo sido desenvolvido um trabalho de reformulação da metodologia de avaliação, com o objetivo de aprofundar a reflexão para compreender melhor as especificidades do sistema de qualificação com vista à introdução de novas vertentes de recolha de informação e análise no sistema de avaliação.

Os fatores que concorrem para o surgimento de novas vertentes, prendem-se essencialmente com o facto da avaliação, mesmo que considerada só no âmbito dos seus beneficiários se deparar, no atual contexto, com alguns constrangimentos ao nível da abrangência e delimitação do seu universo. Isto porque, no enquadramento do Sistema Nacional de Qualificações, o reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) surge como uma das formas privilegiadas de acesso á obtenção de uma qualificação, a par da formação inserida no Catálogo Nacional de Qualificações. Assim sendo, no quadro da rede do IEF, IP, os Centros

A reformulação de políticas de intervenção na área do emprego e da formação profissional, introduziu em 2009 novas iniciativas nesses âmbitos. Impunha-se também, ao nível do acompanhamento e avaliação das medidas, reformular o Sistema Global de Avaliação de Políticas de Emprego e Formação.

Figura 2 Apreciação geral da formação



Fonte: IEF, Inquérito aos utentes que frequentaram ações de formação.

Novas Oportunidades integram a estrutura dos Centros de Formação Profissional (CT/FP-CNO), complementando a respetiva área de intervenção e favorecendo a disponibilização de respostas de qualificação mais articuladas e consentâneas com as necessidades individuais e do mercado de trabalho.

Por outro lado, o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades constitui uma atividade interna dos Centros de Formação Profissional, devidamente articulada com as demais valências do mesmo, sendo que a sua intervenção técnico-pedagógica tem por base referenciais de vertente escolar (nível básico e secundário) e vertente

profissional, cuja tipologia de acolhimento é dirigida a desempregados e empregados, com e sem competências adquiridas relevantes. Desta forma, tal como está implementado, o atual Sistema Global de Avaliação revela-se extremamente redutor face à abrangência de respostas de qualificação dadas aos utentes que procuram o IIEFP, I.P. estando a ser equacionadas novas fontes de informação a par de novos instrumentos de recolha da mesma, como por exemplo, o recurso a formulários eletrónicos, dentro das possibilidades criadas através de novos métodos de trabalho para a produção de uma informação mais exigente.

Referências Bibliográficas

BILHIM, João (1998): Metodologia e Técnicas de Avaliação, *in A avaliação na Administração Pública*, 1.º Encontro INA.
 MOURA, Maria Margarida (1998): *Avaliação das Medidas Activas de Política de Emprego – Questões Conceptuais*, *in* Colecção “CADERNOS DE EMPREGO”, n.º 15.
 SOARES, Maria Cândida (1997): “Sistema de Avaliação das Medidas de Emprego e Formação Profissional”, *in Revista*

Sociedade e Trabalho n.º 1, pp. 34 a 39, 1.ª Edição, Outubro.
 TORRES, Maria do Rosário (2003): “Em Busca da avaliação de políticas – Algumas razões possíveis para a sua incipiência entre nós”, *in Os vectores da Mudança*, 1.º Congresso Nacional da Administração Pública, INA.
 Relatórios Anuais sobre os processos de integração no mercado de trabalho dos utentes que participaram em Formação, GEA, IIEFP.

**OS CUIDADOS À FAMÍLIA
NA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO
- DA LEI À PRÁTICA***

**FAMILY CARE IN EMPLOYMENT LEGISLATION
- FROM LAW TO PRACTICE**

MARIA JOSEFINA LEITÃO

Jurista, ex-presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

RESUMO

A participação massiva das mulheres no mercado do trabalho veio colocar na agenda política a questão dos trabalhadores com responsabilidades familiares. Profundamente influenciada por concepções inerentes ao papel de homens e de mulheres na família e na sociedade e ponto de interseção das políticas governamentais nas áreas do trabalho, da família e da igualdade e não discriminação, esta questão tem sido objeto de diferente tratamento ao longo das últimas décadas. O presente estudo analisa de forma evolutiva os direitos relativos aos cuidados à família consagrados na legislação do trabalho publicada após abril de 1974, e procura retirar algumas conclusões sobre a eficácia dessa legislação na resolução dos problemas sociais subjacentes a esses cuidados, bem como sobre a sua contribuição para a alteração do paradigma de género dos cuidadores familiares.

ABSTRACT

The massive participation of women in the labour market brought to the political agenda the issue of the workers with family responsibilities. Deeply influenced by conceptions related to the role played by men and women in the family and society, this issue became the crossing point in labour, family and non discrimination governmental policies, which has suffered different approaches during the last decades. The current study analyses the evolution of the rights concerning family care in labour legislation after 25 April 1974. It also draws some conclusions about the effectiveness of this legislation in solving the underlying social problems and its contribution to change the genre paradigm among the family carers.

Introdução

Se recuarmos no tempo e revisitarmos a legislação relativa à forma como os cuidados à família foram sendo encarados na legislação do trabalho publicada no nosso país nos últimos quarenta anos, apercebemo-nos de como foi difícil ao legislador captar uma realidade social, que, como água, lhe escapava entre os dedos. Esta é, possivelmente, uma das razões explicativas da multiplicidade de leis, que, sobretudo a partir de meados dos anos oitenta do século passado foram sendo adotadas, o que transformou a legislação em causa num verdadeiro labirinto, onde qualquer um se pode perder. Pondo de lado as razões ligadas à transposição das diretivas comunitárias, outra explicação para esta proliferação de leis poderá ser encontrada no facto de as questões da família terem uma forte carga ideológica, o que levou os partidos políticos que se sucederam no poder ao longo do tempo a pretender deixar aí a sua marca.

1. Cuidados à família e igualdade de género

Um exercício de análise do conteúdo dessas leis confronta-nos com alguns dados particularmente relevantes. O mais notório respeita ao facto de estes cuidados terem sido legalmente considerados até meados dos anos setenta do século passado como uma responsabilidade exclusiva das mulheres. Esta situação encontrava-se expressa, designadamente no artigo 120.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Decreto-Lei 49.408, de 24 de novembro de 1969, e no artigo 43.º do Regime Jurídico do Horário de Trabalho, Decreto-Lei 409/71, de 27 de setembro, que referiam que deveria ser facilitado o emprego a tempo parcial às trabalhadoras com responsabilidades familiares, “considerando-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tinham um agregado familiar a seu cuidado.” Não comentando esta discriminação com base na situação familiar, que hoje nos parece totalmente absurda,¹ dir-se-á que em finais da década de

sessenta – numa altura em que a presença das mulheres no mercado de trabalho era já muito relevante – a nível legislativo continuava ainda a manter-se o modelo de que cabia ao homem providenciar pelo sustento da família e à mulher pelo seu cuidado, sendo o salário desta um mero complemento do salário daquele, o que é um retrato perfeito da subalternidade das mulheres no mundo do trabalho pago. A situação descrita só viria a ser alterada pela Constituição de 1976, que, ao consagrar o princípio da igualdade e da não discriminação com base no sexo, tornou as referidas disposições inconstitucionais.

Um exercício de análise do conteúdo dessas leis confronta-nos com alguns dados particularmente relevantes. O mais notório respeita ao facto de estes cuidados terem sido legalmente considerados até meados dos anos setenta do século passado como uma responsabilidade exclusiva das mulheres.

¹ A leitura da legislação do trabalho que antecedeu os dois diplomas citados surpreende-nos pela divergência entre discurso oficial, por exemplo sobre maternidade, e a forma como esta era considerada naquela legislação. (Vg. Lei n.º 1.952, de 10 de março de 1937, sobre contrato de trabalho, e Despacho de 21, de maio de 1945, sobre dispensa de prestar trabalho por ocasião do parto e direito a férias).

2. Da lei à prática

A mudança de paradigma no que respeita à igualdade homem/mulher no trabalho e nas relações familiares não foi porém resolvida com a Constituição, uma vez que, na prática, continuou e continua a prevalecer o modelo referido, como é claramente demonstrado pelas estatísticas respeitantes à distribuição, por sexo, do tempo gasto por homens e mulheres nos cuidados à família, e pelos pareceres da CITE sobre os pedidos de passagem a regime de trabalho a tempo parcial ou a horário flexível, que são feitos quase exclusivamente por mulheres.

Este estado de coisas é altamente penalizador das mulheres, não só no mercado do trabalho, onde continuam a manter-se numa posição desfavorável, nomeadamente no acesso ao emprego, na progressão na carreira e nas remunerações, mas também, consequentemente, na segurança social, em cujas estatísticas surgem com as mais baixas pensões e como sendo as maiores beneficiárias do complemento solidário de idosos. As responsabilidades familiares das mulheres são também uma das razões da sua baixa participação cívica.

Assim sendo, e porque todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos, são de saudar as políticas legislativas que têm vindo a ser adotadas com o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres, em particular através de uma partilha mais equilibrada das responsabilidades familiares.

3. As primeiras leis após abril de 1974

Após a instauração do regime democrático, a regulamentação dos cuidados à família iniciou-se com o Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 de fevereiro, que *alargou o período de interrupção do trabalho por ocasião do parto*, de 60 para 90 dias, *competindo às mães trabalhadoras*, de acordo com o preâmbulo deste diploma, “a responsabilidade da cabal utilização de tal período em benefício da criança”. É surpreendente que, num preâmbulo marcado pela referência a normas e orientações das mais importantes organizações internacionais sobre proteção da maternidade, surja de forma sub-reptícia uma frase indiciadora da pouca consideração que merecia o discernimento das mulheres, num momento já muito próximo da Constituição de 76, que viria a consagrar a igualdade

de género no trabalho e na família. Como o decreto-lei referido tinha apenas por objeto a proteção da maternidade, a primeira lei que verdadeiramente regulou os cuidados à família foi a Lei n.º 4/84, de 5 de abril.

A Lei n.º 4/84 foi bastante inovadora na forma como abordou a proteção da maternidade e da paternidade. Com efeito, na esteira da Constituição, para além de ter reafirmado *a igualdade dos pais em direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos e de ter garantido às mulheres os direitos especiais relacionados com o ciclo biológico da maternidade*, tratou a proteção da maternidade e da paternidade de forma global e transversal. Quer isto dizer que, embora o seu núcleo essencial incidisse sobre as relações trabalho/família, incluiu outras matérias – como, por exemplo, as relativas ao direito à informação sobre os direitos, ao direito à saúde, ao planeamento familiar, à proteção social e a beneficiar de serviços e de equipamentos sociais de apoio à infância – o que deve ter contribuído para os baixos índices de mortalidade perinatal e infantil de que tanto nos orgulhamos. Esta visão holística da proteção da maternidade e da paternidade acabaria por se perder com a codificação das leis do trabalho, que separou a proteção no trabalho das outras áreas contempladas naquela lei.

Assim sendo, e porque todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos, são de saudar as políticas legislativas que têm vindo a ser adotadas com o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres, em particular através de uma partilha mais equilibrada das responsabilidades familiares.

4. As pessoas protegidas

Por outro lado, a Lei n.º 4/84, no seguimento do já estabelecido no Decreto-Lei n.º 112/76, abandonou o modelo tradicional de separação da regulamentação das relações de trabalho entre setor público e setor privado e, dentro deste, entre regime do contrato individual do trabalho e contratos de trabalho especiais. Com efeito, aplicava-se aos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico, bem como aos trabalhadores da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, dos serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e demais pessoas coletivas públicas, qualquer que fosse o vínculo.

No que se refere aos direitos da área do trabalho relacionados com os cuidados a filhos, a Lei n.º 4/84 adotou, como já foi referido, uma abordagem de igualdade entre os pais, só se afastando desta abordagem no que toca à licença de maternidade. Com efeito, esta licença apresentava-se direcionada para a mãe, só tendo o pai direito a dispensa do trabalho para cuidar do/a filho/a por morte desta, no decurso da licença de maternidade ou nos 90 dias imediatamente posteriores ao parto, se, neste último caso, a mãe não fosse trabalhadora.² Note-se que a lei concedia ao pai, “a título excepcional”, em caso de incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada, e enquanto esta se mantivesse, o direito a gozar os últimos 30 ou 60 dias da licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto. Como decorre do que se acaba de referir, estava-se ainda longe de reconhecer ao pai o direito a gozar, por decisão conjunta, a licença de maternidade na parte não considerada indispensável à recuperação da saúde da mãe, situação que só viria a ter lugar mais de 10 anos depois, através da Lei n.º 17/95, de 9 de junho.

5. Os cuidados a filhos/as

No que concerne a outros direitos relativos aos cuidados a filhos/as, a Lei n.º 4/84 consagrava o direito, do pai ou da mãe, a *faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para*

Vale a pena debruçarmo-nos sobre esta última disposição, na medida em que, na prática, na vertente do horário flexível, tem sido um dos mais importantes instrumentos facilitadores dos cuidados à família. Como tudo porém tem o seu verso e reverso, constitui também um dos fatores de desigualdade de género no mercado de trabalho, em virtude da sua utilização quase exclusiva por mulheres.

prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou enteados, menores de 10 anos, ou enquanto durasse a hospitalização, se fosse esse o caso, bem como o direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, até perfazerem 12 anos.

Vale a pena debruçarmo-nos sobre esta última disposição³, na medida em que, na prática, na vertente do horário flexível, tem sido um dos mais importantes instrumentos facilitadores dos cuidados à família. Como tudo porém tem o seu verso e reverso, constitui também um dos fatores de desigualdade de género no mercado de trabalho, em virtude da sua utilização quase exclusiva por mulheres.

² A natureza substitutiva deste direito revela-se claramente na sua duração: *pelo período a que a mãe teria ainda direito e não inferior a 10 dias.*

³ Disposição que viria a ser regulamentada, no que respeita ao setor público pelo Decreto-Lei n.º 135/85 e ao setor privado pelo Decreto-Lei n.º 136/85, ambos de 3 de maio.

Sendo o tempo de trabalho e o tempo dos cuidados à família dois tempos que se entrecruzam e que, por consequência, mutuamente se influenciam, na medida em que na sua organização e extensão um depende do outro, não é de estranhar que sejam o cerne de qualquer política de conciliação trabalho/família e sê-lo-ão tanto mais quanto menores forem os recursos postos à disposição das famílias para o acompanhamento de crianças, idosos e dependentes.

A regulamentação da Lei n.º 4/84⁴ estendeu este direito aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos portadores de deficiência, *independentemente da idade*, e restringiu a noção de horário flexível à de jornada contínua, definindo *jornada contínua* como *prestação de trabalho, em cada dia, pelo período da respetiva duração, com um intervalo máximo de meia hora para pausa e alimentação*.

Embora a jornada contínua dependesse da autorização da entidade empregadora, esta só poderia recusá-la com base *em razões expressas e explícitas de funcionamento da empresa e de impossibilidade de substituição do trabalhador, quando este fosse indispensável*. Anos mais tarde, o Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentou a Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, viria a fazer depender a recusa da entidade empregadora de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o que constituiu uma proteção suplementar.

6. Tempo de trabalho e cuidados à família

Sendo o tempo de trabalho e o tempo dos cuidados à família dois tempos que se entrecruzam e que, por consequência, mutuamente se influenciam, na medida em que na sua organização e extensão um depende do outro, não é de estranhar que sejam o cerne de qualquer política de conciliação trabalho/família e sê-lo-ão tanto mais quanto menores forem os recursos postos à disposição das famílias para o acompanhamento de crianças, idosos e dependentes.

Do nosso ponto de vista, esta é a questão central da organização das sociedades atuais, que implica opções políticas que não podem, nem devem ser escamoteadas. Com efeito, como no início da era industrial, trabalho e família podem tornar-se inconciliáveis, sobretudo se se avançar para uma desregulação da organização do tempo de trabalho que não obedeça aos ritmos, por natureza com tempos determinados, dos cuidados à família.

Quanto à utilização do trabalho a tempo parcial para o acompanhamento de filhos/as, as estatísticas demonstram que nunca atingiu no nosso país valores verdadeiramente relevantes, apesar das medidas adotadas pelo legislador para o promover. O motivo justificativo desta situação há que encontrá-lo no baixo rendimento

⁴ Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de maio, artigo 24.º.

das famílias. Efetivamente com remunerações em geral pouco elevadas, a grande maioria não consegue subsistir sem dois salários completos.

O baixo rendimento das famílias é igualmente uma das razões pelas quais foi tão pouco utilizada a *licença especial, de 6 meses prorrogáveis até ao limite de 2 anos*, criada pela Lei n.º 4/84 para assistência a filhos, e, mais tarde, desenvolvida em posteriores alterações, em particular pela Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, que transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva sobre licença parental. Não sendo subsidiada pela segurança social nem remunerada, esta licença dificilmente poderia beneficiar trabalhadores e trabalhadoras de baixos recursos.

Outra norma da Lei n.º 4/84 que merece destaque, uma vez que as relações familiares não se confinam às relações pais/filhos, é a que consagra o *direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença, ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins em linha reta*. Infelizmente, como não eram remuneradas nem subsidiadas pela segurança social, era difícil beneficiar destas faltas.

Todas as licenças, dispensas e faltas previstas na lei referida, com exceção da licença especial para assistência a filho, *não determinavam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efetiva de trabalho, salvo quanto à remuneração*.

7. Família e proteção social

Os cuidados à família acarretam ausências do trabalho dificilmente suportáveis de um ponto de vista económico tanto por empresas como por trabalhadores, pelo que constituem um dos domínios por excelência de expressão da solidariedade social. Com efeito, num contexto em que as empresas estão sujeitas a forte concorrência e em que homens e mulheres contribuem para o rendimento familiar, há que encontrar maneira, por um lado, de não penalizar excessivamente as empresas e, por outro, de permitir às famílias desempenhar a sua função social sem que isso acarrete um custo excessivo no seu rendimento. Assim sendo, é necessário estabelecer formas de colmatar a perda desse rendimento, uma vez que,

como já foi referido, *os trabalhadores e as trabalhadoras não exercem os seus direitos se estes não forem acompanhados de prestações substitutivas da remuneração*. Ora, o não exercício destes direitos acarreta custos elevados para os Estados, nomeadamente a nível da degradação das taxas de natalidade, da qualidade de vida da população e da coesão social. É por esta razão que a proteção social da família tem vindo a assumir uma relevância cada vez maior, apesar das dificuldades com que se defrontam os sistemas de segurança social.

A proteção social da família foi iniciada muito antes de 1974⁵. Todavia, foi essencialmente com o Decreto-Lei n.º 112/76 e com a Lei n.º 4/84 e respetiva regulamentação que se desenvolveu e consolidou. De acordo com esta última lei, durante a licença de maternidade a trabalhadora e o trabalhador, nos casos legalmente previstos de substituição da mãe, bem como, uma ou outro, no caso de adoção, tinham direito, quando abrangidos pelo sistema de segurança social, *a um subsídio igual à remuneração média considerada para efeitos de cálculo do subsídio de doença, ou, quando abrangidos pelo regime de proteção social da função pública, à remuneração*.

Quanto às faltas para assistência a filhos menores de 10 anos, quando não houvesse lugar a remuneração, davam também direito um subsídio pecuniário, atribuído pela segurança social, *de montante não superior ao subsídio por doença do próprio trabalhador*. Este subsídio estava, no entanto, *dependente de condição de recursos*.

Por outro lado, eram igualmente subsidiadas pela segurança social, ou remuneradas, se se tratasse de funcionárias públicas, as situações de *ausência do trabalho durante a gravidez por razões de risco clínico implicando internamento hospitalar*, bem como as licenças em caso de nado morto ou aborto. Ao empregador cabia, porém, assegurar a remuneração da trabalhadora nas dispensas para consultas e amamentação, situação que continua a manter-se.

No que concerne à *licença especial para assistência a filhos*, embora não desse lugar a qualquer subsídio da segurança social, nem a remuneração, *era tomada em conta para o cálculo das prestações devidas pelos regimes de proteção social em caso de invalidez e velhice*.

⁵ Como instituições encarregadas de assegurar esta proteção de referir, durante o regime corporativo, as Caixas de Abono de Família, o Fundo Nacional de Abono de Família e as Caixas Sindicais de Previdência.

Os cuidados à família acarretam ausências do trabalho dificilmente suportáveis de um ponto de vista económico tanto por empresas como por trabalhadores, pelo que constituem um dos domínios por excelência de expressão da solidariedade social. Com efeito, num contexto em que as empresas estão sujeitas a forte concorrência e em que homens e mulheres contribuem para o rendimento familiar, há que encontrar maneira, por um lado, de não penalizar excessivamente as empresas e, por outro, de permitir às famílias desempenhar a sua função social sem que isso acarrete um custo excessivo no seu rendimento.

O capítulo da Lei n.º 4/84 relativo à segurança social foi objeto de regulamentação, primeiro, pelo Decreto-Lei n.º 136/85, já citado, que também regulava o exercício dos direitos na parte respeitante à relação laboral, e, posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de março, que procedeu à revogação daquele diploma na parte respeitante à segurança social. Estes diplomas, por sua vez, vieram a ser alterados e substituídos por outros, de acordo com as alterações, que foram sendo introduzidas na Lei n.º 4/84. Não vamos debruçar-nos sobre essas alterações, a fim de não estender demasiado esta análise. É, contudo, importante referir que *a proteção social acompanhou a lei do trabalho no aprofundamento dos direitos respeitantes à proteção da maternidade e da paternidade e aos cuidados à família.*

8. A transposição das diretivas comunitárias

Entre meados da década de noventa do século passado e a primeira codificação das leis do trabalho, as alterações à Lei n.º 4/84 foram marcadas pela transposição das Diretivas relativas à proteção da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e à licença parental⁶. É assim que surgem as Leis n.ºs 17/95 e 142/99, já referidas, as quais foram regulamentadas respectivamente pelos Decretos-Lei n.ºs 332/95, de 23 de dezembro e 230/2000, de 23 de setembro.

Note-se que em qualquer destes diplomas o legislador nacional foi além daquilo a que estava obrigado pelos normativos comunitários.⁷

No domínio dos cuidados a filhos/as, as mais importantes alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95 reportam-se ao *alargamento da licença de maternidade para 98 dias e ao direito do pai se substituir à mãe, por decisão conjunta, na parte de gozo não obrigatório pela mãe da licença.* Não obstante os dados estatísticos confirmarem que não são comuns os casos em que o pai substitui a mãe,

⁶ Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992, e Diretiva 96/34/CE, de 3 de junho de 1996.

⁷ As alterações introduzidas na Lei n.º 4/84 pela Lei n.º 17/95 são particularmente importantes no que respeita não só à proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera e lactante, mas também à sua proteção contra o despedimento. Embora estas matérias não sejam objeto do presente artigo, dir-se-á no entanto, quanto à primeira, que foi instituído, no seguimento da Directiva, um período mínimo de licença de maternidade de gozo obrigatório pela mãe de 14 dias. Quanto à segunda, de referir que o Decreto-Lei n.º 49.408 já incluía uma norma que estabelecia que a mulher *não podia ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este fossem conhecidos da entidade patronal.* Contudo, a proibição dos despedimentos sem justa causa estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, e posteriormente acolhida na Constituição de 1976, retirou interesse a esta disposição. Possivelmente por esta razão, a Lei n.º 4/84 não contemplou a matéria. Ora, a Lei n.º 17/95, no seguimento da Diretiva 92/85/CEE, veio, por um lado, sujeitar a cessação do contrato destas trabalhadoras promovida pela entidade empregadora, a parecer favorável prévio dos serviços do Ministério do Trabalho com competência na área da igualdade, e, por outro, a estabelecer que o despedimento se presume feito sem justa causa, o que tem implicações importantes no domínio do ónus da prova.

não deixa de ser importante o passo dado no sentido de uma maior igualdade no exercício deste direito.

Com a intenção de favorecer a mudança do paradigma tradicional dos cuidados a filhos, de salientar, ainda, o *reconhecimento ao pai*, por esta lei, *do direito a faltar por ocasião do nascimento do filho, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem perda de remuneração*. Embora o conteúdo do direito seja restrito, é a primeira vez que surge como *direito próprio do pai*, dado que a Lei n.º 4/84 apenas lhe reconhecia direitos por nascimento de filho em caso de morte ou incapacidade da mãe.

Relativamente a *filhos portadores de deficiência, a mãe ou o pai passaram a ter direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer um ano*. Por outro lado, nesta situação, as faltas para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente deixaram de estar condicionadas ao facto da criança ter menos de 10 anos.

A Lei n.º 4/84, com as alterações introduzidas pela Lei 17/95, viria de novo a ser alterada pelas Leis n.ºs 102/97, de 13 de setembro, e 18/98, de 28 de abril. A primeira, aprofundou os direitos aos cuidados a filhos/as portadores de deficiência ou doença crónica, nomeadamente *atribuindo aos trabalhadores durante o gozo da licença especial para assistência a filhos com deficiência profunda e doentes crónicos um subsídio a pagar pela segurança social*. A segunda, alargou a licença por maternidade para 120 dias, aos quais, no caso de nascimentos múltiplos, acresciam mais 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Acresce que, no caso de nascimento de um terceiro filho, o limite máximo da prorrogação da licença especial para assistência a filho passou de dois para três anos, sendo este período contado para efeitos de cálculo da pensão de reforma por invalidez e velhice. Esta lei aditou ainda à Lei n.º 4/84 um novo artigo sobre *reinserção profissional após o gozo desta licença*.

9. A republicação da Lei n.º 4/84 e o reforço dos direitos a cuidados à família

Com tantas alterações e aditamentos a Lei n.º 4/84 tornou-se numa verdadeira manta de retalhos cujo con-

teúdo era dificilmente apreensível não só por aqueles cujos direitos visava garantir, mas também, e mais grave, pelos aplicadores do Direito, o que levou o legislador a proceder à sua primeira republicação em anexo à Lei n.º 142/99, que transpôs para a ordem jurídica interna da Diretiva 96/34/CE relativa ao Acordo quadro sobre licença parental. Como porém esta republicação surgiu com várias incorreções, foi necessário proceder à sua retificação, o que deu lugar a uma segunda republicação, efetuada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de maio. Como vemos, a deficiente técnica legislativa não é de agora, dura há muito tempo.

A Lei n.º 142/99 procedeu a várias alterações da Lei n.º 4/84.⁸ A mais importante reporta-se à *alteração paradigma da responsabilidade pelos cuidados a filhos*, que, por imperativo da Diretiva, ficou obrigatoriamente repartida entre os dois progenitores. Assim, o período de licença parental de seis meses, a gozar até aos seis anos de idade da criança, passou a ser repartido entre o pai e a mãe – três meses cada – sendo o respetivo direito *individual e intransmissível*. Por outro lado, foram estabelecidas *formas alternativas de exercício deste direito*, que visaram adaptá-lo às necessidades do caso concreto. Nestes termos, o direito à licença parental passou a poder ser exercido por tempo de trabalho igual a metade do tempo completo – caso em que a sua duração era de seis meses – ou por períodos de licença a tempo completo e a tempo parcial – desde que a duração total das ausências fosse igual a três meses de tempo completo em relação a cada um dos progenitores. Acresce que o pai e a mãe poderiam gozar a licença de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, até a criança perfazer seis anos.

No que concerne ao *papel do pai*, a Lei n.º 142/99 aumentou o período de licença parental dele exclusivo de dois para cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, e admitiu que, por decisão conjunta, tivesse direito a pausas para aleitação.

Acresce que, no caso de *adoção*, o direito à licença passou a poder ser exercido não apenas em relação a crianças com idade inferior a três anos, como tinha sido estabelecido na Lei n.º 17/95, mas até 15 anos, e

⁸ Por exemplo, foi introduzido o novo conceito de licença parental, em substituição do de "licença especial para assistência a filhos", anteriormente previsto. Esta expressão continuou porém a manter-se, embora com um conteúdo diferente.

a sua duração passou de 60 para 100 dias. Além disto, se ambos os cônjuges adotantes fossem trabalhadores, o direito à licença poderia ser exercido por um integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Tanto o direito a licença parental, como o direito à licença especial – que tinha lugar quando esgotado o período de licença parental⁹, – passaram a abranger os *filhos de pessoa em união de facto*, e não apenas, como sucedia na Lei n.º 17/95, filhos, adotados ou filhos do cônjuge a residir com o/a trabalhador/a, dando assim resposta às alterações ocorridas na sociedade neste domínio.

Os períodos de licença parental e especial, não davam direito nem a remuneração nem a qualquer subsídio. Eram no entanto tomados em consideração para a *taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social*. Contudo, se a licença parental fosse gozada pelo pai imediatamente após a licença por maternidade ou por paternidade, os primeiros 15 dias conferiam-lhe direito a um subsídio da segurança social ou à remuneração se fosse funcionário público. Tratava-se de uma *medida de ação positiva destinada a promover a partilha pelos homens das responsabilidades familiares, que, segundo os dados estatísticos disponíveis, tem tido algum sucesso*. Note-se que este benefício passou a aplicar-se, com as necessárias adaptações, às situações de adoção.

A Lei n.º 142/99, embora incidindo essencialmente sobre os cuidados a filhos, não se limitou a esta matéria, tendo incluído novos direitos relativos à saúde e alargado a proteção contra o despedimento das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes¹⁰.

Tendo em conta a proteção que deve ser concedida às situações de *maternidade na adolescência*, a Lei n.º 142/99 reconheceu o direito do/a trabalhador/a a faltar até 30 dias consecutivos, subsidiados ou remunerados, conforme o caso, a *seguir ao nascimento de netos que fossem filhos de adolescentes com idade até aos 16 anos que consigo vivessessem em comunhão de mesa e habitação*. Este direito, no caso de ambos os avós serem trabalhadores, poderia ser exercido por qualquer deles,

mas estava dependente do facto do outro ascendente exercer atividade profissional.

10. A primeira codificação das leis do trabalho

A primeira codificação das leis do trabalho, efetuada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, revogou a Lei n.º 4/84 na formulação constante do Decreto-Lei n.º 70/2000. Porém, como fez depender a entrada em vigor das disposições relativas à proteção da maternidade e da paternidade da entrada em vigor da sua regulamentação, a Lei n.º 4/84 continuou a aplicar-se até à entrada em vigor da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho. Assim, a Lei n.º 4/84, na parte respeitante ao trabalho, manteve-se em vigor durante duas décadas e, nas disposições não diretamente relacionadas com o trabalho, para além dessa data, uma vez que a Lei n.º 35/2004 as ressalvou expressamente da revogação.

O Código de Trabalho de 2003, no que concerne aos cuidados à família, em pouco alterou o conteúdo essencial da Lei n.º 4/84. Como modificações mais relevantes de referir o alargamento do período de licença em caso de morte da mãe que passou de 14 para 30 dias, o alargamento da duração da licença parental, quando gozada em regime de tempo parcial, que passou de seis para 12 meses, e a extensão da dispensa de trabalho suplementar da trabalhadora, durante os primeiros 12 meses de vida da criança, ao pai que tenha beneficiado de licença de maternidade.

Situação diferente ocorreu com a Lei n.º 35/2004. Efetivamente, esta lei consagrou alguns novos direitos. Assim, a trabalhadora, ou o trabalhador nos casos legalmente previstos, passou a ter direito a *optar entre uma licença de maternidade de 120 dias, remunerada ou subsidiada a 100 %, e uma licença de 150 dias remunerada ou subsidiada a 80 %*. Por outro lado, estendeu ao pai, durante o gozo da licença de paternidade, a mesma proteção contra o despedimento que à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

No que concerne às faltas para assistência a netos filhos de adolescentes, no caso de existirem dois titulares, o

⁹ A licença especial tinha como duração máxima dois anos.

¹⁰ Nesta última matéria estabeleceu que, se o parecer da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades fosse desfavorável ao despedimento, este só poderia ser efetuado após decisão judicial que reconhecesse a existência de motivo justificativo. Por outro lado, se não tivesse sido solicitado o mencionado parecer, o despedimento seria nulo.

direito passou a poder ser exercido por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta. Igualmente relevantes, embora em nosso entender menos favoráveis, foram as alterações relativas ao direito dos trabalhadores com filhos menores de 12 anos a trabalhar em regime de flexibilidade de horário. Neste domínio, *foi afastada a noção de jornada contínua, que foi substituída pela de flexibilidade de horário*. Por outro lado, à semelhança do que se verificava com o trabalho a tempo parcial, foi estabelecido como limite máximo para a sua duração dois anos, no caso de menos de três filhos, ou três anos, no caso de três ou mais filhos. De salientar que, de acordo com a Lei n.º 35/2004, *se a CITE emitisse parecer desfavorável à recusa do pedido do trabalhador para trabalhar com flexibilidade de horário, tal recusa só poderá efetivar-se após decisão judicial que reconhecesse a existência de motivo justificativo*.

11. O reforço da proteção social da maternidade e da paternidade

Com particular relevância no domínio dos cuidados à família de salientar as inovações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho, que deu *caráter universal à proteção social da maternidade, da paternidade e da adoção* ao estendê-la à população que, por não se encontrar inserida no mercado de trabalho ou ter insuficiência de carreira contributiva, não tinha a ela direito, desde que em situação de vulnerabilidade económica. Com efeito esta legislação instituiu, designadamente *subsídios sociais de maternidade, paternidade e adoção*.

12. A revisão do Código do Trabalho

O Código de Trabalho atualmente em vigor, que foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, veio introduzir uma profunda alteração na forma de encarar os cuidados à família. Rompendo com o modelo tradicional, o Código adota uma *conceção igualitária da responsabilidade por esses cuidados*.

Esta alteração de paradigma revela-se, desde logo, a nível dos conceitos. Com efeito, o *conceito chave* de toda a regulamentação é o de *parentalidade*, que se substitui

O Código de Trabalho atualmente em vigor, que foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, veio introduzir uma profunda alteração na forma de encarar os cuidados à família. Rompendo com o modelo tradicional, o Código adota uma conceção igualitária da responsabilidade por esses cuidados.

ao de maternidade e de paternidade. Esta nova conceção não é apenas formal, pois tem consequências no modo como estão configurados os direitos. Assim, todos os direitos relativos à proteção da maternidade e da paternidade no trabalho, mesmo os inerentes à função biológica da mulher, passam a subsumir-se no conceito unitário de proteção da parentalidade¹¹. Por exemplo, o conceito de licença de maternidade extingue-se e dá lugar ao de *licença parental inicial*, que passa a constituir um direito de ambos os progenitores, sem prejuízo da parte exclusiva de cada um. Este novo enquadramento explica a eliminação da disposição que previa o gozo da licença de

¹¹ V.g. artigo n.º 35.º.

maternidade pelo pai, por decisão conjunta. A concepção unitária de proteção da parentalidade teve logicamente consequências no conceito de licença parental, que é substituído pelo de *licença parental complementar*.

Outro aspeto interessante desta regulamentação é a *articulação entre o modo como são partilhados os direitos entre os dois progenitores e a sua extensão e montante do respetivo subsídio da segurança social*. É o que acontece com a licença parental inicial, cuja duração, de 120, 150 ou 180 dias e respetivo subsídio dependem dessa partilha. Com efeito, quanto à duração, a licença só será de 180 dias se cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de seis semanas, de gozo obrigatório pela mãe, a seguir ao parto. Quanto ao subsídio, se a licença tiver a duração de 120 dias, mesmo que não haja partilha, é de 100 % da remuneração de referência. Se a opção for por um período de 150 dias, se não houver partilha, o subsídio

é de 80 %, como acontecia no Código anterior, mas se houver partilha, o subsídio já será de 100 %. Quando se trate de licença com a duração de 180 dias, em que há obrigatoriamente partilha, o subsídio é de 83 % da remuneração de referência.

De salientar que, *pela primeira vez, no nosso país, a licença parental alargada de três meses, se gozada por um dos pais imediatamente a seguir à licença parental inicial ou à licença parental do outro, é subsidiada pela segurança social em 25 % da remuneração de referência*.

Dentro da linha de orientação referida, de igualdade de direitos entre os pais, o *Código do Trabalho reforçou os direitos exclusivos do pai*. Assim, a licença parental exclusiva do pai, de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, de gozo obrigatório nos 30 dias seguintes ao nascimento de uma criança, passou para o dobro e, após o gozo da licença referida, o pai tem ainda direito a mais 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a mãe durante o período de licença parental inicial. Esta licença, no caso de nascimentos múltiplos, é ainda alargada por mais dois dias por cada gémeo além do primeiro. Acresce que a dispensa de prestação de trabalho suplementar, durante os primeiros 12 meses da vida da criança, passa abranger a mãe e o pai nas mesmas condições.

Mas o Código não se limitou a promover a igualdade de género nos cuidados à família, também reforçou os direitos inerentes a esses cuidados. Assim, nas faltas para assistências a filhos menores, até 30 dias por ano, a idade destes passa de 10 anos para 12 anos e é reconhecido o direito a faltar, até 15 dias por ano, no caso de filho com 12 ou mais anos, desde que, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador. No que concerne ao regime de horário flexível, desaparece o limite de dois anos para a sua duração, estabelecido na regulamentação anterior.

Por outro lado, em relação aos *avós*, passam também a poder faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Esta nova regulamentação, não obstante as dúvidas e reações que tem suscitado, constituiu um importante passo no sentido de uma maior igualdade de género nos cuidados a filhos e no aprofundamento do direito a esses cuidados.

Mas o Código não se limitou a promover a igualdade de género nos cuidados à família, também reforçou os direitos inerentes a esses cuidados.

Algumas conclusões

No presente artigo analisaram-se as políticas legislativas adotadas no período posterior a abril de 1974 sobre as relações entre trabalho e cuidados à família, bem como alguns resultados da sua execução.

A primeira das conclusões a retirar é que essas políticas foram modeladas pelos princípios constitucionais de igualdade entre mulheres e homens, no trabalho, e de igualdade dos pais na manutenção e educação dos filhos, na família. *O modelo legal não foi porém totalmente seguido na prática, por razões que se prendem não só com os papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres no trabalho e na família, mas também por razões de racionalidade económica.* Efetivamente, quanto menor for o contributo de cada membro para o rendimento familiar, maior será a sua responsabilidade pelos cuidados à família. Assim sendo, as políticas de partilha das responsabilidades familiares só serão eficazes se acompanhadas de políticas destinadas a corrigir as desigualdades que afetam as mulheres no mundo do trabalho, sendo que o inverso é igualmente válido.

Outra constatação que ressalta é a de que por mais direitos que se reconheçam *estes só serão exercidos se forem acompanhados da garantia de subsídios substitutivos do rendimento de trabalho perdido.* De facto, os baixos rendimentos das famílias não lhes permitem prescindir da remuneração a que dá lugar o trabalho. Por isso, deve ser saudado o reforço progressivo da proteção social da família, efetuado, em particular, pelos Decretos-Lei n.º 105/2008 e n.º 91/2009, de 9 de abril, não obstante os constrangimentos de natureza financeira com que se defronta a segurança social.

Finalmente, apesar do muito que se avançou, de lamentar que as questões relativas aos cuidados a prestar por trabalhadores a familiares dependentes, que não sejam filhos, ainda ocupem um lugar tão restrito nas políticas legislativas nesta matéria. Num contexto como o atual, em que o envelhecimento da população coloca dificuldades cada vez maiores, designadamente a nível da saúde pública e da segurança social, a articulação entre trabalho e cuidados a familiares idosos dependentes, será, sem dúvida, a próxima batalha que o legislador terá de enfrentar.

Quanto menor for o contributo de cada membro para o rendimento familiar, maior será a sua responsabilidade pelos cuidados à família. Assim sendo, as políticas de partilha das responsabilidades familiares só serão eficazes se acompanhadas de políticas destinadas a corrigir as desigualdades que afetam as mulheres no mundo do trabalho, sendo que o inverso é igualmente válido.

* O presente trabalho teve origem numa comunicação apresentada, no ISCTE-IUL, pela signatária no seminário Trabalho, Família e Bem-estar: Da pesquisa às políticas públicas, coordenado pela Prof.ª Doutora Anália Torres, à qual apresentamos o nosso agradecimento.

**UM ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL
NUM LAR RESIDENCIAL
PARA PESSOAS PORTADORAS
DE DEFICIÊNCIA E DOENÇA MENTAL**

**A STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE
IN A RESIDENTIAL HOME FOR DISABLED
AND MENTALLY-ILL PEOPLE**

**MARIANA MOTA MARTINS
SÍLVIA ANTUNES**

Psicóloga, Centro de Recuperação Infantil de Ferreira do Zêzere
Educatora Social, Centro de Recuperação Infantil de Ferreira do Zêzere

RESUMO

O Lar Residencial do CRIFZ tem mostrado um decréscimo da satisfação dos utentes, bem como um aumento dos seus comportamentos agressivos. O objetivo principal deste trabalho será a compreensão e a melhoria do clima organizacional desta resposta social. Foram feitas entrevistas individuais a nove colaboradoras e aplicaram-se os seguintes instrumentos: Questionário de Opiniões Laborais (Antunes e Martins, 2007), Escala de Satisfação no Trabalho (Xavier, 2005), Questionário de Clima Organizacional (Luz, 2001). Os resultados mostraram algumas incongruências e, através de duas entrevistas em grupo, concluiu-se que essas incongruências poderão relacionar-se com a fraca motivação para responder aos questionários, o cansaço e o medo das colaboradoras serem identificadas. Existem, no entanto, vontades explícitas, como o aumento da formação e de supervisão direta, que devem ser tomadas como possíveis mudanças organizacionais que melhorarão a satisfação e o clima organizacional. Outras estratégias de mudança pertinentes serão o aumento do sentimento de pertença a um grupo e a formulação de um plano de atividades pelos técnicos e colaboradoras.

ABSTRACT

The Residential Home CRIFZ has shown a decrease in customer's satisfaction as well as an increase in their aggressive behaviors. The main goal of this is to understand and to improve the organizational climate of the institution under study. Individual interviews were performed with 9 employees using the following instruments: Questionário de Opiniões Laborais (Antunes and Martins, 2007), Escala de Satisfação no Trabalho (Xavier, 2005), Questionário de Clima Organizacional (Luz, 2001). Results showed some inconsistencies, and with two group interviews, it was concluded that these inconsistencies may relate to poor motivation to complete the questionnaires, fatigue and fear of the employees to be identified. There are, however, explicit wishes, such as increased training and direct supervision, which should be taken as potential organizational changes that may improve satisfaction and organizational climate in the future. Other relevant strategies for change should take into account the necessity to increase the sense of belonging to a group and the elaboration of an activity plan by the coaches and by the staff.

No Centro de Recuperação Infantil de Ferreira do Zêzere (CRIFZ), mais propriamente na resposta social Lar Residencial, surgiu a necessidade de fazer uma análise pormenorizada do clima organizacional. É uma valência que se distingue das restantes pelo tipo de trabalho, pelo horário de trabalho (por turnos), e também pelo espaço físico, pois é a única valência fora da sede da instituição. O Lar Residencial tem capacidade para 14 utentes sendo estes, geralmente, adolescentes e adultos com deficiência mental ou psicopatologia grave. Como é um tipo de trabalho que, por ser distanciado dos restantes, tem menos supervisão e é exigida às colaboradoras uma maior autonomia, importa saber até que ponto estas características são vistas como favoráveis e geradoras de um bom clima organizacional. Os fatores individuais como a idade, os anos de trabalho, ou a formação não foram tomados em consideração para que se pudesse salvaguardar a confidencialidade das colaboradoras.

No Lar Residencial, parece existir um maior desajuste de comportamentos dos utentes, quando comparado com o Centro de Atividades Ocupacionais e com a Valência Sócio-Educativa. Os conflitos entre utentes são mais frequentes e os conflitos utentes/colaboradoras revelam, por vezes, grande agressividade. Por todas as peculiaridades do trabalho na resposta social Lar Residencial, é importante perceber, até que ponto essas diferenças de trabalho são responsáveis pelos problemas referidos.

Uma forma de melhorar o rendimento, a satisfação e a qualidade do trabalho dentro duma organização consiste no estudo do clima organizacional (Neves, 2000). Coda (1997, cit. por Luz, 2001) considera que esse diagnóstico incide sobre a situação atual da organização, baseando-se nas opiniões dos colaboradores, visando identificar os problemas e posterior aperfeiçoamento. Assim, numa investigação sobre a cultura organizacional, o objetivo não será transformar a cultura, mas sim consciencializar a organização do peso de certos acontecimentos ou pessoas sobre a sua evolução (Thévenet, 1989).

Para Schein (1992), o clima forma-se em virtude dos indivíduos estarem expostos aos mesmos fatores organizacionais, daí resultando, por isso, percepções semelhantes. A dimensão, a estrutura e o estilo de liderança são

exemplos de fatores que existem, independentemente das percepções dos sujeitos, e explicam mais de 60 % da variância das medidas de clima (Prexler, 1977 cit. por Luz, 2001). Os resultados das escalas de clima e satisfação são importantes, assim como os conhecimentos reais da estrutura e do funcionamento da instituição para análise do clima organizacional.

Há autores que consideram que a satisfação e o clima são conceitos sobrepostos (Johannesson, 1973, cit. por Neves 2000), enquanto outros, como LaFollete (1975, cit. por Neves 2000), consideram que os conceitos, embora relacionados, são distintos. Jesuíno, Caetano e Neves (1995, cit. por Neves 2000) consideram que estes são conceitos próximos, embora não haja sobreposição. Então, se o clima organizacional consiste numa percepção descritiva que o indivíduo faz da organização onde trabalha, a satisfação no trabalho é uma percepção dos sentimentos individuais e, como tal, é filtrada pelos sistemas individuais de valores, normas e expectativas, entre outros. Daí que possa existir maior concordância nas descrições do clima de uma instituição do que nos sentimentos de satisfação, não havendo necessariamente correlações entre as medidas de clima e satisfação (Neves, 2000).

Schein (1992, cit. por Thévenet, 1989) considera os líderes como os únicos verdadeiros criadores de cultura. Na fase de criação de uma organização é o líder que transfere para a empresa as suas formas de pensar e maneiras de reduzir a ansiedade.

A comunicação é um fator não menos importante do que aqueles que já foram referidos e muitos dos problemas individuais e sociais são o resultado de problemas neste fator. Uma instituição caracteriza-se por um estado organizado e importa diminuir a comunicação difusa e aleatória a canais apropriados para a consecução de objetivos organizacionais. Muitas vezes, o desenvolvimento organizacional exige a criação de novos canais de comunicação. As organizações têm os seus próprios sistemas de codificação e estes determinam a quantidade e o tipo de informação que recebem do mundo externo. A estrutura e funções de um dado subsistema irão refletir-se no quadro de referência e no modo de pensar dos incumbidos do papel daquele setor do espaço organizacional. As comunicações horizontais são aquelas que, grande parte das vezes, mostram alguns problemas, ou seja, é a comunicação de pessoas no mesmo

Uma forma de melhorar o rendimento, a satisfação e a qualidade do trabalho dentro duma organização consiste no estudo do clima organizacional. Coda considera que esse diagnóstico incide sobre a situação atual da organização, baseando-se nas opiniões dos colaboradores, visando identificar os problemas e posterior aperfeiçoamento. Assim, numa investigação sobre a cultura organizacional, o objetivo não será transformar a cultura, mas sim consciencializar a organização do peso de certos acontecimentos ou pessoas sobre a sua evolução.

nível hierárquico. A comunicação entre pares, além de proporcionar coordenação de tarefa, também dá apoio emocional e social ao indivíduo. A comunicação horizontal implica um circuito fechado, pois satisfaz as necessidades das pessoas, ocupantes do mesmo nível hierárquico, em tomar certos conhecimentos, sem precisar levar em consideração outros níveis da organização. Sendo assim, poder-se-á concluir que, quanto maior o conflito nas comunicações verticais, mais necessidade e maior o aumento da comunicação lateral (Katz e Kahn, 1970). Quando a mensagem está a ser transmitida ao longo da linha hierárquica, há barreiras que poderão impedir a sua adequada interpretação e estas podem ser de dois tipos: as físicas (como por exemplo a distância) e as de significado ou psicológicas (relacionadas com as variáveis intrapessoais do emissor/recetor e com a utilização de códigos partilhados) (Ferreira, 1996).

O objetivo geral da investigação centrou-se na compreensão e a melhoria do clima organizacional da resposta social Lar Residencial. Os objetivos específicos foram os seguintes:

- 1 – Esclarecer a perceção que as colaboradoras têm em relação aos indicadores do clima da resposta social Lar Residencial.
- 2 – Identificar o grau de satisfação das colaboradoras no que respeita à comunicação, estilo de chefia, relacionamento interpessoal, ambiente e condições de trabalho, imagem da empresa, sentido de realização.
- 3 – Contribuir para uma melhoria da satisfação e do rendimento das colaboradoras.
- 4 – Reforçar a necessidade da implementação deste tipo de intervenção nas diferentes respostas sociais do CRIFZ.

Metodologia

Participantes. Participaram no estudo nove colaboradoras do Lar Residencial, três das quais são auxiliares de serviços gerais e, as restantes seis, ajudantes de lar. Todas as colaboradoras são do sexo feminino e as suas idades estão compreendidas entre os 23 e os 63 anos.

Instrumentos

Questionário de Opiniões Laborais (Antunes e Martins, 2007). Foi criado propositadamente para o presente

estudo tendo como objetivo a compreensão do clima organizacional e da satisfação laboral das colaboradoras, identificando as dificuldades e as necessidades das colaboradoras no seu trabalho. O questionário abrange as seguintes áreas: interesse profissional, necessidades de formação, relacionamento com os utentes e relacionamento entre colaboradoras. É composto por 21 questões de escolha múltipla.

Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 1995, in Xavier, 2005). Composta por cinco fatores de satisfação: colega de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções, sendo o resultado total também uma medida informativa. Cada resposta pode assumir um único valor, podendo ir de um (discordo totalmente) até ao valor cinco (concordo totalmente). Siqueira (1995, in Xavier, 2005) mostrou coeficientes de confiabilidade satisfatórios para todos os fatores (fator “satisfação com os colegas de trabalho” – índice de confiabilidade de 0,86; o fator “satisfação com o salário” – 0,92; fator “satisfação com a chefia” – 0,90; fator “natureza do trabalho” – 0,82; e fator “satisfação com promoções” – 0,87).

Questionário de Clima Organizacional (Luz, 2001). Composto pelos seguintes fatores/indicadores de clima: imagem da empresa, sentido de realização, estilo de chefia, comunicação, desempenho e qualidade, política de recursos humanos e benefícios, ambiente e condições de trabalho, e finalmente, qualidade de vida e saúde. Cada resposta pode assumir um único valor podendo apresentar o resultado de um (discordo totalmente), dois (discordo em parte), três (concordo em parte) ou quatro (concordo totalmente). Ao todo, o questionário possui 42 frases. O resultado global do questionário mostra um índice de confiabilidade de 95 % com margem de erro amostral na ordem de 0,7 % (Luz, 2001).

Procedimento. Foram realizadas entrevistas individuais a todas as colaboradoras, com o objetivo principal de motivar estas para uma participação sincera e honesta, aquando do preenchimento dos questionários. Estas entrevistas foram também importantes para perceber o funcionamento dos turnos, a relação entre as colaboradoras e a motivação destas face ao trabalho. O conteúdo das entrevistas não foi analisado neste estudo, mas importante referir que a maioria das colaboradoras

Então, se o clima organizacional consiste numa perceção descritiva que o indivíduo faz da organização onde trabalha, a satisfação no trabalho é uma perceção dos sentimentos individuais e, como tal, é filtrada pelos sistemas individuais de valores, normas e expectativas, entre outros. Daí que possa existir maior concordância nas descrições do clima de uma instituição do que nos sentimentos de satisfação, não havendo necessariamente correlações entre as medidas de clima e satisfação.

mostrou-se interessada e participativa, no momento da entrevista. Num segundo momento, foi passado o questionário a todas as colaboradoras. Os resultados foram analisados e houve a necessidade de devolver e discutir os resultados através de duas reuniões devidamente marcadas com as colaboradoras.

Através de reuniões informais com os técnicos, formulou-se um conjunto de hipóteses específicas que, provavelmente, seriam válidas no contexto do Lar Residencial. Este conjunto de informação foi valioso para a decisão dos instrumentos de medida, bem como para o percurso da investigação. Então surgiram as seguintes hipóteses: 1. O clima organizacional é percebido, de forma geral, como negativo; 2. A satisfação laboral das colaboradoras é, de um modo geral, negativa; 3. As colaboradoras revelam um baixo interesse na sua profissão; 4. Em termos de mudanças no acompanhamento por parte dos técnicos, as colaboradoras consideram que não deve haver mais visitas por parte dos técnicos; 5. A maioria das colaboradoras não revela interesse na formação pós-laboral; 6. Quanto ao grau de importância dos problemas, as colaboradoras consideram que o problema mais importante está na relação entre colaboradoras e, em segundo plano, na relação entre colaboradoras e utentes; 7. As colaboradoras caracterizam o seu turno de forma positiva e satisfatória enquanto, os restantes turnos, em termos gerais, são caracterizados como sendo piores; 8. O tipo de dificuldades de relacionamento mais frequente é a dificuldade em dar ordens.

Resultados e discussão

Relativamente à hipótese 1, que antecipava o clima organizacional percebido, de uma forma geral, como negativo, os resultados refutaram claramente a hipótese. A maioria das respostas (65 %) dadas pelas colaboradoras, foram “concordantes em parte” com as afirmações do questionário, o que indica que o clima organizacional é percebido como satisfatório. Este resultado não foi congruente com a informação provida das entrevistas. Nas reuniões que se seguiram aos questionários percebemos que o clima organizacional aparece com uma conotação positiva porque se refere às condições da instituição e às relações de trabalho. De onde se conclui que as colaboradoras estão contentes, a um nível geral, com todas as características organizacionais da instituição e

o descontentamento prende-se somente com as relações pessoais.

Todos os fatores de clima organizacional foram tidos pelas colaboradoras como positivos e satisfatórios. O primeiro fator analisado foi a “Comunicação”, que se refere aos meios de comunicação existentes dentro da instituição, e mostrou uma divergência de opiniões entre as colaboradoras. A maioria das colaboradoras mostrou-se satisfeita com os meios de comunicação existentes dentro da instituição (51,1 %), mas a percentagem de colaboradoras descontentes também foi significativa (46,6 %). Leavitt (1951, cit. por Chambel e Curral, 2000) considera vários tipos de redes e afirma que aquelas que possuem comunicações mais igualitárias e descentralizadas possibilitam uma melhor integração/satisfação grupal. Parece-nos que, nesta instituição, existem poucas comunicações igualitárias. As colaboradoras, por não trabalharem todas ao mesmo tempo, revelam frequentemente conflitos entre turnos. Será que no Lar Residencial existe um sentimento de pertença a um grupo? Na nossa opinião existe um sentimento de pertença a um determinado turno, mas não um sentimento de pertença ao grupo de colaboradoras do Lar. E, por isso, quando questionadas sobre as características do seu turno, as colaboradoras consideraram, sobretudo, as características positivas e, quando questionadas sobre as características dos restantes turnos, consideraram essencialmente as características negativas. McGregor (1960, cit. Chambel e Curral, 2000) refere como práticas que promovem o desenvolvimento dos indivíduos: a descentralização (distribuição do poder de decisão pelos vários níveis hierárquicos dando autonomia a todos) e a participação (promover a tomada de decisão em grupo, melhorando a sua eficácia pela interação entre os diferentes elementos do grupo). Parece-nos que seria importante haver mais oportunidades de trabalhar a autonomia existente nos diferentes turnos, ou seja, dar-lhes mais situações de participação ativa. Por exemplo, em ações de formação, poderiam ser as colaboradoras a pesquisar sobre um tema e a discuti-lo ativamente. As colaboradoras têm suficiente autonomia para definir quais são as tarefas e as atividades que vão ocorrer no seu turno. Porém, sentem-se “perseguidas” com as opiniões das colegas dos restantes turnos e receiam ser prejudicadas por tentarem inovar. Através do Questionário de Opiniões Laborais, foi possível verificar que algumas

colaboradoras sentem que a sua opinião não é tida em consideração quando dão sugestões sobre atividades que podem ser feitas com os utentes. Assim sendo, não conseguem usar a sua autonomia de forma construtiva. A formulação de um plano de atividades (que é a segunda mudança mais desejada) é considerada, por nós, como uma boa oportunidade de trabalhar estes aspetos da autonomia e da participação, fomentando desta forma o sentimento de pertença ao grupo de colaboradoras do Lar, pois o fator coesão grupal (Katz e Kahn, 1970) relaciona-se de forma positiva com a produtividade, ou seja, o sucesso da organização. Um outro fator que dificulta a comunicação no Lar Residencial é a distância física. Esta é considerada pelos autores Ferreira, Neves, Abreu e Caetano (1996, cit. por Neves, 2000) como uma barreira física que se traduz numa perda de informação ao longo do processo de transmissão e facilita a introdução de informação parasita. Parece-nos que esta é uma das barreiras que dificulta a comunicação entre colaboradoras e entre colaboradoras e técnicos. As variáveis intra-pessoais não foram tratadas na presente investigação, mas seria interessante, no futuro, considerá-las.

O fator “estilo de chefia” do Questionário do Clima Organizacional mostrou resultados semelhantes ao fator “satisfação com a chefia” do Questionário de Satisfação no trabalho. Ambos avaliam a perceção que as colaboradoras têm da atitude dos coordenadores e não da direção. As colaboradoras revelaram satisfação com a chefia (48,9 %) e, no mesmo sentido, consideraram o estilo de chefia como satisfatório e positivo (66,7 %). As respostas intermédias verificadas no questionário da satisfação poderão estar relacionadas com uma ambivalência perante as figuras de autoridade. Mintzberg (1982) considera vários mecanismos de coordenação e, relativamente ao tipo de liderança existente no Lar Residencial, parece que os mecanismos mais usados são o ajustamento mútuo (onde as colaboradoras vão aprendendo por imitação e por comunicação informal) e alguma supervisão direta. Foi interessante relacionar estes resultados com os do Questionário de Opiniões Laborais, onde as colaboradoras mostraram vontade de ter mais supervisão direta e mais padronização de qualificações. Portanto, o que se conclui é que as colaboradoras estão satisfeitas com o estilo de chefia mas, alguns pontos ainda podem ser melhorados (aumento da supervisão direta e começo da padronização de

Ambos os fatores “relacionamento interpessoal” do Questionário de Clima Organizacional e “satisfação com os colegas de trabalho” da escala de satisfação no trabalho, mostraram uma concordância parcial de 41,7 % e 28,9 % das colaboradoras, respectivamente. Na escala de satisfação no trabalho notou-se um grande número de respostas intermédias que poderá estar relacionado com as opiniões diferentes que têm do seu turno e dos restantes.

qualificações, implicando o aumento da formação, desejado por 88,9 % das colaboradoras). Nas reuniões de discussão dos resultados, as colaboradoras referiram o desejo de uma supervisão mais frequente e ativa que orientasse o trabalho e, que lhes desse mais autoridade. Esta sugestão pareceu-nos adequada à situação organizacional, pelo que será considerada como uma sugestão de mudança.

Ambos os fatores “relacionamento interpessoal” do Questionário de Clima Organizacional e “Satisfação com os colegas de trabalho” da Escala de Satisfação no Trabalho, mostraram uma concordância parcial de 41,7 % e 28,9 % das colaboradoras, respetivamente. Na Escala de Satisfação no Trabalho notou-se um grande número de respostas intermédias que poderá estar relacionado com as opiniões diferentes que têm do seu turno e dos restantes. Quando os itens eram referentes à capacidade relacional da própria colaboradora que preenche, os resultados mostraram-se positivos. As colaboradoras consideraram que têm boas capacidades de relação. Os itens que remeteram para a capacidade relacional das colegas, quando foram avaliados de uma maneira favorável, indicam que a colaboradora considerou a sua colega de turno e não as colegas dos restantes turnos, porque dentro dos turnos existe uma boa relação de trabalho. Seria interessante trabalhar com as colaboradoras a capacidade de autoanálise e desenvolvimento pessoal, pois estas competências facilitam o relacionamento interpessoal. No mesmo sentido, o fator “desempenho e qualidade” do Questionário de Clima Organizacional foi perçecionado pela maioria das colaboradoras como muito positivo. Foi principalmente o item 16 do questionário (“Eu procuro sempre realizar as minhas atividades com qualidade”) que contribuiu para esta forte concordância. Talvez fosse importante trabalhar as capacidades de introspeção das colaboradoras. A introspeção pode ser considerada como um tipo de *feedback* e dá a possibilidade de melhorar comportamentos que, muitas vezes são feitos de forma menos consciente. A capacidade de introspeção poderá ser trabalhada numa ação de formação. Neste caso, seria uma sensibilização para alguma situação já existente, tendo como objetivo a resolução de algum problema (Thévenet, 1989).

Parece-nos que as colaboradoras investem pouco na sua profissão. Nunca houve dinamização entre elas para receberem formação ou para terem outras condições

de trabalho. Os dados do Questionário de Opiniões Laborais mostram, claramente, que não existe interesse/motivação em adquirir novas aprendizagens através da *internet* ou de recursos bibliográficos. As colaboradoras esperam adquirir informação através das colegas ou dos técnicos, portanto trata-se de uma forma dependente e nunca autónoma de procurar ajuda. Assim, como o investimento na profissão é baixo, quando comparado com os ganhos e os resultados que se obtêm desse mesmo investimento, não existe um esforço exagerado nem um trabalho não compensado, logo, as colaboradoras mostram-se satisfeitas e não há necessidade de mudança.

As colaboradoras consideraram a imagem da empresa como satisfatória e positiva. Parece-nos que este resultado está de acordo com as restantes informações recebidas. O CRIFZ e o Lar Residencial têm, realmente, uma boa conotação e uma boa imagem.

As colaboradoras mostraram uma percepção muito positiva e satisfatória relativamente ao fator “sentido de realização”, sentindo-se realizadas com o seu trabalho. Estes resultados remetem para o baixo nível de motivação das colaboradoras. O facto de se sentirem realizadas não significa que desempenhem bem o seu trabalho; estão satisfeitas com o trabalho, não mostram necessidade de mudança e isso poderá revelar uma baixa motivação. Para haver mudança, exige-se invenção e criatividade além do desempenho normal. Além disso a necessidade de mudança relaciona-se com a própria natureza dos indivíduos que fazem parte da organização, pois as pessoas não são estáticas em termos do seu conhecimento nem comportamento e, portanto, também existe mudança a um nível individual (Katz e Kahn, 1970). Obviamente que estas razões para a mudança podem existir em qualquer altura. No presente caso, parece-nos que existe bastante resistência à mudança, o que é natural e comum em todas as organizações com uma boa estruturação, mas quando excessivo, pode tornar-se um fator limitador do desenvolvimento da empresa.

A hipótese 2 considerou que a satisfação laboral das colaboradoras era, de um modo geral, negativa. A maioria das respostas incidiu na opção central, portanto, as colaboradoras mostraram dificuldade em definir-se em termos de satisfação laboral.

Relativamente ao fator “satisfação com o salário”, a maioria das colaboradoras mostrou descontentamento e

insatisfação (60 %) e, neste ponto, há relativamente poucas respostas centrais o que indica que as colaboradoras têm uma opinião definida sobre este tema. Obviamente, este é um fator que não depende somente da instituição em causa pois existem tabelas nacionais, que definem a remuneração para este tipo de trabalho. No entanto, existe um descontentamento e importa perceber a sua razão. Será que um aumento do controlo percebido sobre a situação do trabalho (neste caso sobre o salário) poderá remeter para um aumento da satisfação? (Vala, 1995). Ou seja, se o indivíduo sentir que quanto mais trabalha mais ganha, e neste sentido ganha controlo sobre o seu salário, aumentará a sua satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, com o seu salário? Mais ainda, Porter e Lawler (1968, cit. Vala, 1995) com a consideração dos reforços intrínsecos (como o *feedback* proveniente dos pares, dos superiores e da empresa) e dos extrínsecos (como o salário) concluem que quanto mais reforços, sejam eles intrínsecos ou extrínsecos, maior a satisfação do indivíduo. Portanto, esta insatisfação relativamente ao salário pode estar a contribuir para uma diminuição da satisfação laboral no seu todo. O modelo de discrepância de Lawler (1981, cit. por Vala, 1995) foi elaborado no sentido de dar uma explicação específica à satisfação do indivíduo pelo salário. Lawler (Araújo, 2003) procurou mostrar que existe uma forte relação entre as expectativas e as recompensas, por outras palavras, o trabalhador traça um quadro daquilo que acha ser ajustado ao seu esforço, capacidades, formação, rendimento, responsabilidade e nível de dificuldade de trabalho. Será que as colaboradoras sentem que se esforçam demais quando se comparam com as colegas e com as características do trabalho? Será que sentem que o seu esforço não se justifica? Se é isso, então, através de um esquema que valorize o esforço pessoal e a capacidade de inovação, poderá haver uma melhoria da satisfação laboral. Além disso, Herzberg (1966, cit. por Chambel e Curral, 2000) considera que além das estratégias clássicas de incentivo ao trabalho como o salário, a segurança, a supervisão e as condições físicas, existem fatores que contribuem para o enriquecimento do trabalho como o “trabalho interessante”, o trabalho autónomo, a possibilidade de aprendizagem e a realização pessoal. Tendo em conta estes fatores, a eficácia poderá atingir valores superiores ao normal. Propomos a criação de um plano de incentivo ao trabalho que não passe

Relativamente ao fator “satisfação com o salário”, a maioria das colaboradoras mostrou descontentamento e insatisfação (60 %) e, neste ponto, há relativamente poucas respostas centrais o que indica que as colaboradoras têm uma opinião definida sobre este tema. Obviamente, este é um fator que não depende somente da instituição em causa pois existem tabelas nacionais, que definem a remuneração para este tipo de trabalho.

simplesmente pelo aumento do salário. Uma organização deve estimular os seus membros a contribuírem com ideias para a melhoria organizacional e ocasionalmente, deve existir boa vontade por parte das colaboradoras em fazer mais do que suas prescrições de cargo (Katz e Kahn, 1970). Nas reuniões de discussão dos resultados, pudemos apurar que não existe uma insatisfação constante nem um sentimento de injustiça, mas consideram que se tivessem a possibilidade de ganhar mais, ficariam mais satisfeitas.

Através dos nossos resultados, é possível concluir que, os conceitos clima e satisfação caminham lado a lado, mas não parecem coincidentes. O clima mostra-se mais favorável e positivo que a satisfação pelo facto desta última ser uma medida com um carácter mais afetivo, o que desde logo, remete para uma maior variabilidade interindividual. Portanto, os resultados vão no sentido dos estudos de Jesuís, Caetano e Neves (1995, cit. por Neves, 2000), onde se mostra que embora os conceitos sejam próximos, não existe sobreposição. Além disso, o Questionário de Clima Organizacional remete para um nível muito institucional; os fatores dependem diretamente das características da instituição e estas são tidas pelas colaboradoras como positivas. Ou seja, o problema não está nas características da instituição mas sim, na relação entre as colaboradoras, e mais especificamente entre turnos. Chamamos a atenção para o facto de na Escala de Satisfação existir a possibilidade de dar respostas neutras/centrais o que, muitas vezes, facilita o preenchimento do questionário, dando a possibilidade ao indivíduo de não se comprometer com a resposta.

A hipótese 3 que considerava as colaboradoras como pouco interessadas na profissão, foi corroborada pelos resultados. Percebeu-se, através do Questionário de Opiniões Laborais, que existe uma enumeração de fatores externos, não relacionados com o gosto pela profissão, responsáveis pela entrada das colaboradoras no trabalho. Katz e Kahn (1970) consideram que as tarefas mais variadas, complexas e desafiadoras são as que dão mais satisfação aos trabalhadores quando comparadas com as menos especializadas e rotineiras. Será que a profissão é muito rotineira e não é desafiadora nem complexa? Parece-nos que este resultado relaciona-se com as baixas necessidades de desenvolvimento e, conseqüentemente com a fraca motivação das colaboradoras.

Porter e Lawler (1968, cit. Vála, 1995) sugerem que, quanto maior o *feedback* proveniente dos pares, superiores e da empresa (elogios, avaliação do reconhecimento do valor profissional existente na organização), maior será a motivação dos colaboradores. Será que, neste caso, existe uma falha no *feedback*? Será proveitoso aumentar essa forma de comunicação para que haja um aumento na motivação das colaboradoras? Talvez por esta razão exista o desejo duma supervisão mais ativa.

A hipótese 4 considerava que, em termos de mudanças no acompanhamento por parte dos técnicos, as colaboradoras consideravam desejável não haver mais visitas por parte destes. Esta hipótese foi refutada pelos resultados. Parte das colaboradoras (36,4 %) considerou como importante um aumento da frequência das visitas dos técnicos. Esta necessidade de supervisão foi estudada por Mintzberg (1982) que propôs cinco mecanismos de coordenação: ajustamento mútuo, supervisão direta, padronização dos procedimentos, dos resultados e das qualificações. Neste caso, o ajustamento mútuo parece ser o mecanismo de coordenação mais frequente e, parte das colaboradoras sentem falta de uma supervisão direta e talvez da padronização dos procedimentos. As comunicações de superior para subordinado são basicamente de cinco tipos sendo eles: instruções de cargo; informação sobre a lógica da tarefa e a sua relação com outras tarefas organizacionais; informação sobre procedimentos e práticas organizacionais; *feedback* sobre o seu desempenho e, finalmente, informação sobre a missão ideológica e objetivos da organização (Katz e Kahn, 1970). Parece-nos que, aumentando este tipo de comunicação, haverá um melhor desempenho das colaboradoras. Por estas razões, a supervisão mais ativa é considerada por nós, uma das mudanças a ser efetuada.

A possibilidade de existirem microclimas na mesma organização, que podem ser influenciados (pela área funcional a que se está afeto, posição hierárquica que se ocupa, pela natureza do trabalho executado, ou ainda pelo grupo profissional a que se pertence), afigura-se como uma evidência empírica (Neves, 2000). É possível que o clima da valência Lar Residencial funcione como um microclima. Esta é uma valência que está distanciada das restantes em termos físicos, e mesmo em relação ao tipo de trabalho, existem muitas diferenças que devem ser tomadas em consideração. Portanto, é um clima específico e, de modo algum, poderá ser generalizado

ao resto da organização. Importa que seja analisado e melhorado, mas nunca generalizado.

Através do Questionário de Opiniões Laborais foi possível verificar a necessidade sentida por algumas colaboradoras de ter a presença de técnicos e de elaborar planos de atividades lúdicas. Assim, a primeira necessidade prende-se mais sobre a questão do *feedback* sobre o seu desempenho e informação sobre procedimentos e práticas organizacionais e a segunda necessidade referida está mais relacionada com as instruções de cargo (Katz e Kahn, 1970). As colaboradoras consideraram relevante a criação de um horário de atendimento para apoio psicológico (45,5 %) e por isso, decidimos criar um espaço para sessões de apoio psicológico para as colaboradoras que necessitem não descurando a importância do aumento da comunicação no mesmo nível hierárquico que, segundo Katz e Kahn (1970), aumenta o apoio emocional e social ao indivíduo.

Relativamente à hipótese 5, que considerava a maioria das colaboradoras como não revelando interesse na formação pós-laboral, foi refutada. Uma das estratégias mais referidas para aumentar o interesse da profissão foi a criação de ações de formação. Além disso, 88,9 % das colaboradoras mostraram interesse em ter formação pós-laboral. Então, conclui-se que as colaboradoras revelam necessidades de formação e como tal uma estratégia que poderá contribuir para um melhor desempenho das colaboradoras será a implementação de ações de formação em horário pós-laboral, implementando-se, desta forma, um mecanismo de coordenação referido por Mintzberg (1982), a padronização de qualificações. Até agora os dados refletiam baixas necessidades de desenvolvimento por parte das colaboradoras. No entanto, a maioria mostra interesse em ter formação pós-laboral. Achamos que é importante fazer ações de formação e propomos que as colaboradoras tenham uma participação ativa, podendo dinamizar por si próprias algumas ações de formação.

No que respeita à hipótese 6, que analisava o grau de importância dos problemas, as colaboradoras consideraram que o problema mais importante está na relação entre colaboradoras e, em segundo plano, na relação entre colaboradoras e utentes. A hipótese foi rejeitada pelos resultados, pois, os problemas que foram considerados muito importantes foram: em primeiro lugar, os problemas de relação colaboradoras/utentes e, em segundo lugar, os

Através dos nossos resultados, é possível concluir que, os conceitos clima e satisfação caminham lado a lado, mas não parecem coincidentes. O clima mostra-se mais favorável e positivo que a satisfação pelo fato desta última ser uma medida com um caráter mais afetivo, o que desde logo, remete para uma maior variabilidade inter-individual.

Este estudo alargou a nossa compreensão do funcionamento do Lar Residencial, e trouxe estratégias de intervenção interessantes e inovadoras que poderão ser introduzidas no processo de gestão da qualidade, bem como novos parâmetros de avaliação do desempenho dos colaboradores, promovendo desta forma a melhoria dos serviços desta resposta social.

problemas de relação entre utentes. Estas respostas revelaram uma dificuldade por parte das colaboradoras em aceitar as dificuldades de relacionamento entre elas e vão ao encontro dos resultados analisados na hipótese 2, relativamente ao fator “Desempenho e Qualidade”. Ou seja, as colaboradoras consideraram que o seu trabalho é de boa qualidade e, quando se trata de autoavaliação, o resultado foi sempre positivo. Nas reuniões de discussão, as colaboradoras tomaram consciência que parte dos problemas tem como base a falha de comunicação entre turnos. Além disso, foi referido que os problemas passados continuavam a ter importância e continuavam a ser revividos nas relações presentes.

A hipótese 7 considerava que as colaboradoras caracterizavam o seu turno de forma positiva e satisfatória enquanto, os restantes turnos, em termos gerais, seriam caracterizados como sendo piores. Os resultados corroboraram essa afirmação e mostraram que a principal causa de mau funcionamento dos turnos foi a diferença de opinião entre as colaboradoras e, o principal ponto a melhorar no funcionamento dos turnos será a comunicação entre turnos. Parece existir uma falha na comunicação horizontal e como não existe companheirismo nem sentimento de pertença ao grupo, as colaboradoras não conseguem apoiar-se mutuamente. Para colmatar esta falha, sugerimos a elaboração de um guia de procedimentos que tenha como objetivo criar uma rotina para os utentes sendo igual em todos os turnos. Pretendemos uniformizar os procedimentos a nível de horários, medicação, primeiros socorros, entre outros. O objetivo máximo desta sugestão é um aumento da estabilidade emocional dos utentes.

A hipótese 8 considerava que o tipo de dificuldades de relacionamento mais frequente seria a dificuldade em dar ordens. Os dados refutaram a hipótese. As dificuldades de relacionamento mais referidas foram a capacidade de sentir empatia pelo utente e realizar atividades lúdicas. Notou-se uma dificuldade ao nível relacional/afetivo que parece fundamental na explicação do clima conflituoso existente no Lar Residencial.

Acreditamos que, fazendo algumas mudanças na estrutura da valência, podemos verificar alterações na perceção e na satisfação das colaboradoras. A eficácia organizacional pode ser definida como a extensão em que são maximizadas todas as formas de rendimento para a organização (Katz e Kahn, 1970) sendo, essa, sem

dúvida, uma das nossas aspirações. Depois da aplicação das propostas deste estudo, deverá ser feita uma reavaliação da situação.

Os resultados mostraram algumas incongruências e, através de duas entrevistas em grupo, concluiu-se que essas incongruências poderão relacionar-se com a fraca motivação para responder aos questionários, o cansaço e o medo das colaboradoras serem identificadas. Existem, no entanto, vontades explícitas, como o aumento da formação e de supervisão direta, que devem ser tomadas como possíveis mudanças organizacionais que melhorarão a satisfação e o clima organizacional. Outras estratégias de mudança pertinentes serão o aumento do

sentimento de pertença a um grupo e a formulação de um plano de atividades pelos técnicos e colaboradoras com vista à uniformização de procedimentos que, como já foi referido, têm como principal objetivo a promoção da estabilidade comportamental/emocional dos utentes.

Este estudo alargou a nossa compreensão do funcionamento do Lar Residencial, e trouxe estratégias de intervenção interessantes e inovadoras que poderão ser introduzidas no processo de gestão da qualidade, bem como novos parâmetros de avaliação do desempenho dos colaboradores, promovendo desta forma a melhoria dos serviços desta resposta social.

Referências Bibliográficas

- ANTUNES, S., MARTINS, M. (2007), *Questionário de Opiniões Laborais* (aguarda publicação).
- ARAÚJO, F. L. (2003), *Clima Organizacional no Setor Público e Privado no Norte de Portugal*. Fundação Calouste Gulbenkian, Porto.
- CHAMBEL, M. J. & CURRAL, L. (2000), *Psicossociologia das Organizações*, (3.ª ed.). Texto Ed, Lisboa.
- FERREIRA, M. J. (1996), *Psicossociologia das Organizações*. Texto Editora, Lisboa.
- KATZ, D. & KAHN, R. L. (1970), *Psicologia Social das Organizações*. Atlas, 1970), S. Paulo.
- LUZ, J. P. (2001). *Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina*. Florianópolis.
- MINTZBERG, H. (2004), *Estrutura e Dinâmica das Organizações*. (3.ª ed.). Publicações Dom Quixote, Lisboa.
- NEVES, J. G. (2000), *Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. (1.ª ed.). Editora RH. Lisboa.
- THÉVENET, M. (1989), *Cultura da empresa: Auditoria e Mudança*. Edição Monitor. Lisboa
- VALA, J., MONTEIRO, M. B., LIMA, L. & CAETANO, A. (1995), *Psicologia Social da Organizações*. Celta Editora, Lisboa.
- XAVIER, V. M. (2005). *Locus de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional*. Universidade Federal de Uberlândia. Faculdade de Psicologia.

TRABALHADORES PORTUGUESES EM ESPANHA

PORTUGUESE WORKERS IN SPAIN

Equipa de Mobilidade do Observatório Ocupacional
do Serviço Público de Emprego Estatal

RESUMO

Elaborado na sequência do estudo sobre *O mercado de trabalho e a mobilidade laboral entre Espanha e Portugal*, realizado conjuntamente pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional de Portugal e o Observatório Ocupacional do SPEE de Espanha, este artigo procura aprofundar o perfil dos trabalhadores portugueses que viviam e trabalhavam em Espanha em 2009. Recorrendo designadamente aos dados da Segurança Social e do Serviço Público de Emprego (onde são registados todos os contratos de trabalho) o artigo caracteriza os trabalhadores portugueses empregados e desempregados em Espanha em termos de género, grupos etários, distribuição geográfica, áreas de atividade, profissões, etc. e conclui que, em 2009, em Espanha havia cerca de 87 000 contratados portugueses, $\frac{3}{4}$ dos quais eram homens e tinham entre os 25 e os 44 anos. Cerca de 45 % trabalhavam no setor dos serviços e 35 % na construção. Aproximadamente $\frac{1}{3}$ eram trabalhadores não qualificados e cerca de 30 % artesãos e trabalhadores qualificados. No mesmo ano, 18 000 portugueses estavam inscritos como desempregados, 70 % dos quais a receber subsídio de desemprego ou rendimento ativo de inserção. A comunidade autónoma onde se concentrava o maior número de portugueses era Galiza. A seguir, as comunidades onde trabalhavam mais portugueses eram a Catalunha e Madrid, embora Leão e Castela registasse um número mais elevado de portugueses residentes.

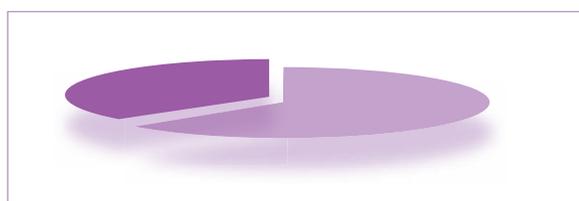
ABSTRACT

Elaborated on the sequence of the study on Labour market and labour mobility between Spain and Portugal, carried out by the Observatory of Employment and Vocational Training of Portugal and the Occupational Observatory of the Public Service of Employment (SPEE) of Spain, this article examines the profile of the portuguese workers who lived and worked in Spain during 2009. With data provided by the Social Security and the Public Employment Service (where all the labour contracts are registered), this article characterizes the Portuguese workers employed and unemployed in Spain, regarding gender, age groups, geographic distribution, activity sectors, occupations, etc. and it concludes that, in 2009, there were nearly 87.000 Portuguese with registered labour contracts in Spain, $\frac{3}{4}$ of which were men between 25 and 44 years old. About 45 % worked in the Services sector and 35 % in the Construction. Approximately $\frac{1}{3}$ were non qualified workers and nearly 30 % were artisans and qualified workers. In the same year, 18.000 Portuguese were registered as unemployed, 70 % of which were receiving either the unemployment benefit or the social integration minimum income. Galicia was the autonomous community where there was a greater number of Portuguese. Next, Catalunha and Madrid had the largest percentages of Portuguese workers, although Castille and Lion registered a higher number of Portuguese residents.

O Acordo de Cooperação entre o Observatório do Emprego e Formação Profissional de Portugal e o Observatório Ocupacional do SPEE de Espanha proporcionou a realização do estudo “O mercado de trabalho e a mobilidade laboral entre Espanha e Portugal”, no qual se faz uma descrição detalhada da situação dos trabalhadores portugueses em Espanha e dos espanhóis em Portugal. Os resultados deste estudo permitem uma análise mais aprofundada das características e perfis dos trabalhadores portugueses que vivem e trabalham em Espanha.

A população portuguesa em Espanha

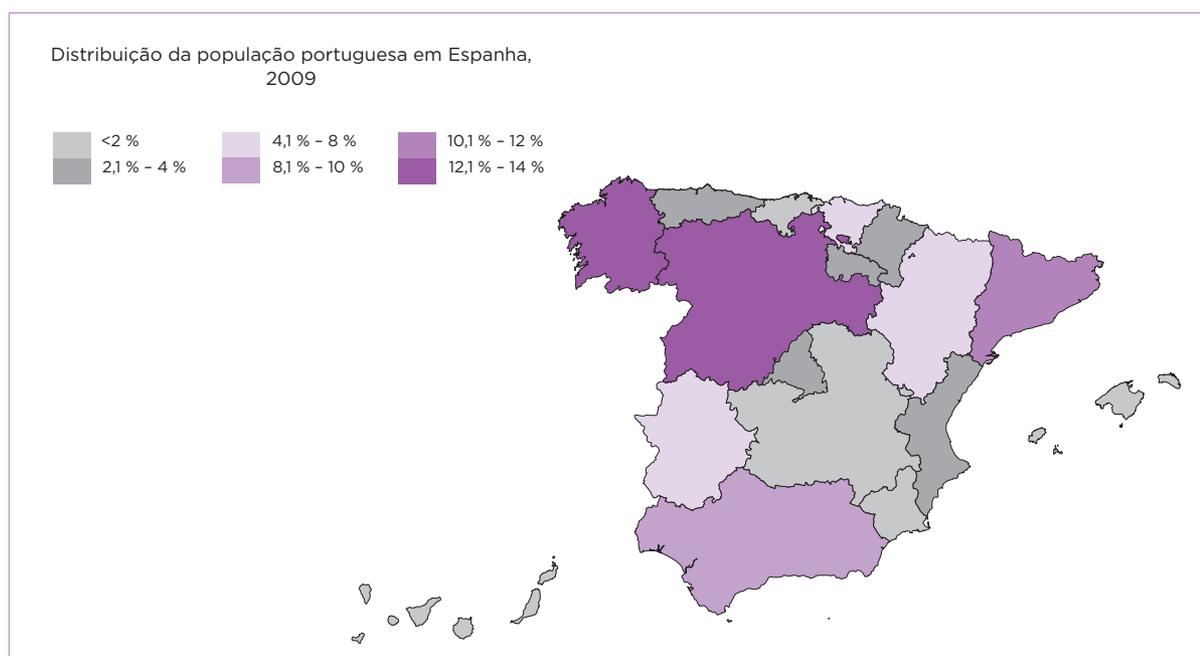
Segundo o Observatório da Imigração da Secretaria de Estado da Emigração e Imigração, em Espanha havia 142 299 portugueses com certificado de registo ou autorização de residência com referência a 31 de dezembro de 2009, representando esta população 2,5 % do total dos estrangeiros residentes em Espanha.



Fonte: Observatório Permanente da Imigração. Cálculos próprios.

Nos últimos anos, Espanha tem vindo a experimentar um aumento gradual do número de estrangeiros, que cresceram 7,2 % em 2009 relativamente a 2008. Neste sentido, destaca-se a população portuguesa que suplantou esse valor com um crescimento de 11,9 %.

A população portuguesa em Espanha, em 2009, era constituída principalmente por homens (62,9 %) em idade ativa. Relativamente à distribuição geográfica desta população, observa-se que a mesma se localiza, fundamentalmente, nas Comunidades Autónomas da Galiza (13,9 %) e em Leão e Castela (13 %), seguidas de Madrid e Catalunha, com pouco mais de 10 % cada.



Fonte: Observatório Permanente da Imigração. Cálculos próprios.

Trabalhadores portugueses no sistema espanhol de segurança social

Em dezembro de 2009, havia 56 043 trabalhadores portugueses ativos registados no sistema espanhol de segurança social, representando 0,3 % do total de registos e 3,1 % dos estrangeiros registados. Comparando os valores de 2009 com os de anos anteriores constata-se que, após vários anos de uma tendência crescente no número de portugueses inscritos, entre 2008 e 2009 ocorreu uma redução significativa de 13,1 %, redução que reflete a crise que afeta o mercado de trabalho desde meados de 2008.

O decréscimo do número de portugueses registados verificou-se em todos os regimes da segurança social, à exceção do setor agrário, que evidenciou um aumento de 7,2 %. A maior quebra registou-se no setor do carvão, apesar deste grupo ter pouca representatividade, dado o reduzido número de beneficiários. O regime geral também apresentou uma diminuição expressiva (16,2 %).

comportamento mais estável, não obstante a sua diminuição ter sido de 10 % no último ano.

63,8 % dos portugueses inscritos tinha idades entre os 25 a 44 anos. Os jovens com menos de 25 anos representavam 10,6 % e os com mais de 44 anos, cerca de 25,6 %.

Entre 2008 e 2009 verificaram reduções em todos os grupos de idade, sendo essa redução mais acentuada entre os mais jovens (27,6 %).

A distribuição dos trabalhadores portugueses inscritos na segurança social por comunidades autónomas segue um padrão semelhante ao registado para a população portuguesa em Espanha. A comunidade autónoma que absorveu mais mão de obra portuguesa foi a Galiza, com 17,7 % do total. Seguiu-se Madrid, Catalunha e a região de Múrcia, com valores entre os 10,4 % para esta última e 14,2 % para a primeira.

Estas quatro comunidades concentravam mais de 50 % dos trabalhadores portugueses inscritos na segurança social.

PORTUGUESES INSCRITOS NA SEGURANÇA SOCIAL			
REGIMES DE S.S.	ANO 2009	% S/ TOTAL	VARIAÇÃO 08/09
Geral	41 086	78,6	- 16,2
Autónomos	6 796	10,7	- 11,5
Agrário	6 709	8,6	7,2
Mar	394	0,6	- 7,7
Carvão	40	0,1	- 16,7
Domésticos	1 018	1,3	- 0,9
Total	56 043	100	- 13,1

Fonte: Tesouraria Geral da Segurança Social, dez. 2009.

Relativamente à evolução do número de trabalhadores portugueses nas comunidades autónomas, verifica-se que em todas ocorreu uma diminuição considerável do número de trabalhadores.

Os homens representavam cerca de três quartos do total de portugueses registados, proporção que se tem mantido, com pequenas variações, ao longo dos últimos cinco anos.

A redução do número de beneficiários deveu-se maioritariamente à diminuição no número de homens (cerca de 20 %), enquanto que as mulheres apresentaram um

TRABALHADORES PORTUGUESES EM ESPANHA			
COMUNIDADE AUTÓNOMA	ANO 2009	% S/ TOTAL	VARIAÇÃO 08/09
Andaluzia	3 416	6,1	- 18,0
Aragão	1 649	2,9	- 20,3
Astúrias	1 231	2,2	- 5,2
Canárias	1 595	2,8	- 18,6
Cantábria	515	0,9	- 20,0
Castela e Leão	5 451	9,7	- 16,7
Castilla La Mancha	1 198	2,1	- 17,8
Catalunha	7 032	12,5	- 16,0
Comunidade Valenciana	1 877	3,3	- 22,1
Extremadura	2 068	3,7	- 12,0
Galiza	9 783	17,5	- 9,8
Ilhas Baleares	583	1,0	- 13,5
La Rioja	2 215	3,9	- 7,9
Madrid	7 937	14,2	- 15,1
Navarra	1 029	1,8	- 21,7
País Basco	2 623	4,7	- 9,7
Região de Múrcia	5 829	10,4	2,6
Ceuta	8	0,0	- 70,4
Melilla	4	0,0	0,0
TOTAL	56 043	100,0	-13,01

Fonte: Tesouraria Geral da Segurança Social.

Relativamente à evolução do número de trabalhadores portugueses nas comunidades autónomas, verifica-se que em todas ocorreu uma diminuição considerável do número de trabalhadores, exceto na região de Múrcia, que apresentou um aumento de 2,6 %, para um volume de trabalhadores que representa 10,4 % do total. Este aumento poderá dever-se à transferência de trabalhadores do setor da indústria e da construção para a agricultura, dada a grande especialização dessa comunidade autónoma no setor primário.

Os trabalhadores portugueses estavam maioritariamente afetos à construção e aos transportes, com mais de 35 % do total. Outras atividades com menor representação, embora com alguma importância, eram o comércio e a hotelaria com um peso relativo na ordem dos 9,5 % cada uma e a indústria transformadora com um peso superior a 8 %.

De salientar que os dados referidos apenas dizem respeito aos trabalhadores por conta de outrem, não estando, por isso, abrangidos os trabalhadores independentes.

TRABALHADORES PORTUGUESES EM ESPANHA		
ATIVIDADES ECONÓMICAS		2009
A	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	611
B	Indústrias extrativas	260
C	Indústria transformadora	4 027
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	26
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	157
F	Construção	12 383
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	4 701
H	Transporte e armazenagem	5 593
I	Alojamento, restauração e similares	4 617
J	Atividades de informação e de comunicação	710
K	Atividades financeiras e de seguros	315
L	Atividades imobiliárias	122
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1 277
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2 597
O	Administração pública, defesa; segurança social obrigatória	544
P	Educação	658
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	1 797
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	389
S	Outras atividades de serviços	540
T	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	103
U	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	12
nc		7 586
TOTAL		49 025

Fonte: Tesouraria Geral da Segurança Social, dez. 2009.

A comparação com dados do ano anterior não é possível em virtude da alteração, em 2009, da Classificação Nacional das Atividades Económicas.

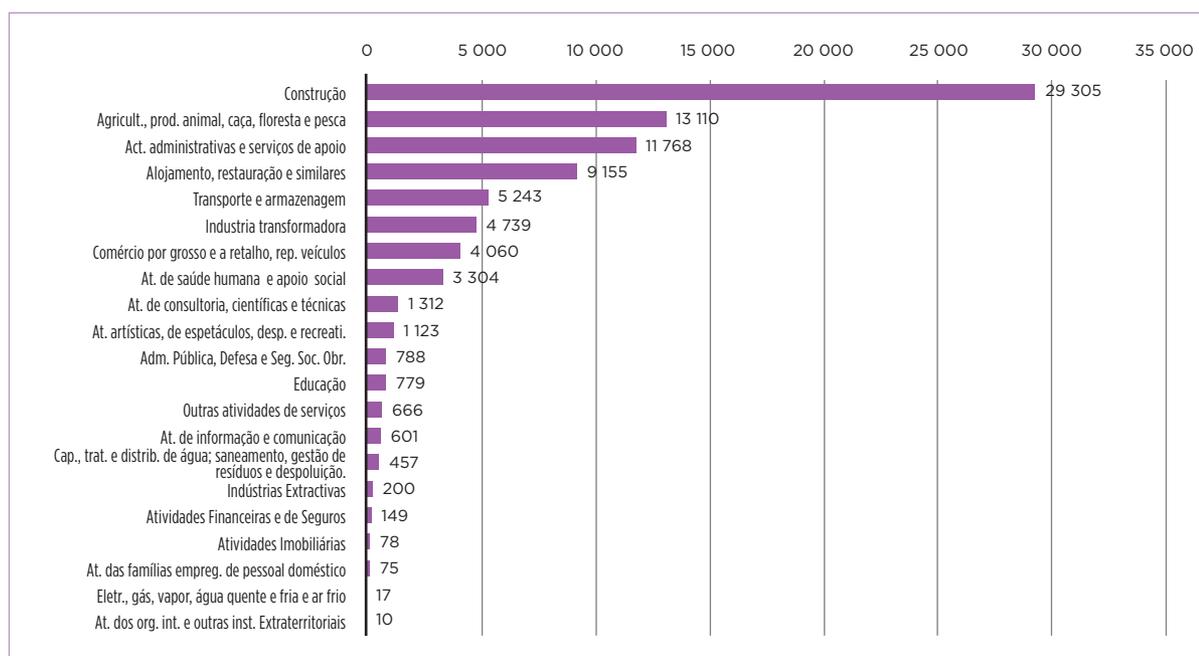
Os trabalhadores portugueses estavam maioritariamente afetos à construção e aos transportes, com mais de 35 % do total. Outras atividades com menor representação, embora com alguma importância, eram o comércio e a hotelaria com um peso relativo na ordem dos 9,5 % cada uma e a indústria transformadora com um peso superior a 8 %.

Contratos de trabalho celebrados com trabalhadores portugueses.

Em Espanha a lei obriga as empresas a registar os contratos nos Serviços Públicos de Emprego. Estes contratos contêm informação relacionada com a atividade económica da empresa e o local de trabalho, assim como com o perfil do trabalhador, nomeadamente idade, sexo, local de residência, entre outros.

Tendo em conta a informação relativa à contratação de trabalhadores portugueses em Espanha no decurso do ano de 2009, verifica-se que estes ocupavam o oitavo lugar na lista de trabalhadores estrangeiros com maior número de contratos celebrados. Concretamente, dos 2 947 960 contratos celebrados em Espanha com trabalhadores estrangeiros, 86 939 abrangeram trabalhadores portugueses, o que representou 3 % da contratação estrangeira em Espanha. A variação interanual

Trabalhadores Portugueses em Espanha:
Atividades económicas mais contratadas no ano 2009



Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal.

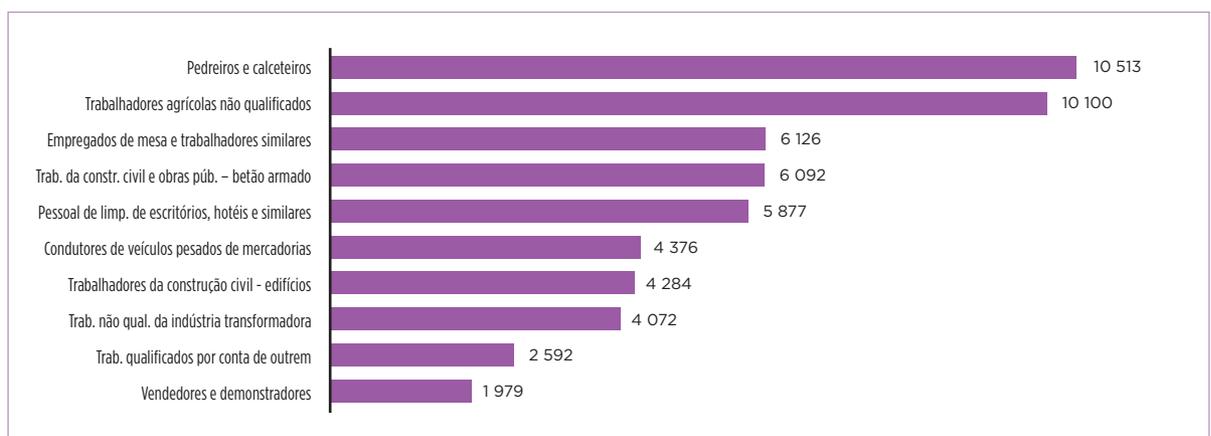
(2009/2008) correspondeu a uma diminuição de 35,6 %, seguindo uma tendência geral negativa no que respeita a contratação de estrangeiros, com exceção dos romenos e dos búlgaros cujo número de contratos aumentou relativamente a 2008.

Em 2009, 45 % dos contratos celebrados com trabalhadores portugueses realizaram-se no setor dos serviços e cerca de um terço na construção. Os setores que mais se destacaram em termos de volume de contratados portugueses foram: construção (33,7 %), agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (15,1 %), atividades administrativas e dos serviços de apoio (13,5 %) e alojamento, restauração e similares (10,5 %).

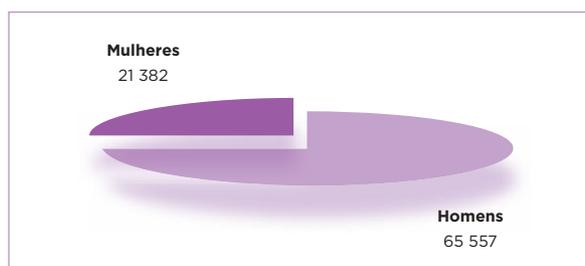
Entre 2008 e 2009, o setor da construção viu diminuir o número de contratados portugueses em cerca de 44,7 %, as indústrias extrativas em 39,2 % e a indústria transformadora em 41,7 %. Nas atividades do setor dos serviços, o comportamento evidenciado foi heterogéneo. Os transportes e armazenagem perderam cerca de 41,5 %, o comércio 39,3 %, o alojamento, restauração e similares 4,3 %, as atividades administrativas e dos serviços de apoio 41,4 % e a educação 24,8 %. Ao invés, as atividades de saúde humana e apoio social e a administração pública e defesa apresentaram acréscimos de 10,5 % e 19,0 %, respetivamente.

O nível de qualificação dos trabalhadores portugueses em Espanha é diverso. A análise dos dados das contratações segundo a *Classificação Nacional de Profissões* por grandes grupos revela que a maioria dos trabalhadores portugueses foram contratados como: trabalhadores não qualificados (33,7 %), artesãos e trabalhadores qualificados (29,7 %) e trabalhadores dos serviços de restauração (14,4 %).

Trabalhadores Portugueses em Espanha:
Profissões com maior número de contratos no ano 2009



Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal.

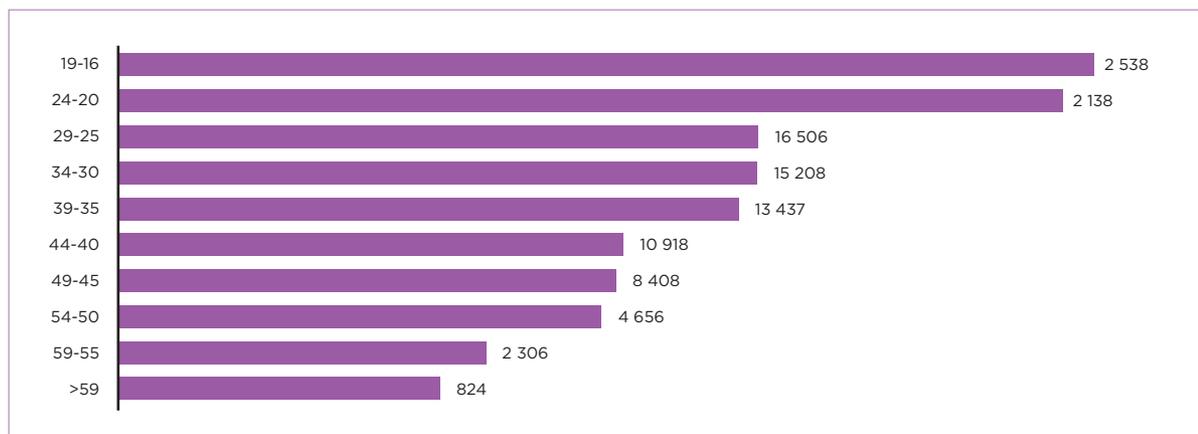
Trabalhadores Portugueses em Espanha
Contratos por género no Ano 2009

Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal.

As variações sofridas no decurso do último ano, tem afetado tanto os homens como as mulheres. Deste modo, a contratação masculina diminuiu 37 % e as das mulheres cerca de 35,6 %.

O nível de qualificação dos trabalhadores portugueses em Espanha é diverso. A análise dos dados das contratações segundo a *Classificação Nacional de Profissões* por grandes grupos revela que a maioria dos trabalhadores portugueses foram contratados como: trabalhadores não qualificados (33,7 %), artesãos e trabalhadores qualificados (29,7 %) e trabalhadores dos serviços de restauração (14,4 %).

Desagregando os contratos por grupos profissionais mais detalhados, em 2009, o maior número de contratos respeitou a pedreiros e calceteiros com 12,1 % do total, trabalhadores agrícolas não qualificados, 11,6 %

Trabalhadores Portugueses em Espanha:
Contratos por grupos de idade no ano 2009

Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal.

A economia espanhola, tal como a do resto do mundo, atravessa um período de crise muito profunda desde agosto de 2008. Contudo, até essa data, os índices de crescimento foram dos maiores da União Europeia. Isto reflete-se, como não poderia deixar de ser, nos números de contratos, tanto de trabalhadores nacionais como de estrangeiros.

e Empregados de mesa e trabalhadores similares, 7,1 %. As primeiras dez profissões, abrangeram 56 011 contratos, o que representou 64,4 % da contratação de portugueses residentes em Espanha.

Três em cada quatro contratos com trabalhadores portugueses foram celebrados com homens. Esta distribuição é tanto mais lógica quanto as atividades e as profissões onde se realizaram esses contratos respeitam à construção civil, onde o predomínio dos homens tem sido praticamente absoluto.

As variações sofridas no decurso do último ano, tem afetado tanto os homens como as mulheres. Deste modo, a contratação masculina diminuiu 37 % e as das mulheres cerca de 35,6 %.

Analisando a distribuição da contratação por grupos de idade, verifica-se que foi entre os 25 e os 45 anos onde se concentrou um maior número de contratos, representando 64,5 % do total. Relativamente aos trabalhadores com menos de 25 anos, estes realizaram 16,9 % do total de contratos e os com mais de 45 anos, 18,6 %.

O número de contratos diminuiu em todos os grupos de idade durante este último período. Os jovens menores

de 25 anos e os do grupo etário dos 25 aos 45 anos registaram quebras no número de contratos semelhantes e bastante elevadas. Assim, os primeiros desceram 43,2 % e os segundos 34,8 %. Relativamente aos contratos dos trabalhadores com mais de 45 anos, a sua diminuição foi também significativa (30,3 %), mas menor do que a dos restantes grupos.

Relativamente ao tipo de contratos realizados com trabalhadores portugueses, verificou-se a mesma tendência evidenciada relativamente aos trabalhadores em geral: realizaram-se maioritariamente contratos a termo.

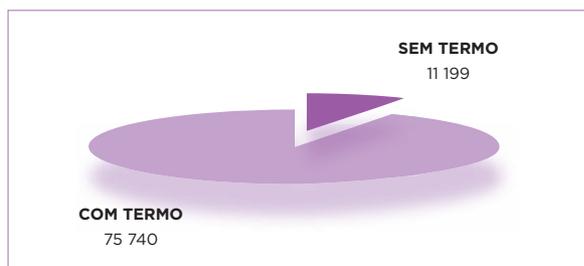
Deste modo, apenas 12,9 % dos contratos realizados em 2009 tiveram caráter indefinido e 87,1 % foram a termo.

Ambas as modalidades de contratação evidenciaram quebras no volume de contratos na ordem dos 35 %.

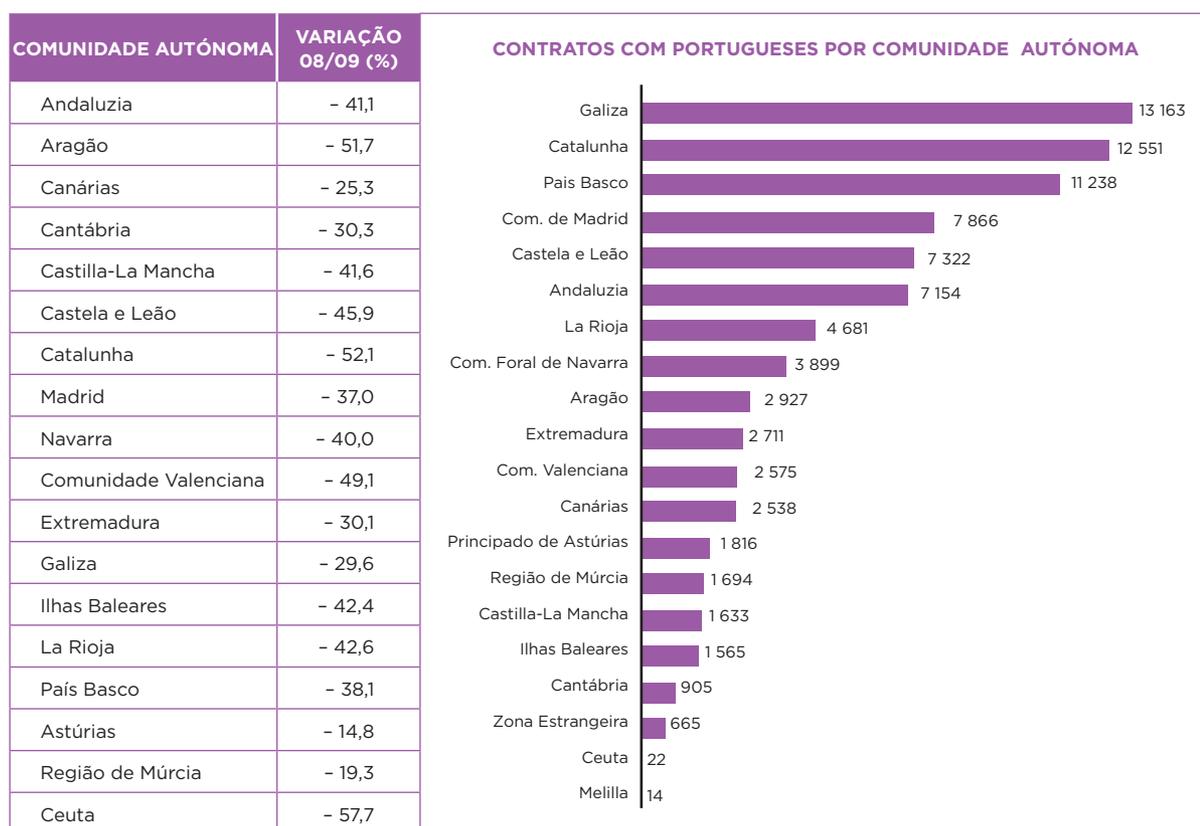
A distribuição dos contratos celebrados com trabalhadores portugueses pelas diversas comunidades autónomas não tem necessariamente de coincidir (e de facto não coincide) com a distribuição da população portuguesa por zona de residência em Espanha. Neste sentido, o maior número de contratos realizou-se na Galiza, (15,14 % do total), a que se seguiram a Catalunha, com 14,4 %, o País Basco com 12,9 %, a comunidade de Madrid com 9,1 %, Leão e Castela com 8,4 % e a Andaluzia com 8,2 %. Estas seis comunidades autónomas representavam 68,2 % do total dos contratos portugueses em Espanha, em 2009. Relativamente aos restantes 31,8 %, estes distribuíam-se entre as onze comunidades autónomas restantes e Ceuta e Melilla.

As variações ocorridas no número de contratos não afetaram de forma idêntica todas as comunidades autónomas, não obstante, evidentemente, todas terem sofrido perdas. Assim, Ceuta desceu 57,7 %, Castilla-La Mancha 52,1 %, Aragão 51,7 %, a comunidade Valenciana 49,1 % e a Cantábria 46 %.

Duração do tempo de Contrato



Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal.

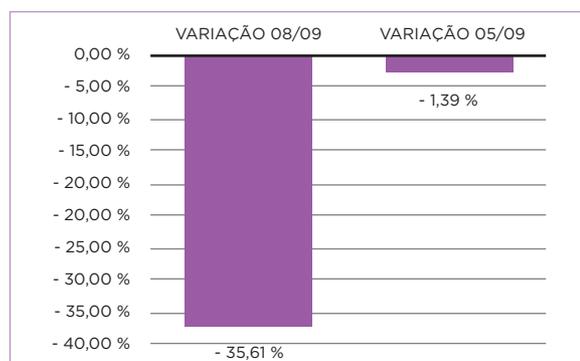


Fonte: Serviço Público de Emprego.

A economia espanhola, tal como a do resto do mundo, atravessa um período de crise muito profunda desde agosto de 2008. Contudo, até essa data, os índices de crescimento foram dos maiores da União Europeia. Isto reflete-se, como não poderia deixar de ser, nos números de contratos, tanto de trabalhadores nacionais como de estrangeiros.

A evolução da contratação de trabalhadores portugueses no último ano sofreu um decréscimo de 35,6 %. Após diversos anos com aumentos expressivos de contratação, as quebras dos últimos anos conduziram a níveis idênticos aos do ano de 2005. A diminuição na contratação de trabalhadores portugueses entre o ano de 2005 e o de 2009 foi de 1,4 %.

Variação na Contratação de Portugueses

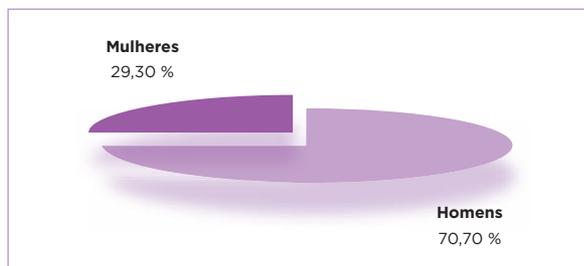


Fonte: Serviço Público de Emprego Estatal.

Desemprego registado dos trabalhadores portugueses

A 31 de dezembro de 2009 estavam inscritos nos Centros dos Serviços Públicos de Emprego um total de 18 103 portugueses desempregados à procura de emprego, representando 0,5 % do total de desempregados inscritos em Espanha e 3,2 % dos estrangeiros em situação similar.

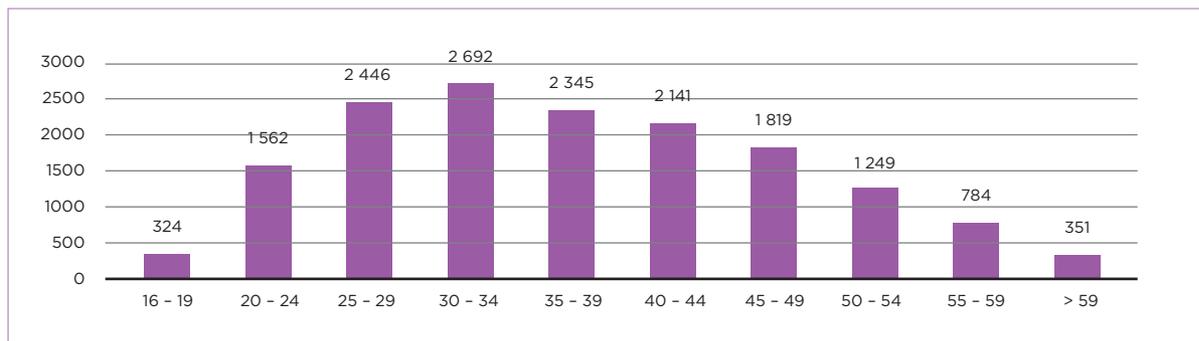
Desempregados Portugueses



Fonte: Serviço Público de Emprego.

Uma das consequências da crise económica que se vive em Espanha tem sido o aumento do número de desempregados registados nos serviço públicos de emprego. No que respeita aos portugueses, o aumento atingiu 15,2 %, tendo-se distanciado do acréscimo sofrido em 2008 relativamente a 2007, que foi de 113,3 %.

Grupos Etários



Fonte: Serviço Público de Emprego.

70 % dos trabalhadores portugueses que se encontram em situação de desemprego eram homens.

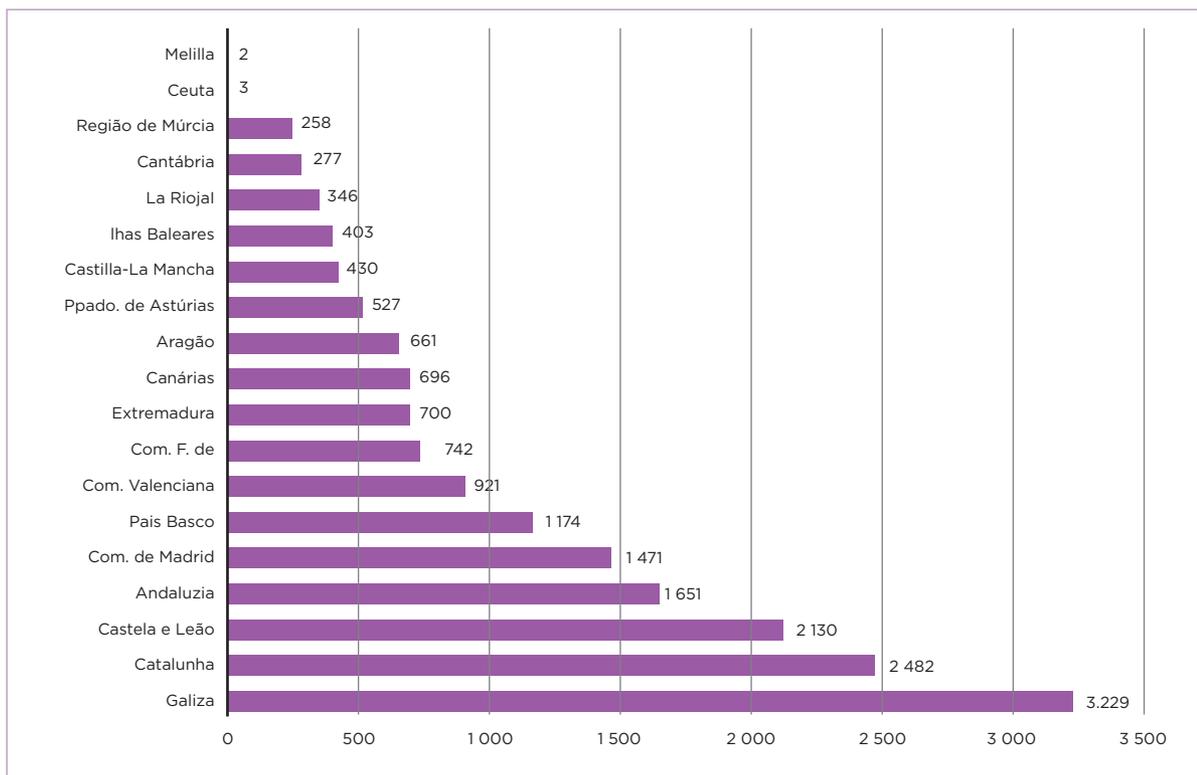
Por grupos etários, o escalão entre 35 e 54 anos foi o que registou um maior número de desempregados, com 41,3 % do total. Pelo contrário, o grupo dos com menos de 25 anos e o dos com mais de 54 representaram 9,6 e 17,2 %, respetivamente.

Por grupos profissionais, o desemprego cresceu proporcionalmente mais nos três grupos superiores: entre

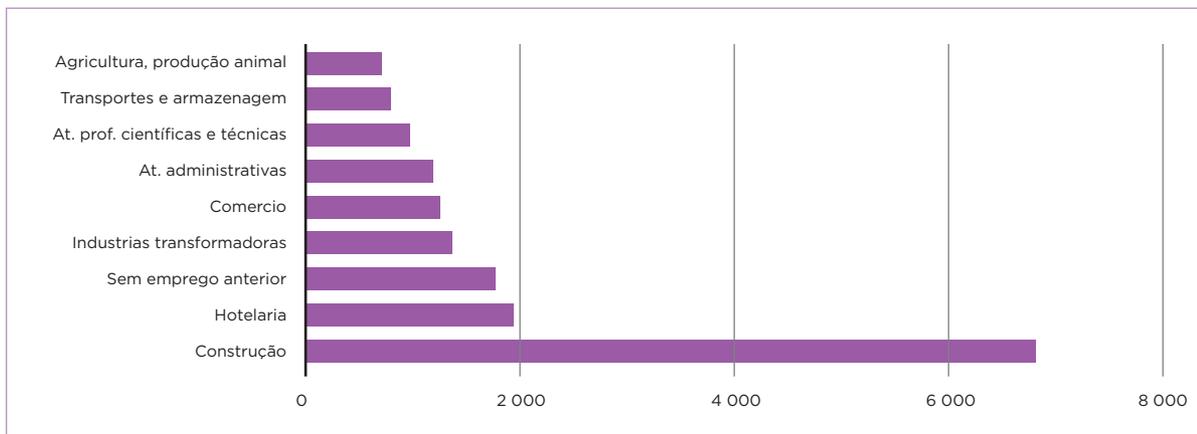
os dirigentes, os técnicos de nível superior e os de nível intermédio, tendo estas subidas oscilado entre 50 % para os primeiros e 40 % para os últimos.

Uma das consequências da crise económica que se vive em Espanha tem sido o aumento do número de desempregados registados nos serviço públicos de emprego. No que respeita aos portugueses, o aumento atingiu 15,2 %, tendo-se distanciado do acréscimo sofrido em 2008 relativamente a 2007, que foi de 113,3 %. Ao contrário do

Comunidade autónoma de residência



Actividades económicas com mais desemprego



sucedido em 2008, em 2009 o desemprego registou maiores acréscimos entre as trabalhadoras portuguesas (cerca de 20 %) do que entre os portugueses residentes em Espanha (pouco mais de 10 %).

A distribuição geográfica dos desempregados portugueses nas comunidades autónomas de Espanha foi bastante desigual, tendo havido uma maior concentração na Galiza, na Catalunha e em Castela e Leão. Estas três comunidades abrangeram mais de 40 % do total.

O aumento do número de desempregados relativamente a 2008 oscilou entre 10 e 20 % em quase todas as comunidades, à exceção do Principado das Astúrias e da Extremadura que registaram aumentos de 43 e de 28 %, respetivamente, e da comunidade de La Rioja, onde o acréscimo foi de 4 %.

As atividades relacionadas com a construção foram as que registaram um maior número de desempregados, uma vez que as atividades imobiliárias e a construção representaram mais de 50 % do total.

Os efeitos da crise económica em Espanha refletem-se principalmente na redução da produção no setor da construção, com o conseqüente encerramento de empresas e despedimento dos trabalhadores. O grupo de trabalhadores portugueses não é imune a esta situação e isso reflete-se nos dados do desemprego registado.

No extremo oposto, os desempregados portugueses que procuraram o seu primeiro emprego em Espanha passaram de 2 114 em 2008 para 1 758 em 2009, o que evidenciou um decréscimo de mais de quatro pontos percentuais em relação ao total.

PROFISSÕES COM MAIOR NÚMERO DE DESEMPREGADOS REGISTRADOS.			
OCUPACIÓN	Ano 2009	% s/ total	Variación 08/09
Pedreiros e calceteiros	2 477	2,3	10,3
Pessoal de limpeza de escritórios, hotéis e similares	1 786	1,7	23,2
Trabalhadores da construção civil e obras públicas - betão armado	1 592	1,5	- 11,7
Trabalhadores não qualificados da construção civil	1 553	1,4	7,2
Trabalhadores não qualificados da industria transformadora	1 417	1,3	10,7
Empregados de mesa, <i>barmans</i> e similares	900	0,8	20,8
Condutores de veículos pesados de mercadoria	728	0,7	32,8
Vendedores e demonstradores	630	0,6	19,8
Cozinheiros e trabalhadores similares	415	0,4	22,4
Datilógrafos	290	0,3	11,5
Trabalhadores não qualificados dos transportes e estivadores	286	0,3	16,3
Trabalhadores da construção civil e similares - acabamentos	246	0,2	35,2
Condutores de máquinas de movimentação de terras	231	0,2	40,0
Pintores, limpadores de fachada e trabalhadores similares	211	0,2	27,1
Taxistas e condutores de veículos a motor	207	0,2	11,3
Carpinteiros (exceto carpinteiros de exterior)	196	0,2	10,1
Trabalhadores não qualificados da agricultura	165	0,2	- 2,4

Fonte: Serviço Público de Emprego.

As profissões mais afetadas pelo desemprego continuam a ser as relacionadas com a construção, como é o caso de “pedreiros e calceteiros”, se bem que este aumento tenha sido mais moderado entre 2008 e 2009 – cerca de metade do aumento registado entre 2007 e 2008. Entre as profissões que sofreram maiores aumento estão os condutores de veículos pesados de mercadorias e os condutores de máquinas de movimentação de terras. Entre as profissões mais afetadas pelo desemprego só os trabalhadores da construção civil - betão armado e os trabalhadores não qualificados da agricultura registaram uma diminuição no número de desempregados.

O sistema de proteção no desemprego em Espanha contempla vários tipos de prestações: em primeiro lugar a prestação de desemprego a nível contributivo, que se obtém em função dos descontos realizados durante os períodos de trabalho; em segundo lugar a prestação de desemprego assistencial, que se obtém em função das circunstâncias pessoais, económicas e familiares do desempregado que esgotou a prestação contributiva sem ter ainda encontrado um emprego e se denominam subsídios por desemprego; e por último o rendimento ativo de inserção, que é um programa de apoio à inserção laboral de grupos com especiais dificuldades de encontrar emprego.

Dos trabalhadores portugueses que perderam o seu posto de trabalho e estão inscritos no Serviço Público de Emprego, 65,4 % recebe algum tipo de prestação.

As profissões mais afetadas pelo desemprego continuam a ser as relacionadas com a construção, como é o caso de “pedreiros e calceteiros”, se bem que este aumento tenha sido mais moderado entre 2008 e 2009 – cerca de metade do aumento registado entre 2007 e 2008. Entre as profissões que sofreram maiores aumento estão os condutores de veículos pesados de mercadorias e os condutores de máquinas de movimentação de terras.

DESEMPREGADOS A RECEBER/SEM RECEBER PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO			
	Ano 2009	% s/ total	Variação 08/09
Sem receber	6 262	34,6	- 40,8
A Receber	11 841	65,4	130,4
Total	18 103	100,0	15,2

Fonte: Serviço Público de Emprego.

A diferença relativamente ao que se passou no ano anterior foi que, em 2009, aumentou o número de desempregados com direito a algum tipo de prestação, enquanto que o número dos que não tinham direito diminuiu.

Este aumento pode dever-se, em parte, às medidas especiais adotadas para combater os efeitos da crise, que

permitem prolongar o tempo da prestação de desemprego.

Quanto ao tipo de prestação que recebem, 70 % recebe a prestação de desemprego por descontos realizados, e 30 % têm algum tipo de prestação assistencial. Destes, 10 % recebe o rendimento ativo de inserção, já mencionado.

Mobilidade geográfica dos trabalhadores portugueses em território espanhol

Considera-se que existe mobilidade geográfica entre comunidades autónomas por motivos laborais quando o trabalhador reside e trabalha em comunidades diferentes. Assim, do total de contratos efetuados com trabalhadores portugueses em Espanha, 25,5 % foram estabelecidos numa comunidade autónoma diferente da de residência declarada pelo trabalhador.

As comunidades autónomas do País basco, Galiza e Rioja apresentam um saldo positivo (acolhem mais trabalhadores portugueses do que libertam, pelo que se podem qualificar como comunidades recetoras). Entre

as comunidades autónomas que refletem um movimento de saída de trabalhadores superior ao número de trabalhadores que acolhem (comunidades emissoras ou com saldo negativo), destacam-se Leão e Castela e o Principado das Astúrias.

As atividades económicas em que se regista um maior número de contratos que implicam mobilidade dos trabalhadores entre comunidades autónomas são a construção, a agricultura e produção animal e as atividades especializadas de construção, que somam 62,3 % do total de contratos com mobilidade geográfica.

Os homens representam 97,7 % do total da população que se movimenta, o que representa uma diferença de mobilidade por género muito superior à espanhola.

MOBILIDADE GEOGRÁFICA DOS TRABALHADORES PORTUGUESES			
	SAEM	ENTRAM	SALDO
País Basco	1 350	4 180	2 830
Galiza	2 180	3 335	1 155
La Rioja	1 481	2 340	859
Comunidade de Madrid	1 709	2 317	608
Catalunha	1 553	1 848	295
Região de Múrcia	410	611	201
Andaluzia	1 530	1 671	141
Ilhas Baleares	224	318	94
Melilla	1	1	0
Ceuta	18	11	-7
Canárias	265	252	-13
Castilla-La Mancha	843	790	-53
Extremadura	656	596	-60
Cantábria	424	274	-150
Comunidade Valenciana	947	674	-273
Aragão	1 210	837	-373
Comunidade Foral de Navarra	1 524	995	-529
Principado de Astúrias	1 258	454	-804
Leão e Castela	3 098	1 492	-1 606

Fonte: Serviço Público de Emprego.

FÓRUM

DIA MUNDIAL DA TERCEIRA IDADE: O IMPACTO DO ENVELHECIMENTO

28 DE OUTUBRO DE 2010

No passado dia 28 de outubro de 2010 realizou-se mais um fórum mensal do Instituto Nacional de Reabilitação subordinado ao tema “Dia Mundial da Terceira Idade: o impacto do envelhecimento.”

A intervenção de Daniel Serrão, docente jubilado da Universidade do Porto, foi breve e este abordou a questão do envelhecimento saudável, o qual interessa mais aos jovens do que aos idosos. Referiu que os seniores com mais de 65 anos serão hoje cerca de dois milhões em Portugal, afirmando que a sociedade se preocupa mais com a adolescência, quando terá de haver preocupação com os mais idosos já que o índice de envelhecimento está a aumentar. Assim sendo, definiu três categorias de idosos:

O 1.º GRUPO – Têm mais de 65 anos são saudáveis, independentes e ativos. Este primeiro grupo têm de prevenir-se na juventude para atingir uma velhice saudável.

O 2.º GRUPO – Não são completamente saudáveis, no entanto não têm uma doença que os incapacite, podem ter alguns incómodos de saúde e algum grau de dependência. Para entrarem no primeiro grupo deverão desenvolver tudo aquilo que promova a atividade física e mental, a conversação é um bom exemplo de estímulo da capacidade cerebral.

O 3.º GRUPO – A este grupo pertencem os inativos, detentores de dependência absoluta, os quais dão muita despesa ao Serviço Nacional de Saúde, é o caso dos idosos que são abandonados pelas famílias nos hospitais vindo, posteriormente, a falecer nesses mesmos hospitais. Estas têm de ser tratadas e este é um fator a ter em consideração.

Maria João Quintela, da Direção-Geral da Saúde, foi igualmente breve, falou acerca do envelhecimento das pessoas com dependência, referindo-se também ao fator demência o que implica que quem trata destas pessoas dependentes saiba lidar com elas e tratá-las com toda a dignidade que merecem. Esta técnica afirmou que, apesar de não ter iniciado a sua atividade profissional com idosos, só mais tarde o fez porque se apercebeu da importância que a terceira idade deverá ter na nossa sociedade. Comparou as respostas nórdicas de residências assistidas vocacionadas para a terceira idade

referindo que as respostas no nosso país também deveriam ser mais humanizadas, pois em Portugal a violência contra as pessoas idosas é uma realidade, infelizmente, bem visível.

As residências assistidas oferecem aos cidadãos seniores uma qualidade de vida de acordo com os padrões da sociedade atual, já que possuem níveis elevados de conforto, qualidade, higiene e saúde, assim como entretenimento e lazer, o que contribui para um bem estar das pessoas idosas.

Salientou, de igual modo, a adaptação dos espaços, transportes e habitação, bem como o apoio comunitário e os serviços de saúde às pessoas idosas.

Afirmou que o envelhecimento em Portugal ainda não é encarado como nos outros países já que os idosos são negligenciados e maltratados. De destacar também o Programa Nacional para a Saúde das Pessoas Idosas para 2004-2010, o qual visa a manutenção da autonomia, independência, qualidade de vida e recuperação global das pessoas idosas, prioritariamente no seu domicílio e meio habitual de vida como um dos eixos prioritários da política para a terceira idade em Portugal, programa este que é da responsabilidade da Direção-Geral da Saúde. Foi referido o “Guia Global das Cidades Amigas do Idoso” da Organização Mundial de Saúde, já que as zonas urbanas deverão proporcionar um envelhecimento ativo, bem como envolvimento dos idosos na sociedade

Como conclusão a este fórum deve considerar-se como prioridade a qualidade de vida dos idosos, os quais deverão ter uma boa saúde física e mental com o objetivo de serem menos dependentes e terem um envelhecimento ativo, todavia se o idoso for dependente dever-lhe-ão ser prestados os cuidados de que ele necessita e para que tal aconteça é necessário preparar os prestadores de cuidados ou cuidadores para que os idosos tenham o tratamento digno que merecem.

CONFERÊNCIA À CONVERSA COM...

MANUEL CARVALHO DA SILVA

CICLO DE CONFERÊNCIAS DEDICADO AO TEMA DA POBREZA E EXCLUSÃO SOCIAL

4 DE NOVEMBRO DE 2010

No passado dia 4 de novembro de 2010 teve lugar no Auditório do Montepio, em Lisboa, a conferência “À conversa com... Manuel Carvalho da Silva”, a qual integrou um ciclo de conferências realizadas pelo Montepio em parceria com o jornal “Diário Económico”, conferências essas dedicadas às temáticas da pobreza e exclusão social.

Presidiu à abertura desta conferência o Presidente do Montepio, António Tomás Correia o qual referiu que o Montepio existe desde 1840, conjugando as vertentes de Associação Mutualista e de Instituição Bancária. O objetivo do encontro teve o intuito de discutir sobre a pobreza, já que existe no país uma situação muito particular de agravamento da mesma, devido, em grande parte, ao crescimento do desemprego, o qual cria um número acentuado de pobres. Este problema não pode ser resolvido da forma tradicional, uma vez que é preciso distribuir melhor os bens, caso se pretenda combater a pobreza e exclusão social. É, pois, necessário que haja um equilíbrio na distribuição da riqueza para que a pobreza diminua, por essa razão o Estado deverá lançar medidas de apoio aos pobres e excluídos. Salientou que é uma das políticas laborais assumidas pelo Montepio, a preservação dos postos de trabalho, não havendo, consequentemente, despedimentos. O Montepio apoia financeiramente diversas instituições/projetos, tendo, desse modo, uma vertente social, mencionando o projeto “Frota Solidária” como tendo um maior relevo. De acordo com dados fornecidos pelo Eurostat, o organismo de estatística da União Europeia, Portugal é o 10.º país mais pobre dos 27 Estados Membros. Aludiu às famílias monoparentais como estando mais vulneráveis à pobreza. Concluiu a sua intervenção, dizendo que os novos pobres deixam de poder fazer face às despesas, o que implica um crescimento da pobreza.

Manuel Carvalho da Silva defendeu como principal objetivo da sua intervenção desestabilizar as consciências, dado que estamos numa sociedade em que tudo o que fazemos se traduz no dinheiro, numa altura em que as mudanças na sociedade são grandes. Destacou o momento atual como tendo cinco grandes componentes: identificar a situação atual; a pobreza, custos e questões associadas; situar o conceito de exclusão; exigir medidas imediatas e; lançar medidas estruturais de reforma. Segundo Carvalho da Silva, as políticas seguidas no plano global, e pela União Europeia negaram os

objetivos de combate à pobreza. Para exemplificar esse combate, referiu o rendimento social de inserção que permitiu a muitas famílias saírem da pobreza. Afirmou que, atualmente, a pobreza surge associada à juventude, que se encontra na maior parte das vezes numa situação de precariedade, visto que a retribuição do trabalho é mais baixa, recebendo os trabalhadores pobres salários muito baixos, e embora haja crescimento económico, as desigualdades agravaram-se, o que aumenta a frustração da juventude. Assim sendo, as políticas desenvolvidas não são suficientes no combate à pobreza, pois que as políticas adotadas são de destruição do aparelho produtivo. Contudo, disse que na 2.ª metade do século XX, milhões de cidadãos deixaram de ser excluídos, saíram da pobreza, e os fatores que contribuíram para que isso acontecesse, foram o avanço no direito ao trabalho e a segurança no emprego.

Definiu ainda o processo de globalização em três palavras: universalismo, multiculturalismo e, multilateralidade, dizendo que o mesmo não correspondeu ao que se esperava dele. Enumerou três contradições da atual crise: a primeira é entre o capital e o trabalho, a segunda é a dificuldade em operacionalizar o valor do trabalho e a terceira é a de que o sistema não integra multilateralidade e multiculturalidade.

Mencionou que precisamos de crescimento, todavia as sociedades vão ter de criar emprego útil, mesmo que esse crescimento não se verifique. Por esse motivo, as sociedades mais desenvolvidas dever-se-ão preparar para o decréscimo económico, com uma consequente mudança nos estilos de vida, dado que a grande inovação que consolida as mudanças é social, pois parte de exemplos pontuais como o emprego, os bens e os serviços úteis à sociedade. Estão a ocorrer mudanças a nível do ser humano, porquanto há um aumento da esperança de vida, um aumento do número de mulheres no trabalho e na sociedade, bem como de movimentos migratórios. Concluiu a sua intervenção, voltando a realçar que o rendimento social de inserção foi o mecanismo governamental indispensável, para que muitos indivíduos deixassem de viver na pobreza absoluta, referindo que esses beneficiários se encontram nas camadas sociais mais baixas, têm uma baixa taxa de escolaridade, e caso este mecanismo não existisse a situação de pobreza agravar-se-ia mais.

“A MINHA CASA É A RUA”

18 DE DEZEMBRO DE 2010

No passado dia 18 de dezembro de 2010, decorreu no Auditório do Centro de Recursos em Conhecimento do Instituto de Segurança Social, IP, um encontro intitulado “A minha casa é a rua”.

O encontro iniciou-se com a sua intervenção, Teresa Duarte, responsável pelo “Programa Casas Primeiro”, que integra os sem-abrigo com doença mental. Trata-se de um novo programa destinado a este público-alvo, pois oferece-lhes apoio na escolha, obtenção e manutenção de uma habitação individual, digna, permanente e integrada na comunidade. Estas casas são de tipologia T0 e T1, proporcionando aos sem-abrigo com doença mental e a viver na rua, o acesso imediato a uma habitação individualizada.

Aos candidatos não é exigida a participação prévia em programas de tratamento ou reabilitação.

Este programa ajuda a financiar o arrendamento, o mobiliário e equipamento básico, assim como os consumos de água, de eletricidade e de gás.

Os candidatos asseguram o pagamento da renda da casa e dos consumos domésticos com 30 % dos seus rendimentos.

O “Programa Casas Primeiro” oferece apoio aos sem-abrigo na procura e escolha de habitação; na negociação e contratualização com os senhorios (que aderiram facilmente ao programa); na gestão e manutenção habitacional (preparação de refeições, limpeza da casa, roupas, etc.); na obtenção de apoios sociais (rendimento social de inserção, pensão social ou outros); na ligação aos recursos e serviços da comunidade (supermercados, transportes, serviços de saúde, centros desportivos e de lazer); nos cuidados pessoais e de saúde; nos projetos individuais (concretizar de projetos de ordem profissional, educacional, de formação, atividades desportivas ou outras).

De referir também que os sem-abrigo com doença mental melhoram sob todos os aspetos, quando adquirem habitação, e voltam a integrar-se, sem problemas na comunidade.

A segunda intervenção ficou a cargo de Daniel Horta Nova, ex-sem abrigo e ex-jornalista que viveu quatro anos na rua, depois de perder tudo o que tinha.

Fundou O MASA (Movimento de Apoio ao Sem-Abrigo), constituído por pessoas que viveram na rua. O MASA tem por objetivo apoiar, ajudar a alojar o sem-abrigo, sendo um movimento que luta contra a pobreza

e exclusão social. Integra-se na rede de solidariedade do Porto, rede essa que foi criada pela segurança social, e que abarca inúmeras associações destinadas a lutar contra as condições em que vive a comunidade sem-abrigo.

O MASA através do seu Programa de Estratégia Nacional, alojou sem-abrigo em quartos, contudo alguns apoios deixaram de ser recebidos, regressando alguns sem-abrigo à rua, novamente.

Daniel Horta Nova finalizou a sua intervenção, pondo em causa a atuação de diversas associações que considera serem oportunistas, por viverem à custa dos sem-abrigo.

NORMATIVA

1. MEDIDAS LEGISLATIVAS SETEMBRO A DEZEMBRO DE 2010

DOCUMENTAL

1. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA TEMÁTICA:
 - “DISCRIMINAÇÃO SEXUAL/ LOCAL DE TRABALHO / ORIENTAÇÃO SEXUAL/ COMPORTAMENTO SEXUAL”
 - “TRABALHADORES MIGRANTES / MERCADO DE TRABALHO / MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA”
 - “AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS / POLITICA DE EMPREGO/ POLÍTICA DE FORMAÇÃO”
 - “RESPONSABILIDADES FAMILIARES / IGUALDADE DE GÉNERO/ REFORMA LEGISLATIVA / LEGISLAÇÃO DO TRABALHO”
 - “MUDANÇA ORGANIZACIONAL/ PRESTADORES DE CUIDADOS / SATISFAÇÃO NO TRABALHO”
2. PUBLICAÇÕES EM FOCO
3. WWW EM DESTAQUE

INFORMAÇÃO

1. Medidas Legislativas

(setembro a dezembro de 2010)

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 13957/2010 DE 3 DE SETEMBRO

Altera o Regulamento da medida INOV-ENERGI@, anexo ao Despacho n.º 7384/2010, publicado no DR.IIS, n.º 81, de 27 de abril de 2010.

DR.IIS, n.º 172, 03/09/2010.

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 101-B/2010 DE 27 DE DEZEMBRO
Aprova a Iniciativa para a Competitividade e o Emprego.
DR.IIS, n.º 249, Supl., 27/12/2010.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ADMINISTRAÇÃO:

DESPACHO N.º 15533/2010 DE 15 DE OUTUBRO

Procede à extinção do Centro Novas Oportunidades na Região Autónoma da Madeira no concelho do Funchal promovido pelo CELFF - Centro de Estudos, Línguas e Formação do Funchal, SA.
DR.IIS, n.º 201, 15/10/2010.

PORTARIA N.º 1140/2010 DE 2 DE NOVEMBRO

Altera (primeira alteração) a Portaria n.º 73/2010, de 4 de fevereiro, que cria a Comissão de Acompanhamento da Iniciativa Novas Oportunidades e do Sistema Nacional de Qualificações e define a sua composição, competências e regras gerais de funcionamento, no que se refere à sua composição.
DR.IIS, n.º 212, 02/11/2010.

DESPACHO N.º 17003/2010 DE 10 DE NOVEMBRO

Cria e autoriza o funcionamento do curso de especialização tecnológica (CET), em Tecnologia Mecatrónica, na entidade CENFIM - Centro de Formação Profissional na Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, com início em 2010.
DR.IIS, n.º 218, 10/11/2010.

DESPACHO N.º 17004/2010 DE 10 DE NOVEMBRO

Cria e autoriza o funcionamento, a título excecional do curso de especialização tecnológica (CET) em Manutenção Industrial na entidade CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, com início no ano de 2010.
DR.IIS, n.º 218, 10/11/2010.

DESPACHO N.º 17005/2010 DE 10 DE NOVEMBRO

Cria e autoriza o funcionamento, a título excecional do curso de especialização tecnológica (CET) em Refrigeração e Climatização na entidade CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, com início no ano de 2010.
DR.IIS, n.º 218, 10/11/2010.

DESPACHO N.º 17006/2010 DE 10 DE NOVEMBRO

Cria e autoriza o funcionamento do curso de especialização tecnológica (CET) em Gestão da Produção (Supervisor de Produção) - Indústria Metalúrgica e Metalomecânica na entidade CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, com início no ano de 2010.
DR.IIS, n.º 218, 10/11/2010.

CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

PORTARIA N.º 851/2010 DE 06 DE SETEMBRO

Regula o sistema de certificação de entidades formadoras previsto no n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações, define as estruturas que regulam o seu funcionamento e cria o Quadro Nacional de Qualificações, do Catálogo Nacional de Qualificações e da caderneta individual de competências.

DR.IS, n.º 173 06/09/2010.

PORTARIA N.º 994/2010 DE 29 DE SETEMBRO

Determina que os certificados de aptidão pedagógica de formador, emitidos ao abrigo do Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 18 de novembro, se considerem emitidos sem dependência de qualquer período de validade, não carecendo de ser objeto de renovação.

DR.IS, n.º 190, 29/09/2010.

ESTÁGIOS PROFISSIONAIS:

PORTARIA N.º 886/2010 DE 10 DE SETEMBRO

Altera (segunda alteração) o Regulamento da Medida INOV-SOCIAL, aprovado pela Portaria n.º 154/2010, de 11 de março, no concernente à duração do estágio profissional, à bolsa de estágio, ao subsídio de alimentação e às despesas elegíveis para participação.

DR.IS, n.º 177, 10/09/2010.

DESPACHO N.º 14894/2010 DE 28 DE SETEMBRO

Altera os artigos n.ºs 7.º e 14.º do Despacho n.º 18359/2008 e republica o regulamento específico da tipologia de intervenção n.º 5.2, «Estágios Profissionais», do eixo n.º 5, “Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Ativa”, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

DR.IIS, n.º 189, 28/09/2010.

FINANCIAMENTO DA FORMAÇÃO:

PORTARIA N.º 1009-A/2010 DE 1 DE OUTUBRO

Altera (primeira alteração) a Portaria 49/2007, de 8 de janeiro, que define as regras a que deve obedecer o financiamento público dos cursos profissionais de nível secundário, e procede à sua republicação.

DR.IS n.º 192, 2.º Supl., 01/10/2010.

DECRETO REGULAMENTAR N.º 4/2010 DE 15 DE OUTUBRO

Procede à simplificação do regime de concessão de apoios do Fundo Social Europeu, alterando pela segunda vez o Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de dezembro (regime jurídico de gestão, acesso e financiamento no âmbito dos programas operacionais financiados pelo FSE).

DR.IS, n.º 201, 15/10/2010.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

PORTARIA N.º 1100/2010 DE 22 DE OUTUBRO

Aprova o programa de formação em competências básicas em cursos de educação e formação de adultos ou em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de nível básico.

DR.IS, n.º 206, 22/10/2010.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

DESPACHO N.º 18619/2010 DE 15 DE DEZEMBRO

Altera e republica o Regulamento Específico da Tipologia de Intervenção n.º 1.2, “Cursos Profissionais”, do eixo n.º 1, “Qualificação Inicial de Jovens”, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), aprovado pelo despacho 18224/2008, de 8 de julho.

DR.IIS, n.º 241, 15/12/2010.

TRABALHO

ADMINISTRAÇÃO:

LEI 34/2010 DE 2 DE SETEMBRO

Altera (terceira alteração) a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabeleceu os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, no capítulo referente às garantias de imparcialidade.

DR.IS, n.º 171, 02/09/2010.

ACÓRDÃO N.º 256/2010 DE 9 DE SETEMBRO

Decide declarar a ilegalidade, com força obrigatória geral, das normas constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de janeiro (adapta à administração regional autónoma da Madeira a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas).

DR.IS, n.º 176, 09/09/2010.

ACÓRDÃO N.º 338/2010 DE 8 DE NOVEMBRO

Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do artigo 356.º, n.º 1, do Código do Trabalho, (instrução no âmbito do despedimento por facto imputável ao trabalhador), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação do artigo 32.º, n.º 10, conjugado com o artigo 53.º, da Constituição; (Proc. n.º 175/09).

DR.IS, n.º 216, 08/11/2010.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

LEI N.º 47/2010 DE 7 DE SETEMBRO

Reduz o vencimento mensal íliquido dos membros das Casas Civil e Militar do Presidente da República, dos gabinetes dos membros do Governo, dos gabinetes dos Governos Regionais, dos gabinetes de apoio pessoal dos presidentes e vereadores de câmaras municipais e dos governos civis.

DR.IS, n.º 174, 07/09/2010.

DECRETO-LEI N.º 137/2010 DE 28 DE DEZEMBRO

Aprova um conjunto de medidas adicionais de redução de despesa com vista à consolidação orçamental prevista no Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC) para 2010-2013 (ajudas de custo, acumulação de pensões com remunerações e trabalho extraordinário e noturno, etc.).

DR.IS, n.º 250, 28/12/2010.

DECRETO-LEI N.º 143/2010 DE 31 DE DEZEMBRO

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida em € 485.

DR.IS, n.º 253, 31/12/2010.

IMIGRAÇÃO:

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 74/2010 DE 17 DE SETEMBRO

Aprova o II Plano para a Integração dos Imigrantes (2010-2013).

DR.IS, n.º 182, 17/09/2010.

SEGURANÇA HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO:

DECRETO N.º 104/2010 DE 10 DE OUTUBRO

Ratifica o Protocolo de 2002 relativo à Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, de 1981.

DR.IS, n.º 207, 25/10/2010.

RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 112/2010 DE 25 DE OUTUBRO

Aprova o Protocolo de 2002 relativo à Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, cujo texto publica em anexo.

DR.IS, n.º 207, 25/10/2010.

DECLARAÇÃO DE RETIFICAÇÃO N.º 33/2010 DE 27 DE OUTUBRO

Retifica a Lei n.º 25/2010, de 30 de agosto, que estabelece as prescrições mínimas para proteção dos trabalhadores contra os riscos para a saúde e a segurança devidos à exposição, durante o trabalho, a radiações óticas de fontes artificiais, transpondo a Diretiva n.º 2006/25/CE (EUR-Lex), do Parlamento Europeu e do Conselho.

DR.IS, n.º 209, 27/10/2010.

SEGURANÇA SOCIAL

ADMINISTRAÇÃO:

DECRETO DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA N.º 93/2010 DE 24 DE SETEMBRO

Ratifica a Convenção sobre Segurança Social entre a República Portuguesa e a República da Moldova, assinada em Lisboa em 11 de fevereiro de 2009.

DR.IS, n.º 187, 24/09/2010.

RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 108/2010 DE 24 DE SETEMBRO

Aprova a Convenção sobre Segurança Social entre a República Portuguesa e a República da Moldova, assinada em Lisboa em 11 de fevereiro de 2009.

DR.IS, n.º 187, 24/09/2010.

PORTARIA N.º 1016/2010 DE 4 DE OUTUBRO

Aprova e publica em anexo o Regulamento da Lotaria Nacional.

DR.IS, n.º 193, 04/10/2010.

DECRETO N.º 15/2010 DE 27 DE OUTUBRO

Aprova a Convenção Multilateral Ibero-Americana de Segurança Social, adotada em Santiago, Chile, em 10 de novembro de 2007.

DR.IS, n.º 209, 27/10/2010.

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 94/2010 DE 29 DE NOVEMBRO

Aprova e publica em anexo o II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2011-2013), designando a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) como sua entidade coordenadora, e determina a criação de uma comissão técnica de apoio àquela entidade, fixando a sua composição e forma de provimento dos seus membros.

DR.IS, n.º 231, 29/11/2010.

AVISO N.º 364/2010 DE 15 DE DEZEMBRO

Torna público que a República Portuguesa modificou a sua autoridade no âmbito da Convenção sobre os Aspectos Cíveis do Rapto Internacional de Crianças, adotada na Haia em 25 de outubro de 1980.

DR.IS, n.º 241, 15/12/2010.

AVISO N.º 366/2010 DE 15 DE DEZEMBRO

Torna público que a República Portuguesa comunicou a sua autoridade no âmbito da Convenção Relativa à Proteção das Crianças e à Cooperação em Matéria de Adoção Internacional, adotada na Haia em 29 de maio de 1993.

DR.IS, n.º 241, 15/12/2010.

DECRETO-LEI N.º 138-A/2010 DE 28 DE DEZEMBRO

Cria, no âmbito da Estratégia Nacional para a Energia 2020, a tarifa social de fornecimento de energia elétrica a aplicar a clientes finais economicamente vulneráveis.

DR.IS, n.º 250, Supl., 28/12/2010.

PORTARIA N.º 1334/2010 DE 31 DE DEZEMBRO

Estabelece os procedimentos e as demais condições necessários à atribuição, aplicação e manutenção da tarifa social estabelecida no Decreto-Lei n.º 138-A/2010, de 28 de dezembro.

DR.IS, n.º 253, 31/12/2010.

PENSÕES:

ACÓRDÃO N.º 7/2010 DE 21 DE OUTUBRO

Uniformiza a jurisprudência no sentido de que a remissão do artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, [estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões], deve entender-se efetuada para a redação do artigo 37.º, n.º 1, do Estatuto da Aposentação [aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72 de 9 de dezembro], na redação anterior à entrada em vigor daquela lei, ou seja, que se mantêm como pressupostos da aposentação voluntária dos magistrados judiciais 60 anos de idade e 36 de serviço. (Proc. n.º 8/10).

DR.IS, n.º 205, 21/10/2010.

DECRETO-LEI N.º 140-B/2010 DE 30 DE DEZEMBRO

Procede à transferência para o Estado das responsabilidades com pensões de trabalhadores da PT Comunicações, S. A., oriundos dos Correios e Telecomunicações de Portugal, EP, e da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S.A. DR.IS, n.º 252, 2º Supl., 30/12/2010.

PRESTAÇÕES

PRESTAÇÕES FAMILIARES:

DECRETO-LEI N.º 116/2010 DE 22 DE OUTUBRO

Elimina o aumento extraordinário de 25 % do abono de família nos 1.º e 2.º escalões, instituído pela Portaria n.º 425/2008, de 16 de junho, e cessa a atribuição do abono de família aos 4.º e 5.º escalões de rendimento, procedendo à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto (institui o abono de família para crianças e jovens e define a proteção na eventualidade de encargos familiares no âmbito do subsistema de proteção familiar). DR.IS, n.º 206, 22/10/2010.

PORTARIA N.º 1113/2010 DE 28 DE OUTUBRO

Fixa os montantes do abono de família para crianças e jovens, do abono de família pré-natal e das respetivas majorações do segundo titular e seguintes e situações de monoparentalidade. DR.IS, n.º 210, 28/10/2010.

DECLARAÇÃO DE RETIFICAÇÃO N.º 38/2010 DE 27 DE DEZEMBRO

Retifica a Portaria n.º 1113/2010, de 28 de outubro, dos Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social, que fixa os montantes do abono de família para crianças e jovens, do abono de família pré-natal e das respetivas majorações do segundo titular e seguintes, e situações de monoparentalidade. DR.IS, n.º 249, 27/12/2010.

PROTEÇÃO AO DEFICIENTE:

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 97/2010 DE 14 DE DEZEMBRO

Aprova e publica em anexo a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF). DR.IS, n.º 240, 14/12/2010.

PROTEÇÃO À INFÂNCIA:

PORTARIA N.º 997/2010 DE 1 DE OUTUBRO

Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila Velha de Ródão. DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

PORTARIA N.º 998/2010 DE 1 DE OUTUBRO

Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Manteigas. DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

PORTARIA N.º 999/2010 DE 1 DE OUTUBRO

Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alter do Chão. DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

PORTARIA N.º 1000/2010 DE 1 DE OUTUBRO
Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Aljustrel.
DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

PORTARIA N.º 1001/2010 DE 1 DE OUTUBRO
Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mourão.
DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

PORTARIA N.º 1002/2010 DE 1 DE OUTUBRO
Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Almodôvar.
DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

PORTARIA N.º 1003/2010 DE 1 DE OUTUBRO
Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penamacor.
DR.IS, n.º 192, 01/10/2010.

DECRETO-LEI N.º 121/2010 DE 27 DE OUTUBRO
Estabelece os requisitos para habilitação dos candidatos ao apadrinhamento civil e procede à regulamentação da Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro.
DR.IS, n.º 209, 27/10/2010.

PROTEÇÃO SOCIAL:

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 100/2010 DE 17 DE DEZEMBRO
Aprova o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2011-2013).
DR.IS, n.º 243, 17/12/2010.

SOLIDARIEDADE SOCIAL:

PORTARIA N.º 914/2010 DE 16 DE SETEMBRO
Altera (primeira alteração) a Portaria 273/2010, de 18 de maio, que aprova o Regulamento do Financiamento da Assistência Técnica pelo Fundo Europeu para os Refugiados.
DR.IS, n.º 181, 16/09/2010.

PORTARIA N.º 915/2010 DE 16 DE SETEMBRO
Altera (primeira alteração) a Portaria 78/2008, de 25 de janeiro, que aprova o Regulamento do Financiamento pelo Fundo Europeu para os Refugiados.
DR.IS, n.º 181, 16/09/2010.

PORTARIA N.º 917/2010 DE 16 DE SETEMBRO
Altera (primeira alteração) a Portaria n.º 271/2010, de 18 de maio, que aprova o Regulamento do Financiamento da Assistência Técnica pelo Fundo Europeu para a Integração de Nacionais de Países Terceiros.
DR.IS, n.º 181, 16/09/2010.

PORTARIA N.º 918/2010 DE 16 DE SETEMBRO
Altera (primeira alteração) a Portaria n.º 272/2010, de 18 de maio, que aprova o Regulamento do Financiamento da Assistência Técnica pelo Fundo Europeu de Regresso.
DR.IS, n.º 181, 16/09/2010.

PORTARIA N.º 1042/2010 DE 8 DE OUTUBRO

Altera (primeira alteração) a Portaria 231/2008, de 10 de março, que aprova o Regulamento do Financiamento pelo Fundo para a Integração de Nacionais de Países Terceiros.

DR.IS, n.º 196, 08/10/2010.

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 99/2010 DE 16 DE DEZEMBRO

Resolve desencadear os procedimentos necessários à minimização dos prejuízos provocados pelo tornado que, em 7 de dezembro de 2010, atingiu os concelhos de Ferreira do Zêzere, Sertã e Tomar.

DR.IS, n.º 242, 16/12/2010.

1. Pesquisa Bibliográfica Temática*

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL/ LOCAL DE TRABALHO /ORIENTAÇÃO SEXUAL/ COMPORTAMENTO SEXUAL
TRABALHADORES MIGRANTES / MERCADO DE TRABALHO /MOBILIDADE DA MÃO DE OBRA
AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS / POLITICA DE EMPREGO/POLÍTICA DE FORMAÇÃO
RESPONSABILIDADES FAMILIARES / IGUALDADE DE GÉNERO/ REFORMA LEGISLATIVA / LEGISLAÇÃO DO TRABALHO
MUDANÇA ORGANIZACIONAL/ PRESTADORES DE CUIDADOS /SATISFAÇÃO NO TRABALHO

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL/ LOCAL DE TRABALHO / ORIENTAÇÃO SEXUAL/ COMPORTAMENTO SEXUAL

Les droits sociaux des couples homosexuels

Jean-Philippe Lhernould
In: Droit Social. – Paris. – ISSN 0012-6438.
– N.º 6 (Juin 2008), p. 712-719
*Casamento / Orientação sexual / Discriminação /
Luta contra a discriminação / Proteção social /
Direito à segurança social / Pensões /
Pensão de sobrevivência / Jurisprudência CE /
Países UE*

Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género

Conceição Nogueira ...[et al.].
Lisboa : Comissão para a Cidadania e Igualdade
de Género, 2010. – 310 p.
– (Estudos de género ; 8)
*Orientação sexual / Psicologia / Direitos humanos /
Discriminação / Identidade / Género / Casamento /
Religião / Violência doméstica*

Attitudes toward gay marriage in states undergoing marriage law transformation

Stacey M. Brumbaugh... [et al.].
In: Journal of Marriage and the Family. – Florida.
– ISSN 0022-2445. – Vol. 70, n.º 2 (May 2008),
p. 345-359
*Casamento / Orientação sexual / Direito da família /
Sexualidade / Atitudes / Religião / Legislação /
Reforma legislativa / Estados Unidos*

Cleaning the sink: exploring the experiences of Australian lesbian parents reconciling work/family responsibilities

Margot Rawsthorne, Mayet Costello
In: Community, Work and Family. – Oxfordshire.
– ISSN 1366-8803. – Vol. 13, n.º 2 (May 2010),
p. 189-204
*Orientação sexual / Emprego-família / Conciliação
trabalho-vida pessoal / Taxa de atividade /
Trabalho doméstico / Austrália*

Le couple à l'heure de l'individualisme

In: Problèmes Politiques et Sociaux. – Paris.
– ISSN 0015-9743. – N.º 948 (Mai 2008),
p. 1-117
*Casamento / União de facto / Relações familiares /
Orientação sexual / Desintegração da família / Divórcio /
Mediação familiar / Sistemas de valores /
Aspetos sociais*

Nouvelles figures de la parentalité

In: Informations Sociales. – Paris.
– ISSN 0046-9459.
– N.º 149 (Septembre-Octobre 2008),
p. 1-149
*Pais / Atitudes / Família / Relações pais-filhos /
Tribunal Europeu dos Direitos do Homem / Jurisprudência /
Casamento / Orientação sexual / Direito da família / Divórcio /
Poder paternal / Relações avós-netos / Relações familiares /
França*

TRABALHADORES MIGRANTES / MERCADO DE TRABALHO /MOBILIDADE DA MÃO DE OBRA

Employment in Europe, 2008

European Commission. – Luxembourg :
Office for Official Publications
of the European Communities, 2008. – 283 p.
*Pub CE / Mercado de trabalho / Emprego / Crescimento
do emprego / Taxa de desemprego / Desemprego /
Organização do tempo de trabalho / Produtividade do trabalho /
Trabalhadores migrantes / Imigração / Necessidades
de mão de obra / Qualificações profissionais /
Níveis de qualificação / Mobilidade geográfica /
Alargamento da União Europeia / Qualidade
de vida profissional / Educação / Escolha de estudos /
Profissões / Formação profissional /
Países UE*

Employment policies for social justice and a fair globalization

99th session [of the] International Labour Conference
Geneva, 2010. – Geneva : International Labour Office,
2010. – 161 p.
*Pub OIT / Justiça social / Globalização / Trabalho decente /
Política de emprego / Papel da OIT / Crescimento
económico / Trabalhadores migrantes / Desemprego /
Grupos vulneráveis / Emprego precário /
Criação de empregos / Empreendedorismo /
Qualificações profissionais / Produtividade
do trabalho / Comércio / Mercado de trabalho /
Economia informal / Países desenvolvidos /
Países em desenvolvimento*

Immigration and trade unions in Belgium: historical trends and new challenges

Albert Martens, Valeria Pulignano
In: Transfer. – Brussels. – ISSN 1024-2589.
– Vol. 14, n.º 4 (Winter 2008),
p. 665-675
*Imigração / Sindicatos / Trabalhadores migrantes /
Discriminação racial / Mercado de trabalho /
Relações de trabalho / Política de emprego /
Bélgica*

Income growth of new immigrants in Canada: evidence from the survey of labour and income dynamics

Rupa Banerjee
In: Relations Industrielles. – Québec.
– ISSN 0034-379X.
– Vol. 64, n.º 3 (Summer 2009), p. 466-488
*Imigração / Trabalhadores migrantes / Grupos étnicos /
Mercado de trabalho / Salários / Inquéritos /
Canada*

The migrant worker factor in labour market policy reform

Camilla Devitt
In: European Journal of Industrial Relations.
– London. – ISSN 0959-6801. – Vol. 16,
n.º 3 (September 2010),
p. 259-275
*Trabalhadores migrantes / Imigração / Mercado de trabalho /
Ensino profissional / Formação profissional / Irlanda /
Reino Unido*

New migration dynamics:

irregular immigration and irregular work

In: Transfer. – Brussels. – ISSN 1024-2589.

– Vol. 14, n.º 4 (Winter 2008),

p. 557-624

Imigração clandestina / Mercado de trabalho /

Economia oculta / Política migratória / Sociedade civil /

Atitudes sindicais / Desemprego / Qualidade

de vida profissional / Política social /

Trabalhadores migrantes /

Europa

Refugees in the UK labour market: the conflict between economic integration and policy-led labour market restriction

Alice Bloch

In: Journal of Social Policy. – London.

– ISSN 0047-2794. – Vol. 37,

part 1 (January 2008),

p. 21-36

Refugiados / Mercado de trabalho / Trabalhadores

migrantes / Integração social / Integração económica /

Capital humano / Emprego de mulheres /

Igualdade de género / Formação profissional /

Trabalhadores altamente qualificados /

Reino Unido

Labour migration in Europe

In: Oxford Review of Economic Policy.

– Oxford. – ISSN 0266-903X. – Vol. 24,

n.º 3 (Autumn 2008), 624 p.

Migração / Mobilidade da mão de obra /

Migração internacional / Implicações económicas /

Alargamento da União Europeia / Imigração /

Emigração / Emprego / Implicações no emprego /

Salários / Trabalhadores migrantes / Proteção social /

Crescimento da população / Envelhecimento

demográfico / Projeções da população /

Irlanda / Reino Unido / Itália / Alemanha /

Dinamarca / Noruega / Polónia /

Europa

Immigrant and non-immigrant certified nursing assistants in nursing homes: how do they differ?

Galina Khatutsky, Joshua M. Wiener,

Wayne L. Anderson

In: Journal of Aging & Social Policy.

– New York. – ISSN 0895-9420.

– Vol. 22, n.º 3 (July-September 2010),

p. 267-287

Trabalhadores migrantes / Prestadores de cuidados /

Cuidados às pessoas idosas / Cuidados

de longa duração / Condições de trabalho /

Satisfação no trabalho / Discriminação /

Estados Unidos

Una apuesta por la integración

Estrella Rodríguez Pardo

In: Revista del Ministerio

de Trabajo e Inmigración.

– Madrid. – ISSN 1137-5868.

– N.º 85 (2010),

p. 19-29

Imigração / Migrantes / Integração de migrantes /

Cidadania / Discriminação / Pluralismo cultural /

Acesso à educação / Acesso ao emprego / Emprego

de migrantes / Formação de migrantes /

Coesão social / Participação social / Igualdade

de oportunidades / Planos de ação / Planos nacionais /

Espanha

Los retos de la inmigración en España:

análisis comparativo de los discursos de la administración y la población inmigrante

Marta Domínguez, Elisa Brey

In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

– Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º 85 (2010),

p. 65-79

Imigração / Migrantes / Integração de migrantes / Cidadania /

Inclusão social / Cidades / Aprendizagem / Língua espanhola /

Emprego de migrantes / Habitação / Educação de migrantes /

Lazer / Saúde / Administração local / Espanha

Las remesas familiares a los países en desarrollo: el corredor España-Marruecos

María Jesús Criado

In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

– Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º 80 (2009),

p. 211-236

Migração internacional / Migrantes / Envio de fundos /

Desenvolvimento económico / Implicações económicas

/ Países de origem / Países de acolhimento / Marrocos /

Espanha

Crecimiento y características del empleo de los inmigrantes en España

José Ignacio Pérez Infante

In: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

– Madrid. – ISSN 1137-5868. – N.º 80 (2009),

p. 237-253

Imigrantes / Trabalhadores migrantes / Emprego /

Crescimento do emprego / Mercado de trabalho /

Emprego precário / Espanha

A organização das políticas de asilo e imigração em Portugal

= The organisation of asylum and immigration policies in Portugal.

– 1ª ed. – Lisboa : Serviço de Estrangeiros

e Fronteiras, 2009. – [136 p.]

Estudo efetuado no âmbito da Rede Europeia

das Migrações em 2008, cofinanciado

pela Comissão Europeia

Imigração / Política migratória / Direito de asilo /

Política de desenvolvimento / Mercado de trabalho /

Trabalhadores migrantes / Países de acolhimento / Portugal

AVALIAÇÃO DE PROGRAMAS / POLÍTICA DE FORMAÇÃO/PROGRAMAS DE EMPREGO

Do welfare-to-work initiatives work?

Evidence from an activation programme targeted at social assistance recipients in Norway

Marit Ronsén, Torbjørn Skarohamar

In: Journal of European Social Policy. – London.

– ISSN 0958-9287. – Vol. 19, n.º 1 (February 2009),

p. 61-77

Programas de emprego / Avaliação de programas /

Luta contra a pobreza / Assistência social / Beneficiários /

Política de emprego / Noruega

Microsimulation et modèles d'agents: une approche alternative pour l'évaluation des politiques d'emploi

Muriel Barlet, Didier Blanchet, Thomas le Barbanchon

In: Economie et Statistique. – Paris.

– ISSN 0336-1454.

– N.º 429-430 (2009), p. 51-72

Política de emprego / Avaliação / Criação de empregos /

Salário mínimo / Empregabilidade / Custos da mão de obra /

França

**La stratégie européenne pour l'emploi:
un exemple de rencontre entre une politique européenne
et le droit communautaire**

Nicole Kerschen, Ismaël Omarjee
In: *Droit Social*. – Paris. – ISSN 0012-6438.
– N.º 2 (Février 2010),
p. 223-234

*Estratégia europeia de emprego / Método aberto
de coordenação / Política comunitária /
Direito comunitário / Jurisprudência CE /
Política de emprego / Planos nacionais /
Planos de ação / Avaliação / Países UE*

Passagem pelo PIEF

coord. Rui Jerónimo, Joana Malta.
– Lisboa: Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social.
Programa para Prevenção e Eliminação
da Exploração do Trabalho Infantil, 2008.
– 227 p. – (10 anos de combate à exploração
do trabalho infantil em Portugal ; 3)
Obra comemorativa dos 10 anos do PETI,
cofinanciada pelo Fundo Social Europeu
*PETI / Trabalho infantil / Abandono dos estudos /
Insucesso escolar / Intervenção social / Programas
de formação / Educação e formação / Avaliação /
Certificação / Escolaridade obrigatória /
Estudo de caso / Portugal*

**Do welfare-to-work initiatives work?
Evidence from an activation programme targeted
at social assistance recipients in Norway**

Marit Ronsén, Torbjørn Skarohamar
In: *Journal of European Social Policy*.
– London. – ISSN 0958-9287.
– Vol. 19, n.º 1 (February 2009),
p. 61-77

*Programas de emprego / Avaliação de programas /
Luta contra a pobreza / Assistência*

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES / IGUALDADE
DE GÉNERO/ REFORMA LEGISLATIVA /
LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**

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 /
Proteção da maternidade / Trabalhadoras grávidas /
Política da família / Faltas justificadas /
Legislação do trabalho /
Reforma legislativa / Portugal*

**Balancing work and childcare:
the legacy of a gender equality experiment**

Tone Schou Wetlesen
In: *Community, Work and Family*.
– Oxfordshire. – ISSN 1366-8803.
– Vol. 13, n.º 4 (November 2010),
p. 447-466
*Emprego-família / Conciliação trabalho-vida pessoal /
Igualdade de géneros / Responsabilidades familiares /
Duração do trabalho / Cuidados às crianças /
Emprego a tempo parcial / Trabalho doméstico /
Noruega*

Bureau de travail ou double journée?

In: *Travail – Le Magazine de l'OIT*.
– Genève. – ISSN 1020-0010.
– N.º 65 (Avril 2009),
p. 24-25
*Pub OIT / Conciliação trabalho-vida pessoal /
Emprego-família / Responsabilidades familiares / Igualdade de
oportunidades no emprego / Política da família /
Papel da OIT*

Le droit du travail et la famille

Kiteri Garcia
In: *Droit Social*.
– Paris. – ISSN 0012-6438.
– N.º 1 (Janvier 2009), p. 12-21
*Direito do trabalho / Direito da família / Conciliação
trabalho-vida pessoal / Vida familiar /
Responsabilidades familiares /
Contratos de trabalho / França*

**Employer offered family support programs,
gender and voluntary and involuntary
part-time work**

Isik U. Zeytinoglu, Gordon B. Cooke,
Sara L. Mann
In: *Relations Industrielles*. – Québec.
– ISSN 0034-379X.
– Vol. 65, n.º 2 (Printemps 2010),
p. 177-195
*Atitudes dos empregadores / Trabalhadoras / Cuidados
às crianças / Cuidados às pessoas idosas / Conciliação
trabalho-vida pessoal / Emprego-família / Responsabilidades
familiares / Emprego a tempo parcial /
Canadá*

**Es posible compatibilizar familia y trabajo? :
análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación
de la vida laboral y familiar**

Mª del Carmen Rodríguez Menéndez,
José Vicente Peña Calvo
In: *Documentación Social*.
– Madrid. – ISSN 0417-8106.
– N.º 152 (Enero-Marzo 2009),
p. 185-202
*Conciliação trabalho-vida pessoal / Responsabilidades
familiares / Serviços de guarda de crianças / Escolas /
Emprego a tempo parcial / Flexibilidade do trabalho /
Relações familiares / Relações avós-netos /
Papel da família*

Family life and the needs of an ageing population.

[Brussels] : European Commission,
2008. – 13 f.
*Família / Vida familiar / Envelhecimento demográfico /
Conciliação trabalho-vida pessoal / Política da família /
Cuidados às crianças / Responsabilidades familiares /
Trabalhadores reformados / Dados estatísticos /
Países UE*

**How do middle-aged employees combine
work with caring for elderly parents?**

Heidi Gautun, Kare Hagen
In: *Community, Work and Family*.
– Oxfordshire. – ISSN 1366-8803.
– Vol. 13, n.º 4 (November 2010),
p. 393-409
*Trabalhadores / Trabalhadoras / Prestadores de cuidados /
Cuidados às pessoas idosas / Pais / Responsabilidades
familiares / Cuidados informais / Emprego-família /
Conciliação trabalho-vida pessoal /
Noruega*

**Mulheres, homens e usos do tempo:
quinze anos após a plataforma de ação 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 / Atividades remuneradas /

Trabalho doméstico / Igualdade de géneros /

Pessoal científico / Desenvolvimento da carreira /

Conciliação trabalho-vida pessoal /

Responsabilidades familiares /

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

Pais / 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

**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

**Reconciliation between work,
private and family life in the european Union**

European Commission. – Luxembourg:

Office for Official Publications

of the European Communities, 2009.

– 135 p.

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

**School and school activity schedules affect
the quality of family relations:
a within-couple analysis**

Rosalind Chait Barnett, Karen C. Gareis,

Robert T. Brennan

In: *Community, Work and Family*.

– Oxfordshire. – ISSN 1366-8803.

– Vol. 13, n.º 1 (February 2010),

p. 35-41

Crianças em idade escolar / Pais / Papel da família /

Conciliação trabalho-vida pessoal /

Responsabilidades familiares / Relações familiares /

Estados Unidos

**Le travail parental:
représentations et pratiques:
dossier**

In: *Informations Sociales*. – Paris.

– ISSN 0046-9459. – N.º 154

(Juillet-Août 2009), 128 p.

Pais / Cuidados às crianças / Conciliação trabalho-vida

pessoal / Prestação de cuidados / Pessoas idosas /

Educação / Relações pais-filhos / Relações avós-netos /

Paternidade / Divórcio / Família monoparental /

Vida familiar / Igualdade de géneros /

Responsabilidades familiares / Trabalho doméstico /

Partilha de tarefas / Política da família /

França

Gender differences in precarious work settings

Marisa C. Young

In: *Relations Industrielles*. – Québec.

– ISSN 0034-379X. – Vol. 65,

n.º 1 (Hiver 2010),

p. 74-97

Emprego precário / Igualdade de géneros /

Capital humano / Trabalhadoras /

Responsabilidades familiares / Discriminação sexual /

Estados Unidos

**La primera legislación sobre el trabajo
de la mujer en España**

Maria José de María Izquierdo

In: *CIVITAS – Revista Española*

de Derecho del Trabajo.

– Madrid. – ISSN 0212-6095.

– N.º 149 (Enero-Marzo 2011),

p. 187-207

Trabalhadoras / Emprego de mulheres /

Responsabilidades familiares / Legislação do trabalho /

Aspectos sociais / Aspectos históricos /

Espanha

**MUDANÇA ORGANIZACIONAL/ PRESTADORES
DE CUIDADOS /SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

**Immigrant and non-immigrant certified
nursing assistants in nursing homes:
how do they differ?**

Galina Khatutsky, Joshua M. Wiener,

Wayne L. Anderson

In: *Journal of Aging & Social Policy*. – New York.

– ISSN 0895-9420. – Vol. 22, n.º 3 (July-September 2010),

p. 267-287

Trabalhadores migrantes / Prestadores de cuidados /

Cuidados às pessoas idosas / Cuidados de longa duração /

Condições de trabalho / Satisfação no trabalho / Discriminação /

Estados Unidos

**Lessons from the Arkansas cash
and counseling program:**

**how the experiences of diverse older consumers
and their caregivers address family policy concerns**

Patricia San antonio... [et al.]

In: *Journal of Aging & Social Policy*.

– New York.

– ISSN 0895-9420. – Vol. 22,

n.º 1 (January-March 2010),

p. 1-17

Pessoas idosas / Pessoas com dependência /

Pessoas com deficiência / Cuidados às pessoas idosas /

Política da família / Prestadores de cuidados /

Cuidados informais / Prestação de cuidados /

Consumidores / Qualidade dos serviços /

Estados Unidos

Qualidade dos cuidados de saúde

Olivério de Paiva Ribeiro... [et al.]
In: Millenium. – Viseu. – ISSN 0873-3015.
– Ano 12, n.º 35 (novembro 2008),
p. 49-68

*Serviços de saúde / Cuidados médicos /
Qualidade dos serviços / Utentes / Prestadores
de cuidados / Pessoal paramédico /
Avaliação do desempenho / Política social /
Portugal*

Social service staffing in U.S. nursing homes

Denise Gammonley... [et al.]
In: Social Service Review. – Chicago.
– ISSN 0037-7961. – Vol. 83, n.º 4
(December 2009), p. 633-650

*Lares para idosos / Serviços sociais / Recursos humanos /
Prestadores de cuidados / Qualidade dos serviços /
Estados Unidos*

**Personal care services utilization
by individuals with developmental disabilities**

Charlene Harrington, Taewoon Kang
In: Family Relations. – Minneapolis.
– ISSN 0197-6664. – Vol. 59, n.º 2 (April 2010),
p. 136-151

*Pessoas com deficiência / Prestadores de cuidados /
Cuidados às pessoas com deficiência / Utentes /
Estados Unidos*

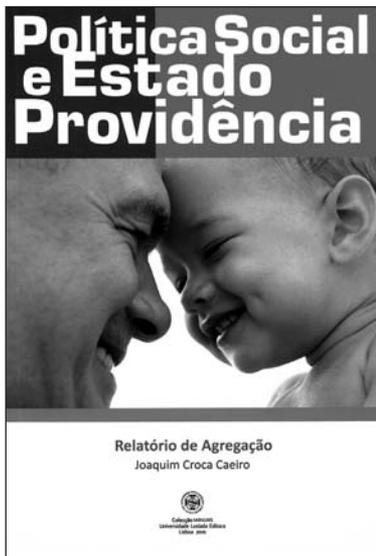
**Ser feliz no trabalho:
medição e estudo da satisfação lealdade
e envolvimento dos colaboradores**

Isabel Heitor
In: Pessoal. – Lisboa. – ISSN 0870-3027.
– N.º 79 (março 2009), p. 40-43

*Ambiente de trabalho / Satisfação no trabalho / Motivação /
Atitudes dos trabalhadores / Atitudes perante o trabalho /
Avaliação*

* Bibliografia selectiva – Pesquisa bibliográfica na Base de dados CATESOC do CID (Centro de Informação e Documentação) do GEP/MSSS.

2. Publicações em Foco



Política Social e Estado Providência

Coleção Manuais
Universidade Lusíada Editora
2010, 179 p.

Os textos que aqui se publicam integram um Relatório e uma Lição. O Relatório incide sobre a Política Social cujo desenvolvimento trata as dimensões do Estado, política e social, as temáticas relativas às políticas públicas, a análise da dimensão ideológica que enquadra estas temáticas e ainda a questão referente ao Estado Providência no contexto da sua evolução e estado atual.

A Lição subordinada ao tema “Estado Social e Estado Providência: evolução, configuração, apogeu e crise”, analisa a dicotomia conceptual em uso pelos autores desde a sua origem e a sua importância para o futuro.



Crise, Imigração e Mercado de Trabalho em Portugal: retorno, regulação ou resistência?

Fundação Calouste Gulbenkian
Principia
2010, 110 p.

Desde 2006 que a Fundação Calouste Gulbenkian, através do Fórum Gulbenkian Migrações, tem vindo a aprofundar o conhecimento sobre os modelos tradicionais e as práticas de intervenção a nível local para a integração de imigrantes e dessa forma poder contribuir para a adaptação das políticas às novas realidades dos movimentos migratórios.

O presente estudo tem como objetivo principal o reforçar o ímpeto da nova agenda das migrações, centrada no debate informado e na proposta de soluções sustentáveis.



Liderança de Equipas na Resolução de problemas Complexos - Um guia para a inovação organizacional

SOUSA, Fernando,
MONTEIRO, Ileana
Edições Sílabo
2010, 186 p.

Esta obra, dirigida às organizações em geral e às PME em particular, expõe e discute a natureza da criatividade e da inovação, a liderança de grupos na perspectiva da facilitação e a utilização do método “resolução criativa de problemas (RCP)” como forma de trabalho em equipa.

Apresentando pontes entre a teoria e a prática, e na perspectiva da sua aplicação à realidade nacional são expostos exemplos que os autores têm ajudado a construir em organizações portuguesas.



A Verdade Desconhecida – pobreza e direitos humanos
KHAN, Irene
Editora Objectiva
2010, 351 p.

“A pobreza é a mais grave crise mundial de direitos humanos, e este livro revela por que motivo e de que forma podemos mudar a maré” (Mary Robinson).

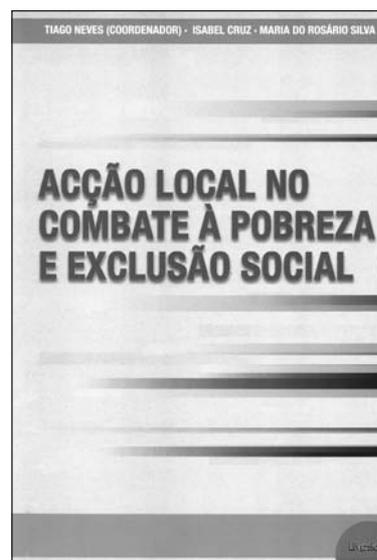
Como solução para o flagelo, a autora acredita que o principal desafio consiste em dar às vítimas da pobreza as ferramentas necessárias para reivindicarem os seus direitos fundamentais e serem responsáveis – em vez de vítimas – do seu destino. A autora faz ainda um apelo urgente à proteção dos direitos humanos na luta para acabar com a pobreza.



ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género
Organização Internacional do Trabalho
2007, 256 p.

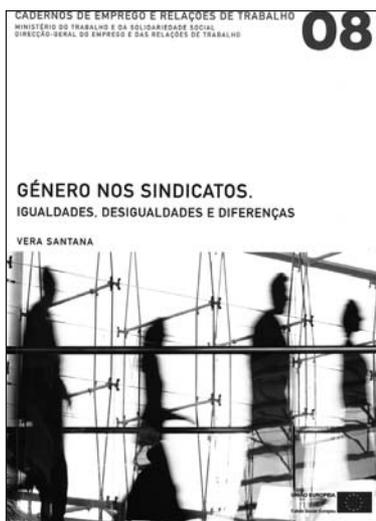
Esta edição incorpora informação importante, relevante para as mulheres trabalhadoras, contém entradas sobre assédio sexual, mulheres no desenvolvimento, o teto de vidro e muitas outras. Outros temas não menos importantes estão incluídos, como o *mainstreaming* de género, princípios e direitos fundamentais no trabalho, globalização, zonas francas de exportação, trabalho a tempo parcial, etc..

Num formato fácil de utilizar, o guia é uma ferramenta essencial para campanhas de sensibilização e a literacia jurídica sobre as questões da igualdade de género.



Acção Local no Combate à Pobreza e Exclusão Social
NEVES, Tiago (Coord.), CRUZ, Isabel, SILVA, Maria do Rosário
Coleção Livpsic – Ciências da Educação
Legis Editora
2010, 247 p.

Este relatório final é uma apresentação dos trabalhos desenvolvidos no quadro de um protocolo entre o Instituto de Segurança Social IP e a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, tendo em vista a realização de um trabalho de investigação no âmbito da relação entre ação local e o combate à pobreza e exclusão social. Procura-se aqui compreender como é que os atores locais se organizam e atuam no âmbito do combate à pobreza e à exclusão social, tendo por base a questão “Como é que os atores locais fazem aquilo que fazem?”.



Género nos Sindicatos. Igualdades, Desigualdades e Diferenças: Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho N.º 8
SANTANA, Vera
Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT)
2009, 324 p.

Este estudo nasceu de um trabalho conjunto entre a DGERT e o Centro de Estudos do Género da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias e procura dar conta da importância dos “tetos de vidro”, existentes nas organizações sindicais, que impedem a conquista, pelas mulheres, ou seja, dar conta de práticas que produzem e reproduzem as assimetrias de género nos lugares sindicais de poder.



Políticas de Emprego para a Justiça Social e para uma Globalização Justa
Organização Internacional do Trabalho
2010, 161 p.

O presente relatório é constituído por oito capítulos: justiça social para uma globalização justa, tendências e desafios em matéria de emprego, políticas de promoção do emprego, empresa sustentável, competências para a empregabilidade, comércio e finanças internacionais, trabalho na economia informal e, finalmente, o Relatório termina refletindo sobre as implicações desta ampla análise nas prioridades futuras dos Estados-Membros, parceiros sociais e *Bureau*.



Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico
Organização Internacional do Trabalho
2010, 130 p.

O trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas e das mais importantes para milhões de mulheres em todo o mundo, contudo é subvalorizado e pouco regulamentado, e continua muitas vezes a ser sinónimo de sobrecarga de trabalho, sem um salário justo e não beneficiando de proteção. Esta situação deve-se, em parte, ao facto de, em muitos países, o trabalho doméstico remunerado continuar virtualmente invisível como forma de emprego. A melhoria das condições do pessoal do serviço doméstico é uma preocupação da OIT desde a sua fundação. O objetivo deste Relatório consiste em promover o debate sobre o trabalho doméstico, apresentando informação proveniente de várias partes do mundo, identificando e analisando um conjunto de disposições legislativas e regulamentares relativas ao trabalho doméstico que vão surgindo já em alguns países.

3. www em destaque



<http://www.unric.org/pt/actualidade/10407>

O Centro Regional de Informação das Nações Unidas para a Europa Ocidental (UNRIC), sediado em Bruxelas, presta informação sobre as atividades da ONU nos países da região, incluindo Portugal. Põe à disposição do público os principais relatórios da ONU, documentos, publicações, fichas informativas, comunicados de imprensa e notícias, em várias línguas, nomeadamente o português.

<http://www.cite.gov.pt/ml>

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.



<http://www.inr.pt/content/1/72/saude>

O INR IP é um instituto público integrado e atualmente tutelado pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, e dotado de autonomia administrativa e património próprio. A garantia de igualdade de oportunidades, o combate à discriminação e a valorização das pessoas com deficiência, numa perspetiva de promoção dos seus direitos fundamentais, são os princípios que norteiam a atuação do Instituto Nacional para a Reabilitação, IP.

<http://www.bengalalegal.com/>

Este site tem como conteúdo principal artigos sobre acessibilidade, inclusão social, desenho universal e políticas públicas que regem os assuntos sobre pessoas com deficiência. Podemos destacar entre eles: Como designar pessoas que têm deficiência, Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, concepções de deficiência: da Grécia Antiga aos dias de hoje.



<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt>

O objetivo da EURES (Portal Europeu da Mobilidade Profissional) consiste em prestar informação, aconselhamento e serviços de recrutamento/colocação (adequação da oferta e da procura de mão de obra) em benefício de trabalhadores e empregadores, bem como de qualquer cidadão que pretenda beneficiar do princípio da livre circulação de pessoas. A rede EURES vai muito além do portal de mobilidade profissional que visita neste momento.



<http://www.legis-palop.org/bd/>

Inserido no âmbito do Projeto de Apoio ao desenvolvimento aos Sistemas Judiciários dos PALOP, e no quadro do Programa Indicativo Regional PALOP II, financiado pelo 9º Fundo Europeu de Desenvolvimento (FED) e pelo Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento (IPAD), a Base de Dados Jurídica Legis-PALOP constitui um ambicioso projeto de disponibilização de uma plataforma de conhecimento e partilha de informação jurídica entre os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa e por todos aqueles que pretendem conhecer estes ordenamentos jurídicos.

<http://www.iilp.org/cv/>

O Instituto Internacional da Língua Portuguesa - IILP, tem uma vocação explícita de articulação de esforços técnicos, científicos e financeiros dos países da CPLP, tanto para a promoção interna como para a promoção externa da Língua Portuguesa, desenvolvendo suas atividades como um órgão coligado desses países, numa perspetiva inovadora de gestão supranacional da língua.



<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.



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



UNIÃO EUROPEIA
FUNDO SOCIAL EUROPEU



GOVERNO
DA REPÚBLICA PORTUGUESA



PROGRAMA OPERACIONAL
POTENCIAL HUMANO



Rumos

Programa Operacional de Valorização
do Potencial Humano
e Coesão Social da RAM



PROEMPREGO



PROGRAMA OPERACIONAL DE
ASSISTÊNCIA TÉCNICA
FUNDO SOCIAL EUROPEU



QUADRO
DE REFERÊNCIA
ESTRATÉGICO
NACIONAL
PORTUGAL 2007-2013



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 SOLIDARIEDADE
E DA SEGURANÇA SOCIAL



“PEQUENAS COISAS”:
GERINDO O HOMO-EROTISMO NO LOCAL DE TRABALHO
Ana Maria Brandão

A CONSTRUÇÃO DE UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO
E ACOMPANHAMENTO DAS MEDIDAS
DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Cristina Taveira
Margarida Moura Pité

OS CIDADOS À FAMÍLIA NA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO
- DA LEI À PRÁTICA
Maria Josefina Leitão

UM ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL
NUM LAR RESIDENCIAL PARA PESSOAS
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA E DOENÇA MENTAL
Mariana Mota Martins
Sílvia Antunes

TRABALHADORES PORTUGUESES EM ESPANHA
Equipa de Mobilidade do Observatório Ocupacional
do Serviço Público de Emprego Estatal

ISSN 0873-8858



Preço: 15,00 €