

## 25 ABRIL MEIO SÉCULO

DE POLÍTICAS DE EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



**PRO\_MOV**  
by Reskilling 4 Employment

O PRO\_MOV by Reskilling 4 Employment é o programa nacional que se insere na iniciativa europeia R4E, concebido pela European Round Table for Industry (ERT), fórum europeu de executivos cuja missão passa pela promoção da competitividade e a prosperidade na Europa, promovendo a formação de profissionais para os empregos de futuro através da requalificação e integração no mercado de trabalho.

Agricultura  
Business Intelligence  
Digital  
Green Jobs  
Indústria  
Vendas  
Saúde

Possibilidade de desenvolver outras áreas de formação.

**Precisa de recursos especializados e gostava de formar à medida das suas necessidades?**

**Ao ser parceiro PRO\_MOV, tem a possibilidade de participar no desenvolvimento das formações, garantindo que os futuros profissionais correspondem às reais competências essenciais para a melhor integração na sua equipa.**

Todos os cursos integram formação teórica assegurada pelo IEFP e formação prática em contexto de trabalho assegurada pelas empresas.

As formações visam a empregabilidade dos participantes e a integração de profissionais com competências mais ajustadas às reais necessidades do mercado de trabalho.

O futuro (re)começa agora.



Seja Parceiro PRO\_MOV

**Faça parte desta mudança.  
Junte-se ao PRO\_MOV!**



Saiba mais em [pro-mov.pt](http://pro-mov.pt)

Fundadores



Institucionais





DOMINGOS LOPES, Presidente do Conselho Diretivo do IEFP

**E**sta edição da *Dirigir&Formar* é a primeira após uma reestruturação com a qual quisemos modernizar uma revista que se tornou num símbolo do IEFP e nos enche a todos de orgulho. Assim, passa a ser de publicação quadrimestral, surgem um novo grafismo e novas rubricas, com os quais procuramos aproximar-nos ainda mais dos leitores. Por outro lado, oferece a oportunidade de ir mais além no conteúdo da edição impressa, através de um QRCode presente em alguns artigos, a fim de permitir o acesso a mais informação, quando tal se justifique.

É uma edição inteiramente dedicada à celebração dos 50 anos do 25 de Abril e ao papel das políticas públicas de emprego e formação profissional na consolidação e aprofundamento da democracia em Portugal.

E, de entre as primeiras medidas adotadas logo após a instauração da democracia, a definição de um salário mínimo nacional foi, indiscutivelmente, a que teve enorme alcance na dignificação do trabalho e na salvaguarda de um patamar mínimo de remuneração para todos os trabalhadores. A sua evolução histórica é aqui apresentada.

Mas, para além dessa, outras medidas na área da promoção dos direitos laborais foram adotadas. Esse apanhado é feito no artigo «O Legado do 25 de Abril na Proteção dos Direitos Laborais em Portugal».

A instauração da liberdade com o 25 de Abril de 1974 promoveu, desde logo, a liberdade sindical com a livre associação dos trabalhadores em sindicatos organizados democraticamente. A evolução do sindicalismo em Portugal é abordada num artigo específico.

Com o 25 de Abril e, posteriormente, com a adesão à CEE – Comunidade Económica Europeia, atual União Europeia, foram disseminadas novas políticas. Desde logo, as relacionadas com a promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

As políticas de Coesão, que visam promover o desenvolvimento harmonioso dentro do espaço de toda a União Europeia, apoiando os territórios e regiões menos desenvolvidas no sentido de igualizar os níveis de desenvolvimento, constituem os objetivos dos Fundos da Coesão (Fundo Social Europeu, atualmente designado FSE+, Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional – FEDER e o Fundo de Coesão). A Senhora Comissária Europeia, Dr.<sup>a</sup> Elisa Ferreira, deu-nos a honra de nos conceder uma entrevista para nos fazer um balanço da sua aplicação.

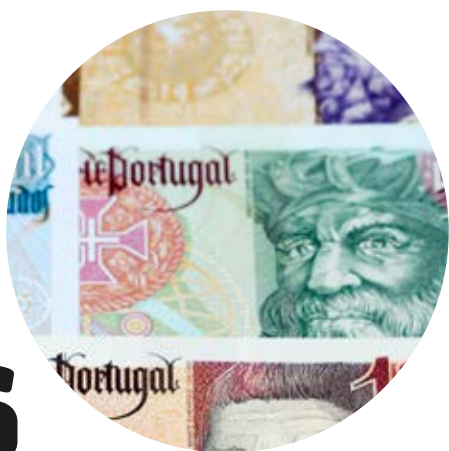
A história do IEFP, que nasceu pouco mais de 5 anos após o 25 de Abril de 1974, confunde-se com a consolidação da democracia em Portugal. No artigo «IEFP: Uma Pedra Basilar no Apoio ao Emprego e à Formação Profissional» apresenta-se a evolução das políticas de emprego e formação profissional nos últimos anos.

No mesmo sentido, surgem os artigos que abordam a evolução das políticas de inclusão laboral e do Ensino Superior nos últimos 50 anos.

Por último, o artigo da rubrica de Gestão de Recursos Humanos aborda a evolução de um grupo empresarial que é uma das referências do setor dos moldes em Portugal: a Iberomoldes.

Agradeço a todos os autores a disponibilidade para partilharem connosco os seus conhecimentos e análises que, para além de nos enriquecerem historicamente, nos suscitam reflexões sobre o aperfeiçoamento das políticas sociais. ✨





# 6

## SALÁRIO MÍNIMO

Um dos primeiros  
filhos de Abril

# 30

## ENTREVISTA

Elisa Ferreira: Comissária Europeia para a pasta da Coesão e Reformas desde 2019, termina em 2024 um mandato marcado por guerras e uma pandemia, que trouxeram ainda maiores desafios às Políticas de Coesão da União Europeia.



# 18

## SINDICALISMO EM PORTUGAL

Do Estado Novo à Democracia





# 48

## ENSINO SUPERIOR

O impacto transformador de Abril no ensino superior português



# 54

## DE «UNIVERSIDADE DOS MOLDES» AO PRESENTE

A Aníbal H. Abrantes e a modernização pós-25 de Abril

### 4 BREVES

**12** O LEGADO DO 25 DE ABRIL NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS EM PORTUGAL

**24** O IMPACTO DO 25 DE ABRIL NA IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO

**36** IEFP – UMA PEDRA BASILAR NO APOIO AO EMPREGO E À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**42** INCLUSÃO LABORAL DESAFIOS E AVANÇOS NA ERA PÓS-25 DE ABRIL

**58** IEFP EM AÇÃO



PROPRIETÁRIO/ EDITOR  
SEDE DE REDAÇÃO IEFP

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.  
Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 Lisboa

NIPC  
501 442 600

DIRETOR  
Domingos Lopes

RESPONSÁVEL EDITORIAL  
E COORDENAÇÃO  
Regina Araújo

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA  
Adélia Costa, Ana Cláudia Valente, António José de Almeida,  
António Travassos, Arnaldo Frade, Conceição Matos,  
Domingos Lopes, Fernando Moreira da Silva, João Palmeiro,  
José Carlos Bravo Nico, José Teixeira, Luís Alcoforado, Mafalda  
Pereira, Miguel Pinto, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Paulo Feliciano,  
Raquel Póvoas, Teresa Medina

REVISÃO  
Regina Araújo

REDAÇÃO  
Revista Dirigir&Formar, Gabinete de Comunicação  
e Relações Externas, IEFP, I.P.  
Tel.: 215 803 000

CONDIÇÕES  
DE ASSINATURA  
Enviar carta com nome completo, data de nascimento,  
morada, profissão e/ou cargo da empresa onde trabalha  
e respetiva área de atividade para:  
Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa,  
ou e-mail com os mesmos dados para:  
dirigir&formar@iefp.pt

ESTATUTO EDITORIAL  
[https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/  
ESTATUTO\\_CE\\_vf\\_2021.pdf](https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/ESTATUTO_CE_vf_2021.pdf)

DATA DE PUBLICAÇÃO  
Abril 2024

PERIODICIDADE  
Quadrimestral

DESIGN e PAGINAÇÃO  
Casa das Ideias, Design e Publicidade, Lda

FOTOGRAFIA DE CAPA  
iStock

IMPRESSÃO  
Casa das Ideias, Lda  
Rua Coronel Santos Pedroso, nº 11 – 1º C 1500-207 Lisboa

TIRAGEM  
15.500 exemplares

REGISTO  
Anotada na Entidade Reguladora  
para a Comunicação Social  
DEPÓSITO LEGAL: 348445/12  
ISSN: 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.

É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

## CASTELO BRANCO TEM UM NOVO MURAL ALUSIVO AO 25 DE ABRIL

No dia 22 de abril, o Centro de Emprego e Formação Profissional de Castelo Branco inaugurou, nas instalações do Serviço de Formação Profissional, um mural comemorativo dos 50 anos do 25 de abril.

O mural, que teve como mote «50 anos de Liberdade! 50 anos a mudar vidas», foi elaborado pelos formandos que frequentam as ações de Cerâmica Artística e de Animador Sociocultural / Medida Vida Ativa, sob a mentoria do artista plástico João Robalo e participação da formadora Celina Milheiro.

A cerimónia de inauguração iniciou com «Grândola Vila Morena», ao som de uma gaita de foles, e com a declamação do poema «25 de abril» de Maria Teresa Horta.

Estiveram presentes o Presidente do Conselho Diretivo do IEFP, Domingos Lopes, o Delegado Regional do Centro, António Alberto Costa, e o Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco, Leopoldo Rodrigues, entre outras individualidades.



## TRANSFORMAÇÃO DIGITAL AVANÇA NO ATENDIMENTO DO IEFP

São várias as mudanças ao nível da sua transformação digital que o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) tem vindo a implementar para estar cada vez mais próximo dos cidadãos e dar uma melhor resposta às necessidades das empresas. Entre elas, destacam-se duas novidades recentes: o e-Balcão e a possibilidade de cancelar um atendimento previamente agendado por SMS.

No e-Balcão, disponível no site do IEFP, em [www.iefp.pt/contactos](http://www.iefp.pt/contactos), é possível, por exemplo, marcar um atendimento, esclarecer dúvidas ou entrar em contacto com os serviços do Instituto, tudo num mesmo local.

Entretanto, passou também a ser possível cancelar um atendimento previamente agendado na rede de serviços IEFP através de SMS. Para isso, bastante responder à mensagem que recebe a lembrar o agendamento, com a palavra «CAN», seguida do código da respetiva marcação. Desta forma, e caso não necessite do atendimento ou não possa comparecer, a vaga fica disponível para outro cidadão.



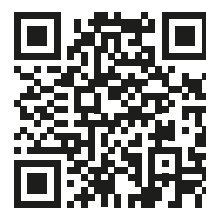


## IEFP LANÇA E-BOOK «O IMPACTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL»

No passado mês de abril, o IEFP lançou *e-book* «O Impacto da Formação Profissional», onde são contados os percursos de cinco jovens que encontraram na Formação Profissional uma resposta para o futuro.

Oriundos de vários pontos do País e de diferentes áreas profissionais, estes jovens, entre a tradição familiar e a descoberta de profissões emergentes, confessam procurar, a cada dia, ser melhores naquilo que fazem e explicam como a formação os ajudou a desafiarem-se. Desmistificando ideias e preconceitos sobre formação profissional, contam ainda como concretizaram sonhos, seguiram tradições e se superaram.

Em 2022, o IEFP tinha já publicado o *e-book* «10 Profissões de Futuro», sendo possível aceder e descarregar as duas publicações no *site* do Instituto, seguindo o QRCode que encontra nesta página.



# E-Book O IMPACTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL



foi  
SSO.



  
INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

  
forum  
estudante







# SALÁRIO MÍNIMO UM DOS PRIMEIROS FILHOS DE ABRIL

PAULO PEDROSO – Professor Associado Convitado  
no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

CATARINA SIMÃO – Doutoranda do Programa Interuniversitário de Doutoramento  
em Serviço Social da Universidade Católica Portuguesa e Universidade de Coimbra

A proteção dos trabalhadores contra salários excessivamente baixos é um dos passos da afirmação das economias sociais de mercados. Há duas grandes vias para atingir esse objetivo. Alguns países atingem-no por via da regulação de cada setor de atividade em contratação coletiva, mas muitos outros apostam em legislação que garanta um salário mínimo decente.

Em Portugal, o debate sobre os mínimos de existência para os trabalhadores intensificou-se nos anos finais da ditadura. Para tal, contribuiu o debate internacional que conduziu à aprovação da Convenção Internacional n.º 131, assinada em 1970. Portugal não ratificou de imediato a Convenção<sup>1</sup>, mas o debate sobre o tema instalou-se, pois os impasses do regime não permitiram que o tema passasse da consideração em debates à adoção de medidas. Como escreveu o Professor Silva Leal, um dos homens que impulsionaram a reflexão sobre os problemas sociais na época, «a fixação do salário mínimo e a criação do subsídio de desemprego andavam já no ar antes do 25 de Abril, ainda que o primeiro choque petrolífero e a evidente vulnerabilidade do Governo à crise económica e à pressão dos militares as tivessem feito passar para um lugar secundário»<sup>2</sup>.

A revolução desencadeada a 25 de abril de 1974 teve na criação do salário mínimo nacional uma das medidas emblemáticas da nova consciência social e da preocupação do novo poder

1 A Convenção só foi ratificada por Portugal em 1983.

2 Leal, A. S. (1985). *As Políticas Sociais no Portugal de Hoje, Análise Social*, 87-88-89, p. 926.



com o bem-estar das classes populares. A medida constou do Programa do Movimento das Forças Armadas.

A «criação de um salário mínimo, generalizando-o progressivamente aos vários sectores do mundo do trabalho» era a primeira medida do capítulo social do Programa do 1.º Governo Provisório.

O Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, apresentou a criação do Salário Mínimo Nacional (SMN) como uma das «disposições que simultaneamente possam abrir caminho para a justa satisfação das justas e prementes aspirações das classes trabalhadoras e dinamizar a atividade económica» e fixou o valor em 3 300\$00 [€16,46], igual para o homem e para a mulher. O diploma inicial deixa fora do âmbito de aplicação algumas exceções<sup>3</sup> mas dando nota de que seriam de carácter temporário. A medida teve um grande alcance social. Com ela o Governo visou garantir aumentos salariais a mais de metade da população ativa e a 68% dos funcionários públicos.

No período revolucionário, a criação do salário mínimo não visou apenas a garantia de dignidade dos trabalhadores, mas ia a par com a fixação de limites máximos à atualização dos salários, numa tentativa de contribuir para a redução da desigualdade salarial com intervenções na base e no topo do leque salarial.

Em 1976, a Constituição da República deu ao SMN dignidade constitucional, fazendo dele um pilar da política salarial e dos direitos sociais dos trabalhadores.

Em 1977, criou-se a regra da atualização anual do valor do salário mínimo, ligada à fixação da política de rendimentos e preços, dando origem ao que será a importância do diálogo social no desenvolvimento da medida. Por essa altura, já havia degradação do nível de proteção conferido pelo salário mínimo em 1974, uma degradação que demoraria décadas a inverter. Só no fim da primeira década do século XXI, o seu valor em termos reais voltou a equivaler e ultrapassou o de 1974.

Nesse mesmo ano, iniciou-se a aplicação a toda a economia. Incluíram-se no seu âmbito, ainda que com um valor inferior aos da indústria e dos serviços, os trabalhadores rurais.

<sup>3</sup> Não eram considerados no âmbito de aplicação as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, bem como os jovens com menos de 20 anos e as empresas com cinco ou menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração.



No ano seguinte, foram incluídos os trabalhadores do serviço doméstico, com um valor inferior ao dos trabalhadores rurais. Passava, então, a haver remuneração mínima garantida a todos os trabalhadores, mas em três patamares distintos. Posteriormente, houve uma aproximação dos patamares, a redução a dois, com o fim, em 1990, do valor diferenciado para os trabalhadores rurais e, em 2004, a adoção de um valor único de salário mínimo nacional.

A evolução dos valores do salário mínimo é um processo com acelerações, pausas e retrocessos, quer na sua relação com o poder de compra, quer com os níveis salariais, quer ainda no número de trabalhadores cobertos. Em rigor, tentou-se, desde os anos sessenta do século passado, proceder a um cálculo do valor de rendimento mínimo adequado, através da realização de estudos com vista a responder às necessidades humanas<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Cf. Pereirinha, J. A. & Branco, F. (2013). *Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal*. *Ler História*, 64, 55–84. <https://doi.org/10.4000/lerhistoria.671>







[Pereirinha & Branco, 2013], mas os valores foram sempre o resultado da relação de forças e da importância dada ao salário mínimo por Governos e parceiros sociais.

Foram alcançados na Concertação Social diversos acordos (tabela 1), que permitiram estabelecer metas e objetivos para esta política.

A quantidade de acordos incidindo sobre o salário mínimo nacional é um indicador da centralidade que o tema ganhou no diálogo social tripartido. A fixação do salário mínimo, sendo uma prerrogativa dos Governos, tornou-se num tema privilegiado da macronegociação em Portugal, com o Governo a assumir-se frequentemente como árbitro entre as reivindicações sindicais e

**TABELA 1 – ACORDOS DE CONCERTAÇÃO SOCIAL COM REFERÊNCIA AO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL**

ANO	PRINCIPAIS ATUALIZAÇÕES
1987	Acordo sobre Política de Rendimentos para 1987
1988	Acordo sobre a Política de Rendimentos para 1988
1990	Acordo Económico e Social
1992	Acordo sobre a Política de Rendimentos para 1992
1996	Acordo de Concertação Estratégia 1996-1999 / Acordo de Concertação Social de Curto Prazo
2006	Acordo sobre Fixação e Evolução da RMMG <sup>1</sup>
2014	Acordo Tripartido sobre a atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego
2016	Acordo relativo à aplicação da RMMG para o ano de 2016
2017	Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de médio prazo
2022	Acordo de médio prazo de melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade

**Fonte:** Elaboração própria, com consulta do sítio eletrónico do Conselho Económico e Social<sup>2</sup>

<sup>1</sup> RMMG – Remuneração Mínima Mensal Garantida.

<sup>2</sup> <https://ces.pt/concertacao-social/acordos-de-concertacao-social/>

as resistências patronais. Mas, particularmente em 2006 e desde 2017, o Governo assumiu o protagonismo da revalorização do salário mínimo nacional, numa posição mais convergente com as reivindicações salariais do que com as entidades patronais.

O acordo de 2006, para além de fixar o valor do salário mínimo para o ano de 2007, introduziu a perspetiva do planeamento de médio prazo da sua revalorização, incluindo um objetivo de realização progressiva até 2011.

Entre 2011 e 2014 – período da crise económica – na sequência do Memorando de Entendimento assinado entre o Governo e as Instituições Internacionais, não se verificou qualquer aumento<sup>5</sup>. Foi um período excepcional, de interregno prolongado na evolução do salário mínimo, sem precedente desde a sua criação.

Em 2014, o Governo iniciou um processo de auscultação e negociação com os parceiros sociais, com o propósito de

proporcionar convergências em matéria de fixação e atualização do salário mínimo. Daí resultou uma atualização do valor que pôs fim ao interregno criado.

Com a mudança de Governo, a estratégia face ao salário mínimo mudou, retomando a lógica definida pelo Governo de 2005-2011. Em 2017, foi aprovado um novo quadro de médio prazo para a sua revalorização, renovado em 2022.

Apesar dos ciclos de revalorização, e em particular na última década, o salário mínimo português continua a ser dos mais baixos da Europa Ocidental. Apenas na Grécia e em Malta ele é mais baixo neste espaço geográfico. No entanto, é mais alto do que a generalidade dos países do Leste europeu, tidos como concorrentes económicos diretos do País.

A aproximação dos valores do SMN à Europa Ocidental – e desde logo a Espanha – é frequentemente invocada pelos defensores da sua revalorização. A tensão entre a sua subida e a competitividade

5 «Na apresentação do Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC IV) em 2011, o então Governo assumiu, a respeito da revisão da RMMG, a decisão de não existirem compromissos de aumentos adicionais no futuro e que qualquer decisão seria também condicionada pela situação económica, bem como pelo impacto do salário mínimo no funcionamento do mercado de trabalho regional e sectorial.» (Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro)





face aos concorrentes é frequentemente invocada pelos seus adversários. Não há um consenso sobre o valor adequado do salário mínimo, o que pode não ser estranho ao facto de o debate incidir mais sobre a capacidade da economia para o pagar do que sobre o valor necessário para garantir um rendimento adequado.

O problema da adequação dos salários tem sido, em geral, desvalorizado em Portugal, onde se olha para o seu nível mais predominantemente como variável de ajustamento<sup>6</sup> a outras variáveis económicas do que como variável associada à garantia de um rendimento adequado.

Este problema não é estranho ao facto de o salário mínimo se ter valorizado com efeitos reduzidos de arrastamento sobre os níveis salariais gerais. Em Portugal, tem aumentado significativamente face ao salário médio e ao salário mediano nas duas últimas décadas e passou a cobrir mais de um quinto dos trabalhadores por conta de outrem.

Hoje, o salário mínimo nacional é um instrumento poderoso de prevenção da exposição dos trabalhadores ao risco de pobreza. Mas a subida do salário mínimo tem sido acompanhada de crescimentos salariais limitados no salário médio e no salário mediano. Estes deixaram há uma década de acompanhar a subida da produtividade. Importa refletir sobre como se forma esta dissonância entre a política de rendimentos e a dinâmica salarial do mercado de trabalho.

A eficácia do salário mínimo está interligada com os mecanismos de fixação dos salários na negociação coletiva. Se o valor do primeiro é o pilar básico para prevenir a pobreza dos trabalhadores, a eficácia da segunda é essencial para a remuneração justa do fator trabalho. Importa refletir sobre como transformar de modo virtuoso a relação entre um e outra, para que o salário mínimo possa continuar a valorizar-se e a quota do fator trabalho no rendimento nacional possa subir de modo economicamente sustentável. ✨

<sup>6</sup> Trouxemos esta ideia de uma intervenção oral da Professora Margarida Antunes.







# O LEGADO DO 25 DE ABRIL NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS EM PORTUGAL

## CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

FILIPPE LAMELAS – Advogado, especialista em Direito do Trabalho.

### ENQUADRAMENTO: DILEMA ENTRE O SOCIAL E O ECONÓMICO?

50 anos depois do 25 de Abril de 1974, o mundo do trabalho encontra-se numa suposta encruzilhada: o direito do trabalho deve procurar proteger o acervo social, moldando-se numa perspetiva garantística, privilegiando a sua missão de impor ao conflito social «um canal de desenvolvimento compatível com a permanência e progresso do modo de produção capitalista»<sup>1</sup> ou, ao invés, deve ser funcionalizado à sua utilidade económica, operando como um instrumento de flexibilidade, dotando «as empresas de instrumentos adequados» ao «aumento da produtividade e da competitividade»<sup>2</sup>, constituindo, dessa forma, uma ferramenta de competitividade económica?

Tal escolha não é despicienda. Não é agora e não foi há 50 anos.

Mesmo que permeável a modificações estruturais nos modos de produção, a flutuações do ciclo económico, é essencial que a intervenção pública

no âmbito das relações de trabalho continue a traduzir a sua própria razão de ser: «a integração do conflito estrutural do sistema de produção baseado na prestação generalizada de trabalho assalariado»<sup>3</sup>. Nesse sentido, importa ter presente que, no que respeita à sua natureza, a relação de trabalho não sofreu alterações substanciais nos últimos anos: continua a ser uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade individual de uma das partes é potencialmente ameaçada pelo desequilíbrio económico existente e pelo seu estado de sujeição. Por outro lado, o aumento da produtividade ou da competitividade – motores da visão económica – estão, na verdade, muito mais condicionados pela capacidade de «organização e gestão das empresas, progresso tecnológico, formação e valorização profissional»<sup>4</sup> do que por qualquer reconfiguração na natureza da relação de trabalho.

E é por isso que o legado do 25 de Abril no que se refere aos direitos dos trabalhadores – na senda do

1 Lopez, Manuel Carlos Palomeque (2001), *Direito do Trabalho e Ideologia*, Coimbra, p. 32.

2 A exposição de motivos da Lei n.º 46/XII.

3 Lopez, Manuel Carlos Palomeque, *Direito do Trabalho e Ideologia*, p.33.

4 Abrantes, J. J. (1992). *O direito do trabalho e a Constituição. Estudos de Direito do Trabalho*. AAFDL, p. 127, acrescentando o autor que «não é correcto responsabilizar a legislação do trabalho pelo deficiente funcionamento do aparelho produtivo».





Estado Social que consagrou e concretizou – continua a ser a «redistribuição dos recursos»<sup>5</sup>, cumprindo-se, desse modo, uma função intimamente ligada à melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

### A ESCOLHA DE ABRIL E A CONSTITUIÇÃO

#### O primado do direito do trabalho na Constituição da República Portuguesa

A Constituição da República Portuguesa (CRP), de 1976, herdeira primordial do 25 de Abril de 74, é uma fonte determinante do direito laboral, funcionando como uma matriz essencial de toda a produção legislativa infraconstitucional.

Também é verdade que o sistema dos direitos fundamentais consagrado na nossa ordem constitucional reflete um conflito permanente e intrínseco: a realização dos direitos de cada indivíduo ou de um conjunto de sujeitos acarreta, na maioria das vezes, uma constrição dos direitos de outras categorias de sujeitos ou de valores comunitários também reputados de essenciais.

No domínio laboral, essa tensão tem uma vitalidade própria e o conflito face a outras posições

subjéctivas é permanente, em especial no que diz respeito a realidades de pendor económico. Exemplo paradigmático dessa realidade é o princípio da segurança no emprego (art. 53.º da CRP), que, além de garantir a estabilidade das relações de trabalho, traduz-se na «necessidade de protecção do trabalhador [...] contra toda e qualquer modificação substancial do conteúdo da relação de trabalho, determinadas unilateralmente pelo empregador».

No seu âmbito de protecção, essa garantia constitucional abrange, ainda, «todas as situações que se traduzam em precariedade da relação de trabalho»<sup>6</sup>. Ou seja, a relação de trabalho sem termo é a regra e a contratação precária a excepção. Mais do que isso, obriga a que esta última forma contratual – v.g. trabalho a termo, trabalho temporário – tenha uma razão de ser objetiva, exigindo, ao mesmo tempo, um sistema de normas teleologicamente orientado para a limitação destas formas de trabalho.<sup>7</sup>

Também é certo que, por imperativo constitucional, e tendo em conta a unidade do sistema de

5 Lopez, Manuel Carlos Palomeque, [2001] *Direito do Trabalho e Ideologia*, p. 37.

6 Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. [1993]. *Constituição da República Portuguesa anotada*. Almedina, p. 289.

7 «Uma situação de contratação diária que se prolongue no tempo, por vários anos, além de não constituir uma forma de organização do trabalho em termos socialmente dignificantes, contende com o princípio da segurança no emprego, com o qual se pretende assegurar ao trabalhador estabilidade no emprego». – Miranda, J., & Medeiros, R. [2005]. *Constituição portuguesa anotada*, tomo I. Coimbra Editora, p. 512.



# GENERAL

direitos fundamentais consagrado na CRP, esse princípio deve ser interpretado no sentido de permitir a sua coexistência com outros direitos e interesses constitucionalmente protegidos. De resto, é pacífico que o direito de iniciativa económica privada constitui «um direito de natureza análoga à dos direitos liberdades e garantias», não podendo a lei impor-lhe condicionamentos ou restrições que tornem o seu exercício particularmente oneroso.<sup>8</sup>

Essa liberdade de iniciativa económica privada assume duas vertentes essenciais: o direito de criação de empresa e o direito de escolha do objeto e modo de gestão da empresa.<sup>9</sup> Contudo, empresário e empregador não são conceitos sobreponíveis e não pretendem significar a mesma realidade, apesar de muitas vezes, em termos subjetivos, se verificar essa coincidência. Empresário é «toda a pessoa (singular ou coletiva) que exerce ou dispõe duma empresa (podendo essa disponibilidade derivar, não apenas do direito de propriedade sobre a empresa, mas também de outros títulos – locação, usufruto, posse útil, por exemplo)». Diferentemente, empregador «é toda a pessoa singular ou coletiva perante a qual certa ou certas pessoas físicas estão

obrigadas, por contrato, a prestar determinada atividade, mediante retribuição, sob autoridade daquela. É empregador, em suma, quem for contraparte do trabalhador num contrato de trabalho».<sup>10</sup>

## **Os direitos fundamentais dos trabalhadores perante os direitos do empresário e do empregador**

### *Colisão de direitos: o empresário e o trabalhador*

O direito de escolha do objeto e modo de gestão da empresa constitui um direito fundamental do empresário e, nesse sentido, é-lhe lícito adotar determinadas medidas que afetam o direito à segurança no emprego, desde que não contendam com o seu núcleo essencial e desde que tal se revele adequado, necessário e proporcional. Tem, por isso, um âmbito de aplicação circunscrito aos agentes económicos em sentido próprio e, como tal, afigura-se incorreto pretender qualificar como destinatário da norma o sujeito na sua qualidade de empregador.

Ainda assim, relativamente ao empresário, verificando-se a necessidade de proceder a uma conformação restritiva das posições jurídicas

<sup>8</sup> *Ibidem*, p.502.

<sup>9</sup> Nesse sentido, Abreu, J. M. C. [1990]. *Limites constitucionais à iniciativa económica privada. Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, p.425.

<sup>10</sup> Abreu, J. M. C. [1990]. *Limites constitucionais à iniciativa económica privada. Temas de Direito do Trabalho*. Coimbra Editora, p.423.



não são os direitos dos empregadores ou dos próprios empresários que justificam a restrição do exercício desse direito mas, sim, os interesses gerais da comunidade – como o direito à mobilidade, à saúde, à educação

fundamentais em nome de uma concepção utilitarista de prevalência do bem-estar geral, os direitos fundamentais dos trabalhadores não podem, em qualquer circunstância, ser funcionalizados. Estará em causa, tão-só, uma simples situação de colisão de direitos, protegendo a Constituição simultaneamente dois valores contraditórios: um de carácter económico, respeitante ao próprio empresário, e outro de carácter laboral, concernente ao trabalhador (e não uma constrição das garantias deste





em nome de uma maior tutela do empregador]. Para resolver esse hipotético conflito haverá que recorrer-se sempre a um juízo de ponderação para que nenhum dos direitos seja afetado no seu conteúdo essencial, nos termos do art. 18.º da CRP.

### *Os direitos fundamentais do trabalhador: limites intrínsecos à liberdade negocial do empregador*

A supramencionada clarificação do destinatário da norma que consagra o direito à livre iniciativa económica, isto é, o empresário, permite afirmar a autonomia do direito do trabalho e preservar um dos seus princípios basilares, a par com a autonomia coletiva: a proteção do contraente débil numa relação desigual.

Os poderes do empregador, isto é, do sujeito contraparte no contrato de trabalho, são conaturais aos interesses dos trabalhadores e estão sempre limitados pela matriz estruturante do nosso ordenamento constitucional – a dignidade da pessoa humana – e, também, demais direitos fundamentais.

Por isso, nesta relação entre empregador e trabalhador, ao contrário do que sucede na situação de direitos do empresário potencialmente conflituantes com as prerrogativas constitucionais dirigidas aos trabalhadores, não se verifica uma colisão de direitos, mas antes a constatação da existência de limites intrínsecos à própria liberdade negocial do empregador,<sup>11</sup> compreendendo-se, assim, o primado do direito laboral enquanto conjunto de normas protetoras.

Esta opção constitucional, além de permitir afirmar o primado do direito do trabalho, obsta à sua funcionalização aos interesses do empregador. A criação de um ordenamento jurídico alicerçado nesta realidade é o grande legado do 25 de Abril de 74.

### **Breve referência ao instituto da greve**

O direito à greve [artigo 57.º da CRP] integra o acervo dos direitos liberdades e garantias dos

trabalhadores. O exercício deste direito apenas poderá ser restringido quando se verifique num setor de atividade que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Ou seja, não são os direitos dos empregadores ou dos próprios empresários que justificam a restrição do exercício desse direito mas, sim, os interesses gerais da comunidade – como o direito à mobilidade, à saúde, à educação – e desde que essa limitação ou restrição respeite o disposto no art. 18.º da CRP e observe os requisitos da necessidade, conformidade (ou adequação) e proporcionalidade em sentido restrito, devendo aquelas confinar-se ao mínimo essencial para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Assim, tendo em conta que a definição de serviços mínimos consubstancia uma limitação do direito à greve, deverá confinar-se ao mínimo essencial para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, desde que estes se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Tal limitação – que se traduz na estipulação de serviços mínimos – só deverá ocorrer quando for o único meio apto a satisfazer as mencionadas necessidades sociais impreteríveis e, tão-só, na medida do indispensável. O que, de forma muito clara, correspondeu a uma opção do legislador constitucional em não limitar o exercício do direito à greve aos interesses e garantias constitucionais dos empregadores e/ou empresários, afirmando, uma vez mais, o primado dos direitos fundamentais dos trabalhadores perante interesses económicos ou de gestão.

### **BREVE NOTA CONCLUSIVA**

A relação de trabalho, pela sua natureza humana [e muitas vezes pessoal], não pode ser reconduzida a um bem transacionável, sujeito, sem mais, às flutuações da oferta e da procura. Do mesmo modo, o direito do trabalho não pode ser funcionalizado a interesses económicos, mesmo quando estes também têm assento constitucional. Estes princípios são o verdadeiro legado de Abril para a legislação laboral nacional. ✨

<sup>11</sup> E como ensina Andrade [2001], «a diferença é importante [...] já que, a entender-se que não há conflito, a solução do problema não tem que levar em conta o direito invocado, porque ele não existe naquela situação» – Andrade, J. C. V. [2001]. *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*. Almedina, p. 285.

## SINDICALISMO EM PORTUGAL

# DO ESTADO NOVO À DEMOCRACIA

MANUEL CARVALHO DA SILVA – Coordenador do CoLABOR e do polo de Lisboa do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

O sindicalismo foi, nos dois últimos séculos, um dos instrumentos mais influentes nas transformações da sociedade, em todas as suas escalas e múltiplas dimensões. Para a existência de Regimes Democráticos ele é absolutamente indispensável em várias das suas funções e, em particular, nas de intermediação. Os sindicatos trabalham identidades e representações coletivas organizadas, conscientes dos seus direitos e deveres e comprometidas com o equilíbrio entre o individual e o coletivo. Geram condições para estabelecer compromissos fiáveis e estabilizadores, indispensáveis ao funcionamento da sociedade e à organização pessoal da vida das pessoas.

É claro que no espaço amplo do sindicalismo surgiram diversos projetos que interpretaram e interpretam (temos pluralidade e, nomeadamente, a CGTP-IN e a UGT) de modo diferenciado a tensão permanente entre diálogo e luta, conflito e compromisso, que estão sempre no cerne das relações de trabalho.

O tripé que sustentou e sustenta o conceito Trabalho Digno é composto pela liberdade de organização sindical (e patronal), pela existência do Direito do Trabalho com as suas especificidades, pela efetividade da contratação coletiva e do diálogo social. Relações de trabalho assentes no poder patronal unilateral, como pretende impor a onda neoliberal que está a varrer a nossa sociedade, constituem um brutal recuo nos direitos que dão dignidade a quem trabalha. O neoliberalismo procura recuperar a ficção (velharia) da pretensa igualdade entre as partes – patrão e trabalhador – mesmo que de um lado esteja um trabalhador que necessita imperiosamente de

algum rendimento e, do outro, uma entidade com um poder financeiro (e outros) superior a grande parte dos Estados.

O sindicalismo, desde logo em Portugal, tem perdido (ou tem-lhe sido roubada) capacidade de exercício pleno do papel que historicamente foi conquistando. Ao evocarmos os 50 anos do Golpe Militar profundamente progressista de 25 de Abril e a caminhada da Democracia, importa situar as condições e a agenda com que o sindicalismo anti-corporativo se apresentava na aproximação ao 25 de Abril, no período mais efervescente da Revolução, e posteriormente.

Já passaram cerca de 185 anos desde as primeiras iniciativas do proletariado português para a afirmação de formas de solidariedade das «massas operárias», na altura em número bastante reduzido. A caminhada foi longa e cheia de percalços. Em setembro de 1933, foi publicado – num contexto europeu e nacional de fascização – o pacote legislativo da ordem social do Estado Novo, onde se incluía o Estatuto do Trabalho Nacional, inspirado na *Carta del Lavoro* de Mussolini, que amputou direitos laborais e sindicais, como a proibição de organização dos sindicatos em confederações.

Os sindicatos responderam com a Greve Geral de 18 de janeiro de 1934, protestando contra aquela legislação e também contra a deterioração acelerada das condições de vida e de trabalho, mas a onda retrógrada era muito forte. Logo em 1936, Salazar legislou por forma a dar ao Governo o direito de substituir, total ou parcialmente, elementos das direções dos «Sindicatos Nacionais», tentando









precaver-se contra a hipotética infiltração de sindicalistas anticorporativos. Todavia, houve movimentos grevistas significativos nos anos 40 e na passagem dos anos 50 para os 60, até aproveitando energias geradas pela ação política associada à candidatura do General Humberto Delgado, em 1958.

A década de 60 foi tempo de passos de mudança. Registou-se um impulso de industrialização – Portugal entrou na EFTA em 1963. Surgiram algumas multinacionais a aproveitar os nossos baixos salários. A terciarização da economia deu os primeiros sinais. Acentuou-se o processo migratório interno. Sentiu-se um impacto social e político forte, vindo da emigração e da guerra colonial. E cresceu a entrada das mulheres no «mercado de trabalho». Neste quadro, intensificou-se a luta operária e sindical.

Ativistas sindicais anticorporativos (de sensibilidades políticas diversas) foram-se organizando em várias regiões e setores, para conquistar as direções dos sindicatos corporativos (estratégia assumida pelo Partido Comunista Português na década de 40 e, mais tarde, também por movimentos católicos progressistas ligados ao mundo do trabalho). As lutas nos campos do Alentejo e Ribatejo pelas oito horas de trabalho e noutros setores intensificaram-se.

Na segunda metade da década, aqueles sindicalistas começaram a somar vitórias e daí resultou uma dinâmica laboral e social nova e transformadora. É nesse contexto que, aproveitando alguma descompressão inicial provocada pela substituição de Salazar e, de forma muito hábil, a legislação sindical Marcelista de 1969, surgem as





Reuniões Intersindicais – a primeira convocada a 01 de outubro de 1970 e realizada no dia 11 – que rapidamente se consubstanciaram, na prática, em Central Sindical, a Intersindical. A Pide/DGS, logo em fevereiro de 1971, informava estar ali o «embrião de Central Sindical».

Com esse avanço organizacional, veio uma importante agenda laboral e social, com matérias fulcrais: i) a contratação coletiva com conteúdos inovadores; ii) a redução do horário de trabalho e a exigência da «semana inglesa»; iii) excelentes teses para a Segurança Social; iv) as liberdades em geral, e a de reunião em particular; v) propostas para o Salário Mínimo Nacional (SMN); vi) a reclamação do dia 1 de Maio como feriado.

Apesar da repressão, os sindicatos – que são sempre espaço de construção de esperança

– conseguiram ação e luta nos locais de trabalho e assembleias com milhares de trabalhadores. Afrontaram a ditadura, evidenciaram a podridão da paz social assente na cultura da pobreza e na repressão, denunciaram a guerra e defenderam a paz. Ontem, como hoje, o sindicalismo é um dos opositores mais eficazes à exploração que o fascismo faz de ressentimentos, do egoísmo, do ódio, da contínua divisão entre «pessoas de bem» e «malandros», da negação das liberdades de princípios de solidariedade e universalismo.

Este sindicalismo deu relevantes contributos ao desenvolvimento da nossa Democracia. Primeiro, contribuiu para que o Golpe Militar dos Capitães – com um programa político progressista – se transformasse em Revolução. Segundo, a sua agenda municiou decisões dos governos provisórios para resposta



à explosão de direitos de que os trabalhadores se sentiam credores. Entre o 25 de Abril e a entrada em vigor da Constituição da República (CR), a 2 de abril de 1976, houve imensa produção legislativa.

Terceiro, a dignidade que os constituintes deram aos direitos e deveres dos trabalhadores na CR constituiu uma extraordinária conquista, a que não foi alheia a grande dimensão da luta laboral e social.

Quarto, a pluralidade, o universalismo, a maturidade, o prestígio e solidariedade desse sindicalismo caldeado na luta antifascista motivaram confiança nos setores que não tinham sindicatos, desde a Administração Pública (AP) ao setor agrícola, passando pelas pescas e outros. Estes novos sindicatos (em vários subsetores o pluralismo de representação surgiu logo no início desses processos) e a

unidade na ação entre novos e antigos criaram-lhes condições para serem construtores de pilares fundamentais do Estado Social de Direito Democrático: na construção do sistema de Segurança Social e de proteção social, na edificação do SNS, no combate pela igualdade e contra a exploração infantil, na reestruturação de serviços públicos.

Quinto, foi (e é) muito importante o apego dos trabalhadores à valorização da CR: para proteção dos seus interesses e para o confronto com os inimigos do Regime Democrático. Essa opção já surgiu, de forma marcante, no Congresso de Todos os Sindicatos (o segundo da Intersindical), em janeiro de 1977. Nesse congresso, aquela Central Sindical passa a designar-se Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e



antecede a criação da União Geral de Trabalhadores (UGT) em outubro de 1978.

O movimento sindical – todo – obteve, ao longo dos 50 anos da Democracia, imensas conquistas. Por evidência das diferenças inerentes a distintos projetos sindicais, os atores do mundo sindical atuaram com interpretações distintas – quanto à definição de estratégias, à ação e aos resultados obtidos. Isto passou-se quer no período mais quente da Revolução, entre 1974 e 1986, espaço temporal em que as decisões estavam profundamente dependentes das forças políticas e sociais internas, quer a partir daí, quando Portugal assumiu a condição de membro da CEE, hoje União Europeia. As leituras sobre ganhos e perdas, suas causas e consequências, também têm de ser feitas tendo em conta esse marco e suas continuidades.

Já passou tempo suficiente para se poderem fazer boas análises críticas. Contudo, não cabem neste texto. Atrevo-me, todavia, a deixar um registo: se me pedirem que identifique três maldades feitas aos trabalhadores e suas organizações, talvez releve: i) a legislação que generalizou a precariedade do emprego; ii) a elaboração do Código de Trabalho (2003), em particular pelo rombo que veio provocar na contratação coletiva e no princípio do tratamento mais favorável; iii) o pacote legislativo de 2012, do governo PSD/CDS/Troika, inserido na institucionalização da desvalorização salarial como variável da economia.

### **Onde estamos? Para onde vamos?**

Podemos arrumar em oito conjuntos as grandes questões da sociedade atual: i) as relativas ao avanço do conhecimento científico e tecnológico, com incidência no digital, na robotização e na inteligência artificial; ii) o sistema económico financeirizado, os seus falsos determinismos e as reformulações das cadeias de produção e de distribuição; iii) as (des)igualdades e a repartição da riqueza; iv) os problemas climáticos e ambientais; v) o aumento da esperança de vida e a necessidade de o dignificar; vi) o problema demográfico; vii) o papel da Escola para preparar cidadãos plenos, e dar atenção ao saber fazer; viii) as políticas públicas necessárias num Estado Social de Direito Democrático.

Estes grandes conjuntos de problemas e desafios evidenciam-se no quadro de profundas mudanças geopolíticas e geoestratégicas, quando é evidente a perda de credibilidade da Democracia. Concomitantemente, a União Europeia parece estar a preparar uma economia de guerra, que é, como todos sabemos, a crise das crises. O Estado Social pode ser colocado debaixo de brutais afrontas, exatamente quando a Questão Social, resultante dos efeitos devastadores de políticas injustas e da brutal apropriação egoísta da riqueza, se apresenta no centro dos grandes problemas da Humanidade.

O trabalho e o emprego surgem no epicentro de todos aqueles grandes conjuntos de questões e mantêm-se a profunda relação entre trabalho, emprego e proteção social. Contudo, no discurso patronal e até na Escola, imperam os conceitos «colaborador» e «empreendedor», que distorcem o lugar e o valor do trabalho, inviabilizam abordagens sérias sobre as profissões (velhas e novas) junto dos jovens, e sobre as qualificações.

Fala-se deste conceito como se as qualificações escolares e profissionais fossem apenas uma e a mesma coisa. As formações escolares são indispensáveis (e avançou-se muito) para se obterem boas qualificações profissionais. Contudo isso só é possível se o perfil de especialização da economia evoluir, e se a aposta na modernização da Administração Pública for efetiva.

Hoje vários setores de atividade têm necessidade de «mão de obra». Eles não precisam de «colaboradores». Precisam, sim, de serralheiros, eletricitistas, carpinteiros e outras profissões.

Somos uma sociedade multicultural e multiétnica, com uma grande fatia de população imigrante. As soluções a encontrar para consolidação e reforço da Segurança Social, do SNS, da Escola, da Habitação, da Justiça, têm de ser feitas a partir destas realidades, encontrando respostas para o presente contínuo, que é (em grande medida) o caminho para o futuro.

A geração mais jovem parece trazer, com força, a afirmação de que há muita vida para além do trabalho. Isso será bom, mas imporá uma melhoria dos salários e de todos os rendimentos, diretos e indiretos, vindos do trabalho. O sindicalismo terá aí um relevante papel. ✨

# O Impacto do 25 de Abril na **Igualdade de Género** no Mercado de Trabalho

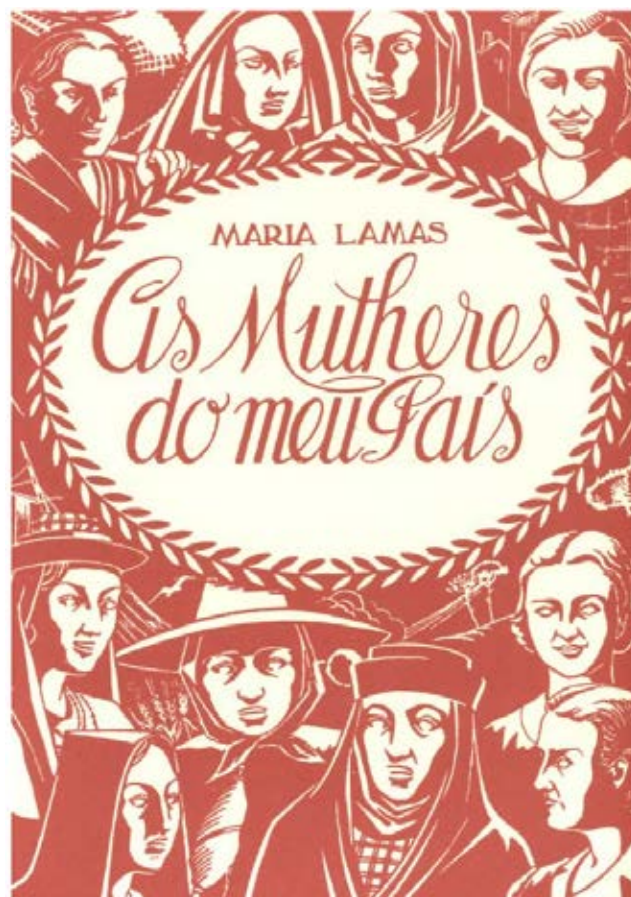
ROSA MONTEIRO – Professora auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e investigadora do CES.  
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade nos XXI e XXII Governo Constitucional





Quando a revolução irrompeu em Portugal, a 25 de abril de 1974, as vidas das mulheres portuguesas eram subjugadas pela legislação discriminatória e pela normatividade social que as votava ao papel de «donas de casa» e a uma espécie de seres de segunda, completamente inferiorizadas face à figura do «chefe de família», ao «poder marital» e ao dever do «governo doméstico», ditados pelo Direito da Família de então. A Constituição Política do Estado Novo determinava que, por questões de «natureza», da «moral» e na defesa do «bem comum», as mulheres não podiam exercer várias profissões; as casadas necessitavam de autorização dos maridos para celebrarem contratos de trabalho e mesmo depois do levantamento dessa obrigatoriedade, em 1967, os maridos continuavam a poder anulá-los se assim o entendessem. As mulheres estavam, também, impedidas de realizar trabalho noturno, do exercício da carreira diplomática, da magistratura judicial e de cargos de chefia na administração local<sup>1</sup>; as professoras primárias viam condicionado o seu direito ao casamento, tendo de pedir autorização ao Ministério da Educação Nacional; as enfermeiras hospitalares e as hospedeiras de ar estavam mesmo proibidas de casar; na indústria, e em muitos contratos coletivos de trabalho, as mulheres não podiam trabalhar em certas categorias profissionais especializadas, limitando-se a tarefas indiferenciadas e mal remuneradas (Monteiro, 2010). Existia uma extensa lista, que datava do ano de 1934, de trabalhos proibidos às mulheres por serem considerados nocivos à «saúde da trabalhadora», e que apenas foi alterada um ano antes da revolução (Portaria 183/73, de 13 de março). Eram proibidos trabalhos na construção civil e o trabalho subterrâneo nas minas, por exemplo. Em 1969, foi consagrado o princípio da igualdade salarial (Decreto-Lei 49 408, de 24 de novembro), na sequência da ratificação, em 1966, da Convenção 100 da OIT, porém, as convenções coletivas de trabalho continuaram a perpetuar a discriminação salarial das mulheres relativamente aos homens.

<sup>1</sup> Estas proibições seriam erradicadas logo em 1974, através de legislação que garantiu o acesso a todos os cargos da carreira administrativa local (Decreto-Lei 492/74, de 27 de setembro); à carreira diplomática (Decreto-Lei 308/74, de 6 de julho); à magistratura (Decreto-Lei 251/74, de 12 de junho).



Capa original de *As Mulheres do Meu País*, de Maria Lamas, editado em 1948, em Lisboa.

Embora tudo as remetesse normativa e ideologicamente para uma domesticidade subalterna, a verdade é que, por contraste com esta ideologia familista, patriarcal e conservadora, desde cedo as mulheres portuguesas enfrentaram a dureza do trabalho; trabalho que rimava com analfabetismo e com pobreza, como tão bem foi retratado por Maria Lamas, no livro *Mulheres do meu País*, publicado entre 1948 e 1950.

Foi na década de 1960, porém, que a feminização da força de trabalho passou dos 18% para os 26%, fruto de expressivas necessidades de mão-de-obra devido, sobretudo, à guerra colonial e à emigração que sangraram o País. Desde então, Portugal apresenta das mais elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho, a tempo inteiro, destoando dos restantes países do Sul da Europa, mas também de países do Norte da Europa, onde a elevada participação feminina ocorre predominantemente a tempo parcial. Dados do Eurostat dão conta de uma taxa de emprego das

mulheres portuguesas (entre os 20 e os 64 anos), de 74,8%, em 2022, umas das mais elevadas da União Europeia.

Voltando à origem desta feminização do mercado de trabalho português, na década de 1970, a expansão do setor terciário e o forte investimento nos serviços públicos fundamentais à criação do Estado Social, as políticas económicas e laborais (redistributivas e de proteção dos direitos de quem trabalha) desencadeadas no pós-revolução do 25 de Abril, tiveram um impacto inédito neste aumento do emprego feminino (Ferreira e Monteiro, 2013). Foi o caso da criação da licença de maternidade de 90 dias<sup>2</sup> e de vários direitos na

gravidez, maternidade e assistência à família, mas também da fixação do salário mínimo ou, já na viragem para a década de 1980, da criação da designada «Lei da Igualdade», através do Decreto-Lei 392/79, de 20 de setembro, que pretendia dar efetividade às disposições de garantia da igualdade e da não discriminação no trabalho e no emprego em razão do sexo, consagradas na Constituição de 1976. Esta «Lei da Igualdade» criou, em 1908, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), assente num modelo precoce de tripartismo e de diálogo social, anterior mesmo à criação do Conselho Permanente de Concertação Social, em 1984 (Monteiro, 2010),

<sup>2</sup> DL 112/76, de 7 fevereiro, cria a licença de maternidade de 90 dias, direito extensivo a mulheres abrangidas por contrato individual de trabalho, trabalhadoras rurais e do serviço doméstico.

Jovens trabalhadoras das minas de São Pedro da Cova.

Foto de Maria Lamas, com a legenda: «Este esforço repete-se dezenas de vezes por dia, sempre igual, sempre esmagador.

Causa espanto a resistência das mulheres que o realizam, sem qualquer ajuda, unicamente à custa dos seus músculos retezados e doridos» (pág. 375).



que ainda hoje, entre outras competências, emite pareceres sobre denúncias de discriminação em razão do sexo e de não respeito pelos direitos de parentalidade.

Do lado dos direitos civis, com as profundas reformas do Código Civil, em 1978, especialmente nos domínios do Direito da Família, o «governo doméstico» deixou de ser atribuído às mulheres e a figura do «chefe de família» foi eliminada. A liberdade e a independência na família juntavam-se, assim, à liberdade profissional das mulheres no trabalho e no emprego.

O investimento na educação (fomentado pela democratização do direito constitucional à educação e ao ensino a partir da

década de 1980), e a aposta no prolongamento da escolaridade até à conclusão do ensino superior, foram sendo cada vez mais uma aposta das jovens portuguesas, consumando a continuidade do processo de feminização do mercado de trabalho. Das mais analfabetas durante o Estado Novo (em 1960, 72,1% não tinham qualquer nível de escolaridade), o facto é que as mulheres passaram a ser as mais escolarizadas e detentoras de níveis mais elevados de credenciação educacional. São hoje maioritárias entre as pessoas que concluem licenciaturas (58,8%), mestrados (59,3%) e doutoramentos (51,7%), segundo dados de 2021-22 (CIG<sup>3</sup>).

3 <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/IC2023.pdf>



Não cabendo aqui uma enumeração exaustiva de todas as transformações legais e sociais que ocorreram durante o processo de democratização e de consagração da igualdade formal perante a lei de mulheres e homens, fica claro que numa década, ou seja, «entre 1970 e 1980, [Portugal] varreu da legislação a discriminação em razão do sexo, assumiu o compromisso internacional com a agenda da igualdade, e criou dois mecanismos oficiais para a igualdade de mulheres e homens» na Administração Pública (Monteiro, 2010, 2013). Se era evidente e intolerável a constatação da opressão das mulheres na legislação e na vida durante o Estado Novo, ventos favoráveis juntaram-se num contexto político-social em renovação, democratização e internacionalização normativa e institucional. Entre 1975 e 1985, as Nações Unidas realizaram a Década das Mulheres, marcada pela promoção de três Conferências Mundiais sobre as Mulheres (México 1975; Copenhaga, 1980; Nairobi, 1985), coroadas depois, em 1995, pela decisiva Conferência de Pequim e respetivas Declaração e Plataforma de Ação de Pequim. Com a «Lei da Igualdade», por exemplo, Portugal preparava também o seu ordenamento jurídico

para a adesão à Comunidade Económica Europeia<sup>4</sup> (CEE) e a ratificação (em 1981) da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) das Nações Unidas.

Tudo isto conformou um quadro legal de políticas de igualdade progressista, num País saído de uma tão longa e prejudicial ditadura. A vida das mulheres portuguesas melhorou, sem dúvida, em muitos domínios. A sua entrada massiva no mercado de trabalho teve impactos nas dinâmicas familiares, nas suas trajetórias na sociedade, no sistema de educação, no acesso ao consumo, na forma como concebem o seu lugar no mundo, no espaço público e no privado.

É importante, porém, ressaltar que a transformação de um modelo familiar de «ganha-pão masculino» para um modelo de «duplo salário» faria antever mudanças mais profundas e

<sup>4</sup> Transpunha duas diretivas europeias de promoção da igualdade no emprego para a legislação nacional (a 75/117/CEE, relativa à igualdade salarial, e a 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho).





Das mais analfabetas durante o Estado Novo (em 1960, 72,1% não tinham qualquer nível de escolaridade), o facto é que as mulheres passaram a ser as mais escolarizadas e detentoras de níveis mais elevados de credenciação educacional

consistentes do que o que se verifica ainda nas representações, valores e atitudes associados ao género, e nas visões estereotipadas sobre os papéis de homens e mulheres. Assim o têm sublinhado estudos realizados a partir de dados de inquéritos europeus de atitudes, que situam Portugal apenas no grupo dos países intermédios, entre os tradicionalistas e os mais igualitários em matéria de valores sobre os papéis de género (Torres *et al.*, 2009).

Exemplo disso mesmo é o facto de, não obstante os enormes avanços nas políticas de apoio à parentalidade, desde 2009, pela indução das licenças partilhadas (que atingiu, no ano de 2023, pela primeira vez, os 60%), predomina ainda um ideal feminino mais maternalista, continuando a atribuir-se às mulheres as tarefas de cuidado doméstico e familiar (Wall, *et al.*, 2016). Estas crenças, adicionadas à insuficiência dos mecanismos de proteção social às famílias, fazem com que sejam ainda

hoje as mulheres a colmatar as lacunas nos serviços formais de cuidados, suportando os seus custos não contabilizados, contribuindo com 70% do valor monetário do trabalho doméstico e de cuidados, que vale 40 mil milhões de euros ao ano (por referência ao salário mínimo), em Portugal (Perista *et al.*, 2021).

Como escrevi noutra publicação acerca do que falta alcançar depois de 50 anos desta maravilhosa revolução, fundadora de um tempo novo, mas ainda com demasiadas amarras do passado para as mulheres:

«O trabalho de cuidado e não pago é, com efeito, um tema absolutamente central quando discutimos as desvantagens socioeconómicas das mulheres, visíveis na maior precariedade laboral, na desigualdade salarial, no acantonamento em setores e profissões mais desvalorizadas e mal pagas, e na ausência em áreas críticas como as das tecnologias e do digital (fenómeno conhecido como segregação horizontal), na sua ausência nos lugares de decisão (conhecido como segregação vertical ou tetos de vidro), na situação de subordinação relativamente aos homens, na maior exposição a riscos de pobreza, especialmente nas idades avançadas. É este também um tema central para discutirmos as dificuldades de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, as questões da natalidade (...) numa sociedade que enfrenta hoje uma verdadeira “crise de cuidados”, que é na opinião de Nancy Fraser (2016) a expressão contemporânea da contradição sócio-reprodutiva do modelo capitalista, na sua atual fase de financeirização liberal» (Monteiro & Ferreira, 2023: 41). ✨

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Ferreira, Virgínia & Monteiro, Rosa (2013). *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso*. CITE.

Monteiro, Rosa & Ferreira, Sílvia (2023). Luísa, o Supremo, as desigualdades de género e a crise de cuidados. In *É Depois da Revolução, Cinco Décadas de Democracia*, (ed.) Margarida David Cardoso. FFMS.

Monteiro, Rosa (2013). Feminismo de Estado Emergente na Transição Democrática em Portugal na Década de 1970. *Dados, Revista de Ciências Sociais*, 56, 4.

Monteiro, Rosa (2010). Genealogia da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego desde os últimos anos do Estado Novo. In Virgínia

Ferreira (org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho no emprego: Políticas e Circunstâncias*, (pp.31-54). CITE.

Perista, Heloisa *et al.* (2022). *O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens: Trabalho de cuidado e tarefas domésticas – Síntese de Resultados*, CESIS (online).

Torres, Anália *et al.* (2009). *Trabalhar e cuidar na Europa. Sinopse de resultados de investigação e implicações para as políticas públicas*. Disponível em: [http://analiatorres.com/pdf/synopsis\\_WORKCARE\[2\].pdf](http://analiatorres.com/pdf/synopsis_WORKCARE[2].pdf)

Wall, Karin (2016). *Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal*. CITE.

Entrevista

# Elisa Ferreira





*Licenciada em Economia pela Universidade do Porto, Elisa Ferreira fez Mestrado e Doutoramento na mesma área, na Universidade de Reading.*

*Foi Professora de Economia na Universidade do Porto, Vogal do Conselho de Administração do Instituto Nacional de Estatística, Ministra do Ambiente e Ministra do Planeamento e do Ordenamento Territorial, Deputada à Assembleia da República e ao Parlamento Europeu, Administradora e posteriormente Vice-Governadora do Banco de Portugal, entre outros cargos de elevado prestígio.*

*Comissária Europeia para a pasta da Coesão e Reformas desde 2019, termina em 2024 um mandato marcado por guerras e uma pandemia, que trouxeram ainda maiores desafios às Políticas de Coesão da União Europeia.*

*A partir de Bruxelas, respondeu às perguntas da Dirigir&Formar, com a simpatia que a caracteriza.*

REGINA ARAÚJO – Gabinete de Comunicação e Relações Externas, IEFP, I.P.

Fornecidas pela entrevistada

**Dirigir&Formar: Aproveitando o tema desta edição da D&F, começamos por lhe perguntar, de que forma é que a Política de Coesão da União Europeia se alinha com os objetivos de emprego e formação profissional, especialmente à luz das comemorações do 25 de Abril e meio século de políticas nessa área?**

**Elisa Ferreira:** A Política de Coesão da União Europeia tem por objetivo reduzir as disparidades económicas, sociais e territoriais, de forma a promover um crescimento harmonioso em toda a UE e em cada Estado-Membro. É uma política que pretende dar a todos os cidadãos as mesmas oportunidades de sucesso, independentemente do local onde vivem, promovendo a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, educação, saúde, cultura. São aspetos cruciais para todos os cidadãos, que ecoam os valores de Abril.

A democracia nunca será verdadeiramente completa sem que todos tenham acesso à educação, à formação e ao bem-estar social. Tal é particularmente claro num país como Portugal, que tem historicamente um dos mais baixos níveis de qualificações da Europa. Não podemos esquecer que em 1974 mais de um quarto da população não sabia ler nem escrever. E uma grande maioria dos restantes tinha um nível de escolaridade inferior ao ensino primário. Isso tinha um enorme impacto na sua capacidade de intervenção pública, na sua liberdade e na sua realização pessoal e social.

Se hoje a situação é radicalmente diferente, foi em grande parte graças aos apoios dos fundos da Política de Coesão, o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), não apenas pelos volumes de financiamento disponibilizados, mas por toda a mobilização que encorajaram, as estruturas que ajudaram a estabelecer e expandir.

**D&F: Considerando a necessidade de uma abordagem mais localizada na política de coesão, como é que esta pode contribuir para promover oportunidades de emprego e formação profissional adaptadas às necessidades específicas de cada região?**

**EF:** Creio que esta questão está no cerne da Política de Coesão. É fundamental que a política se adapte ao contexto local, caso contrário não vai funcionar. E para isso é preciso envolver os agentes económicos e sociais – as pessoas de cada município, de cada região, que são quem melhor conhece os problemas concretos e quem pode mais facilmente ajudar a identificar as soluções mais eficazes localmente.

Uma política de formação profissional centralizada e desarticulada das estratégias de especialização regionais



e das necessidades locais não contribuiria para uma maior aproximação dos trabalhadores ao mercado de trabalho, nem ajudaria as empresas a obter trabalhadores com as qualificações de que necessitam para serem competitivas. Isto é ainda mais necessário em regiões com economias pouco diversificadas, onde as oportunidades de emprego são menos abundantes e para onde as empresas são menos atraídas se as políticas públicas não contribuírem para uma maior adequação da oferta à procura de trabalho.

Na sua essência, esta abordagem inclusiva reflete o compromisso com os princípios democráticos de consulta e participação popular. Por exemplo, a Comunicação «Rentabilizar os talentos existentes nas regiões da Europa» é muito clara quanto à necessidade de os fundos existentes serem direcionados para as regiões que enfrentam maiores desafios impostos pela transição demográfica, ajustando-os aos desafios concretos. Através de investimentos no ensino profissional e na educação de adultos, pretende-se dotar os indivíduos das competências necessárias para que sejam bem-sucedidos num quadro digital e ambiental em constante evolução. A criação de centros de excelência profissional, apoiados pelo programa Erasmus+, exemplifica a dedicação da Política de Coesão na promoção do desenvolvimento económico regional, bem como da inovação.

**D&F: A Política de Coesão pode facilitar a conectividade entre regiões para promover oportunidades de emprego e formação profissional em toda a UE? De que forma?**

**EF:** A mobilidade é importante, tanto para a economia como para a vida social. Ao facilitar as ligações físicas e digitais, a Política de Coesão facilita o ajustamento do mercado de trabalho, permitindo aos trabalhadores aceder a melhores oportunidades de emprego, por um lado, e às empresas um maior campo de recrutamento, por outro.

Refiro-me aqui também à mobilidade transfronteiriça, que é essencial para muitas regiões em Portugal e por toda a Europa. Temos procurado facilitar essa mobilidade, mas este processo requer ainda um longo trabalho, incluindo ao nível do reconhecimento de qualificações entre os Estados-membros. No que diz respeito à mobilidade para fins de aprendizagem, o FSE+, em sinergia com o programa Erasmus+, também facilita a mobilidade transnacional e transfronteiriça dos estudantes e do pessoal docente e não-docente a todos os níveis de ensino. Trata-se de um dos grandes motores da chamada «unidade europeia na diversidade». É um objetivo extremamente importante e o Erasmus+ é mesmo um dos nossos programas mais conhecidos. É uma verdadeira expressão do que a União Europeia representa.



**D&F: Em fevereiro deste ano, foi publicado o relatório «Coesão para uma Europa Competitiva e Inclusiva» no qual são feitas várias recomendações. Uma delas indica a necessidade de investir no desenvolvimento do capital humano para reduzir as desigualdades territoriais. Como é que a Política de Coesão pode ser instrumental na promoção de programas de formação profissional acessíveis e eficazes em todas as regiões da UE?**

**EF:** O Relatório a que se refere foi produzido por um grupo independente de peritos que criei, em janeiro de 2023, para lançar um debate sobre o futuro da Política de Coesão. Apesar de o Relatório não vincular a Comissão Europeia, posso dizer que concordo de forma geral com a avaliação feita. A este propósito, aconselho também a leitura do 9.º Relatório sobre a Coesão, publicado pela Comissão Europeia em março deste ano, onde se faz uma análise muito profunda da situação europeia em termos de disparidades regionais e de desafios para os anos que se avizinham.

O FSE+ e o FEDER desempenham um papel extremamente importante na melhoria da qualidade e pertinência do ensino e da formação profissionais, sobretudo nos países menos desenvolvidos, onde há uma maior disparidade entre a oferta e a procura de trabalho em termos de qualificações. Por exemplo, apoiando a modernização dos sistemas de emprego e formação profissional para responder às necessidades decorrentes das transições digital e climática, a utilização de ferramentas digitais, o desenvolvimento das competências dos professores e estudantes, bem como a criação dos centros de excelência profissional, apenas para citar alguns exemplos.

Muitos Estados-membros estão a aproveitar este potencial para pôr em prática uma reforma da política de emprego e formação profissional, em conformidade com os princípios delineados na Recomendação do Conselho sobre o tema, adotada em 2020. O potencial mobilizador deste trabalho é incrível: impulsiona a mudança e motiva as pessoas. Cria um melhor sistema de educação. E o seu impacto é duradouro. Uma educação sólida dura toda a vida, com um grande impulso sobre a produtividade.

**D&F: O relatório também destaca a importância de construir melhores instituições nacionais e regionais. Como é que esta melhoria institucional pode contribuir para uma melhor implementação de políticas de emprego e formação profissional?**

**EF:** A qualidade das instituições é fundamental para todos os aspetos das políticas públicas, desde a sua conceção, ao planeamento e execução. Todos os estudos mostram que

as regiões com instituições mais fortes e mais capazes são mais competitivas e oferecem uma melhor qualidade de vida às suas populações. Ao invés, instituições débeis funcionam como um travão ao crescimento. Obviamente, tal cenário não é bom. Por isso, na Comissão Europeia empenhamo-nos muito em promover uma maior capacitação das administrações públicas nacionais, regionais e locais, quer através da assistência administrativa inerente aos fundos da Política de Coesão, quer através de instrumentos específicos, como o Instrumento de Assistência Técnica, que é gerido pela Direção Geral para as Reformas (DG REFORM), que tutelo, juntamente com a Direção Geral para a Política Regional e Urbana (DG REGIO).

Todos temos a capacidade de reconhecer a importância de boas instituições públicas. Isto é visível na nossa interação com os serviços prestados pelos municípios. Diz igualmente respeito às empresas, por exemplo, quando solicitam uma licença de construção ou são confrontadas com um litígio. E, mais importante ainda, diz respeito à qualidade do nosso sistema educativo e de formação. Se não proporcionar as competências adequadas, as empresas, tanto privadas como públicas, não irão conseguir encontrar as pessoas certas.

Infelizmente, nos últimos anos temos enfrentado várias crises com um enorme potencial disruptivo da nossa vida e da nossa economia: a pandemia de Covid-19, a onda de refugiados provocada pela invasão russa da Ucrânia, a crise energética espoletada pelas ações russas após a invasão da Ucrânia. Em cada uma dessas crises, ficou bem clara a necessidade de assegurar administrações públicas sólidas, capazes e bem equipadas em termos de estruturas físicas e humanas para acorrerem aos mais vulneráveis e para coordenarem ações coletivas essenciais para proteger os cidadãos e garantir o contínuo funcionamento da economia.

No caso concreto da formação e do emprego, a Política de Coesão apoia a modernização e reforço das instituições do mercado de trabalho, bem como os sistemas de educação e de formação profissional. O impacto das alterações demográficas torna este aspeto ainda mais importante. A procura de talento para competências específicas aumentará. As empresas competitivas poderão oferecer melhores salários e melhores condições. O setor público, incluindo o setor da educação, enfrentará uma maior pressão para encontrar as pessoas certas, os formadores e professores certos, principalmente numa situação que já é hoje muitas vezes complicada. Muitos Estados-membros e regiões já enfrentam escassez de pessoal e de competências. Em suma, parece-me que,

no futuro, temos de pensar de que forma é possível fazer melhor, nomeadamente no que diz respeito às políticas de emprego e de formação profissional. A capacidade das instituições é vital para obter bons resultados e para o progresso social.

**D&F: Falando ainda do relatório, nele é enfatizada a importância da simplificação dos procedimentos administrativos da política de coesão. Que impacto é que essa simplificação pode ter na implementação de programas de emprego e formação profissional?**

**EF:** O quadro financeiro atual já beneficiou de grandes esforços de simplificação. Por exemplo, para o Fundo Social Europeu, métodos de reembolso simplificados são já a norma para os projetos de valor inferior a 200 mil euros, o que representa cerca de 90% do total. Mas há certamente muito mais que podemos fazer. Não só a nível europeu, mas também a nível nacional, onde nem sempre se aproveita todo o potencial de simplificação oferecido pelos regulamentos europeus.

Mesmo as propostas concretas para o futuro quadro financeiro sendo da responsabilidade da próxima Comissão, que entrará em funções até ao final do ano, é possível tornar desde já as regras mais simples, através de um modelo de execução mais focado no desempenho e nos resultados. No entanto, é preciso ter presente que a criação de mais modelos de financiamento baseados nos resultados exige que os Estados-membros definam claramente o que será financiado, para que objetivos e em que condições específicas.

**D&F: De que forma a integração da Política de Coesão no sistema de governação económica pode fortalecer os esforços para promover o emprego e a formação profissional na UE?**

**EF:** A Política de Coesão está integrada no sistema de governação económica no quadro do chamado Semestre Europeu. Todos os anos, a Comissão Europeia analisa em detalhe o desempenho dos Estados-membros, não só a nível macroeconómico, mas também em setores como a educação, os cuidados de saúde, os apoios sociais ou a coesão territorial. É com base nessa análise que, sob proposta da Comissão, o Conselho de Ministros da UE adota recomendações específicas por país sobre o que devem ser as prioridades de cada um nos 12 a 18 meses seguintes.

A Política de Coesão toma estas recomendações como base para definir as prioridades em termos de investimentos e reformas a financiar, após um debate alargado com os

Estados-Membros. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais desempenha um papel importante neste contexto. As metas ajudam-nos a aferir os progressos realizados em cada país, mas também a falta de progresso, enfatizando onde se deve investir para aumentar a competitividade da União Europeia e ajudar cada região a tirar o máximo partido das oportunidades oferecidas pela transição climática e digital e fazer face ao impacto da transição demográfica. Para a maioria dos Estados-membros, a avaliação é clara e a UE estará pronta a apoiar significativamente o investimento no emprego, na educação e na formação.

**D&F: Para terminarmos, e no ano em que vai completar os cinco anos do seu mandato enquanto Comissária Europeia, pode dizer aos leitores da *Dirigir&Formar* que caminho gostaria de ver a União Europeia seguir, após a sua saída, ao nível das políticas de coesão?**

**EF:** O projeto europeu foi sempre marcado por um avanço conjunto de maior integração económica com maior coesão territorial e social. Jacques Delors, antigo presidente da Comissão Europeia, disse, em finais do ano passado, não muitas semanas antes de falecer, que a concretização do mercado único europeu não teria sido possível sem a Política de Coesão. Tal como o grande alargamento de 2004 não teria sido o sucesso que manifestamente foi sem a expansão da Política de Coesão, que o acompanhou. Jacques Delors tinha plena consciência da enorme força centrípeta da integração económica. Sem um esforço de coesão territorial, as empresas localizadas nas regiões mais pobres, que são quase sempre também as mais periféricas, têm muita dificuldade em competir no mercado interno. E deixar essas regiões para trás seria um erro enorme, pois significaria deixar fora do mercado interno uma substancial parte da população e todos os recursos disponíveis localmente.

A Política de Coesão tem demonstrado a utilidade desse investimento. A título de exemplo, os países que entraram para a União Europeia nas últimas duas décadas viram o seu PIB *per capita* aumentar de cerca de 50% da média europeia em 2000 para 80% em 2023 – é um progresso enorme! E todos os estudos mostram que todas as regiões europeias beneficiam da Política de Coesão, incluindo as mais ricas, que beneficiam de um mercado mais amplo e do acesso aos recursos humanos e físicos das regiões menos desenvolvidas.

Mas a Política de Coesão tem de evoluir. É por isso que lancei um debate sobre o futuro da Política, como referi há pouco. Queria incentivar um debate completo e transparente



com todos os parceiros, com contributos de peritos na área, mas também com a participação de todos os interessados, através de debates adicionais organizados pelas autoridades nacionais e regionais, ou em eventos, como o Fórum da Coesão, que reuniu mais de 800 pessoas em abril, em Bruxelas.

Tendo em conta o interesse de toda a Europa, e com base nas minhas próprias experiências, estou convencida de que a UE necessita de uma Política de Coesão reforçada e modernizada para impulsionar o modelo europeu de crescimento, promover a inclusão, e concretizar o objetivo de coesão económica, social e territorial consagrado nos Tratados.

Olhando para o futuro, a Política de Coesão articula-se em torno de três vertentes.

Em primeiro lugar, todos devem poder beneficiar das transformações económicas. Nenhum Europeu deve ser, ou sentir-se, esquecido, nem sofrer a frustração de ver a sua região estagnada numa armadilha de desenvolvimento. Os investimentos estratégicos em setores e indústrias fundamentais proporcionados pela Política de Coesão podem reforçar a competitividade, impulsionar a produtividade e criar empregos de qualidade, libertando assim todo o potencial de cada região. Será necessário adotar novos métodos, centrados ainda mais no desempenho e nos resultados.

Em segundo lugar, é preciso aproveitar o potencial dos cidadãos e parceiros Europeus, investir nas competências, simplificar a Política de Coesão e, ao mesmo tempo, reforçar a capacidade de os beneficiários executarem os projetos necessários de forma eficiente e eficaz. Com base na estreita colaboração com as comunidades e os parceiros locais, os esforços europeus devem dar prioridade à inclusão e à participação.

Em terceiro lugar, os objetivos da Política de Coesão devem ser também tidos em conta pelas outras políticas nacionais e europeias. Todas têm um impacto territorial assimétrico, resultando dos diferentes pontos de partida das regiões, que não pode ser ignorado. As reformas orientadas para o crescimento e o reforço

das capacidades institucionais devem amplificar o impacto dos investimentos financiados pela Política de Coesão, contribuindo para a sua eficácia. Não podem ignorar esse impacto e deixar todo o esforço de coesão territorial e social para uma política específica, como se esta existisse isolada do resto da economia.

À medida que lutamos por uma União Europeia mais unida e resiliente, estou firmemente convicta de que o nosso compromisso comum para com a coesão, a prosperidade e a convergência é o único caminho a seguir.



# IEFP

## UMA PEDRA BASILAR NO APOIO AO EMPREGO E À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

© MÁRIO CALDEIRA DIAS – Professor Associado da Universidade Lusíada; Presidente do IEFP entre 1995 e 2004. © Arquivo IEFP

### ENQUADRAMENTO

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) foi criado em 1979 e dotado da sua Lei Orgânica em 1982, sucedendo aos seus antecedentes, dos quais poderemos destacar o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra de antes do 25 de Abril e a Direção-Geral da Promoção do Emprego no pós-25 de Abril.

A formação profissional, sediada em Xabregas, resumia-se à formação de monitores e à formação profissional acelerada (FPA) já fora de contexto, na medida em que o seu conceito tinha sido desenvolvido para corresponder às penúrias de mão-de-obra resultantes da II Grande Guerra. Entretanto, a segunda crise do petróleo e a adesão de Portugal às Comunidades Europeias e ao respetivo Fundo Social Europeu (FSE) em 1986 viriam a alterar os fundamentos das políticas de emprego e formação profissional e as suas prioridades.

A criação do IEFP englobou os Centros de Emprego, os Centros de Formação Profissional, os Centros de Emprego e Formação Profissional e, a partir de 1985, os Centros Protocolares geridos em cooperação com os Parceiros Sociais, com uma natureza predominantemente sectorial e que se podem considerar, em muitos casos, como histórias de sucesso.

O cofinanciamento, que haveria de contar com uma parte nacional, envolvia sempre três componentes do chamado PDR (Programa de Desenvolvimento Regional), na medida em que Portugal é uma região da União Europeia (UE) e consistia num diagnóstico socioeconómico, nas grandes opções estratégicas e no conjunto de Programas Operacionais, Eixos Estratégicos e Medidas adotadas. Os Fundos Estruturais (FE) abrangiam três realidades fundamentais: as pessoas, as regiões e a economia. Atualmente, apesar das mudanças de designação, a lógica continua a ser idêntica. A relação com a então CEE, e com os Fundos Estruturais em particular, assentava e assenta na negociação do PDR, no cofinanciamento e na avaliação do processo e dos resultados. Os chamados períodos de programação, no que respeita aos Fundos Estruturais, foram os seguintes: 1986 – 1989: Antigo fundo; 1990 – 1993: QCA I; 1994 – 1999: QCA II; 2000 – 2006: QCA III; 2007 – 2013: QREN; 2014 – 2020: Portugal 2020; 2021 – 2027: Portugal 2030.

Ainda na perspetiva do enquadramento, poderá dizer-se que o âmbito de intervenção, enquanto responsável pela execução das políticas de emprego e formação profissional definidas pelo







Governo, é o mercado de trabalho e, no caso vertente, o mercado de emprego, porque se relaciona com a ocupação de postos de trabalho que não se resumem a uma atividade económica, mesmo ilegal, mas à ocupação de postos de trabalho de acordo com as características legais adequadas expressas num contrato de trabalho. Claro que antes da inserção plena no mercado de emprego, outras formas de relação podem existir [contratos de inserção, por exemplo].

O mercado de emprego ou de trabalho desempenha as funções típicas de qualquer mercado: informação, regulação e distribuição de recursos. De facto, os Centros de Emprego aproximam a oferta da procura, informando os agentes empresariais e laborais das suas oportunidades. O contributo para a regulação resulta de um maior equilíbrio entre a oferta e a procura. A distribuição de recursos processa-se através do contributo para a mobilidade geográfica e profissional.

A partir do início da década de 90, o IEFP passou nos relatórios e programas de atividades a expressão «mercado de emprego e formação profissional».

A formação profissional pode ser considerada um mercado, na medida em que existe uma oferta propiciada pelos setores público e privado e pelas entidades cofinanciadas e a procura realizada pelas empresas e pelos ativos e inativos à procura qualificação e emprego. A forma de ajustamento faz-se pelo preço ou, quando não existe, pelo grau de ocupação das vagas nos cursos ou pelo número de pessoas não admitidas.

## **2. AS INSTITUIÇÕES INTERNACIONAIS E A COMUNIDADES EUROPEIAS**

A OIT já desde 1919 (Convenção n.º 2) criou o dever de os países ratificantes fornecerem toda a informação disponível sobre o desemprego, seja estatística ou de outra natureza, designadamente sobre as medidas tomadas para o combaterem. Criou também a obrigação de instituir um sistema público de Centros de Colocação sob o controlo de uma autoridade central. Em 1948, no âmbito da Convenção n.º 88 e da Recomendação n.º 83, que orientam os Estados-membros no sentido da criação de um serviço

de emprego público e gratuito baseado num sistema nacional de centros de emprego. O objetivo de referência, ainda hoje emblemático, seria a consecução do pleno emprego, o que não significa o emprego de 100% dos ativos, na medida em que o desemprego friccional só não existiria num mercado perfeito e é compatível com a situação de pleno emprego.

Ainda em 1948, a Recomendação n.º 122 define os objetivos gerais e específicos da política de emprego. As políticas específicas (quando existem objetivos e instrumentos específicos) são parcelares e subordinadas às orientações macroeconómicas. São também, por isso mesmo, seletivas e supletivas, ou seja, acentuam a visão do emprego de forma complementar com outras preocupações. Estas características não são impeditivas do seu contributo para os objetivos mais gerais da comunidade, nos quais avulta o do pleno emprego.

Em 1975, a Recomendação n.º 150 dá um salto qualitativo para a importância da orientação e formação na valorização dos recursos humanos. A qualificação é, de facto, um instrumento poderoso de ajustamento no mercado de emprego. Atualmente, a dimensão qualitativa dos recursos humanos adquiriu uma importância sempre crescente.

No que respeita à OCDE, é notória a Recomendação do Conselho sobre a Política de Mão-de-Obra, Instrumento de Crescimento Económico de 1964, que refere a política ativa de mão-de-obra como meio de conciliação entre a expansão de emprego e da produção e a redução de custos para evitar reações protecionistas. A valorização dos recursos humanos deve ser considerada um investimento e não um custo. Para além da valorização do contexto macroeconómico e da criação de riqueza, existe também uma orientação para os grupos marginais e para o financiamento dos processos sociais mais negativos. A Recomendação sobre Política Global de Emprego e Mão-de-Obra de 1976, em época de crise, reafirma a necessidade de harmonizar os objetivos económicos e sociais com as necessidades dos diversos indivíduos e grupos sociais (critério seletivo), preservando a ideia da consecução do pleno emprego.

O conceito de política ativa sublinha-se, na medida em que procura alternativas para a situação de desemprego em vez da simples sustentação do rendimento que, apesar de tudo, é absolutamente essencial, com desemprego elevado e de longa duração, que esta contingência em conjunto com as da velhice e doença se transforme em pobreza absoluta.

O FSE operou uma enorme transformação das políticas de emprego e formação profissional, porque aumentou substancialmente os meios financeiros à sua disposição. Meios esses que não teríamos capacidade para gerar por nós próprios.

Para além disso, trouxe consigo um quadro normativo estruturado, que subordinava a legislação nacional e permitiu a diversificação e atualização das medidas aos novos problemas surgidos no mercado de emprego (essencialmente o desemprego jovem e o desemprego de longa duração, na sequência da 1.ª e 2.ª crises do petróleo e dos processos de forte ajustamento dos setores de atividade (que só surgem de forma explícita nas Orientações do FSE a partir da reforma de 1983 e que condicionam as prioridades nacionais aquando da adesão em 1986 e a propósito do Antigo Fundo).

O art. 3.º do Tratado de Roma previa «a criação de um Fundo Social Europeu, com vista a melhorar







as possibilidades de emprego e contribuir para a subida do seu nível de vida». São aliás estes os critérios fundamentais da chamada convergência real e representam ainda a perspetiva de adequação da mão-de-obra às necessidades do crescimento económico, que só começou a funcionar em 1960 com um regulamento retroativo a 1958.

A reforma mais notória é a de 1988, na qual se subordinam os FE, nomeadamente numa perspetiva de projetos plurifundos.

Para Portugal, o objetivo mais relevante é o Objetivo 1 – Promover o desenvolvimento estrutural e o ajustamento das regiões menos desenvolvidas (com menos de 75% do PIB médio dos países da CEE). Juntam-se o Objetivo 3 – lutar contra o desemprego de longa duração e o Objetivo 4 – facilitar a inserção profissional dos jovens.

Esta reforma procura antecipar os efeitos acrescidos da concorrência do Mercado Único a partir de 1993, após o Tratado da União Europeia de 1992.

É necessário sublinhar que os apoios dos FE são exceções à política de concorrência que constitui o fundamento essencial da existência do Mercado Único. A partir desta reforma, os objetivos tenderam para a simplificação, passando a: convergência, competitividade e cooperação transfronteiriça.

De qualquer modo, os FE têm sabido adaptar-se aos problemas atuais ou modernos, sem esquecer os persistentes. Para ilustração, enunciamos as elegibilidades da estratégia do Portugal 2030:

As pessoas primeiro: um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade; Digitalização, inovação e qualificações como motores do desenvolvimento; Transição climática e sustentabilidade dos recursos; Um país competitivo externamente e coeso internamente.

### **3. ESTATÍSTICAS DO IEFP E DO INE**

O INE produz estatísticas com base numa amostra representativa, que permite calcular valores e



médias macro, como por exemplo a taxa média de desemprego, que não representa, com acuidade, a situação concreta do mercado de trabalho. Se todos os desempregados emigrassem ou passassem a inativos disponíveis, que chegaram a ser mais de 300.000, o desemprego seria zero.

O IEFP constitui uma fonte estatística completamente diversa, de tal forma que os dados não são comparáveis, a não ser para a evolução global, na medida em que radicam em métodos e objetivos diversos.

Só estão em causa as pessoas com idade igual ou superior a 16 anos, que se dirigem a um Centro de Emprego de âmbito local à procura de um emprego por conta de outrem, que pode ser um novo ou um primeiro emprego. Também podem ser pessoas empregadas à procura de um novo emprego. No caso do INE, a procura de uma atividade empresarial também conta como critério de procura. No caso do IEFP, o critério é o contacto com o Centro de Emprego.

Estes contactos dão, de forma contínua, origem a registos individuais e, por isso, chama-se desemprego registado. As estatísticas acabam por ser um subproduto do trabalho administrativo dos Centros

de Emprego, feito a partir de dados individuais. Se a produtividade ou o tempo de trabalho dos Técnicos de Emprego aumentar, o desemprego registado pode diminuir e vice-versa. Os dados do IEFP não permitem o cálculo de taxas, na medida em que o universo de referência são apenas as pessoas que foram ao Centro de Emprego e não os valores totais das variáveis em causa.

#### **4. EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO NOS SEUS ASPETOS ESSENCIAIS**

O paradigma da formação expresso na Lei n.º 46/86 [Lei de Bases do Sistema Educativo] dividia a formação, distinguindo a que se realizava no âmbito do mercado de trabalho, mais ligada à dinâmica das profissões e do emprego – conseguir um emprego, mudar de emprego e progredir no emprego

A nova definição de competências diz que assentam na «capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atividades em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e desenvolvimento pessoal» (DL n.º 14/2017, art.º 3.º alínea b)). Ou seja, confundem-se deliberadamente habilitação com qualificação, que apesar de terem zonas de sobreposição, não são a mesma coisa. O próprio Quadro Nacional de Qualificações, apesar de definir os parâmetros das quatro competências – saber, saber fazer, saber ser e saber relacionar-se – acaba por equiparar os níveis de ensino aos níveis de qualificação. Este processo foi iniciado com a Portaria 256/2005, que define as áreas de educação e formação. Em 2006, é criada a ANQEP – Agência para a Qualificação e Ensino Profissional, surgindo depois os Centros de Novas Oportunidades, dedicando-se essencialmente ao RVCC, que passaram a Centros Qualifica na revisão da legislação de 2017. O quadro global é o SNQ – Sistema Nacional de Qualificações, que inclui também os níveis de qualificação (QNQ), o Catálogo dos Perfis Profissionais (QNP) e todos os operadores.

#### **5. AS MEDIDAS**

O IEFP (e a Segurança Social nalguns casos) tem à disposição vários tipos de medidas de políticas de emprego e formação, que se resumem nos seguintes tipos:



- Medidas passivas centradas na procura – ex. o subsídio de desemprego, programas ocupacionais ou o RSI – onde a procura de emprego representa uma componente ativa;
- Medidas ativas centradas na procura, ex. colocações;
- Medidas ativas centradas na oferta – apoio à contratação ou apoio à criação de atividades económicas – que resolvem simultaneamente os problemas da procura;
- Medidas ativas de emprego-formação e formação-emprego. Ex. a formação inicial e contínua, os estágios, a aprendizagem.

As políticas de emprego e formação são políticas específicas, na medida em que assumem instrumentos e objetivos específicos subordinados aos objetivos macroeconómicos. Como não podem abranger toda a gente, têm de ser definidos critérios de seleção. Por isso são seletivas e complementares, na perspetiva do emprego, a outras perspetivas mais orientadas para a produtividade e competitividade. Já os critérios de seleção orientam-se para os grupos com maiores dificuldades no mercado de trabalho. O que distingue as medidas do IEFP das de outras instituições é o facto de ter de existir sempre uma perspetiva de emprego associada: o critério da empregabilidade é sempre fundamental.

Para este efeito, consideram-se medidas passivas as que procuram uma sustentação do

rendimento sem alternativas à situação do beneficiário. Pelo contrário, as medidas ativas procuram encontrar uma alternativa à situação do beneficiário.

## 6. CONCLUSÕES

- No pós-25 de Abril, o IEFP teve um papel fundamental na democracia económica e social e na construção do Estado Providência através da garantia de direitos sociais.
- O IEFP tem centenas de milhares de *stakeholders* e mais de 200 pontos de contacto diretos e indiretos, que permitem uma relação de proximidade inigualável.
- Durante uma fase, foi o grande gestor da formação e continua a ser o grande operador, tanto na formação como na gestão de aspetos fundamentais do mercado de emprego ligados às pessoas (e empresas) que por si só estão em desvantagem na inserção no emprego.
- As suas estatísticas, apesar das agregações globais, podem ter detalhes individuais, familiares, locais e setoriais.
- Sempre apostou na formação profissional enquanto instrumento de inserção e progressão no mercado de emprego.
- Foi demonstrando uma capacidade crescente de organização e de inovação no contexto das orientações do FSE.
- Sempre contou com diversidade e qualidade das medidas adaptadas aos diferentes problemas. ✨

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estimativas mensais e trimestrais sobre o Emprego do INE nos aspetos metodológicos.

Estatísticas mensais do IEFP e INE nos aspetos metodológicos.

Dias, M. C. (1997) *Avaliação das Políticas de Emprego e Formação*, Edição IEFP

Dias, M. C. (1989) *A Política de Emprego e a Reforma dos Fundos Estruturais*, Revista Emprego e Formação, n.º 9, pp 5-14, Edição IEFP

Churro, A. (1987) *As Instituições e a Evolução das Políticas*, Revista Emprego e Formação n.º 1, pp 67-82, Edição IEFP

Mallet, L. (1980) *Le Marché Local du Travail*, Edição CNRS.

Coelho, J.J.P. (1983) – *O Fundo Social Europeu* – Ed. Ministério do Trabalho

Dias, M. C., *Os Serviços Públicos de Emprego e Formação* – Texto para uso pedagógico interno da Universidade Lusíada.

Carneiro, UCP, *Portugal Fundo Social Europeu: Educar e Formar para o Emprego e para a Coesão Lisboa*, CCB, 23 de Outubro de 2007

Conceitos CIME – Comissão Interministerial para o Emprego – Terminologia da Formação Profissional, 2001.

Dias, M. C. (2023) *Portugal, a Europa e a Economia Global na Perspetiva do FSE*, Revista Economia e Empresa n.º 23, pp 127-137, Ed. Universidade Lusíada.

# INCLUSÃO LABORAL

## DESAFIOS E AVANÇOS NA ERA PÓS-25 DE ABRIL

© ANA LUISA MARTINHO – Professora do ISCAP/P.PORTO, investigadora do CEOS – Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto e membro da Associação A3S

O 25 de abril de 1974 correspondeu a uma efetivação de um conjunto de direitos há muito reivindicados, como o sufrágio universal. Importa contextualizar este marco histórico-político e suas repercussões sociais, no seio do panorama europeu ocidental. Salientamos três grandes influências internacionais: i) a pressão para a implementação de modelos de Estado-Providência com a responsabilidade do Estado em garantir a inclusão de todas as pessoas, designadamente no seu direito de participação na vida económica e social; ii) as políticas comuns iniciadas no seio da então Comunidade Económica Europeia para aumentar o acesso ao mercado de trabalho de grupos em situação de desvantagem, através do incentivo à contratação e do combate às barreiras no acesso ao trabalho; e iii) a crise do emprego que rompeu com o período de prosperidade económica que se seguiu à II Guerra Mundial. A crise dos anos 1970 constituiu um momento de viragem na abordagem social das orientações europeias, com preocupação de luta contra a pobreza e de inserção profissional de pessoas em situação de vulnerabilidade.

É então neste contexto que Portugal conquista, com o 25 de Abril de 1974, a sua democracia, passando a integrar a lista dos Estados-providência. A aprovação da Constituição de 1976 consagra o direito ao trabalho como um direito fundamental.

Apesar das diferentes configurações dos modelos europeus, verifica-se uma intenção comum de intervir sobre a problemática do acesso ao mercado de trabalho para todas as pessoas. Com a Estratégia de Lisboa, as políticas europeias de emprego internacionalizam a sua intervenção junto de públicos marginalizados do mercado de trabalho (Kerschbaumer & Boost, 2021).

Se é certo que a inserção profissional, por si só, não constitui o garante da inclusão social, podemos afirmar que a integração no mercado de trabalho representa uma das dimensões do processo mais global de integração social. Apesar de todas as limitações que o trabalho tem na vida das pessoas, parece certo que a exclusão profissional, ou seja, o desemprego, «tende a ser um forte fator de produção e reprodução da pobreza, sobretudo quando a proteção social é insuficiente e quando se prolonga no tempo» (Capucha, 2019, p. 37).

### A EFETIVAÇÃO DE POLÍTICAS DE INCLUSÃO LABORAL NAS DÉCADAS DE 1980 E 1990

Portugal irá seguir as tendências europeias, sobretudo a partir da sua adesão em 1986 à atual União Europeia. Assim, as décadas de 1980 e 1990 são marcadas pela manifestação política de preocupação com a resposta a situações de inserção social e profissional num contexto de alargamento de políticas sociais, designadamente de políticas ativas de emprego. Com as orientações europeias, os recursos do Fundo Social Europeu e da formulação da Estratégia para o Emprego, aumentam e diversificam-se os instrumentos para a inserção profissional de pessoas em situação de vulnerabilidade. A década de 1990 pautou-se pela diminuição do desemprego e a introdução de políticas específicas de combate à exclusão social e profissional, como foi o caso do Rendimento Mínimo Garantido – com a proposta de Lei aprovada a 28 de maio de 1996 em resposta à Recomendação do Conselho das Comunidades Europeias sobre critérios comuns respeitantes a recursos e prestações suficientes nos sistemas de proteção social (Recomendação 92/441/CEE); do Mercado Social de Emprego – instituído em 1996 pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, de 9 de julho, enquanto estratégia de





promoção do emprego junto de populações com específicas vulnerabilidades; da medida das Empresas de Inserção; e dos Planos Nacionais de Emprego associados à Estratégia Europeia para o Emprego.

Em Portugal, as políticas orientadas para a inclusão laboral de pessoas com deficiência e/ou incapacidade são implementadas tardiamente face ao contexto europeu. As primeiras iniciativas datam da década de 1970, mas o Regime Jurídico do Emprego Protegido (Decreto-Lei n.º 40/83, de 25 de janeiro) apenas foi adotado em 1983.

Portugal revela uma tradição de inovação social no campo da inclusão sociolaboral de pessoas em situação de vulnerabilidade que data dos anos 90 do século XX. Esta inovação consubstanciou-se pela importação de boas práticas dos campos – então florescentes – do desenvolvimento local, ao abrigo do programa europeu *Leader* (Iniciativas Locais de Emprego), implementando

medidas, tais como o mercado social de emprego, empresas de integração laboral ou redes territoriais para o emprego.

### **AVANÇOS E RECUOS COM A MUDANÇA DE MILÉNIO E AS POLÍTICAS DE AUSTERIDADE**

Na mudança do milénio, Portugal conhecia taxas de desemprego muito reduzidas, a par de níveis de emprego historicamente muito elevados. Em 2003, verifica-se uma recessão económica com um crescimento negativo da economia nacional e começa a observar-se uma degradação dos indicadores de coesão e estabilidade, agravando-se as taxas de desemprego e prolongando-se o tempo de regresso ao mercado de trabalho. Com esta dinâmica negativa, vão verificar-se recuos nas dinâmicas positivas que haviam sido registadas nos anos 1990, de políticas de inserção direcionadas a públicos em situação de vulnerabilidade e de desenvolvimento regional com perda de vigor ou mesmo





desaparecimento de um conjunto de iniciativas comunitárias. Neste contexto, é de salientar, todavia, a aposta nas políticas para aumento das qualificações da população ativa, com grande destaque para a Iniciativa Novas Oportunidades, que certificou, entre 2006 e 2011, mais de 700 mil adultos pouco escolarizados (Capucha, 2019). Com a crise instalada a partir de 2008, Portugal vê os seus níveis de desemprego subirem a níveis históricos, atingido praticamente 20% da população ativa e 40% dos jovens.

A crise económica internacional, que ocorreu entre 2008 e 2012, e o programa político e financeiro de ajustamento estrutural daí decorrente – o Programa de Assistência Financeira (2011-2014) designado «Troika» e aplicado em Portugal – tiveram impactos significativos nas políticas sociais em geral e nas do trabalho e emprego em particular. A título de exemplo, a medida das Empresas de Inserção (Portaria n.º 348-A/98, 18 de junho) foi implementada em 1998 em Portugal, seguindo as tendências

das WISE. Esta medida assumiu-se como uma política ativa de emprego. Dirigia-se a grupos vulneráveis em relação ao emprego, a saber: pessoas com baixas qualificações e autoestima, falta de sistema de apoio, bem como problemas de saúde específicos e/ou dependência de drogas (Preâmbulo da Portaria n.º 348-A/98, 18 de junho). Tratava-se de um modelo de transição, em que a pessoa acompanhada estava durante um período até seis meses em formação e até dois anos com contrato de trabalho na Empresa de Inserção. Todavia, com as políticas de austeridade, a medida foi revogada em 2015.

### **O ATUAL PARADIGMA DA ATIVAÇÃO: DA OFERTA E DA PROCURA DO MERCADO DE TRABALHO**

No atual paradigma global de orientação clara comum para o desenvolvimento de mais políticas sociais ativas, e apesar de algum atraso dos países do Sul (Bonoli, 2013), é possível verificar também em





Portugal a «retoma de uma política social orientada pelos princípios do investimento e não apenas da proteção passiva e de mínimos» (Capucha, 2019, p. 36). Exemplos desta orientação para as políticas sociais ativas é, por um lado, o regresso da medida de qualificação do *Programa Qualifica* e respetiva criação dos *Centros Qualifica* (Portaria n.º 232/2016, de 29 de agosto) e, por outro, o aprofundamento das políticas de educação de jovens (Despacho conjunto n.º 453/2004, de 27 de julho). Sem pretensões de exaustividade, é ainda de referir as medidas em vigor dos Contratos-Emprego Inserção (CEI/CEI+), Incentivo ATIVAR.PT, Estágio ATIVAR.PT, Estágio de Inserção de Pessoas com Deficiência e Incapacidade e Emprego apoiado em mercado aberto, referentes à criação de postos de trabalho por conta de outrem, tendo como entidade gestora o IEFP, I.P. Este organismo público conta com um conjunto de estruturas de apoio, a saber os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) e os Centros de Recursos. Os GIP (Portaria n.º 140/2015, de 20 de maio), implementados por entidades promotoras públicas ou da economia social, organizam-se em torno de uma rede geral e redes específicas: GIP imigrantes e GIP inclusivo – destinado a pessoas com deficiência e incapacidade. Acrescem os Centros de Reabilitação Profissional de Gestão Participada e os Centros de Recursos, dirigidos igualmente a pessoas com diversidade funcional.

Assente num modelo de ativação do mercado de trabalho e das pessoas em situação de desemprego, o acompanhamento das pessoas afastadas do mercado de trabalho reveste-se de uma importância acrescida. De tradição mais próxima dos países que não seguem o modelo liberal de Estado-Providência, Portugal segue a abordagem de ativação assente na ideia de reciprocidade entre o Estado e a pessoas beneficiária, numa lógica de direito-dever de inserção (Bonoli, 2013). Mais recentemente, tem-se verificado uma tendência global para envolver os empregadores enquanto agentes das políticas de emprego das pessoas em situação de vulnerabilidade, quer através dos incentivos à contratação, quer por imposições legais (van Berkel *et al.*, 2017), como é o caso das leis das quotas.

Apesar de pouco estruturado face a outros contextos europeus, Portugal tem revelado maior atenção ao tema da integração no mercado de trabalho de pessoas com necessidades complexas. À imagem da corrente internacional, têm emergido sinais expansionistas do tema, com políticas orientadas para o lado da oferta, designadamente a Lei n.º 4/2019, 10 de janeiro, que é paradigmática desta abordagem. Esta lei define quotas de emprego, no setor privado, para pessoas com deficiência e incapacidade, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, abrangendo médias e grandes empresas (mais de 1% nas médias empresas e mais de 2% nas grandes empresas). Acresce um aumento de atenção nos temas da Diversidade e Inclusão,



nomeadamente com a recente fundação da APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, para a promoção do tema e da adesão das organizações nacionais à Carta para a Diversidade.

Dirigidas simultaneamente aos empregadores de pessoas com deficiência e incapacidade e a estas últimas, são três as modalidades de apoio à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho:

1. informação, avaliação e orientação para a qualificação e emprego;
2. apoios à contratação com possibilidade de adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas;
3. acompanhamento pós-colocação<sup>1</sup>.

Ao Estado, junta-se um conjunto de organismos privados com programas mais ou menos continuados de apoio à inclusão social. Destacamos o Programa Incorpora, por constituir um apoio específico à empregabilidade, baseado no modelo de duplo apoio: à pessoa em situação de desemprego e à entidade empregadora.

<sup>1</sup> Estas diferentes modalidades estão consagradas no Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-Lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica.



Na Era Pós-25 de Abril, as políticas de inclusão laboral foram-se desenvolvendo aos solavancos. Este percurso pauta-se por um alargamento das categorias a quem se dirigem as políticas, tendo começado pela preocupação com o desemprego jovem, e alargando-se a outros grupos sociais, como as pessoas com diversidade funcional, e a todas as pessoas em situação de vulnerabilidade. Apesar de Portugal

ter acompanhado as primeiras experiências de medidas como as empresas de inserção, em momentos de austeridade, verificam-se recuos nas apostas políticas específicas para a inclusão laboral. Estes solavancos vão sendo influenciados por contextos externos, pelas apostas ideológicas dos governos, mas raras vezes por uma efetiva avaliação dos impactos das medidas nas pessoas. ✨

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

van Berkel, R., Ingold, J., McGurk, P., Boselie, P., Bredgaard, T. (2017). *Editorial introduction: An introduction to employer engagement in the field of HRM. Blending social policy and HRM research in promoting vulnerable groups' labour market participation*. Human Resource Management Journal, Vol. 27, Nº 4, 503-513. DOI: 10.1111/1748-8583.12169.

Bonoli, G. (2013). *The Origins of Active Social Policy. Labour Markets and Childcare Policies in a Comparative Perspective*. Oxford University Press

Capucha, L. (2019). *Pobreza e Emprego. As paralelas não convergem*. SOCIOLOGIA ON LINE, n.º 19, junho 2019, 33-50. DOI: 10.30553/sociologiaonline.2019.19.2

Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Presses Universitaires de France.

Kerschbaumer, L. & Boost, M. (2021). *The German Employment Agency's measures for integrating the long-term unemployed with multiple constraints into the labour market: Some individual experiences*. *Social Policy & Administration*. 2021; 55:702-715 <https://doi.org/10.1111/spol.12652>

Swan, R. & Beer, P. (2021). *The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?* *Journal of European Social Policy*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/09589287211002435>.

# O IMPACTO TRANSFORMADOR DE ABRIL NO ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS

ANTÓNIO DE SOUSA PEREIRA – Reitor da Universidade do Porto

**A** Revolução de 25 de Abril de 1974 marcou um ponto de viragem crucial na história de Portugal, particularmente no que diz respeito ao ensino superior. Sob a ditadura do Estado Novo, o acesso à educação superior era um privilégio restrito a uma pequena elite, perpetuando desigualdades sociais e limitando o desenvolvimento intelectual e científico do país. Com a instauração da democracia, a educação tornou-se num direito verdadeiramente universal, promovendo a igualdade de oportunidades e contribuindo para o progresso social e económico.

É importante não esquecer que, até 1974, o sistema educativo português estava marcado por uma forte ideologização e uma rígida estratificação social. As escolas primárias ensinavam valores tradicionais como «Deus, Pátria e Família», com um currículo que visava a manutenção do *status quo*. O acesso ao ensino secundário e superior era limitado e reservado às classes mais privilegiadas, com uma estrutura que favorecia a reprodução social das elites.

A educação era vista mais como um instrumento de controlo social do que como um meio de promoção de progresso social. A taxa de analfabetismo era elevada [cerca de 33%, pelos números oficiais do regime] e a maioria da população estava limitada a um ensino básico rudimentar, refletindo a falta de investimento e prioridade dada à educação durante a ditadura.

O 25 de Abril de 1974 trouxe uma nova era para Portugal. O País, que até então vivia sob a repressão e censura de uma ditadura, começou a respirar ares de liberdade e democracia. Esta mudança teve um impacto direto e profundo no sistema educativo. A transição para um regime democrático permitiu a adoção de políticas que visavam garantir a todos os cidadãos o direito à educação. O ensino superior, que antes era um privilégio de poucos, tornou-se acessível a um público muito mais amplo.

Esta democratização do ensino superior foi um dos maiores triunfos da revolução. Em 1974, apenas 57 mil estudantes estavam matriculados no ensino superior. Hoje, esse número ultrapassa os 400 mil, refletindo uma massificação do ensino superior impulsionada pela criação de novas universidades e politécnicos em todo o País, ampliando a oferta e a diversidade de cursos disponíveis.

A abertura das universidades a uma população mais diversa não só promoveu a igualdade de oportunidades, mas também fortaleceu a sociedade como um todo. Jovens de diferentes origens sociais passaram a ter a possibilidade de frequentar a universidade, o que resultou num aumento significativo do número de alunos e num enriquecimento do ambiente académico.

## O FLORESCER DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

A transformação do ensino superior em Portugal não se limitou ao aumento das matrículas. As universidades









passaram a desempenhar um papel central na investigação e no desenvolvimento científico em Portugal. Atualmente, cerca de 200 centros de investigação nas universidades portuguesas são classificados com Muito Bom ou Excelente, contribuindo para cerca de 40% das atividades de investigação e desenvolvimento (I&D) a nível nacional.

Este crescimento na produção científica é um testemunho do impacto positivo que a liberdade e a democratização do ensino tiveram no País.

A possibilidade de pesquisar, inovar e expandir as fronteiras do conhecimento, sem as restrições ideológicas e políticas do passado, foi um dos maiores ganhos do novo regime democrático.

Mas este desenvolvimento foi também possível graças a uma série de reformas e investimentos na investigação científica, que incluíram a criação de programas de financiamento e a promoção de colaborações internacionais. As universidades tornaram-se atores centrais na inovação tecnológica



e no desenvolvimento económico, ajudando a posicionar Portugal como um participante relevante na economia do conhecimento global.

A qualidade da produção científica portuguesa é reconhecida internacionalmente, como evidenciado pelo aumento do número de publicações em revistas científicas de alto impacto e pela crescente participação em projetos de investigação financiados pela União Europeia. As universidades portuguesas têm cada vez mais parcerias estratégicas

com instituições de renome mundial, promovendo a troca de conhecimento e a mobilidade de investigadores e estudantes.

Esta colaboração internacional tem sido crucial para a integração de Portugal nas redes globais de inovação e para a atração de talentos internacionais, um cenário completamente oposto ao isolamento a que o regime do Estado Novo estava votado desde o início da Guerra Colonial.

### **OLHAR PARA O FUTURO**

É inegável que a história do ensino superior no Portugal pós-25 de Abril é uma história de progresso e transformação. A liberdade conquistada naquele dia não apenas abriu as portas das universidades a uma população mais ampla, como também permitiu um florescimento de conhecimento e inovação que continua a beneficiar o País.

Mas a história não termina aqui. Para cumprir plenamente o legado de Abril, é essencial que continuemos a refletir sobre o caminho que queremos seguir. As universidades devem permanecer como centros de inovação, justiça e responsabilidade cívica. Devem continuar a ser lugares onde se sonha e se constroem novas formas de viver e trabalhar juntos, com os olhos postos no futuro, mas com os pés firmemente ancorados na rica corrente da nossa história.

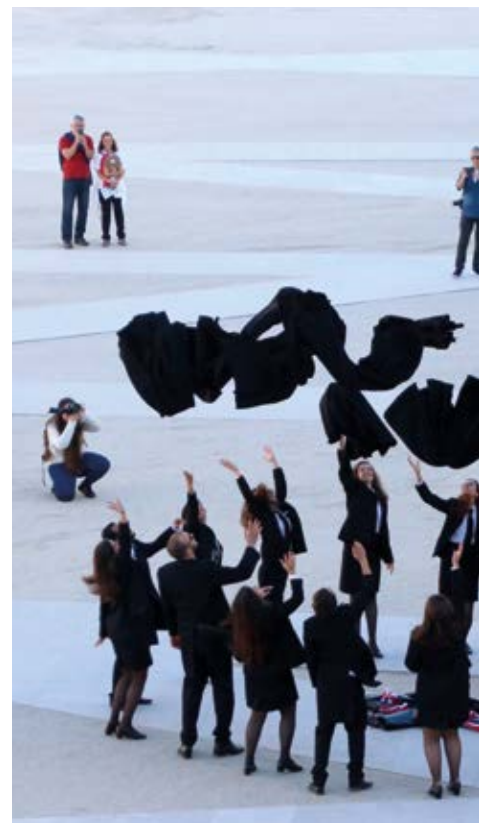
O 25 de Abril foi um passo gigante para Portugal, um passo que nos permitiu mergulhar no rio da história e nadar rumo a um futuro mais justo e próspero. Cabe-nos agora continuar a navegar nesse rio, assegurando que o ensino superior português continua a ser um farol de progresso e esperança para todas as gerações futuras.

Mas apesar dos avanços significativos, o ensino superior em Portugal enfrenta ainda vários desafios. A necessidade de financiamento adequado é um tema constante. As universidades precisam de mais recursos para continuar a melhorar a qualidade do ensino e da investigação. Além disso, a promoção de uma meritocracia justa e inclusiva, assente em mecanismos eficazes para a ação social, continua a ser um objetivo crucial.

É fundamental que as políticas educativas continuem a focar-se na inclusão e na igualdade de







oportunidades. A democratização do ensino superior deve ser uma prioridade contínua, garantindo que todos os jovens tenham a oportunidade de alcançar o seu potencial.

Por outro lado, a digitalização do ensino, fortemente acelerada pela pandemia de COVID-19, traz-nos novas oportunidades e desafios. A educação à distância e a autoaprendizagem são áreas em crescimento, mas levantam questões sobre a eficácia e a acessibilidade do ensino superior tradicional. Simultaneamente, a digitalização pode ser uma ferramenta poderosa para enfrentar o desafio da aprendizagem ao longo da vida e para incluir novos públicos, especialmente os adultos que estão no mercado de trabalho.

A educação ao longo da vida é uma área fundamental para garantir uma maior democratização do ensino superior, abrindo as universidades e os politécnicos a novos públicos, particularmente a faixas etárias habitualmente desligadas do ensino superior.

De facto, a necessidade de requalificação e atualização de competências é uma realidade para muitos profissionais e as universidades têm um papel







crucial a desempenhar neste contexto, oferecendo programas de educação contínua que lhes permitam adaptar-se a novas exigências do mercado de trabalho, a novos interesses e vontades de aprender.

Este é apenas mais um exemplo de como as universidades enfrentam, atualmente, uma multiplicidade de exigências. Não se espera apenas que formem profissionais qualificados, mas também que desempenhem um papel social ativo, dialogando com a sociedade e ajudando a resolver problemas económicos, sociais e tecnológicos. Esta expectativa de um papel mais ativo na sociedade pressiona as universidades a repensarem a sua autonomia e a especialização institucional que prevalece.

A interdisciplinaridade e a capacidade de diálogo entre diferentes áreas do conhecimento são agora mais importantes do que nunca. Resolver os problemas complexos do nosso tempo exige que se cruzem saberes e que se compreenda de forma ampla os desafios que enfrentamos. Além disso, as universidades devem manter-se como bastiões do pensamento crítico e da curiosidade

científica, elementos essenciais para qualquer ideia de progresso.

## REFLEXÕES FINAIS

Em suma, o 25 de Abril trouxe consigo não apenas a liberdade política, mas também a liberdade de acesso ao conhecimento. De um sistema de ensino elitista e restrito, passámos para um modelo mais inclusivo e democrático, que abriu as portas a toda a população. Este processo de democratização teve um impacto profundo na sociedade portuguesa, promovendo a igualdade de oportunidades e fortalecendo a produção científica e a inovação.

No entanto, os desafios persistem. A necessidade de financiamento adequado, a promoção de uma meritocracia justa e a digitalização do ensino são questões que continuam a exigir atenção e ação. As universidades devem continuar a ser centros de inovação, justiça e responsabilidade cívica, mantendo-se como pilares fundamentais para o progresso e o bem-estar da sociedade.

O legado da Revolução dos Cravos é um testemunho da capacidade de Portugal para se reinventar e progredir. Cabe-nos agora honrar esse legado, assegurando que o ensino superior continua a ser um farol de esperança e progresso para todas as gerações futuras. A liberdade que conquistámos há 50 anos deve continuar a inspirar-nos a construir um futuro mais justo, inclusivo e próspero para todos.

A inclusão e a diversidade continuam a ser valores fundamentais das políticas e práticas das universidades. A criação de um ambiente inclusivo, onde todos os estudantes, independentemente da sua origem, género, etnia ou condição socioeconómica, possam prosperar é essencial para a realização plena do potencial humano e para a promoção da justiça social.

Como reitor, como docente universitário, posso garantir o compromisso da Academia com estes valores e objetivos. Continuaremos a trabalhar para garantir que as universidades portuguesas sejam espaços de excelência, abertos a todas e todos. Através da educação, da investigação e da cooperação, podemos construir um Portugal mais forte, mais justo e mais preparado para enfrentar os desafios do futuro. ✨





# DE «UNIVERSIDADE DOS MOLDES» AO PRESENTE **A ANÍBAL H. ABRANTES E A MODERNIZAÇÃO PÓS-25 DE ABRIL**

👤 MÁRIO FREITAS – Diretor de Recursos Humanos do Grupo Iberomoldes



Aníbal H. Abrantes, SA – Década de 60 do Séc. XX

**A**níbal H. Abrantes, SA é criada em 1945 e com ela nasce a indústria de moldes para plásticos em Portugal. Dentro do Grupo Iberomoldes, esta é a empresa que melhor representa as mudanças provenientes do 25 de Abril, pois ela própria é um testemunho vivo das alterações registadas durante estes últimos 50 anos. Apesar

do Grupo Iberomoldes ter na sua composição diferentes empresas, apenas duas existiam no período do Estado Novo, a Aníbal H. Abrantes, SA e a Edilásio Carreira da Silva, Lda. Mas foquemos o nosso olhar na Aníbal H. Abrantes, que a 25 de abril de 1974 era já uma empresa com praticamente 30 anos, e viveu um período de uma história que, apesar de diferente,

é pautada por muitas características que as restantes indústrias tiveram de adotar após a Revolução dos Cravos, muito devido à visão e conhecimentos do seu fundador: o Sr. Aníbal Henriques Abrantes.

Se voltássemos atrás no tempo em qualquer uma destas empresas, e na Aníbal H. Abrantes em especial, e recuássemos para o dia 24 de abril de 1974, o que veríamos era uma realidade completamente diferente. Estes 50 anos trouxeram às empresas novidades tecnológicas nunca vistas anteriormente e melhores condições de trabalho, em muito devido às conquistas obtidas no 25 de Abril e mais tarde pela adesão de Portugal à Comunidade Europeia, em 1986. Foi aliás a revolução de 25 de abril de 1974 que abriu as portas ao início do processo de adesão à então Comunidade Económica Europeia. Caso a democracia não tivesse saído vitoriosa após o processo revolucionário, muito provavelmente não teríamos conseguido, em apenas doze anos, essa adesão. Teríamos muitas questões relacionadas com o protecionismo económico e de Direitos Humanos por resolver, antes de sequer iniciar o processo.

Mas voltemos ao tempo antes do 25 de Abril, uma altura em que não existiam alguns direitos que hoje se consideram garantidos. Não havia proteção na parentalidade, a formação profissional não era um direito dos trabalhadores, férias e respetivo subsídio tão pouco e o mesmo acontecia com o Salário Mínimo Nacional. No entanto, na Aníbal H. Abrantes, e muito devido ao seu fundador, algumas destas questões eram já registadas, não nos moldes que hoje conhecemos, mas havia já uma preocupação acentuada com a família e o bem-estar dos trabalhadores. Talvez o exemplo maior tenha a ver com a formação profissional, levando mesmo a empresa a ser conhecida como a «Universidade dos Moldes», pois era lá, devido à qualidade da formação a que hoje chamamos «em contexto de trabalho», que muitos jovens aprendiam uma profissão e ganhavam competências para um futuro mais promissor. De tal forma, que a Aníbal H. Abrantes passou a ser a «incubadora» de grande parte das empresas de moldes que durante as décadas de 60, 70 e 80 nasceram na Marinha Grande e até em Oliveira de Azeméis. Para que isso resultasse, para que a empresa formasse um oficial

de bancada ou um fresador, demorava vários anos e seguramente muitas mais horas do que as quarenta de formação anual hoje exigidas.

Antes do 25 de Abril de 1974, a formação profissional em Portugal era limitada e muitas vezes direcionada para áreas específicas de formação técnica ou industrial e claramente insuficiente. O acesso à educação e formação era mais restrito, com poucas oportunidades para a qualificação dos trabalhadores. Com a democratização do País, houve um aumento significativo no investimento em educação e formação profissional. Foram criados vários programas e iniciativas para promover a qualificação e requalificação dos trabalhadores, visando aumentar a competitividade e inovação das empresas portuguesas, nomeadamente das empresas de moldes.

Na Marinha Grande, a formação profissional ganhou um enorme impulso na década de 80, com a criação do polo do CENFIM e com a reativação do curso de fresadores, que tinha sido criado em 1972, pioneiro na época e com um espírito inovador e arrojado, quer pela sua estrutura curricular, diferente da de todos os outros, quer por ter nascido fruto da iniciativa conjunta das empresas do setor, representadas na sua associação, a Cefamol, do Fundo de Fomento da Exportação e dos Ministérios do Trabalho e da Educação.

Após o 25 de Abril, Portugal passou a adotar uma abordagem mais abrangente e inclusiva em relação à formação profissional, com a implementação de políticas públicas e programas de formação financiados pelo Estado. Isso permitiu que um maior número de pessoas tivesse acesso a oportunidades de formação em diversas áreas, contribuindo para o desenvolvimento económico e social do País. Atualmente, a formação profissional em Portugal é vista como um elemento fundamental para a empregabilidade e o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. Existem diversas instituições públicas e privadas que oferecem programas de formação



Mário Freitas



profissional em diferentes setores, contribuindo para a qualificação da força de trabalho e para a competitividade das empresas no mercado global.

Já a implementação do salário mínimo não teve grande impacto nas empresas de moldes, uma vez que já naquele tempo os salários nesta indústria eram muito acima da média da região, sendo na altura uma indústria apetecível para os jovens que pretendiam começar a trabalhar, tendo até sido um dos motivos pelos quais muitas pessoas se deslocaram, com as suas famílias, para a Marinha Grande. A indústria de moldes, já antes do 25 de Abril, dava garantia de um futuro mais estável e de formação que proporcionava aos seus trabalhadores uma especialização.

No entanto, a Revolução, pela reorganização da política, economia e sociedade, foi um desafio que a Aníbal H. Abrantes e as empresas de moldes souberam aproveitar para alavancar a sua expansão e desenvolvimento.

Durantes estes últimos 50 anos, questões como a proteção da parentalidade, a igualdade de género ou a segurança e saúde no trabalho passaram a fazer parte do dia-a-dia das empresas. De facto, se pudéssemos olhar por uma janela para o passado e por outra para o presente, o que veríamos dentro das empresas de moldes, e da Aníbal H. Abrantes em particular, são diferenças inquestionáveis. Em 1974, cerca de 25% da população era analfabeta, as condições de segurança e saúde não eram uma prioridade, assim como as questões ambientais ou de organização do trabalho, o trabalho infantil era normal e havia um número reduzido de mulheres trabalhadoras nas empresas. Mas após o 25 de Abril esse paradigma mudou, o que levou a que muitas outras empresas se pudessem instalar em Portugal, uma vez que a entrada da mulher no mercado de trabalho disponibilizou uma maior quantidade de mão-de-obra, que no caso do Grupo Iberomoldes possibilitou a abertura da Iber-Oleff, SA, em Pombal, aproveitando também a migração da mão-de-obra da agricultura para outros setores, como a indústria.

Todas estas alterações foram acompanhadas pela evolução da função de gestor de recursos humanos em Portugal, assim como o aumento significativo da importância dada aos direitos dos trabalhadores e às relações laborais, que deram origem a atualizações





Aníbal H. Abrantes, SA – Na atualidade

na legislação laboral, o que influenciou diretamente o papel do gestor de recursos humanos. Houve uma maior ênfase na valorização do capital humano, na promoção do bem-estar no trabalho e na gestão eficaz das relações laborais. Além disso, com a integração de Portugal na União Europeia, as empresas portuguesas passaram a ter de seguir diretrizes e regulamentações em relação ao trabalho e aos recursos humanos, o que também impactou esta função. Atualmente, a função de gestor de recursos humanos em Portugal é vista como estratégica dentro das organizações, sendo responsável não apenas pela gestão administrativa de pessoal, mas também pelo desenvolvimento de políticas de recrutamento, formação, retenção de talentos e promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. Assim, pode-se dizer que a função de gestão de recursos humanos é, também ela, fruto da Revolução dos Cravos.

Não se pode dizer que com o 25 de Abril de 1974 só se conquistaram direitos básicos, como o salário mínimo nacional, o direito a férias e subsídios, e se multiplicaram os sindicatos e os trabalhadores sindicalizados. Após essa data, com o caminho percorrido e com a integração na Comunidade Europeia, a moderna gestão de recursos humanos, hoje gestão das pessoas, chegou a Portugal. O fim da guerra colonial, que retirava do mercado de trabalho uma importante franja da população ativa, que deveria estar em início de carreira, e desviava recursos económicos que deveriam ser investidos em Saúde, Educação e Formação Profissional, melhorado a visão que países estrangeiros tinham de Portugal e o respeito pelos Direitos Humanos, foi determinante na expansão internacional desta indústria, no aumento das qualificações dos seus trabalhadores, no sucesso económico de muitas empresas e, sem sombra de dúvida, na melhoria das condições de trabalho dentro das organizações. Acima de tudo, foi o adquirir da dignidade, do equilíbrio entre trabalhadores e empresas, foi a possibilidade dos postos de trabalho se transformarem em ser lugares onde a salubridade e a segurança passaram a ser as preocupações permanentes, em que a aquisição de competências proporcionou às empresas a possibilidade de se manterem e conquistarem mercados internacionais cada vez mais competitivos, serem pioneiras em muitas tecnologias e, no caso da indústria de moldes, constarem entre as melhores do mundo ✨



### COMEMORAR ABRIL NO IEF

Comemorar os 50 anos de Abril é festejar a Liberdade e a Democracia e festejar todo o caminho percorrido pela sociedade portuguesa desde 1974 até hoje.

Nesse ano, tão longe e tão próximo, Sérgio Godinho cantava:

*Vimos com o peso do passado e da semente  
Esperar tantos anos, torna tudo mais urgente  
E a sede de uma espera só se estanca na torrente  
[...]*

*Vivemos tantos anos a falar pela calada  
Só se pode querer tudo quando não se teve nada  
Só quer a vida cheia quem teve a vida parada  
[...]*

*Aí*

*Só há liberdade a sério*

*Quando houver*

*A paz, o pão, habitação, saúde, educação*

*Só há liberdade a sério quando houver*

*Liberdade de mudar e decidir [...]*



Este poema, tantas vezes cantado, tantas vezes gritado, associa a Liberdade conquistada pela Revolução aos outros direitos, a uma nova geração de direitos sociais, que fazem parte da Liberdade a sério, que inaugura uma sociedade nova, mais justa e mais igual, mais fraterna.

Desde 1974, um longo caminho das políticas públicas nas várias áreas sociais cumpriu Abril e a Constituição de 1976, que consagrou como fundamentais os direitos, liberdades e garantias, mas também os direitos económicos, sociais e culturais, onde se inserem o direito ao trabalho, ao emprego, à solidariedade e segurança social, à saúde, ao ambiente, à habitação, etc.

### IEFP UM FILHO DE ABRIL

Em finais de 1979, por iniciativa do curto governo de Maria de Lourdes Pintasilgo, os vários organismos que vinham do passado e que se ocupavam das áreas do emprego e da formação profissional deram lugar ao IEF.

Desde então, a história do IEF confunde-se com a história das políticas públicas das áreas em que opera, não só o emprego



e a formação profissional, como também a reabilitação profissional e o artesanato, mas também outras dimensões, como o apoio ao empreendedorismo. Ou ainda com a retaguarda aos trabalhadores em situação de maior fragilidade nos momentos mais difíceis, como o da intervenção externa ou da pandemia. Narrar, pois, a história do IEF é também contar Abril e a evolução da sociedade das últimas cinco décadas.

Com esta ideia de base, e integrado nas comemorações promovidas pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o IEF traçou um programa, que se iniciou em junho de 2023 e que terminará em dezembro de 2024, que pretende divulgar, refletir e festejar o caminho feito até aqui.

### A EXPOSIÇÃO

Constituída por painéis com fotos da época, que são acompanhados por um texto descritivo, percorre as várias etapas da vida do IEF: origens (1960-1979), afirmação (1979-1985), expansão (1986-1995), integração (1996-2000), viragem (2000-2010), participação (2010-2019) e finalmente a pandemia e recuperação (2019-2023). Estes grandes momentos espelham a vida e a evolução do IEF, mas também do País, no que toca às

políticas públicas de emprego e formação profissional, nas suas múltiplas dimensões.

Esta exposição tem circulado nas várias regiões e continuará em circuito até ao final de 2024, na região de Lisboa e Vale do Tejo.

Os painéis, bem como os textos enquadradores, e ainda alguns elementos e fotos complementares para além da exposição física, estão disponíveis *online*, no *site* do IIEFP, clicando no ícone «50 anos do 25 de Abril». O projeto prevê que este pequeno museu virtual possa vir a ser alargado, reunindo outra iconografia e testemunhos que possam narrar a história do IIEFP, nas várias etapas da sua existência.

Foi produzida e distribuída uma brochura em papel que replica a exposição física e que contempla códigos QR que remetem para a informação complementar disponível no *site* do IIEFP.

Os conteúdos da exposição foram ainda incluídos no *ebook* «Políticas Sociais e de Emprego», editado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em abril de 2024 e incluído nas comemorações dos 50 anos do 25 de Abril.

## OS SEMINÁRIOS

Em cada uma das regiões, realizou-se um seminário subordinado ao tema 50 anos de políticas de emprego e formação profissional: no Norte, no Centro de Formação do Porto, a 19 de junho 2023; no Centro, no Centro de Formação de Coimbra, a 26 de outubro 2023; no Alentejo, no Centro de Emprego e Formação Profissional do Litoral Alentejano, em Santo André, a 25 de janeiro de 2024, e no Algarve, no Centro de Formação Profissional de Portimão, a 22 de fevereiro de 2024. O último seminário terá lugar no Auditório do IIEFP, em Xabregas, no próximo dia 5 de junho, sendo organizado conjuntamente pela Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo e pelos Serviços Centrais.

Embora cada região tenha definido o seu modelo, todos os eventos tiveram em comum trazerem a mensagem de uma personalidade de relevo da vida nacional, que ajudou a pensar o País e as grandes mudanças que Abril abriu, e o papel que o IIEFP desempenhou. No Norte, Augusto Santos Silva, Professor Catedrático da Universidade do Porto e então Presidente da Assembleia da República; no Centro, Maria Manuel Leitão Marques, Professora Catedrática da Universidade de Coimbra e Eurodeputada; no Alentejo, Carlos Zorrinho, Professor Catedrático da Universidade de Évora e Eurodeputado; e no Algarve, Alberto Melo, Professor da Universidade do Algarve e figura de referência na área da Educação e Formação de Adultos. Em Lisboa, teremos connosco José Pacheco Pereira, cujo conhecimento e relevância na sociedade portuguesa dispensam apresentações.

Em todos os seminários reuniram-se protagonistas da execução das políticas públicas promovidas pelo IIEFP (formandos, ex-formandos, beneficiários de programas de apoio ao emprego, antigos estagiários, empresários, beneficiários de medidas de reabilitação, autarcas, antigos e atuais dirigentes e funcionários), em mesas redondas, contando as suas histórias de vida. Foram momentos extraordinários, testemunhos na primeira pessoa da importância que o Instituto teve no percurso de vida de cada um, individualmente, mas também um espelho do seu impacto, nunca cabalmente avaliado, em quantidade e em qualidade, na sociedade e economia portuguesas.

Contámos, em cada evento, com animação musical alusiva aos 50 anos do 25 de Abril. No Porto, animou a sessão a Escola Sorriso Musical do Porto, e no final tivemos um apontamento de





guitarra clássica com o Prof. Francisco Guimarães e Rita Costa, da mesma Escola. Em Coimbra, foi a Orquestra da Associação dos Antigos Tunos da Universidade de Coimbra. Em Santo André, Luís Aleixo e Carlos Nobre e em Portimão, Afonso Dias. Em Lisboa, contaremos com Manuel Teixeira. Embora com estilos diferentes, todos os músicos trouxeram as músicas de Abril, fazendo dos seminários uma animada festa da Liberdade.

Foi particularmente tocante o entusiasmo dos dirigentes e trabalhadores de cada Delegação Regional na organização do «seu» Seminário. Foi um trabalho acrescido às suas vidas muito cheias, mas feito com uma enorme dedicação, criatividade e alegria. A participação dos colegas já na reforma foi uma homenagem à sua entrega ao longo da vida: sem as pessoas que o fizeram desde o primeiro dia, e fazem diariamente, com toda a sua experiência e profissionalismo, o IEFP não teria cumprido a sua missão.

## O FUTURO

Celebrar o passado, com os olhos postos no futuro, o maior dos desafios!

Glosamos aqui, para terminar, as palavras do Conselho Diretivo do IEFP:

*Não sabemos, ninguém sabe como será o trabalho no futuro. Apenas intuimos os seus contornos, sabendo que a incerteza*



*domina. Porém, uma coisa é certa: as pessoas são e serão sempre o mais importante.*

*É será para as pessoas, para os cidadãos e cidadãs deste País, que o Instituto vai continuar a trabalhar, porque as pessoas são a sua razão de existir. Cumprindo um Abril de esperança e um Portugal mais justo, mais solidário e mais feliz.*

Para ficar a saber tudo sobre as comemorações dos 50 Anos do 25 de Abril no IEFP:





# Um bom líder prepara o futuro

**E atualiza-se, porque dominar a transformação digital é garantir o sucesso das empresas**

A formação Líder + Digital foi desenhada para capacitar os líderes. Estes serão os grandes responsáveis pela implementação da transformação digital das empresas.



**LÍDER  
MAIS  
DIGITAL**

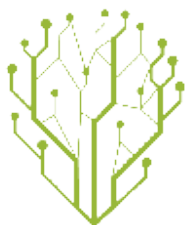






# Portugal precisa de geeks

Use o seu know how digital  
para ajudar a transformar  
o país.



## FORMADOR MAIS DIGITAL

[iefp.pt](http://iefp.pt)