

1. Introdução

O mercado de trabalho actual depara-se com um contexto social intercultural, relações familiares atípicas, transformações significativas nas relações de género, novas formas de trabalho e emprego.

As empresas ganham maior responsabilidade social em função das consequências e impacto das suas actividades. Neste quadro as políticas de igualdade de género, designadamente o desenvolvimento de medidas de conciliação entre a vida laboral e familiar ganham um papel de destaque, sendo vistas como factores de competitividade, coesão social e qualidade de vida.

O acesso das mulheres ao mercado de trabalho tem vindo a aumentar, tornando-se num dos factores sociais e económicos de grande relevo desde a segunda metade do século XX. A própria União Europeia estabeleceu, no Conselho Europeu de Lisboa como um dos seus objectivos, o aumento da taxa de emprego feminina para 60% até 2010, incitando, deste modo, todos os Estados-Membros a definir objectivos nacionais em matéria de emprego.

Para que esta meta seja atingida, é necessário que as políticas sociais ligadas ao apoio à família sejam revistas e desenvolvidas de forma a ajudar as mulheres a ingressarem no mercado de trabalho e a investirem numa carreira profissional, ou pelo menos, a manter o emprego.

A UE e em particular cada Estado-Membro têm adoptado, de acordo com a singularidade de cada um, políticas de apoio à família como licenças parentais e outras licenças de apoio à família, criação e desenvolvimento de infra-estruturas de acolhimento infantil e de idosos, políticas que garantem a inserção dos pais no regresso ao trabalho.

A esta problemática está ligada uma outra, a igualdade entre homem e mulher em matéria de emprego e de licenças de apoio à família. É fundamental nos dias de hoje um maior envolvimento dos homens nas tarefas familiares, em particular nos aspectos relacionados com o cuidar dos filhos.

Ao longo da história nem sempre foram reconhecidos direitos à classe trabalhadora. Alguns modelos de política marcaram de forma particular este tema. Deste modo, não faria

sentido iniciar esta dissertação sem uma breve referência à concepção de política social e aos primeiros modelos de políticas sociais.

Numa segunda fase, aflorar-se-á nesta tese o modelo social desenvolvido por políticas liberais, cujo exemplo paradigmático é a política social americana, que se coloca como contraponto ao modelo social europeu, e cujos reflexos o actual presidente Barack Obama procura atenuar, tornando-o socialmente mais justo, equitativo e no qual todos tenham oportunidades iguais. Pretende-se neste ponto enquadrar a necessidade de implementação de medidas políticas de carácter social em face da conjuntura sócio-económica americana do início do século XXI.

Posteriormente, será apresentada uma breve revisão histórica sobre a formação e desenvolvimento da União Europeia, no sentido do crescimento e amadurecimento do actual modelo social europeu, que tem ganho um maior destaque a nível político na última década.

Após esta abordagem, segue-se um enquadramento do modelo social europeu e uma reflexão sobre os principais desafios que se lhe colocam actualmente. Pretende-se com este ponto sustentar as medidas políticas de cariz social a desenvolver no intuito de salvaguardar os direitos fundamentais, nomeadamente no que diz respeito à igualdade de género no trabalho, ao apoio aos pais trabalhadores, e de perceber a profundidade das medidas políticas portuguesas de cariz social.

Considerando que as políticas sociais implementadas visam salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, considera-se importante analisar a concepção de direitos fundamentais e o enquadramento que a Carta dos Direitos Fundamentais, a Constituição da República Portuguesa e o actual Código do Trabalho português lhes confere.

Por último cingir-se-á o nosso objecto de estudo a Portugal, analisando-se as políticas de âmbito social relacionadas com a parentalidade no trabalho, em particular a actual regulamentação laboral ao nível da parentalidade, e o apoio prestado às famílias no sentido de promover a conciliação entre vida familiar e profissional, pretendendo-se aferir da capacidade das respostas sociais às necessidades efectivas das mães/pais trabalhadores.

Sendo o objectivo desta dissertação realizar uma pesquisa ampla com propósito descritivo e considerando que se está perante um tema de extrema actualidade, inserido num contexto

económico, social e político bem delimitado, que permite, com base nos dados existentes tecer considerações diversas, opta-se por seguir uma metodologia de estudo qualitativo.

Na colheita, análise e tratamento de dados seguir-se-á a seguinte metodologia: redução dos dados do universo existente em função dos objectivos que se pretendem atingir, organização e exposição dos dados e por último interpretação dos mesmos no sentido de retirar conclusões com base em análises individualizadas e comparativas, nomeadamente entre Portugal e a União Europeia.

A estrutura da dissertação apresentará quatro grandes capítulos segundo a seguinte ordem: Políticas Sociais, Modelo Neo-liberal, Modelo Social Europeu, Modelo Social Português. Esta estrutura permitirá, também, retratar a evolução dos primeiros modelos de políticas sociais e a sua evolução, bem como aferir da diversidade dos actuais modelos sociais.

2. Política Social

Desde a pré-história o homem sempre procurou organizar-se em sociedade para poder sobreviver. Sendo um "animal social", vive e realiza-se através do convívio social.

Nesta lógica Aristóteles refere que “o homem solitário ou é uma besta ou é um Deus”, “sem amigos ninguém escolheria viver, mesmo que possuísse todos os demais bens; considera-se que até os homens ricos e aqueles que ocupam altos cargos e posições de autoridade precisam de amigos, ainda mais que todos, pois qual é a utilidade de tal prosperidade sem a oportunidade da beneficiência, exercida principalmente, e do modo mais louvável, em relação aos amigos?” (Aristóteles, in 'Ética a Nicómaco').

O homem desenvolve-se na sua interacção com os outros indivíduos através das inúmeras interferências do meio social no qual está inserido. Contudo, a sua posição na sociedade não é passivo, sofrendo as interferências das pessoas que o circundam e reagindo de forma aceitável. Antes, adopta uma postura activa interferindo no meio que o rodeia, criando e transformando a sociedade. Esta dialéctica existencial contribui para a formação de uma complexa cadeia de ideologias e estereótipos que criam os traços pessoais do indivíduo.

Por isso, não se pode afirmar que a sociedade é uma mera soma de indivíduos e que um indivíduo é um produto da cultura da sociedade a que pertence.

É na vida em sociedade que o homem demonstra seus desejos e esboça as suas acções no sentido da satisfação das suas necessidades e aspirações¹.

No entanto, para satisfazê-las, tem de agir em de acordo com as normas sociais que regulam os seus comportamentos em sociedade: as leis.

¹ Pirâmide de Maslow, ou ainda, pirâmide das necessidades de Maslow. Maslow construiu uma teoria, na qual as necessidades humanas podem ser hierarquizadas e agrupadas em cinco níveis: **1. Necessidades fisiológicas** – Correspondem às necessidades mais básicas, mais físicas (água, comida, ar, sexo, etc). Quando não temos estas necessidades satisfeitas ficamos mal, com desconforto, irritação, medo, doentes. Estes sentimentos e emoções provocam uma reacção imediata no sentido de diminuí-los ou eliminá-los no sentido de restabelecer o equilíbrio. Uma vez satisfeitas estas necessidades abandonamos estas preocupações e passamos a nos preocupar com outras coisas. **2. Necessidades de segurança** - No mundo conturbado em que vivemos procuramos fugir dos perigos, procurando abrigo, segurança, protecção e estabilidade. A busca da religião, de uma crença encontra-se neste nível da hierarquia. **3. Necessidades sociais** - O ser humano tem a necessidade de ser amado, querido por outros, de ser aceite pelos outros. Como ser social que somos origina e nós a necessidade de nos sentirmos pertença de um grupo seja no seu local de trabalho, na sua igreja, na sua família, no seu clube ou no bairro. **4. Necessidades de "status" ou de estima** - O ser humano busca ser competente, alcançar objectivos, obter aprovação e ganhar reconhecimento, quer seja de si próprio (auto-estima), quer seja dos outros (hetero-estima). **5. Necessidade de auto-realização** - O ser humano procura a sua realização como pessoa, a realização dos seus objectivos através de todo o seu potencial. Um detalhe muito importante desta teoria consiste no facto de conceber que uma pessoa só após ter a sua necessidade do nível inferior satisfeita, ou quase integralmente satisfeita, é que passa a sentir a necessidade do nível superior. Ou seja: a pessoa que não tem suas necessidades de segurança satisfeitas não sente ainda necessidades sociais. Nas palavras do próprio Maslow "... à medida que os aspectos básicos que formam a qualidade de vida são preenchidos, podem deslocar seu desejo para aspirações cada vez mais elevadas."

Segundo Aristóteles (Aristóteles, in 'A Política') são duas as uniões necessárias “A primeira união necessária é a de dois seres que são incapazes de existir um sem o outro: é o caso do macho e da fêmea tendo em vista a procriação (e essa união nada tem de arbitrária, mas como nas outras espécies animais e nas plantas, trata-se de uma tendência natural a deixar atrás de si um outro ser semelhante); é ainda a união daquele cuja natureza é comandar com aquele cuja natureza é ser comandado, tendo em vista a sua conservação comum.”

Vários estudiosos se têm debruçado sobre este o conceito de política social. Cabe por isso salientar algumas dessas concepções de forma a se perceber um pouco a evolução e abrangência deste conceito.

A política social surge como um meio de superação de carências sociais, da pobreza e de assegurar a igualdade e a qualidade de vida.

O modo como se organiza o estado para alcançar e gerir a vida social é o que se chama de política social (Hidalgo, 1992), ou seja, a política social corresponde aos mecanismos, instrumentos, ferramenta que o Estado utiliza para conseguir o objectivo de bem-estar social.

Por sua vez Teresa Montagut (2004:19) refere-se a política social como sendo a “habilidade e o conhecimento de factos para a condução e administração da polis” em diversas áreas da vida social (saúde, assistência social, segurança social, família, trabalho, educação). Ou seja, o esforço do estado em incluir na construção e desenvolvimento nacional o desenvolvimento da solidariedade baseada nos direitos sociais e na redistribuição. Deste modo, o Estado de bem-estar (welfare state) tem como objectivo primordial o bem-estar dos seus povos, a satisfação das necessidades humanas e a eliminação dos problemas sociais².

A política social é una, apresentando no entanto uma natureza dicotómica: social e económica, que se inter-relacionam de forma mais ou menos pacífica e coerente tendo em conta as perspectivas políticas e económicas históricas. Por abarcar e influir com diversos aspectos da vida social, este conceito surge amiúde designado no plural como políticas sociais.

² Entenda-se problema social como a necessidade de um grupo social, que ameaça o bem-estar da sociedade em que está inserido.

A análise das necessidades sociais estará sempre influenciada, determinada pelo modelo de política social de que se parta, pelos objectivos políticos, económicos e sociais pré-definidos.

Consequentemente, as primeiras políticas sociais têm como conteúdo objectivos morais³ de igualdade entre os homens e de direito de cidadania, reflectida liberdade de expressão, pensamento e religião (séc. XVIII), participação e exercício do poder político (séc. XIX) e acesso a condições mínimas de educação, saúde, bem-estar económico e segurança (séc. XX).

De acordo com Macbeath (1957:1) “as políticas sociais interessam-se pela adequada ordenação da rede das relações existentes entre os homens e as mulheres que vivem juntos em sociedade, ou pelos princípios que deveriam governar as actividades dos indivíduos e dos grupos na medida em que influam as vidas e os interesses de outras pessoas” .

Hagenbuch (1958: 205) refere que “pode dizer-se que o móbil da política social consiste no desejo de assegurar a todos os membros da comunidade determinados níveis mínimos e certas oportunidades”.

Para Marshall política social corresponde “à política dos governos que dizem respeito às actuações que têm impacto directo no bem-estar dos cidadãos, proporcionando-lhes serviços e rendimentos”. Sendo “a parte mais importante constituída pela segurança social, assistência pública (ou nacional), os serviços de saúde e de bem-estar e a política de habitação” (1965:7) “the avowed objective of the twentieth-century social policy is Welfare”.

Ainda seguindo o mesmo autor, cabe à política social, a função de colmatar as necessidades sociais através de prestação de serviços (acção social, habitação, saúde, educação) e da atribuição de subsídios ou pensões. Este apoio social é prestado tendo por base um carácter redistributivo mediante os rendimentos.

Titmuss (1981:35) reafirma e realça a definição de política social de Macbeth como tendo abordado o cerne de “qualquer política aprovada pelo governo com o fim de intervir na vida da comunidade”.

³ T. Montagut (2004)

Na linha de pensamento de Marshall, Titmuss (1968:18) caracteriza, também, a política social como “actos do governo, empreendidos por razões políticas diversas, tendo em vista dar resposta a uma série de necessidades materiais e sociais cuja natureza é tal que para certas categorias da população não seria possível fazer-lhes face, e as leis do mercado não as podem satisfazer

Na XVI Conferência Internacional de Acção Social, realizada em Haia em 1972, uma das comissões considera política social como “o conjunto de programas e medidas que têm por finalidade assegurar o bem-estar social, tal como é definido por determinada sociedade, e que reflecte certas prioridades e valores julgados importantes para essa sociedade”.

Posteriormente, Patrick de Laubier (1984:7) refere-se a política social como sendo “o conjunto de medidas tomadas ao nível nacional tendo em vista melhorar, ou mudar, as condições de vida material e cultural da maioria em conformidade com uma progressiva tomada de consciência de direitos sociais e tendo em conta as possibilidades económicas e políticas do país num dado momento”. Este autor evidencia por um lado o aumento do poder económico através da melhoria “da vida económica”, o aumento da riqueza e por outro o reforço do poder político através da intervenção directa do estado e de outros agentes da política social (entidade patronal, sindicatos, associações).

Decorrente das diversas concepções de política social, em 1965, Harold Wilensky e Charles Lebaux ao estudarem a política social dos Estados Unidos da América identificaram uma evolução de modelo de política social residual para um modelo institucional por efeito do fenómeno da industrialização.

Posteriormente, com base na tipologia anterior, Titmuss estudou e analisou comparativamente a política social dos países europeus, onde identificou 3 modelos de Política Social: o modelo residual, o modelo comutativo, também designado de industrial, e o modelo redistributivo, que passaremos a analisar mais detalhadamente.

2.1. Modelo Residual

Este modelo teve início com a aplicação da Lei dos Pobres na Inglaterra (Poor Law) em 1601 até cerca de 1834.

Pretendia-se estabelecer e regulamentar o apoio prestado a três classes de necessitados: os válidos, os inválidos e as crianças, através de atribuição de trabalho no caso dos primeiros e de subsídio monetário aos restantes.

Nesta época, a família tinha um papel primordial de apoio social, uma vez que era vista como um todo, una. A sobrevivência dos elementos da família dependia, de facto, da solidariedade inter-geracional e de género, em que os jovens adultos cuidavam e sustentavam os idosos que lhes transferiam o seu património.

A família caracterizava-se neste período por uma dupla faceta: económica e social. O “chefe de família” contribui para a sustentabilidade económica da família e as jovens adultas (mães, filhas, esposas) asseguravam a satisfação das necessidades de cuidados individuais das crianças, dos idosos e dos deficientes. Desta forma, a actuação do Estado processava-se de forma ténue. Como refere Adam Smith uma “mão invisível” restabelecia a harmonia da vida económica e social, isto é, o próprio mercado se auto-sustentava, não necessitando da intervenção do Estado⁴, ao contrário da concepção keynesiana que propugnava a intervenção do Estado no sentido de “puxar” a economia.

A política social deveria restringir-se à garantia de certos apoios concebidos e executados exclusivamente a favor dos pobres, dos necessitados, dos mais desfavorecidos. O Estado só se deveria preocupar com aqueles que podiam constituir um problema social, os pobres. As medidas sociais eram encaradas em termos marginais.

As vias naturais para a satisfação das necessidades eram a Família e o Mercado. Só o seu fracasso ou o inadequado funcionamento justificavam o recurso à intervenção pública de protecção, mantendo esta um papel sempre provisório. “Os caminhos para satisfazer as necessidades dos sujeitos são o mercado e a família, as restantes instituições só devem actuar quando aquelas não existem e temporariamente” (Hidalgo 1992:94).

⁴ Actualmente, o neo-liberalismo retoma esta tese. A globalização dos mercados veio apelar à liberalização do comércio internacional e ao fim do protecçãoismo do Estado, de forma a aumentar o investimento nacional e estrangeiro.

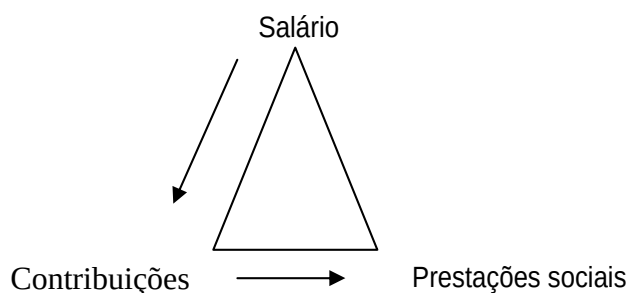
2.2. Modelo Comutativo ou Industrial

Esta concepção de política social surge na sequência do processo da Revolução Industrial com o intuito de responder de forma mais eficaz aos problemas sociais gerados pela industrialização da sociedade.

A atribuição da designação de comutativo tem como base a ideia de que quem recebe dá algo em contrapartida.

As instituições de seguros sociais obrigatórios e a sua aplicação à protecção social são exemplos desta faceta comutativa. Ou seja:

Figura 1



(Figura de autoria própria)

Bismarck foi o grande impulsionador da política social da Alemanha instituindo sistemas de protecção obrigatórios. Logo após a constituição do seu império, em 1871, regulamentou o princípio de uma responsabilidade limitada dos industriais nos acidentes de trabalho. No entanto, as três leis emblemáticas do lançamento das políticas sociais ocorreram entre 1883 e 1889 com a obrigatoriedade da aplicação dos seguros sociais⁵, que salvaguardavam os direitos à protecção social em caso de doença, acidente de trabalho, invalidez, velhice a todos aqueles que exerciam uma actividade laboral remunerada.

⁵ Rosanvallon, Pierre – *A Crise do Estado de Providência*, Editorial, pp116) **1883 – Seguro Doença** – este seguro só abrangia operários da indústria, cujos rendimentos fossem inferiores a 2000 marcos. As quotizações eram administradas por instituições autónomas do Estado (caixas de empresas, caixas profissionais e caixas comunais) constituídas por trabalhadores e patrões. Um terço das cotizações estavam a cargo do empregador e o restante do operário, **1884 – Seguro de Acidentes de trabalho** – os empregadores quotizavam-se em caixas corporativas de forma a assegurarem a invalidez permanente resultante de acidentes em trabalho, **1889 – Seguro Velhice-invalidez** – 1º sistema obrigatório de reformas em que a quotização era efectuada por empregadores e empregados em partes iguais.

As instituições de protecção social adquirem, então, um papel importante como auxiliares da economia, uma vez que a satisfação das necessidades estava dependente de vínculo profissional.

Este modelo potencia uma solidariedade de base profissional, que abrange exclusivamente as pessoas inseridas no mercado de trabalho, sendo o valor da prestação pecuniária legalmente prevista, em caso de necessidade de protecção, calculada em função da comparticipação obrigatória de cada segurado, por sua vez, esta calculada com base no salário auferido, segundo a concepção de a cada um segundo o seu trabalho, o seu esforço, mérito, lealismo e vínculo profissional.

Titmuss refere que este modelo apoia-se em teorias económicas e de estímulo ao trabalho, à poupança e à lealdade de classes, tendo sempre presente o binómio esforço – recompensa.

De acordo com este modelo, as necessidades sociais devem ser satisfeitas tendo em conta os resultados do trabalho efectuado, no mérito pessoal e na produtividade (Hidalgo, 1992), o que confere acessos e repartições dos recursos sociais entre os segurados de forma diferente acabando por potenciar situações de desigualdade social e económica.

2.3. Modelo Redistributivo

Este modelo emerge com o Pós guerra e a construção do Estado de Providência.

O modelo redistributivo pretende ser mais justo e mais abrangente em termos de protecção social do que o anterior.

Antagonicamente ao modelo anterior apela à solidariedade nacional e grupal, não se restringindo à profissional.

O apoio prestado não se restringe ao conjunto de trabalhadores, mas sim aos membros de uma sociedade, tendo como princípio: a cada um segundo a sua necessidade, redistribuindo-se a riqueza por quem tem menos, de forma a reduzir as desigualdades sociais.

Este modelo preconiza o desenvolvimento de serviços de carácter universal e estimula atitudes orientadas pelos valores da responsabilidade individual, da solidariedade social, da tolerância e do altruísmo – transferências unilaterais.

Neste modelo, a política social não é um simples auxiliar da economia, nem um sistema regulador distribuindo os seus serviços aos pobres. Antes, comporta-se como agente de transformação, promovendo medidas positivas e proactivas em áreas diversas tais como nas políticas de mão-de-obra (salários, emprego), políticas de formação profissional, políticas económicas e de ordenamento regional, de forma a aumentar o nível de qualidade de vida da população.

O problema social é concebido como um fenómeno multidimensional, abrangendo várias dimensões: física, estrutural, social e ambiental.

Segundo Titmuss, parte das necessidades são originadas pela vida social e económica, pelo que se pretende que seja a própria sociedade, através dos seus diversos agentes, que promova a igualdade social através de sistemas redistributivos.

O Estado de Providência elegeu como elemento estruturante da sua política os direitos sociais e regulava os sistemas económicos e sociais com base no modelo Fordista-Keynesiano, em que o Estado através da sua competência reguladora, de produção e redistribuição, assegurava os direitos de cidadania (direitos sociais, políticos, económicos) (Pereirinha, 1997).

3. Modelo Neo-liberal

O Estado liberal é por natureza abstencionista e neutral, limitando-se a garantir a segurança e a ordem pública. As restantes tarefas são confiadas aos particulares, dado se entender que ninguém melhor do que eles conhece as suas necessidades e a forma de as satisfazer.

A actuação do Estado surge como um complemento da actuação dos particulares, o que se reflecte no plano económico e social, e que se caracteriza pelo chamado “laissez faire, laissez passer”. O Estado é considerado “como um instrumento e não como um garante de relações socioeconómicas” (Supiot, 2003:249).

A política ou as políticas sociais perdem lugar em detrimento da economia e do mercado, vigorando neste a liberdade da oferta e da procura e a liberdade da concorrência.

O modelo neo-liberal tem como pilar fundamental a flexibilização das relações no mercado de trabalho, originando precarização do trabalho e das relações do trabalho, diminuição do poder sindical. Impede, também, as conquistas sociais, promove excesso de horas de trabalho e a desregulamentação laboral e económica.

Kovács (2005:17) refere que segundo a perspectiva neo-liberal “a flexibilidade é garantia de competitividade” e que em contrapartida “a segurança social, a regulação de mercado de trabalho, a forte presença sindical e a concertação social são considerados como outros tantos elementos de rigidez social causadora de dificuldades económicas”.

Maria João Militão e Carla Pinto nas suas intervenções no VI Congresso Português de Sociologia (2008) referem que “o neo-liberalismo assenta no empreendedorismo, na criatividade contínua, o que nos leva à promoção do risco e da incerteza com os bens capitalizáveis” e “veicula um programa de individualização, um EU cada vez mais liberto dos traços comunitários e institucionais”.

Pode-se afirmar que a tese neoliberal ao defender a diminuição da protecção do Estado promove o surgimento de grandes desigualdades a nível social e económico e consequentemente um aumento do fosso entre estratos sociais.

A política que tem vindo a ser desenvolvida no estado americano reflecte os princípios do modelo neo-liberal, onde o investimento do Estado a nível social é muito reduzido.

3.1. Estado Americano

A sociedade americana apresenta-se como uma sociedade fortemente estratificada económica e socialmente.

A nível social encontramos dois grupos bem diferenciados: um grupo social cada vez mais próspero e informado, que vive em palácios e que pode comprar tudo o que quer no mercado (escolas privadas, seguros de saúde privados, seguros de reforma segurança), e um grupo social explorado pelo anterior, com tendência a aumentar, que vive em guetos, sendo explorados a nível salarial, obrigados a trabalhar muitas horas, obrigados a migrar, dependentes de um sector público de saúde, de reforma e de educação dos seus filhos, que está subfinanciado, sobrecarregado e subcapacitado.

John Talbott (2009:11) caracteriza a América como “uma nação pacífica em guerra” onde os “cidadãos sofrem as penhoras das suas casas” e “cuidados de saúde in comportáveis”, o estado possui uma dívida de dez biliões de dólares, e que proclama os valores da igualdade, liberdade, justiça e oportunidade para todos, mas que se torna numa sociedade injusta onde prevalece a rede de relações ao mérito individual.

Segundo o mesmo autor, a América vive hoje uma dicotomia entre “o desvario e a sabedoria”, reflexo da disparidade económica entre os cidadãos mais ricos e os mais pobres (Talbott, 2009:15). Como exemplo deste fosso social refere que “os executivos de topo ganham por ano 465 vezes mais que os seus trabalhadores”, “os ricos vivem em casas de luxo e os mais pobres sofrem o peso de ver as suas casas penhoradas, os ricos compram jóias, barcos e carros”, “os pobres tentam pagar as suas rendas e alimentar as famílias”, “cento e trinta milhões de americanos sofrem de doenças crónicas, como problemas cardíacos e diabetes, 47 milhões não têm seguro de saúde e 37 milhões vivem na pobreza, o que os impede de cuidar adequadamente dos seus filhos” enquanto que “um por cento dos americanos controla cerca de 40 por cento da riqueza do país” (idem).

O sistema social (segurança social, saúde, subsídio de desemprego, reforma), assenta em seguros privados, criando fortes clivagens e desigualdades sociais e violando os direitos humanos, de igualdade de tratamento, uma vez que faz depender os direitos à saúde, ao desemprego e à reforma dos rendimentos de cada indivíduo, quem tem usufruí até ao limite contratualizado, definido com base nas suas possibilidades económicas e quem não tem não usufruí.

A nível económico, Talbott (2009) considera que estamos um sector controlado por grandes empresas, que desenvolvem monopólios económicos, colocando em causa a justa concorrência devido ao conluio das empresas, tal como se afere do quadro que se segue.

Quadro 1

“O problema dos Lobis”

Principal Problema	Lóbi Actual
Crise financeira	Lóbi do imobiliário (ex: National Association of Realtors), lóbi da banca hipotecária (ex: Fannie Mae, Freddie Mac), lóbi da banca comercial (ex: J.P. Morgan, Bank of America), lóbi da banca de investimento (ex: Goldman Sachs, Morgan Stanley), lóbi dos fundos de investimentos (ex: Carlyle, Blackstone, KKR).
Globalização	Lóbi comercial, incluindo a US Chamber of Commerce, Business Roundtable
Trabalhadores desfavorecidos e salário mínimo	US Chamber of Commerce, Business Roundtable
Segurança Social e Medicare	Lóbi AARP – American Association of Retired Persons
Saúde	American Medical Association, American Hospital Association, Pharmaceutical Research & Manufacturers of America, lóbi HMO ⁶ , lóbi dos hospitais, Blue Cross/Blue Shield.
Guerra a Paz	Lóbi da defesa (ex: Northrup Grumman, Boeing, Lockheed Martin).
Aquecimento global	Lóbi do petróleo e do gás (ex: Exxon/Mobil), lóbi dos fabricantes de automóveis (ex: General Motors, Ford Motor), lóbi do serviço público (ex: Edison Electric Institute, Southern Company), lóbi do carvão.

(Adaptado de Talbott, 2009)

De acordo com Talbott (2009:32) “o capitalismo assenta no pressuposto de que, em geral, o aumento dos lucros é bom para as empresas e para o país, mas este pressuposto tem de ser questionado num mundo globalizado em que as companhias americanas despedem trabalhadores americanos para contratar trabalhadores de outros países”.

⁶ A Health Maintenance Organization é uma organização privada de cuidados de saúde americana

Para além das enormes desigualdades sociais, Talbott refere, também, grandes injustiças.

O grande investimento do orçamento do Estado vai para a área da defesa no combate ao terrorismo, sendo o grosso desse investimento canalizado para grandes empresas privadas para a produção de armamento cada vez mais avançado. Em contrapartida, aos militares são pagos salários reduzidos e quando regressam “deparam-se com um sistema de saúde inadequado e más perspectivas de emprego, acabando por terem de usar senhas de refeição para alimentar as famílias” (Talbott, 2009:16).

“Temos um governo com uma dívida de 10 milhões de dólares e com uma perda adicional de 50 biliões de dólares para poder financiar os seus sistemas de reforma e saúde⁷”. “Se nada for feito em relação as estas dívidas, calcula-se que os nossos filhos terão de suportar impostos duas a três vezes superiores àquilo que temos pago para financiar as nossas extravagâncias e cobrir as nossas dívidas” (Talbott, 2009:17).

O ensino público apresenta, segundo o mesmo autor (Talbott, 2009:17), baixa qualidade de ensino e de resultados, reflectindo-se no facto de “um terço dos finalistas do ensino secundário a não conseguirem fazer as operações matemáticas básicas necessárias a um emprego produtivo.” Esta situação faz com que as famílias americanas com maiores rendimentos enviem os seus filhos para escolas privadas “pagando anualmente entre 10 a 30 mil dólares por criança”, o que acentua ainda mais o fosso entre estes dois grupos sociais, “o mais importante factor para prever uma futura carreira de sucesso na América é ter nascido na família certa, no bairro certo.”

A crise imobiliária que se implantou leva a “uma desvalorização de 20 a 40% das suas casas e até 10 milhões de americanos poderão ver as suas casas confiscadas” (Talbott, 2009:17).

O empréstimo excessivo, nomeadamente através do NINJA – No Income, No Job, No application⁸, a alavancagem, as dívidas e as fraudes nos sistemas bancários e de crédito, que têm funcionado sem qualquer regulação da parte de um governo corrompido pelo Wall

⁷ Medicare assistência Médica Pública, destinada exclusivamente a pessoas maiores de 65 anos ou a quem apresente incapacidades permanentes.

⁸ NINJA – No Income, No Job, No Application - sem salário, sem emprego, sem aplicações - empréstimos atribuídos sem verificação do rendimento e do endividamento na sequência das medidas políticas de incentivo à aquisição de casa própria.

Street e pelo dinheiro e lóbis das grandes empresas, causaram uma forte crise ao nível financeiro.

A nível laboral “os salários reais dos nossos trabalhadores não aumentaram de forma real nos últimos 30 anos” (Talbot, 2009:18), nem foram protegidos os trabalhadores, com a abertura do mercado global, “da opressão de terem de competir com milhares de milhões de trabalhadores desempregados em todo o mundo”. Contribuindo, este último facto, para o aumento da taxa de desemprego, que “contando com todas as pessoas em idade útil, que não têm um emprego a tempo inteiro, está acima dos 15% da totalidade da força laboral” (Talbot, 2009:19).

A mensagem de Barack Obama surge neste contexto como uma mensagem de esperança.

Com a eleição de Barack Obama a sociedade americana pretende alterar a cultura da política e do capitalismo americano, tornar a participação na construção de um país democrático e justo, limpar a corrupção, para restabelecer a confiança no governo e promover o debate das prioridades nacionais sem partidarismo.

A política de Obama vem imprimir uma viragem no rumo da política americana, promovendo a igualdade e a justiça social, um governo mais social, onde as oportunidades económicas estão ao alcance de todos.

“Obama acredita que a chave para uma economia próspera e em crescimento é uma força de trabalho motivada, que esteja sempre a pensar como pode melhorar-se a si própria, aos produtos e serviços da sua empresa e ao seu país” (Talbot 2009:22).

Barack Obama segue o legado de John Kennedy na defesa dos direitos civis, da igualdade e contra as injustiças laborais. Nesse sentido, podemos dizer que o programa eleitoral de Barack Obama assenta na questão da justiça económica e social.

Para tal, é necessário a participação de todos os cidadãos americanos, “cada geração é de novo chamada a lutar pelo que é correcto, a debater-se pelo que é justo e a procurar a em si o espírito, o sentido de determinação, que pode reconstruir uma nação e transformar o mundo”⁹.

⁹ Discurso de B. Obama na Dr. Martin Luther King, Jr. National Memorial Groundbreaking Ceremony, de 13 de Novembro de 2006, <http://usliberals.about.com/od/extraordinaryspeeches/a/ObamaMLK.htm>.

Segundo Obama (2009:41), um sistema economicamente justo é aquele que “encoraja todas as pessoas a trabalharem arduamente, a educarem-se e a serem o mais produtivas possível, porque recompensa de forma justa aqueles que o fazem”, independentemente da raça, religião, sexo e riqueza. O poder da economia surge “debaixo para cima”. O segredo estará em dar “oportunidade a um americano médio para trabalhar por um salário justo, com possibilidades de crescimento e evolução pessoal e de dar aos seus filhos uma educação superior (...) pôr os desempregados novamente a trabalhar e acabar com os limites artificiais de progressão terá um impacto imediato na economia, mas o maior benefício económico, a longo prazo, será a possibilidade de os filhos e filhas de contínuos e carpinteiros poderem vir a ser cientistas, médicos e executivos de sucesso”¹⁰ (Talbot 2009:23).

Neste sentido destacam-se algumas das medidas/propostas mais significativas a nível social do programa eleitoral de Barack Obama:

⇒ **Família**

- Garantir um rendimento adequado: aumento do salário mínimo em todos os estados acima de 7,25 dólares/hora, de forma a manter-se ao nível da inflação;
- Expandir o Benefício Fiscal Sobre o Rendimento Adquirido¹¹ atribuindo um bónus de 555 dólares ou de 1110 dólares para trabalhadores que prestem um apoio responsável aos seus filhos menores;
- Expandir a retribuição por baixa médica – Obama defende que a entidade empregadora deve pagar ao trabalhador pelo menos 7 dias de baixa médica por ano, uma vez que actualmente menos de 25% dos trabalhadores recebem baixa médica;
- Alargar a Lei da Licença Médica e Familiar (Family and Medical Leave Act) às empresas com mais de 25 trabalhadores e ainda atribuir licença para os trabalhadores poderem cuidar dos familiares idosos, tirar um dia/ano para tratar de assuntos ligados a abuso sexual ou violência doméstica, bem como atribuir

¹⁰ A teoria económica de Barack Obama “de baixo para cima” opõe-se à teoria da economia de benefício indirecto, que defende o investimento nos recursos humanos de topo para que possam desenvolver ainda mais os seus negócios de forma a criarem mais emprego e rendimento para todos.

¹¹ Earned Income Tax Credit (EITC) é um abatimento de impostos para indivíduos e famílias, cujos rendimentos fiquem abaixo de um determinado patamar. Actualmente o valor atribuído é de 175 dólares.

dispensa até 24 horas para os pais se inteirarem da situação escolar dos filhos e participar nos eventos acadêmicos;

- Incentivar os Estados a adotarem o sistema de férias pagas;
- Apoiar os programas pré-escolares de forma a cobrir um maior número de crianças – programa “twenty-first Century Learning Centers”;
- Reformar o Benefício Fiscal por Menores e Dependentes (Child and Dependent Care Tax Credit) para que as famílias mais pobres possam receber até 50% de abatimento pelas despesas que tiverem com os seus filhos;

⇒ **Emprego**

- Defender a liberdade dos trabalhadores em se organizarem em sindicatos. Obama lutou contra o Conselho Nacional de Relações Laborais (National Labor Relations Board) de Bush na sequência da tentativa de retirar aos trabalhadores o direito de se organizarem e foi um defensor da Lei para a livre escolha dos assalariados (Employee Free Choice Act)¹²;
- Defender o direito à greve e proteger o trabalhador em greve;
- Defender a igualdade de remuneração entre homens e mulheres;

⇒ **Segurança Social**¹³

- Ampliar o Imposto Sobre o Rendimento – apoia o aumento do montante máximo de rendimento abrangidos pela Segurança Social, que actualmente é de 97500 dólares, de forma a manter a solvência da Segurança Social;
- Eliminar o imposto Sobre o Rendimento do idoso, que ganhe menos de 50 mil dólares;
- Fornecer medicamentos mais baratos para o programa Medicare, através da negociação com as empresas farmacêuticas;

¹² Lei que estabelece sanções para os patrões, que violem o direito dos trabalhadores se organizar em sindicatos.

¹³ O modelo da Segurança Social foi criado por Roosevelt em 1934. Pretendia-se que um programa de seguros garantisse a sobrevivência na velhice após uma vida de trabalho.

Obama foi contra a proposta de privatização da Segurança Social de George W. Bush e apoiou o aumento do imposto FICA para os rendimentos acima dos 250.000 dólares. Hoje acima dos 106800 dólares é isento de tributação.

A sustentação do financiamento do sistema da Segurança Social e da Medicare têm vindo a levantar alguma preocupação em face do aumento de reformados, aumento da esperança de vida, diminuição da taxa de natalidade.

- Proteger e fortalecer a Medicare através de uma política de gestão de desperdícios, incluindo a eliminação dos subsídios dos seguros privados do programa Medicare Advantage;
- Reestruturar as leis de falência de forma a proteger os trabalhadores. Actualmente as leis protegem primeiro os bancos.

⇒ **Saúde**

- Criar um seguro obrigatório para todas as crianças;
- Implementar programas de apoio à doença e controlar e fiscalizar a sua qualidade e transparência e rigor;
- Modernizar os sistemas electrónicos de informação para a saúde de forma a minimizar os custos;
- Promover o aumento da competitividade no mercado dos seguros e dos medicamentos de forma a diminuir os custos destes produtos, permitindo que os americanos adquiram os medicamentos noutros países onde sejam mais baratos e promovendo o uso de medicamentos genéricos;
- Melhorar o serviço de saúde mental dando-lhe igualdade de tratamento em relação às restantes doenças.

“It will provide more security and stability to those who have health insurance. It will provide insurance to those who don’t. And it will lower the cost of health care for our families, our business, and our government.”¹⁴ (Barack Obama, 9 de Setembro 2009)

Obama pretende assegurar cuidados de saúde acessíveis a todos os americanos, sendo oferecidos seguros de saúde às pessoas com rendimentos mais baixos.

A vontade de imprimir no Estado americano uma política socialmente justa está bem presente nas propostas de Barack Obama atrás apresentadas.

¹⁴ Para mais informação consultar: http://www.talkingpointsmemo.com/news/2009/09/full_text_of_obamas_health_care_speech.php

Cabe, pois, ao actual presidente dos Estados Unidos a espinhosa tarefa de defender, num mundo cada vez mais selvagem, os direitos sociais, humanos, a liberdade e a igualdade de oportunidades, bandeira que a sociedade americana tem hasteado ao longo dos séculos.

“Obama compreende os princípios da «mão invisível» de Adam Smith, em que cada um de nós persegue os seus próprios objectivos numa economia de mercado para benefício de toda a sociedade. Todavia, também reconhece que há mais questões e problemas que não podem ser resolvidos pelos intervenientes individuais numa economia de mercado livre, mas que nós, como sociedade, normalmente através do governo, temos de resolver” (Talbot, 2009:43).

Não se pretende, neste capítulo, fazer uma análise da exequibilidade das propostas do presidente dos Estados Unidos, mas fotografar a realidade social do povo americano e mostrar a viragem à política liberal imprimida por George Bush, no sentido de criar um Estado mais social onde prevalece a justiça social e a igualdade de oportunidades. “É tempo de recuperar o sonho americano”¹⁵ (Barack Obama, 7 de Novembro 2007).

¹⁵ Barack Obama “Reclaiming the American Dream” discurso proferido em Bettendorf, Iowa, a 7 de Novembro de 2007 (http://www.barackObama.com/2007/11/07/remarks_of_senator_barack_obam_31.php)

4. Modelo Social Europeu

É nosso entendimento que este capítulo se reveste de uma grande importância para a compreensão do capítulo referente ao modelo social português, uma vez que o modelo social europeu é o “pai” orientador das políticas sociais desenvolvidas em Portugal, enquanto Estado-Membro da União Europeia.

No entanto, para uma correcta percepção da especificidade e profundidade do modelo social europeu é necessário ter uma visão global do processo de constituição da UE e do seu crescimento.

A Europa procura, actualmente, novas soluções e novos factores de competitividade que assentem no conhecimento, na inovação, na qualificação dos recursos humanos, na igualdade de géneros e na adaptabilidade das empresas a novas formas de gestão de recursos humanos e de produção para fazer face aos desafios, que se lhe colocam e de salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente no que diz respeito à igualdade entre homem e mulher no trabalho e à conciliação entre vida profissional e familiar.

4.1. Perspectiva Histórica da União Europeia

No decurso dos séculos, vários filósofos, escritores ou juristas teorizaram a aproximação dos povos da Europa. Numerosos imperadores, príncipes e conquistadores tinham sonhado com um espaço subordinado a uma única coroa.

A ascensão ao poder de ideologias fascistas e nazis, que a iriam conduzir à tragédia da Segunda Guerra Mundial, que devastou o continente europeu, lançou a Europa num período muito conturbado. É após esta guerra, que surgem novos impulsos para a concretização da ideia de uma Europa que pudesse, de forma unida, responder aos futuros desafios sem o recurso à guerra.

Desta forma, a necessidade de assegurar a paz duradoura, de estabelecer laços de coesão e de sobrevivência económica entre os países da Europa Ocidental esteve na base da unificação europeia, que assentou na livre vontade dos Estados, e no livre consentimento destes.

Churchill em 1947, em Haia, profere um discurso¹⁶, onde defendia a criação de instituições capazes de organizar o “Estado Europeu”, tendo como denominador comum a intensificação dos laços de coesão entre os Estados da Europa Ocidental.

A influência deste discurso levou a que no congresso de Haia se formassem duas correntes sobre a forma de concepção dessa união: a corrente federalista, que concebia a criação dos Estados Unidos da Europa, em que os estados continuavam a ser soberanos, e em que teria de haver unanimidade da decisão; e a corrente pragmática, que defendia uma Europa unida com cooperação entre os Estados soberanos.

A corrente pragmática foi a via seguida, no entanto com o Acto Único e a criação de políticas comuns a Europa aproximou-se da corrente federalista.

4.1.1. O Tratado de Paris

No seguimento do congresso de Haia, em 9 de Maio de 1950, Schuman, Ministro dos Negócios Estrangeiros francês, por sugestão de Jean Monnet¹⁷, propôs à RFA (República Federal Alemã) a gestão conjunta das produções do carvão e do aço estabelecendo uma estrutura organizativa, na qual os outros Estados europeus pudessem participar. Desta forma, era possível um controlo bilateral das duas matérias-primas para qualquer guerra. O acordo iniciou-se com a França e a Alemanha, tendo-se, posteriormente, juntado a estes a Bélgica, Holanda, Luxemburgo e Itália. Foram lançadas, deste modo, as bases para a criação da CECA, que visava resolver três questões: questão económica, questão política e unificação da Europa.

Este acordo foi designado por Tratado de Paris e assinado a 18 de Abril de 1951, tendo entrado em vigor a 25 de Julho de 1952.

A declaração de Schuman “não só marcou o modelo da construção europeia, como, a partir dela, se podem descobrir alguns dos sentidos, que depois a experiência comunitária vem afirmando no plano económico e político” (Gorjão-Henriques, 2008:39).

¹⁶ “A paz mundial não poderá ser salvaguardada sem esforços criadores à medida dos perigos que a ameaçam (...) A Europa não foi construída, tivemos uma guerra. A Europa não se fará de um golpe (...) far-se-á por meio de realizações concretas.” Destaque, também, para os discursos de Winston Churchill (Fulton, 5 de Março de 1946) cunhando o termo “cortina de ferro” onde também se refere a aliança com Portugal.

¹⁷ Secretário-Geral adjunto da SDN.

O modelo apresentado para a criação da primeira comunidade europeia e expresso na declaração Schuman, partiu da ideia de Jean Monnet, ministro francês responsável pelo plano de modernização económica, que considerava que era necessário criar solidariedades de facto, partindo do plano económico. Concebia-se a ideia de que neste processo as organizações deviam partir do plano económico, sendo esta opção económica desenvolvida em dois modelos distintos: a criação de uma área de comércio livre e a criação de um mercado comum.

4.1.1.1. A Comunidade Europeia do Carvão e do Aço - CECA

Da Declaração Shuman, proferida em 9 de Maio de 1950 e que começava afirmando que “A paz mundial não poderá ser salvaguardada sem esforços criativos à altura dos perigos que a ameaçam”, constavam os principais elementos que iriam marcar indelevelmente a futura Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, ao propugnar a subordinação “da produção franco-alemã de carvão e de aço a uma Alta Autoridade comum, numa organização aberta à participação dos outros países da Europa”.

O que caracterizou a CECA, e que desde logo a distinguiu das outras organizações, foi o facto de que os Estados ao criarem esta organização e ao lhe transferirem certas competências, que eram competências estatais, deixaram de poder exercer essas competências livremente, auto-limitando-se. Este órgão é dotado de poderes efectivos (poder de criar legislação própria e autónoma, isto é, produção de legislação independentemente dos Estados).

A CECA apresentava vários elementos de índole supranacional, com vista a ultrapassar a defesa estrita de interesses nacionais, permitindo criar formas de “solidariedade entre os povos” com um objectivo imediato de superar o antagonismo franco-alemão, tornando a guerra impossível e com o objectivo mediato de criar uma identidade europeia.

A estrutura institucional escolhida era reflexo dessa intenção. Tal como antecipado na declaração de Schuman, o órgão principal era uma Alta Autoridade composta de personalidades independentes e que exercia funções com “carácter supranacional¹⁸”. O órgão de composição estadual possuía um “estatuto limitado”, era sobretudo um órgão consultivo, que intervinha decisivamente apenas em casos especiais.

¹⁸ Não tinha na sua estrutura representantes nacionais de todos os Estados-Membros.

No plano jurisdicional, o tribunal comunitário era concebido, como órgão com competência exclusiva para o controlo de legalidade dos actos comunitários.

A CECA previa, ainda, a existência de um recurso próprio, que permitia o financiamento da Comunidade (uma “imposição” paga pelas empresas do sector, proporcionalmente ao seu volume de negócios).

Por último, a própria CECA possuía algum poder constituinte derivado reflectido na chamada “pequena revisão” (art.º 95.º 3 CECA).

A aceitação da dimensão supranacional da CECA despoletou a vontade de constituir outras organizações internacionais.

Reflexo desse sentimento de euforia europeísta foi a tentativa de criação da Comunidade Europeia de Defesa (CED) e da Comunidade Política Europeia (CPE).

A estrutura institucional da CED seria marcada pelo bicamaralismo¹⁹, pela constituição do Conselho Executivo Europeu, cujo Presidente, designado pelo Senado, escolheria os restantes membros, no número máximo de doze. Por outro lado, criavam-se formas de responsabilização política mútua entre a Câmara do Povo e o Conselho e o Senado e o Conselho. Paralelamente, funcionaria um Conselho de Ministros, que tomava parte nas decisões do Conselho Executivo e funcionava como mediador entre este e os governos nacionais.

Existia ainda um Supremo Tribunal de Justiça.

A CED possuiria recursos próprios e de legitimidade democrática directa, que lhe permitiriam realizar as atribuições conferidas em diversos domínios, como: o do mercado comum, a segurança, a coordenação da política externa ou a protecção de direitos fundamentais.

No entanto, a Assembleia Nacional francesa, em Agosto de 1954, desfez este sonho ao rejeitar o projecto. O fim do bloqueio a Berlim e das guerras da Coreia e da Indochina, a morte de Estaline (1953) e consequente ascensão de Nikita Krushov e a crescente influência do R.P.F. de Charles de Gaulle, desde as eleições de 1951, poderão ter influído na decisão de rejeição.

¹⁹ Estruturas compostas por uma Câmara do povo e um Senado, cujos membros seriam membros dos parlamentos nacionais – “ilusão federalista”.

4.1.2. O Tratado de Roma

A integração europeia seguiu o caminho traçado pelo método próprio de Monnet, que dizia que «trabalhava com concentração e lentidão, a única maneira de fazer um bom produto».

O fracasso da constituição CPE não desmotivou a corrente europeísta de integração e de constituição de outras Comunidades Europeias.

Em 1955, foi decidido, por iniciativa dos países do "Benelux"²⁰, na conferência de Messina criar uma comissão, designada Spaak, com a finalidade de iniciar as negociações com vista à criação de um mercado comum, o que culminou, em 25 de Março de 1957, com a celebração, em Roma, dos Tratados de Roma²¹, que instituíram duas Comunidades Europeias: Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia da Energia Atómica (CEEA)²².

Estas Comunidades apresentam características bem diversas da primeira CECA. Em particular, na estrutura institucional, pois embora aproveitados dois dos órgãos desta última (a Assembleia²³ e o Tribunal de Justiça), os restantes órgãos sofrem modificações relevantes. O Conselho, composto por representantes dos governos dos Estados membros, passa a ser o principal órgão de decisão, enquanto a Alta Autoridade da CECA se transforma numa Comissão com funções diferentes da anterior. Por outro lado, os poderes do Tribunal de Justiça são definidos com outra dimensão.

O objecto da Comunidade Económica Europeia era estabelecer um mercado comum, apresentado no relatório do comité Spaak como uma “fusão dos mercados separados”, tendo como objectivo criar “uma vasta zona de política económica comum”, extensivo aos diversos sectores da vida, com base num desenvolvimento harmonioso, numa expansão contínua equilibrada, numa estabilidade acrescida, numa subida acelerada do nível de vida, em relações mais estreitas entre os Estados-Membros (art.º 2.º do Tratado de Roma). Pretendia-se que as mercadorias circulassem livremente entre os Estados. Nesta base a concepção de mercado comum assentava em quatro ideias:

1. Criação de uma União Aduaneira (pressupõe uma livre circulação de mercadorias);

²⁰ Bélgica, Holanda e Luxemburgo

²¹ Entraram em vigor a 14 de Janeiro de 1958.

²² Também designada de EURATOM

²³ Actual Parlamento Europeu.

2. Livre circulação dos factores de produção: *pessoas* (trabalhadores), *bens*, *serviços e capitais* (reconhecimento das quatro liberdades básicas de circulação);
3. Existência de regras de concorrência (política comum de concorrência);
4. Conjunto de políticas comuns a todos os Estados.

Um mercado comum pressupõe uma política comum de concorrência. A existência de um mercado comum leva à obrigação de definição de regras comuns de concorrência, que possibilitam aos operadores económicos dos Estados-Membros competir em igualdade de circunstâncias. Neste sentido, são proibidos acordos entre empresas (art.º 81.º TCE²⁴); o uso abusivo de uma posição dominante (art.º 82.º TCE) e o auxílio do Estado às empresas (art.º 87.º TCE).

4.1.3. O Acto Único Europeu

O objectivo do Tratado de Roma de criar um mercado comum havia sido parcialmente realizado nos anos sessenta, graças à supressão dos direitos aduaneiros internos e das restrições quantitativas às trocas comerciais.

No entanto, existiam, ainda, outros obstáculos, que impulsionaram o sentimento de criação de directivas, que vinculassem os estados a um compromisso a ser alcançado, a uma meta a atingir, uma coesão económica e social. Desta necessidade, surge o Acto Único Europeu²⁵, que introduziu alterações nos tratados originários, visando eliminar os obstáculos ainda existentes à livre circulação.

Este preconizava alterações ao conteúdo institucional (que vão no sentido de agilizar o processo de tomada de decisões a nível do Conselho através do recurso à regra da maioria). Os tratados deixaram de recorrer de forma sistemática aos acordos de Luxemburgo, ou seja, à votação por unanimidade, à possibilidade de vetarem uma decisão.

O Acto Único consagrava uma série de novas políticas comuns (política de acompanhamento, nomeadamente nas áreas da investigação científica, ambiente, política social, política regional).

²⁴ Tratado do Comunidade Europeia

²⁵ Designa-se **Acto Único Europeu**, porque com um único acto se procedeu à revisão dos três tratados: CECA, EURATOM, CEE; e porque num único instrumento são tratadas as questões relativas às comunidades europeias e à cooperação política europeia que até aqui corria à margem do quadro das comunidades.

Ao objectivo da criação, até 1993, do grande mercado interno (anteriormente designado mercado comum), o Acto Único Europeu²⁶ associa outro de tão grande importância como o primeiro: o da coesão económica e social.

A Europa cria, assim, políticas estruturais em benefício das regiões com atrasos de desenvolvimento ou que tenham sido atingidas por mutações tecnológicas e industriais, promove igualmente a cooperação em matéria de investigação e de desenvolvimento, por último, toma em consideração a dimensão social do mercado interno: no espírito dos governantes da União, o bom funcionamento do mercado interno e uma concorrência sã entre as empresas são indissociáveis do objectivo constante, que consiste na melhoria das condições de vida e de trabalho dos cidadãos europeus.

O Acto Único Europeu deu impulso aos tratados e veio concretizar o mercado comum, através de políticas comuns para a Comunidade Europeia e estabelecer pactos de convergência e de crescimento, salvaguardando, deste modo, igualdades de oportunidades entre os diversos Estados-Membros através da definição de uma política de fundos comunitários, que permite o desenvolvimento económico e social de países como Portugal e Espanha, e estimulando à adopção de políticas de incentivo ao emprego.

4.1.4. O Tratado da União Europeia

Com o intuito de impulsionar o domínio económico e dotar as comunidades de objectivos políticos, através do reforço e aperfeiçoamento dos mecanismos das relações externas, é assinado a 7 de Fevereiro de 1992²⁷, em Maastricht, o Tratado da União Europeia²⁸.

O Tratado da União Europeia (TUE) constituiu uma nova etapa na integração europeia, dado ter permitido o lançamento da integração política.

Este Tratado criou uma União Europeia assente em 3 pilares: as Comunidades Europeias, a Política Externa e de Segurança Comum (PESC), a cooperação policial e judiciária em matéria penal.

²⁶ Assinado a 17 de Fevereiro de 1986, entrou em vigor em 1 de Julho de 1987.

²⁷ Entrou em vigor a 1 de Novembro de 1993.

²⁸ Também conhecido por Tratado de Maastricht

Este tratado instituiu igualmente a cidadania europeia, reforçou os poderes do Parlamento Europeu, criou a União Económica e Monetária (UEM) e alterou a designação de CEE para Comunidade Europeia (CE).

O Tratado sobre a União Europeia resultou de factores externos e internos, nomeadamente:

- **No plano externo**, o colapso do comunismo na Europa de Leste e a perspectiva da reunificação alemã, decorrente da queda do Muro de Berlim, conduziram a um compromisso no sentido de reforçar a posição internacional da Comunidade e do seu alargamento.
- **No plano interno**, os Estados-Membros desejavam aprofundar os progressos alcançados com o *Acto Único Europeu*, através de outras reformas, designadamente a constituição de uma Moeda Única Europeia.

Com o Tratado de Maastricht, o objectivo económico inicial da Comunidade, ou seja, a realização de um mercado comum, foi ultrapassado adquirindo, para além da dimensão económica, uma dimensão política.

O Tratado de Maastricht pode identificar-se cinco objectivos essenciais: reforçar a legitimidade democrática das instituições, melhorar a eficácia das instituições, instaurar uma União Económica e Monetária, desenvolver a vertente social da Comunidade, instituir uma política externa e de segurança comum.

Tendo surgido na sequência do Acto Único Europeu, o Tratado de Maastricht reforçou ainda mais o papel do Parlamento Europeu alargando a novos domínios a aplicação do procedimento de cooperação e do procedimento de parecer favorável, instituindo um novo procedimento de co-decisão, que permite ao Parlamento Europeu adoptar actos juntamente com o Conselho.

Foi reconhecido o papel desempenhado pelos partidos políticos europeus na integração europeia, que contribuem para a formação de uma consciência europeia e para a expressão da vontade política dos europeus.

No que respeita à Comissão a duração do seu mandato passou de quatro para cinco anos, a fim de o alinhar com a do Parlamento Europeu.

Tal como o Acto Único Europeu, o TUE alargou o recurso ao voto por maioria qualificada a nível do Conselho para a maior parte das decisões abrangidas pelo procedimento de co-decisão e para todas as decisões tomadas de acordo com o procedimento de cooperação.

O Tratado institui o Comité das Regiões composto por representantes das colectividades regionais, com carácter consultivo.

Este Tratado instaura políticas comunitárias em seis novos domínios: redes trans-europeias, política industrial, defesa do consumidor, educação e formação profissional, juventude e cultura.

A criação do mercado único culminou na instauração da União Económica Monetária. A política monetária tinha como objectivo instituir uma moeda única e assegurar a sua estabilidade, através da estabilidade dos preços e do respeito pela economia de mercado.

Neste âmbito, os Estados-Membros devem assegurar a coordenação das suas políticas económicas, vigiá-la e estar sujeitos a regras de disciplina financeira e orçamental²⁹.

No domínio social, as competências comunitárias foram alargadas mediante o protocolo social anexo ao Tratado³⁰, cujos objectivos consistiam na: Promoção do emprego; Melhoria das condições de vida e de trabalho; Protecção social adequada; Promoção do diálogo social; Desenvolvimento dos recursos humanos necessários para assegurar um nível de emprego elevado e duradouro; Integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho.

Uma das grandes inovações do Tratado foi a instituição de uma cidadania europeia paralela à cidadania nacional. Esta cidadania confere novos direitos aos europeus, designadamente o direito de circular e residirem livremente na Comunidade, de votarem e de serem eleitos nas eleições europeias e municipais do Estado em que residem, direito à protecção diplomática e consular de um Estado-Membro diferente do Estado-Membro de origem e no território de um país terceiro em que este último Estado não esteja representado, de petição ao Parlamento Europeu e de apresentação de queixa junto do Provedor de Justiça Europeu.

O Tratado da União Europeia retomou como regra geral o princípio da subsidiariedade que, no Acto Único Europeu, se aplicava à política ambiental, tal como especificam os

²⁹ Os designados Critérios de Maastricht

³⁰ O Reino Unido não participou neste protocolo.

artigos A e B do Título I do Tratado da União Europeia. Este princípio contribui para o respeito da identidade nacional dos Estados-membros e constitui uma salvaguarda das respectivas competências. O seu objectivo consiste em que as decisões no âmbito da União Europeia sejam tomadas ao nível mais próximo possível dos cidadãos. Assim, nos domínios que não sejam da sua competência exclusiva, a Comunidade só intervirá se os objectivos puderem ser melhor alcançados a nível comunitário do que a nível nacional.

O Conselho Europeu de Copenhaga, reunido em Junho de 1993, reconheceu aos países da Europa Central e Oriental o direito de aderir à União Europeia mediante o cumprimento, antes da sua integração, de três critérios: 1.º Políticos: instituições estáveis garantes da democracia, primazia do Direito, dos Direitos Humanos, do respeito pelas minorias; 2.º Económicos: economia de mercado viável; 3.º Comunitários: integração do património comunitário (conjunto de tratados, legislação, declarações, resoluções da UE) e adesão aos objectivos políticos, económicos e monetários da União Europeia.

Fica, no entanto, salvaguardado o direito da União Europeia de decidir sobre o momento em que estará disposta a aceitar novos membros.

4.1.5. O Tratado de Amesterdão

Conscientes da evolução da integração europeia, dos alargamentos futuros e das alterações institucionais necessárias, os Estados-Membros inseriram uma cláusula de revisão no Tratado. Para esse efeito, o tratado previu a convocação de uma Conferência Intergovernamental em 1996, que conduziu à assinatura do Tratado de Amesterdão em 2 de Outubro 1997.

Tendo entrado em vigor a 1 de Maio de 1999, o Tratado de Amesterdão conferiu à União Europeia novas competências através da criação de uma política comunitária de emprego, da comunitarização de uma parte das questões, que eram anteriormente da competência da cooperação no domínio da justiça e dos assuntos internos, das medidas destinadas a aproximar a União dos seus cidadãos e da possibilidade de formas de cooperação mais estreitas entre alguns Estados-Membros (*cooperações reforçadas*). Alargou, por outro lado, o procedimento de co-decisão, bem como a votação por maioria qualificada, e conduziu à simplificação e a uma nova numeração dos artigos dos tratados.

Este Tratado atribui ao Tribunal de Justiça a competência de garantir o respeito dos direitos fundamentais, no que se refere à acção das instituições europeias, e define as medidas que devem ser tomadas em caso de um Estado violar de maneira grave e persistente os princípios em que se baseia a União. Deste modo, o Tratado de Amesterdão reforçou a garantia do respeito pelos direitos fundamentais.

4.1.6. O Tratado de Nice

Posteriormente, a 26 de Fevereiro de 2001 foi assinado o Tratado de Nice³¹, que surge para colmatar os problemas institucionais ligados ao alargamento que não foram solucionados em 1997 com o Tratado de Amesterdão, designadamente ao nível da composição da Comissão, da ponderação dos votos no Conselho e do alargamento dos casos de votação por maioria qualificada. Simplificou, igualmente, o recurso ao procedimento de cooperação reforçada e tornou mais eficaz o sistema jurisdicional.

O Tratado de Nice, ao nível da política social consagrou o Comité da Protecção Social (artigo 144º do Tratado CE), que tinha sido criado pelo Conselho, em aplicação das conclusões do Conselho Europeu de Lisboa.

O Tratado de Nice adoptou a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em 2000, designada de “convenção” e completou o procedimento adoptado no Tratado da União Europeia (art.º 7º), que conferia ao Conselho Europeu o poder de suspender alguns dos direitos desse Estado após verificar a existência de uma violação grave e persistente dos direitos fundamentais, com um dispositivo preventivo dirigindo ao Estado-Membro em violação recomendações apropriadas.

4.1.7. A Constituição Europeia e Tratado Constitucional

No sentido de promover um debate mais amplo e aprofundado sobre o futuro da União Europeia, Nice lança o desafio³² do alargamento aos países da Europa Central e do Leste, bem como o debate de temas relacionados com a definição do Estatuto da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em Nice, em 2000, a simplificação dos tratados, de forma a torná-los mais claros, a delimitação das competências entre a UE e os Estados-Membros, e o papel dos parlamentos nacionais na União Europeia.

³¹ O Tratado de Nice entrou em vigor a 1 de Fevereiro de 2003.

³² Acta Final da CIG/2000, Declaração n.º 23, ponto 5, respeitante ao futuro da União

A Declaração de Laeken, resultante da reunião do Conselho Europeu em Laeken, realizado nos dias 14 e 15 de Dezembro de 2001, veio dar resposta às questões levantadas na Convenção Intergovernamental de 2000 (CIG/2000)³³. Contudo os quinze chefes de Estado e de Governo dos Estados-Membros da União Europeia foram mais audazes e criaram uma Convenção responsável por reflectir, durante um ano, sobre uma reforma das instituições europeias no contexto do alargamento da UE, debater os problemas essenciais colocados pelo futuro desenvolvimento da UE e procurar as respostas possíveis, apontando “a prazo, a aprovação na União de um texto constitucional”.

Esta convenção congregou um vasto leque de representantes governamentais, parlamentares e outros. As deliberações foram públicas, os documentos acessíveis ao público em geral e as organizações interessadas tiveram oportunidade de contribuir para o debate.

Em 18 de Julho de 2003, a Convenção apresentou ao Conselho Europeu um projecto de “Tratado que institui a Constituição”, que serviu de ponto de partida para a Conferência Intergovernamental de 2004 (CIG/2004).

O Conselho Europeu de Bruxelas (25/26 Março de 2004), congratulou-se com o relatório da Presidência sobre a CIG e com a sua avaliação das perspectivas de evolução. Reafirmou o seu empenho em tentar chegar a um acordo sobre o Tratado Constitucional a fim de dotar a União de melhores instrumentos para responder às necessidades dos cidadãos e para desempenhar um papel mais eficaz no mundo. Decidiu que o acordo sobre o Tratado Constitucional deveria ser alcançado o mais tardar no Conselho Europeu de Junho de 2004.

A CIG, reunida em 17 e 18 de Junho de 2004, chegou a acordo sobre o projecto de Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa. O Conselho Europeu reunido em Bruxelas nesta data, concluiu que o “Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa” representava um histórico passo em frente no processo de integração e cooperação na Europa.

O projecto de Tratado Constitucional estabelecia um quadro eficaz, democrático e transparente para o desenvolvimento futuro da União, completando o processo iniciado quando o Tratado de Roma estabeleceu o quadro de base para a integração europeia e

³³ Mencionadas na Declaração n.º 23, ponto 5, respeitante ao futuro da União

servindo, concluiu o Conselho, durante muitos anos, de fundamento a uma União ao serviço dos seus cidadãos.

Este projecto pretendia marcar o início do milénio através da implementação de uma política social de largo espectro, mais sólida, que consagrava novos direitos sociais através do carácter vinculativo da Carta dos Direitos Fundamentais e do alargamento do conceito de cidadania, promovendo uma maior aproximação ao cidadão, e que procuraria atenuar os excessos neo-liberais decorrentes do pacto de crescimento e estabilidade estabelecido no Tratado de Maastricht.

O Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa foi assinado, em Roma, no dia 29 de Outubro de 2004, pelos 25 países da UE (na altura), devendo posteriormente ser ratificado pelos Estados-Membros por via parlamentar ou referendária.

António Vitorino no sentido de defesa da Constituição afirma que “A Constituição limita o poder e estabelece uma direcção para o projecto político que se pretende criar; esta Constituição simboliza, pois, uma renovação do contrato político com os cidadãos. Assegura, enfim, a diversidade dos povos que compõem a União, porque a União não é apenas de Estados, mas também, e sobretudo, de cidadãos.”³⁴

Dezoito Estados-Membros³⁵ concluíram com êxito os respectivos processos de ratificação, tendo deste modo aderido ao Tratado Constitucional. No entanto, os referendos realizados em França (29/05/2005) e nos Países Baixos (1/06/2005), rejeitaram o documento.

Este facto associado à decisão de alguns Estados-Membros³⁶ de suspender ou prolongar os processos de ratificação resultou no fracasso deste texto constitucional.

Gorada a expectativa de aprovação da Constituição a União Europeia entra num período de reflexão no intuito de tentar encontrar um novo caminho para o processo de reforma da UE.

³⁴ António Vitorino, Revista Europa Novas Fronteiras n.º 13/14, Centro de Informação Europeia Jacques Delors, Jan/Dez 2003.

³⁵ Ratificaram por via parlamentar a Alemanha, Áustria, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Finlândia, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Malta e Suécia. Ratificaram por via referendária a Bélgica, Dinamarca, Espanha e Luxemburgo.

³⁶ Dinamarca, Irlanda, Reino Unido, Polónia, República Checa e Portugal

4.1.8. O Tratado de Lisboa

Após o período de reflexão, de explicação e de debate sobre o Futuro da Europa em todos os Estados-Membros, os líderes da União Europeia chegaram a um acordo no Conselho Europeu de Bruxelas, realizado nos dias 21 e 22 de Junho de 2007, sobre a necessidade de um Tratado Reformador da EU.

Neste conselho, a Presidência portuguesa assumiu a árdua tarefa de, até ao final do ano 2007, “redigir um projecto de Tratado de acordo com os termos do mandato e apresentá-lo à CIG (...) A CIG concluirá os trabalhos (...) antes do fim do ano de 2007, de forma a que reste tempo suficiente para proceder à rectificação do Tratado que dela resultar antes das eleições para o Parlamento Europeu de Junho de 2009.”³⁷

É neste contexto que surge o Tratado de Lisboa³⁸, assinado no Mosteiro dos Jerónimos a 13 de Dezembro de 2007, que “se apresenta como a reconstituição possível do caminho proposto pela Constituição Europeia” (Gorjão-Henriques, 2008:108).

O Tratado de Lisboa marca uma nova etapa no crescimento da União Europeia procurando aumentar a cooperação entre os Estados-Membros e onde “as decisões serão tomadas de uma forma tão aberta quanto possível e ao nível mais próximo possível dos cidadãos” (art.º 1.º do Tratado de Lisboa)³⁹.

A salvaguarda e fortalecimento da identidade europeia, a defesa da sua independência, a promoção da paz, da segurança, dos direitos fundamentais, do progresso económico e social, o reforço da sustentabilidade do mercado interno, a protecção do meio ambiente são os objectivos da nova União⁴⁰, tal como apresenta o artigo 3.º do Tratado de Lisboa.

Este tratado surge numa linha de continuidade em relação à Constituição (no essencial do seu conteúdo), no seu processo de formação e em relação aos tratados anteriores.

Contudo, o Tratado de Lisboa difere da Constituição Europeia, uma vez que:

³⁷ Ponto 11 da Declaração do Conselho Europeu de 21 e 22 de Junho de 2007.

³⁸ Ratificado por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 31/2009, de 9/5/2008. Concluído o processo de ratificação por todos os Estado-Membros, entrou em vigor no dia 01 de Dezembro de 2009.

³⁹ Segue o princípio da subsidiariedade

⁴⁰ Designação atribuída no Tratado de Lisboa, artigo 1.º

- Resulta de uma Conferência Intergovernamental (CIG) à semelhança dos Tratados anteriores e ao contrário da Constituição, que resulta de uma convenção e uma CIG;
- Não pretende fundar uma identidade política ou jurídica;
- Não revoga o Tratado de Maastricht e considera a União a pedra basilar da unidade europeia. Também, não revoga o Tratado de Roma de 1957, que instituiu a Comunidade Europeia, apenas lhe atribui a designação “Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia”. Deste modo, a união “funda-se” em dois tratados, o Tratado de Lisboa e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia;
- Não se pretende afirmar como uma constituição;
- Não faz referência aos símbolos da identidade política da UE;
- Não refere artigos sobre o primado do direito da UE.

Ao nível da política social, apesar de ficar aquém do objectivo preconizado no Tratado da Constituição, marcar um avanço importante com a consagração do estatuto de tratado à Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, conforme redacção dada pelo artigo 6.º do Tratado de Lisboa, “a União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados”, e proclamando a defesa dos direitos humanos, “a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia respeita os valores fundamentais garantidos pela Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e que resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros.” (art.º 6.º, n.º 3, Tratado de Lisboa).

Segundo o europeísta, membro da Convenção, Luís Marinho a Carta dos Direitos Fundamentais “é a nova lei de bronze que se inscreve no frontispício da casa comum europeia” (2003:38), e defende a sua integração num futuro tratado constitucional, uma vez que “Constituição e Carta dos Direitos Fundamentais são duas faces da Nova Europa”, não sendo “possível conceber a democracia sem direitos fundamentais vinculativos”, e “a credibilidade e a confiança no alargamento têm de assentar num tronco comum de valores, princípios e direitos, que solidifiquem as relações entre Estados e cidadãos” (idem). Desta

forma, “impõe-se a defesa e protecção perante qualquer actuação abusiva que a centralização do poder nas instituições comunitárias poderá produzir, em nome da eficácia da decisão.” (Marinho, 2003:38).

A Carta estabelece regras mínimas que levam os tribunais nacionais a aplicá-la em nome dos cidadãos europeus. Trata-se pois de “(...) por meio de uma Carta, reforçar a protecção dos direitos fundamentais, à luz da evolução da sociedade, do progresso social e da evolução científica e tecnológica” (Preâmbulo da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).

O pendor social está fortemente marcado neste Tratado. Um dos grandes marcos neste domínio é o reforço do papel do Fundo Social Europeu, no intuito de “melhorar as oportunidades de emprego dos trabalhadores no mercado interno e contribuir assim para uma melhoria do nível de vida” (art.º 162.º do Tratado de Lisboa).

Este Fundo é administrado pela Comissão, assistida por um comité presidido por um membro da Comissão e composto por representantes dos governos, das organizações sindicais e dos trabalhadores e das associações patronais. Esta composição reforça a capacidade de diálogo social, que caracteriza a união Europeia.

A promoção do acesso ao emprego, mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores na União e a adaptação às transformações industriais e desenvolvimento dos processos de produção, nomeadamente através da formação e da reconversão profissional são os grandes objectivos do Fundo Social Europeu. Desta forma, contribui para o aumento da escolaridade, das competências dos trabalhadores, fomentando uma consequente melhoria da qualidade dos serviços, aumento da capacidade de adaptação às mudanças, mão-de-obra qualificada, formada e susceptível de adaptação, tal como norteia o artigo 145.º do Tratado de Lisboa em matéria de emprego.

No sentido de ultrapassar a crise económica reflectida, entre outros, no aumento da taxa de desemprego, o Tratado de Lisboa vem responsabilizar os parceiros sociais e impor “a promoção do emprego uma questão de interesse comum” (art.º 146.º do Tratado de Lisboa), sendo que o papel da UE será essencial, uma vez que “contribuirá para a realização de um elevado nível de emprego, incentivando a cooperação entre os Estados-Membros, apoiando e, se necessário, completando a sua acção” (art.º 147.º, n.º 1 do Tratado de Lisboa).

A sustentabilidade do mercado laboral é, de facto, uma premissa nesta nova fase da UE, sendo que “o objectivo de alcançar um elevado nível de emprego será tomado em consideração na definição e execução das políticas de acção da União” (art.º 147.º, n.º 2 do Tratado de Lisboa).

Este comprometimento da UE vem reforçar o papel atribuído aos Estados-Membros nesta matéria. De acordo com o disposto no art.º 146.º, as políticas de emprego dos Estados-Membros deverão contribuir para uma rápida adaptabilidade e reacção dos mercados de trabalho às mudanças económicas, de forma a alcançar os objectivos de desenvolvimento sustentável e de coesão económica e social da União Europeia, conforme redacção do artigo 3.º do Tratado de Lisboa.

Reforçando este compromisso, as políticas internas de cada Estado-Membro deverão ter como base as conclusões e orientações anuais do Conselho Europeu, elaboradas de acordo com a avaliação da situação do emprego da União, bem como as recomendações, que este poderá dirigir a cada Estado-Membro em particular, em função da análise anual da execução das políticas de emprego de cada um.

A Comissão para além da avaliação anual das políticas laborais desenvolvidas por cada Estado-Membro, também, tem por incumbência apresentar, coadjuvada por um Comité da Protecção Social, nesse relatório um capítulo sobre a evolução da situação social da União, incluindo a sua situação demográfica⁴¹.

A União Europeia no seu objectivo de aumentar a taxa de emprego não descarta toda a parte social envolvente, nomeadamente: as condições de vida e de trabalho, a conciliação entre vida familiar e trabalho, a igualdade laboral entre homem e mulher, a protecção social, o diálogo entre parceiros sociais.

Tendo presente os direitos fundamentais, elabora uma política social, que tendo em conta a diversidade das práticas nacionais, procura harmonizar os sistemas sociais e aproximar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas, de forma a proteger socialmente os cidadãos da União Europeia da exclusão social, do desemprego e ao mesmo tempo, manter a capacidade concorrencial da economia da UE.

⁴¹ Artigo 159.º do Tratado de Lisboa

Considerando a diversidade dos sistemas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, a União reconhece o papel dos parceiros sociais promovendo o diálogo entre eles, através da Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e o Emprego. Deste modo, a União procura apoiar e completar a acção dos Estados-Membros em áreas como a Saúde, Higiene e Segurança no trabalho, Segurança Social e protecção social dos trabalhadores, exclusão social, igualdade laboral entre homem e mulher, modernização dos sistemas de protecção social, defesa dos interesses das entidades patronais e dos trabalhadores, protecção em caso de despedimento⁴².

4.2. Concepção de Modelo Social Europeu

O Modelo Social Europeu assenta num conjunto de valores indivisíveis e universais baseados na defesa da paz, liberdade, democracia, prosperidade, justiça social, equidade perante a lei, observância pelos direitos humanos e pelo Estado de direito e, ainda protecção social nos casos adversos da vida como sejam o desemprego, a doença, a invalidez ou a morte são o acervo dos principais valores e até das práticas que compõem o modelo social europeu.

O modelo Social Europeu é, ao mesmo tempo, “uma unidade de valores com uma diversidade de sistemas”. Esta afirmação⁴³ reporta-nos para a diferente aplicação destes princípios e valores comuns aos diversos Estados Membros da União Europeia. A UE une a diversidade, “contribui para a preservação e o desenvolvimento destes valores comuns, no respeito pela diversidade das culturas e tradições dos povos da Europa, bem como a identidade nacional dos Estados-Membros e da organização dos seus poderes públicos aos níveis nacional, regional e local”⁴⁴.

Com efeito, podemos encontrar no espaço da União Europeia os seguintes modelos sociais:

Modelo Nórdico (Suécia, Finlândia, Dinamarca e a Holanda): caracterizado por uma protecção social universal elevada, financiada por uma carga fiscal também elevada e onde a taxa de desemprego é baixa e os subsídios de desemprego são muito satisfatórios;

⁴² Ver artigo 153.º do Tratado de Lisboa

⁴³ Inserta no Relatório sobre um modelo social europeu para o futuro do Parlamento Europeu 2004/2009, A6-0238/2006, pp 4

⁴⁴ Preâmbulo da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Modelo Continental (Alemanha, França, Áustria, Bélgica, Luxemburgo): baseado sobretudo em contribuições sociais sobre os salários, com igualdade de acesso aos serviços públicos e, na prática, procurando restringir a oferta de emprego, fomentando a permanência das mulheres em casa, dos jovens no sistema de ensino e a favorecendo reformas antecipadas.

Modelo Anglo-Saxónico (Reino Unido e Irlanda): limita o seu campo de aplicação a assegurar níveis de vida relativamente baixos e a prestar auxílio só em casos de manifesta necessidade;

Modelo Mediterrânico: apresenta as mesmas características do modelo continental mas onde acresce uma elevada protecção jurídica no emprego, com valores de subsídios de desemprego relativamente baixos.

Apesar da diversidade, os valores comuns (a solidariedade, a coesão, a igualdade de oportunidades, a luta contra todas as formas de discriminação, regras adequadas de saúde e de segurança no local de trabalho, o acesso universal à educação e aos cuidados médicos, a qualidade de vida e do emprego, o desenvolvimento sustentável e a participação da sociedade civil) revelam uma Europa em defesa de uma economia social de mercado.

De acordo com a própria Comissão na comunicação (2005) dirigida ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e Social e ao Comité das regiões “reconhece que cada Estado-Membro soube combinar elementos comuns a todos, tais como os sistemas públicos de pensões, de saúde e de cuidados a longo prazo, a protecção social, a educação, a regulamentação do mercado de trabalho e uma redistribuição dos rendimentos através de políticas fiscais. São os Estados-Membros os responsáveis pela criação e aplicação destes diferentes serviços”.

Tais valores encontram-se consagrados nos Tratados da UE, na sua acção e legislação, bem como na Convenção Europeia dos Direitos do Homem e na nossa Carta dos Direitos Fundamentais.

Reflexo desta política de mercado é o do peso do papel do sector público na regulamentação das despesas públicas, na organização e financiamento dos sistemas nacionais. De salientar, a preocupação dos Estados Membros na melhoria da prestação dos

seus serviços e na qualidade dos mesmos como meio impulsionador do desenvolvimento socioeconómico.

O investimento dos Estados Membros ao nível da protecção social é superior ao investimento dos Estados Unidos. Conclui-se, deste modo, que os cidadãos europeus esperam mais do Estado do que os americanos.

Por outro lado, os sistemas nacionais são reforçados por uma forte dimensão europeia. Os sistemas dos Estados-Membros são fortalecidos por políticas aplicadas a nível da União Europeia, cite-se a estabilidade proporcionada pela política macroeconómica, o dinamismo insuflado pelo mercado interno e pela agenda social e a coesão promovida pelos fundos estruturais da UE.

Outro exemplo, da forte componente social, resulta da capacidade de diálogo de pareceria social entre os vários actores sociais desde governos, indústrias, sindicatos, comissões de trabalhadores reflectidas nos vários Tratados, cimeiras sociais e convenções.

4.2.1. Desafios para o Modelo Social Europeu

As transformações na sociedade prosseguem assim por muitos caminhos distintos, mas que, em conjunto, levam ao “novo paradigma do mundo do trabalho”.

Actualmente assiste-se a nível mundial a um conjunto de transformações de ordem política, económica e social. O principal ponto de mudança é a integração nos mercados uma concepção de globalidade, explorada pelas grandes corporações internacionais.

4.2.1.1. Globalização

Esse fenómeno designado por globalização, proporciona maior visibilidade à política interna dos países num cenário global, com maior velocidade na interacção social, passando os acontecimentos a ter um impacto não apenas local, mas mundial. Assim, a globalização representa uma mudança significativa da acção e da organização social, que passa para uma escala inter-regional ou intercontinental.

O universo laboral tem procurado adaptar-se à nova realidade resultante do impacto conjunto da revolução tecnológica e da globalização da economia, que pôs em xeque as bases em que assentavam as relações do trabalho assalariado, tanto na dimensão institucional quanto nas dimensões da administração, da economia, e social.

Hoje em dia, a economia está cada vez mais dependente do desenvolvimento das novas tecnologias, do controlo de qualidade, de financiamentos selectivos, de qualidade dos serviços, de distribuição rápida e eficiente, em suma na qualidade total dos serviços. Neste contexto, a globalização deve ser encarada como uma oportunidade, todos poderão aproveitar e beneficiar da abertura de novos mercados e das possibilidades de comércio internacional.

Apesar deste fenómeno trazer vantagens a nível económico, a percepção que o trabalhador, de uma forma geral, tem dele é negativa, associando-o a encerramento e, ou deslocalização de empresas e, por isso, mais desemprego.

Segundo Moura (1998:82) operacionalmente, a globalização permite uma grande agilidade na administração. Por outro lado, a força das empresas transnacionais é cada vez mais surpreendente, pois lideram o progresso tecnológico, comandam os processos de pesquisa e desenvolvimento, determinam o limite do acesso público às informações e capacidade de consumo. O autor refere que a globalização prejudica, muitas vezes, a sobrevivência da indústria nacional, que fica à mercê da competição desigual com certos países produtores. Destaca, por último, que a globalização onera fortemente os trabalhadores, tirando-lhes ou reduzindo-lhes empregos e salários, criando o paradoxo da produção cada vez mais abundante de bens e serviços, a preços cada vez mais competitivos, mas tendo como resultado a drástica diminuição de empregos, a redução dos custos salariais e de produção.

4.2.1.2. Flexigurança

A flexigurança é uma estratégia integrada que visa aumentar simultaneamente a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho e que surge como respostas ao processo de globalização dos mercados a nível mundial.

Este conceito assenta em quatro pressupostos fundamentais:

- 1 – Flexibilidade na relação de trabalho (contratos de trabalho de fraco vínculo, facilidade no despedimento);
- 2 – Sistemas de segurança social modernos com forte protecção no desemprego (subsídios de desemprego e protecção social na doença, na habitação, na maternidade...);
- 3 – Elevado estímulo à formação profissional de base, formação contínua, actualização e requalificação profissional;

4 – Política activa forte à criação de emprego.

Este modelo combina flexibilidade e segurança, procurando equilibrar os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

A flexigurança é neste momento um grande projecto da UE, ao qual se pretende uma adesão dos Países-Membros tomando em consideração a especificidade de cada um.

Kovács (2005:4) afirma que “reformas e medidas para liberalizar os mercados, desregular a economia, privatizar os mais diversos sectores de actividade, flexibilizar o mercado de trabalho, reduzir a protecção social e transferir os riscos para os indivíduos são promovidas em todo o lado com vista à dinamização da actividade económica e à sua melhor integração na economia mundial. Os direitos ligados ao trabalho e à protecção social são entendidos como obstáculos à competitividade. As formas de segurança social, a regulação do mercado de trabalho, a forte presença de sindicatos, a concertação social intensa, são apontadas como as principais causas das dificuldades económicas actuais, designadamente com a deslocalização de actividade e com a falta de interesse dos investigadores estrangeiros.”

Segundo Silva Peneda “a flexibilidade do mercado de trabalho pode ter um impacto muito positivo” por permitir “combinar a possibilidade de contratar e despedir mais facilmente, o que representará, em princípio, um grande benefício para os empregadores, e a existência de políticas pró activas sobre os mercados de trabalho que permitiriam resolver os problemas associados às elevadas taxas de desemprego que se verificam nalguns Estados Membros”.

Silva Peneda define a flexigurança como “uma estratégia política que pode ser definida por um lado, como uma tentativa de aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho, da organização do trabalho e das relações sociais e, por outro lado, de aumentar a segurança do emprego e da segurança social, no interior e no exterior do mercado de trabalho.” Contudo, alerta para o facto de flexibilidade não poder significar ausência de regulamentação, e a necessidade de reforçar o conceito de “empregabilidade” e de “proteger o trabalhador e não o posto de trabalho”⁴⁵.

⁴⁵ Intervenção de José A. Silva Peneda, “A nossa aposta: A Europa Social”, no Seminário organizado pela União Geral de Trabalhadores (UGT) em Braga, no dia 2 de Março de 2007.

Nesta abordagem torna-se fundamental fazer a distinção de dois tipos de flexibilidade, que coexistem e se complementam no seio empresarial: flexibilidade quantitativa e flexibilidade qualitativa.

A primeira reflecte-se na variação do volume de emprego, dos salários, dos horários e do local de trabalho. Trata-se de um ajuste quantitativo de “via baixa” (low road) da melhoria da competitividade através dos baixos custos salariais e da desregulação do mercado de trabalho, do recurso à redução de custo do trabalho e a emprego inseguro e trabalho mal pago. Por outro lado, a segunda corresponde à capacidade de adaptação dos indivíduos, empresas e organizações às novas exigências e oportunidades, através da qualificação polivalente, novos perfis profissionais e novas práticas de gestão. Define-se pela promoção de um conjunto de mudanças ao nível de práticas de gestão de trabalho numa perspectiva de “via alta” (high road), de melhorar a competitividade através, não só da qualidade dos produtos, mas também, do emprego e das condições de trabalho. (Kovács, 2005)

Quadro 2

Dimensões da flexibilidade

Dimensão	Instrumentos
Flexibilidade numérica/quantitativa	Contratação e despedir, modalidades de contratação, duração efectiva do tempo de trabalho, redução e suspensão da actividade
Flexibilidade funcional/qualitativa	Polivalência de qualificações, pluralidade de funções e postos de trabalho, rotação dos postos de trabalho, acesso à formação, participação na organização e na inovação

(Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2006:188)

Estudos desenvolvidos em vários países sublinham que as práticas de flexibilidade quantitativa são mais comuns nas empresas de mão-de-obra intensiva prevalecendo uma lógica de “via baixa” com precarização das condições de trabalho e de protecção social, enquanto as empresas de alta tecnologia promovem mais frequentemente a flexibilidade qualitativa, também designada por flexibilidade funcional, promovendo a autonomia e a iniciativa, prevalecendo a lógica da “via alta”.

A flexigurança é vista por muitos como uma “estratégia política que tenta, sincrónica e deliberadamente, por um lado, aumentar a flexibilidade dos mercados, da organização do trabalho e das relações de trabalho, e por outro, aumentar quer a segurança de emprego, quer a segurança social, especialmente para os grupos mais fracos dentro e fora dos mercados de trabalho” (Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2006:193).

As duas dimensões da flexigurança (flexibilidade e segurança) poderão ser analisadas de acordo com o quadro seguinte.

Quadro 3

Flexibilidade		Segurança	
Conteúdo	Forma	Conteúdo	Forma
Flexibilidade externa e numérica	Flexibilidade em despedir e contratar	Segurança do posto de trabalho	Garantia de manutenção de um dado emprego e de um dado empregador
Flexibilidade interna e numérica	Flexibilidade de horário de trabalho, do trabalho suplementar e do trabalho a tempo parcial	Segurança de emprego ou da empregabilidade	Garantia de manutenção de um emprego, mesmo que com outro empregador
Flexibilidade interna e funcional	Pluralidade de empregadores, organização flexível do trabalho	Segurança do rendimento	Protecção do rendimento em caso de perda de trabalho remunerado
Flexibilidade salarial	Remuneração em função dos resultados	Segurança combinada	Capacidade de combinar o trabalho remunerado com outras responsabilidades e obrigações

(Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais, 2006:193)

Factores como o aumento da mobilidade dos trabalhadores num contexto global e consequente diversidade de competências exigidas para o exercício da profissão, o nascimento de novos produtos, novos materiais e novas tecnologias originando uma rápida desadequação das competências e exigindo dos trabalhadores a aquisição de novas competências e polivalência, a rarefacção do emprego em posto fixo originam uma transformação das características do emprego e dos seus actores e de uma nova atitude perante o trabalho.

A flexibilidade, que se faz sentir no mercado económico decorrente da internacionalização do mercado, reflecte-se, para além da política de preços de da precarização das relações laborais, na necessidade de acrescentar valor à empresa através da inovação ao nível produtivo e ao nível da gestão. Neste contexto, o trabalhador demite-se de um papel mecanicista e assume um papel interventivo na relação laboral, como um impulsionador de mudança.

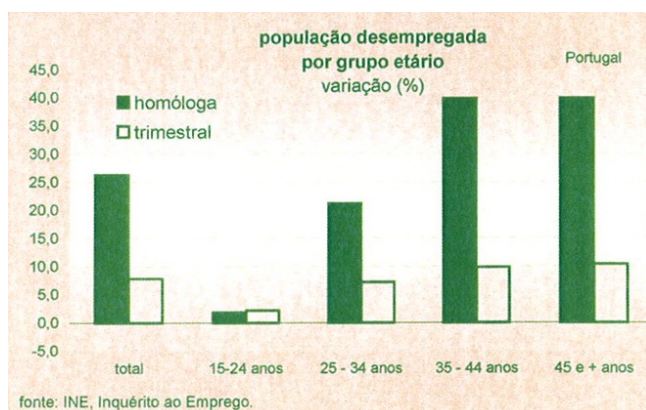
Os novos modelos de gestão de recursos humanos ganham uma nova dimensão tendo em vista melhorar a comunicação e a interacção do tecido humano, bem como o desenvolvimento de formação profissional adequada às novas posturas (autonomia, polivalência, responsabilização, capacidade de reacção) requeridas por um sistema produtivo mais flexível.

4.2.1.3. Desemprego

Um dos reflexos da crise económica que se faz sentir a nível mundial, na sequência de entre outros factores da globalização dos mercados, é sem dúvida o constante aumento da taxa de desemprego que atingiu no final de 2009 uma taxa total de 9,8% de acordo com os registos do IEFP, o que corresponde a 547,7 milhares de pessoas desempregadas (Anexo I). Comparativamente ao trimestre homólogo (Gráfico 1) correspondeu a um aumento de 26,3% (114 mil desempregados) e ao trimestre anterior 7,9% (40 mil desempregados).

O aumento do desemprego fez-se sentir em todos os grupos etários com especial relevo nos grupos etários 35-44 anos e 45 e + anos, nos quais atingiu um crescimento de 39,8% (Quadro 4).

Gráfico 1



Citado pelo MTSS – Boletim Estatístico, 2009

Quadro 4

População desempregada – grupo etário e sexo

(milhares)	2008				2009					
	3.º Trimestre		4.º Trimestre		1.º Trimestre		2.º Trimestre		3.º Trimestre	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
desemprego total	433,7	100	437,6	100	495,8	100	507,7	100	547,7	100
Homens	193,7	44,7	203,3	46,5	240,4	48,5	257,2	50,7	267,6	48,9
Mulheres	240,0	55,3	234,4	53,6	255,4	51,5	250,5	49,3	280,1	51,1
15 - 24 anos	87,2	20,1	90,2	20,6	97,7	19,7	86,9	17,1	88,8	16,2
Homens	36,9	42,3	41,1	45,6	47,7	48,8	47,1	54,2	39,9	44,9
Mulheres	50,3	57,7	49,1	54,4	50,0	51,2	39,8	45,8	49,0	55,2
25 - 34 anos	138,5	31,9	130,5	29,8	150,8	30,4	156,5	30,8	167,8	30,6
Homens	56,6	40,9	53,5	41,0	64,2	42,6	71,8	45,9	75,5	45,0
Mulheres	81,9	59,1	77,0	59,0	86,6	57,4	84,7	54,1	92,4	55,1
35 - 44 anos	90,4	20,8	101,9	23,3	108,4	21,9	115,1	22,7	126,4	23,1
Homens	42,1	46,6	46,2	45,3	52,6	48,5	56,3	48,9	62,9	49,8
Mulheres	48,3	53,4	55,7	54,7	55,7	51,4	58,9	51,2	63,6	50,3
45 e + anos	117,7	27,1	115,0	26,3	138,9	28,0	149,1	29,4	164,6	30,1
Homens	58,1	49,4	62,5	54,3	75,8	54,6	82,0	55,0	89,4	54,3
Mulheres	59,5	50,6	52,5	45,7	63,1	45,4	67,1	45,0	75,2	45,7

nota: série tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2001 e com a nova nomenclatura das regiões (NUT 2002); os totais podem não corresponder à soma das parcelas por questões de arredondamento.

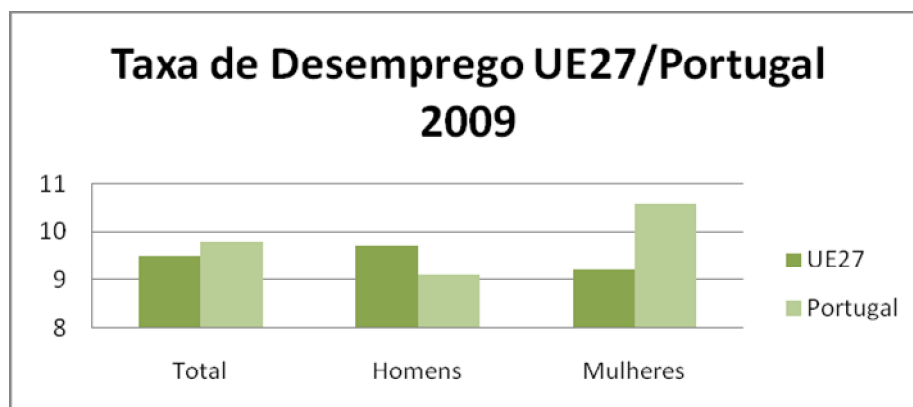
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

As mulheres apresentam em todos os grupos etários uma taxa de desemprego superior à taxa de desemprego masculina, com excepção do grupo etário “45 e + anos”, onde apresenta uma taxa de desemprego inferior à masculina de 8,6%.

O grupo etário entre os 15 a 24 anos é o que apresenta um diferencial de desemprego mais significativo entre os dois sexos, 13%.

A taxa de desemprego verificada em 2009 em Portugal é muito semelhante à registada na UE27 (Gráfico 2). Se no caso dos homens as taxas de desemprego são idênticas, 9,7%, no caso das mulheres, a taxa de desemprego registada em Portugal situa-se ligeiramente acima da verificada na UE27.

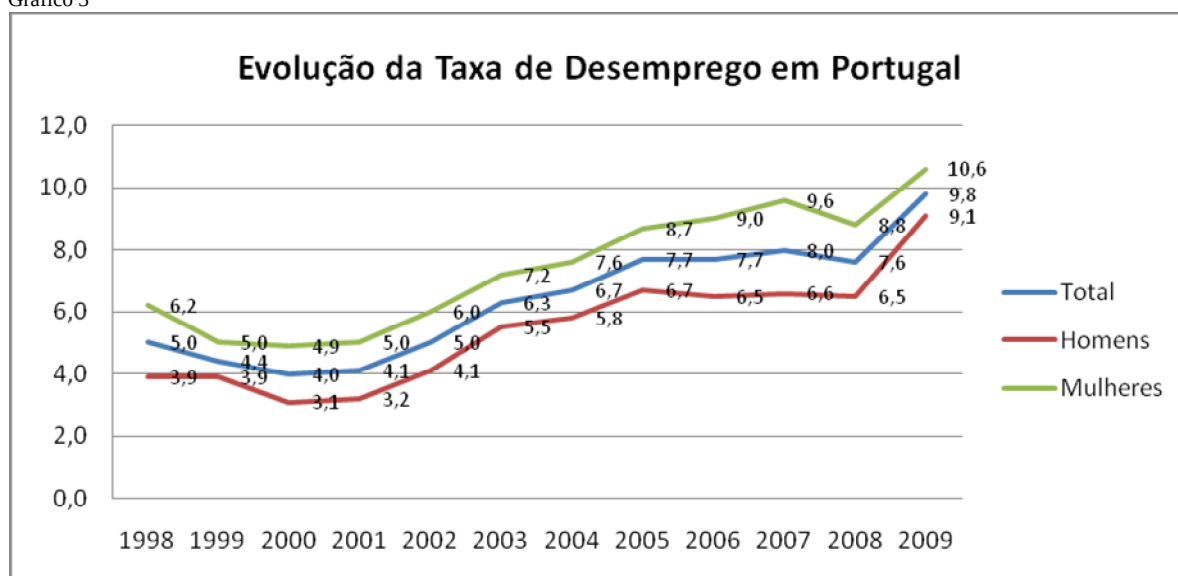
Gráfico 2



Fonte: Eurostat, valores referentes a Novembro 2009

A taxa de desemprego feminina em relação à taxa de desemprego masculina de 1998 a 2009 (terceiro trimestre) tem-se mostrado sempre superior, tendo-se acentuado nos últimos anos em que o desemprego atinge 9,1% nos homens e 10,6% nas mulheres (Gráfico 3).

Gráfico 3



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Desde o primeiro trimestre de 1998 (total, 5,8%, homens 4,7%, mulheres 7,2%) até ao terceiro trimestre de 2009 o desemprego total, masculino e feminino aumentou 4,0, 4,4 e 3,4 pontos percentuais, respectivamente.

4.2.1.4. Evolução Demográfica

As políticas actuais para além de serem condicionadas pelas novas tecnologias e pela globalização, são também influenciadas pelo envelhecimento da população.

O envelhecimento da população significa que vivemos mais tempo em melhores condições de saúde. No entanto, o envelhecimento da população ameaça a viabilidade financeira dos nossos sistemas sociais.

Portugal envelhece a um ritmo superior à média europeia, prevendo-se que a percentagem de pessoas com mais de 65 anos, sobre a população entre os 15 e 64 anos, vai passar dos actuais 25% para atingir, em 2050, 58,1%.

Segundo Silva Peneda (2007⁴⁶) “Portugal já deixou de ser, em larga medida, um país de emigração para ser mais um país de acolhimento e, perante a previsível evolução demográfica, o número dos que chegam vai aumentar, o que não deixará de colocar novos problemas em termos de integração, especialmente à volta das grandes metrópoles.

As consequências resultantes da evolução demográfica serão profundas e irão afectar a concepção de políticas públicas, nomeadamente as políticas fiscais, do ordenamento de território, do ambiente, da educação, da cultura e dos tempos livres e do lazer.”

Quadro 5

POPULAÇÃO MUNDIAL POR GRANDES REGIÕES: RETROSPECTIVA (1960-2000) E PROSPECTIVA (2000-2040)							
Ano	Europa	Japão	EUA	América Latina e Caraíbas	Ásia	África	Mundo
1960	605	94	186	217	1702	282	3027
1980	693	117	230	351	2641	476	4447
2000	729	127	278	519	3683	784	6055
2020	692 - 746	120 - 127	302 - 336	624 - 709	4283 - 4782	1125 - 1394	7095 - 7904
2040	607 - 748	102 - 120	302 - 391	663 - 893	4431 - 5826	1251 - 1812	7468 - 9769

(milhões de habitantes)

Fonte: Nações Unidas (1998)

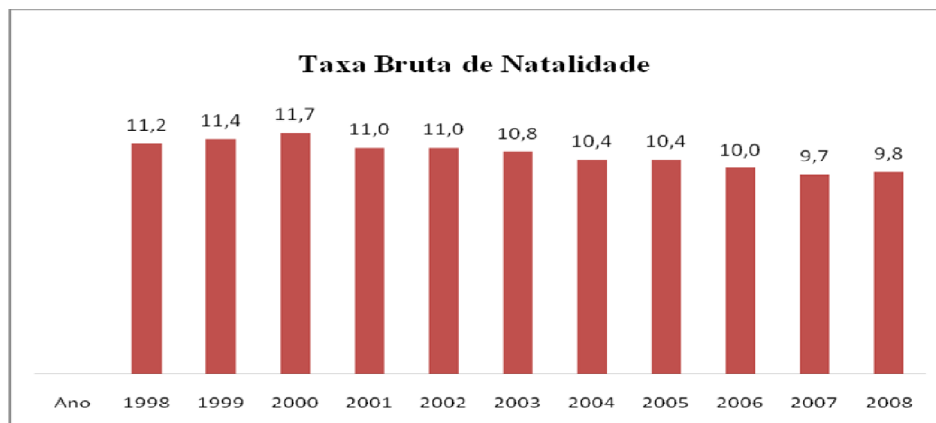
⁴⁶ Intervenção de José A. Silva Peneda no Seminário organizado pela União Geral de Trabalhadores (UGT), “A nossa aposta: A Europa Social”, Braga, 2 de Março de 2007

As taxas de crescimento da população que se fizeram sentir entre 1960 e 2000 variaram substancialmente nos cinco continentes: 20% na Europa, 30% no Japão, 50% nos EUA, 100% na Ásia e quase 200% em África. De acordo com a previsão das Nações Unidas estas diferenças irão manter-se até 2040 ou até aumentarem, uma vez que estão intimamente relacionadas com o desenvolvimento, estabilidade política e económica e políticas de incentivo à natalidade. Contudo, de acordo com o quadro a previsão é de um crescimento populacional futuro mais moderada.

Neste caso, calcula-se uma queda da Taxa Média de Fecundidade (TMF) para um nível de 2,1 em 2010 e de 1,8 em 2020. Neste caso, haverá crescimento populacional mundial apenas até 2040 (cerca de 7,5 biliões) seguido de algum decréscimo. Sendo as regiões com menor TMF a Europa e o Japão.

Portugal não é diferente dos outros Estados-Membros da União Europeia, apresentando desde 2000 um constante decréscimo da Taxa de Fecundidade. Sendo que em 2008 a taxa de natalidade da população portuguesa estimou-se em 9,8%.

Gráfico 4



Fonte: INE

As mulheres optam por ter filhos cada vez mais tarde e em menor número. De 2002 para 2008, a idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho, passou de 27,0 para 28,4 anos e o índice sintético de fecundidade de 1,47 para 1,37⁴⁷.

Actualmente, os níveis de fertilidade estão abaixo da taxa de reposição de 2,1 crianças por mulher em todos os Estados-Membros da UE. Estes resultados levaram a Comissão

⁴⁷ Dados do INE

Europeia a analisar em que medida a natalidade e a maternidade na UE são influenciadas pelas condições do mercado de trabalho e que políticas públicas poderiam ser desenvolvidas a nível nacional e europeu de forma a promover a divisão de responsabilidades da parentalidade.

Desta análise nasceu o relatório “A lógica das escolhas da maternidade: influências das condições de emprego e das políticas públicas” (“The Rationale of Motherhood Choices: Influence of Employment conditions and of public policies”)⁴⁸.

Os estudos analisados no relatório demonstram que as políticas governamentais influenciam o emprego das mulheres, e que existe uma correlação entre a disponibilidade e a qualidade das estruturas de acolhimento e as taxas de emprego feminino. O estudo revela, também, que é possível alterar a curva da taxa de natalidade através da adopção de práticas que favoreçam a família e a infância e que promovam a conciliação entre emprego e família.

Na maior parte dos países da UE o factor filho com menos de 15 anos influencia negativamente a taxa de emprego das mães, com excepção de alguns países em que a maternidade parece ter um ligeiro efeito positivo sobre o emprego: Eslovénia (+4), Portugal (+3,7), Bélgica (+2,4) e Polónia (+0,7). No entanto, esses efeitos positivos diminuem com o número de filhos, e desaparecem quando se chega a três ou mais filhos (quadro 6).

⁴⁸ Para mais informações consultar: ftp://ftp.cordis.lu/pub/citizens/docs/motherhood_choices_2003.pdf

Quadro 6

TAXA DE EMPREGO DE MULHERES DE 25 A 49 ANOS DE IDADE E DIFERENCIAL DE GÊNERO EM PRESENÇA DE FILHOS COM MENOS DE 15 ANOS (2005)

	sem filhos		um filho		dois filhos		três filhos ou mais	
	Taxa de emprego	Diferencial de emprego	Taxa de emprego	Diferencial de emprego	Taxa de emprego	Diferencial de emprego	Taxa de emprego	Diferencial de emprego
Alemanha	80,4	1,3	66,3	23,1	55,9	35,4	36,6	48,3
Áustria	83,3	5,7	78,1	15,7	68,4	28,3	51,2	40,5
Bélgica	73,6	10,5	76,0	16,1	76,1	16,7	56,0	30,4
Dinamarca	80,7	8,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Espanha	69,8	14,5	60,4	31,6	55,0	37,7	43,8	47,4
Finlândia	78,3	8,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
França	78,4	5,1	76,0	15,3	70,4	22,7	46,7	42,5
Grécia	63,0	23,1	60,2	35,4	56,9	39,9	50,6	45,0
Irlanda	69,0	20,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Itália	63,3	19,2	57,9	35,2	50,5	43,0	35,3	56,2
Luxemburgo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Países Baixos	82,7	6,0	75,8	18,0	73,5	21,8	60,3	32,1
Portugal	75,3	7,2	79,0	15,3	75,9	18,5	57,4	32,6
Reino Unido	84,0	2,1	75,7	16,5	67,7	25,5	46,5	39,4
Suécia	80,8	6,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chipre	80,4	8,4	69,2	25,7	73,4	22,7	54,5	42,2
Estônia	86,0	4,8	71,7	20,5	58,5	34,9	n.d.	n.d.
Hungria	77,9	2,8	65,9	21,7	53,2	35,7	19,8	54,3
Letônia	78,7	0,7	73,8	12,2	67,7	20,3	38,4	58,4
Lituânia	80,0	3,2	79,6	10,2	75,7	12,0	59,3	34,3
Malta	56,7	30,3	32,5	56,5	21,9	71,9	22,5	61,9
Polónia	68,2	1,8	68,9	17,0	61,5	26,5	50,0	35,3
República Tcheca	84,2	4,7	68,9	25,3	57,8	37,4	31,4	54,0
Eslováquia	73,6	6,1	69,7	20,6	59,1	30,6	32,7	39,4
Eslovênia	82,5	3,0	86,5	6,6	86,7	6,5	76,2	16,5

Fonte: De Henau, Meulders, O'Dorchai 2007

Malta é o país em que a influência negativa da presença de um filho é mais acentuada atingindo 24 pontos percentuais. Seguido da República Checa, da Alemanha, da Estônia, da Hungria e do Chipre, onde o diferencial é compreendido entre 11 e 15 pontos percentuais. Este impacto é menor na França e na Grécia, onde se registra um diferencial inferior a quatro pontos percentuais.

Esta diferença é acentuada quando o número de filhos é três ou mais. Podemos verificar que o diferencial entre mães com um filho e mães com três atinge 58 pontos na Hungria, sendo seguido da República Checa, na Eslovênia, na Letônia e na Alemanha, em que essa discrepância é superior a 40 pontos. Na Bélgica, na Grécia, em Portugal e na Polónia o diferencial varia entre 12,4 e 18,2 pontos e na Eslovênia, a distância é, aproximadamente, de seis pontos.

Esta influência dos filhos na vida profissional da mulher faz com que tenha vindo a aumentar, nas últimas décadas nos países ocidentais, a idade média em que as mulheres têm o primeiro filho e a existência de famílias mais reduzidas.

As diferenças também se fazem sentir quando comparamos mulheres e homens (quadro 7). Não só a taxa de emprego feminina é inferior à masculina como também a adopção do regime de trabalho a tempo parcial para tentar compatibilizar a vida familiar com a profissional é maior nas mulheres. Essa tendência é observada em todos os Estados-Membros da União Europeia. As mães têm uma probabilidade muito menor que os pais de estar empregadas.

De salientar, relativamente a Portugal, que a adesão à modalidade de trabalho a tempo parcial é muito diminuta situando-se em 7,2% nas mães e 1,0% nos pais, em 2006.

Quadro 7

TAXAS DE EMPREGO EM TEMPO PARCIAL PARA MULHERES E HOMENS ENTRE 20 E 49 ANOS DE IDADE SEGUNDO A PRESENÇA DE FILHOS (2003)

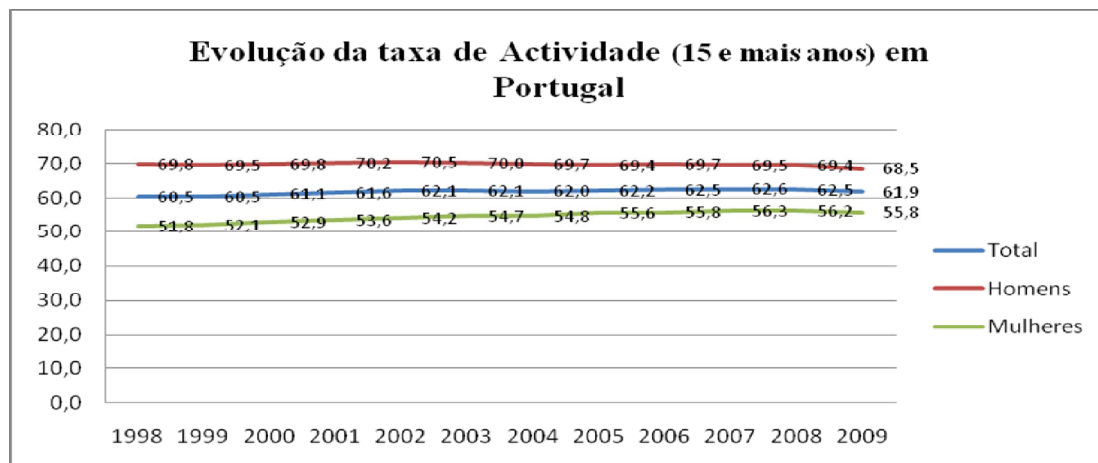
	Mulheres		Homens	
	Sem filhos	com filho(s)	sem filho(s)	com filho(s)
Alemanha	21,3	35,1	4,3	3,0
Áustria	16,8	32,3	2,3	1,5
Bélgica	21,8	27,2	4,2	4,3
Dinamarca	n.d	n.d	n.d	n.d
Espanha	8,7	9,7	1,4	0,9
Finlândia	10,2	7,8	5,0	2,4
França	14,1	17,6	3,3	2,5
Grécia	4,9	6,7	2,1	2,4
Irlanda	n.d	n.d	n.d	n.d
Itália	12,3	15,2	3,3	3,3
Luxemburgo	15,5	26,1	n.d	1,6
Países Baixos	33,0	54,7	7,8	4,2
Portugal	7,7	7,2	2,0	1,0
Reino Unido	18,5	36,2	3,4	3,3
Suécia	n.d	n.d	n.d	n.d
Chipre	8,8	8,3	2,2	1,5
Estónia	4,5	4,9	4,0	1,8
Hungria	2,3	3,7	1,2	0,9
Letónia	5,1	7,6	3,1	3,5
Lituânia	9,9	12,7	4,2	4,7
Malta	8,6	8,4	n.d	n.d
Polónia	8,6	10,1	3,0	2,3
República Tcheca	2,4	3,9	0,6	0,5
Eslaváquia	2,0	1,6	0,8	n.d
Eslavénia	2,6	1,8	1,7	0,8

Fonte: De Henau, Meulders, O'Dorchai 2007

Assim e para que seja possível os Estados-Membros da UE atingirem o objectivo de Lisboa de aumentar para 60% em 2010 a percentagem de mulheres empregadas, o relatório de avaliação recomenda a criação de medidas de incentivo ao aumento da participação dos pais nas responsabilidades parentais, sugerindo a criação de uma licença parental exclusiva do pai que deve ser ao menos parcialmente paga.

Conforme se pode observar no gráfico 5, Portugal apresenta em 2009 uma taxa de actividade de 61,9%.

Gráfico 5



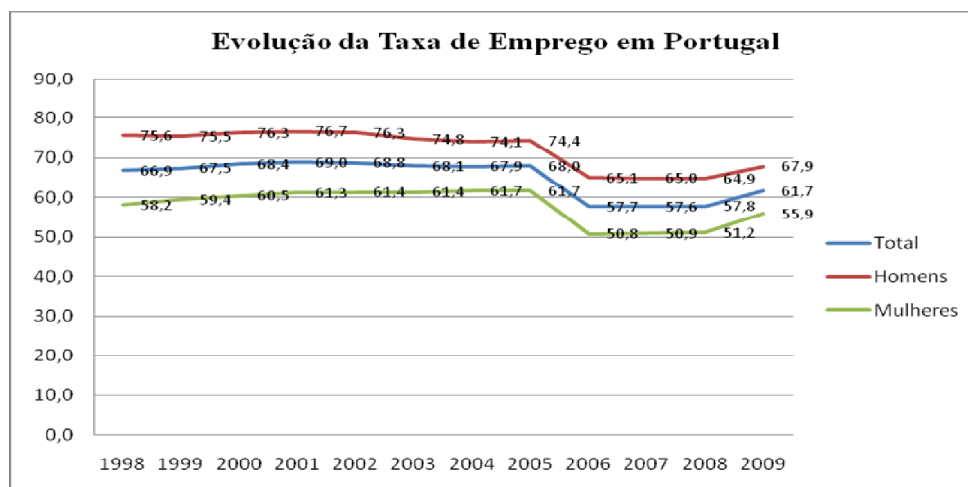
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.
(Os valores de 2009 são referentes ao 2.º trimestre)

A taxa de actividade feminina aumentou desde 1998 até 2009 quatro por cento e, comparativamente, a taxa de actividade masculina tem vindo a diminuir apresentando em 2009 uma taxa de actividade de 68,5%.

O ano 2009 registou ao nível do emprego uma ligeira regressão em relação ao ano anterior.

Relativamente à taxa de emprego feminina tem havido uma aproximação há taxa de emprego masculina, uma vez que nos últimos três anos passou de 15,9% (2007) para 12,0% (2009) (gráfico 6).

Gráfico 6



Fonte: INE, Estatísticas do emprego
(Os Valores de 2009 são referentes ao 3.º trimestre)

Com base nos dados da Eurostat, Portugal, comparativamente com a UE27, apresenta uma taxa de emprego total ligeiramente superior à UE27, destacando-se que em Portugal a taxa de emprego feminino nos três últimos anos é superior à da UE27.

Para além das discrepâncias entre homens e mulheres no que se refere a taxa de desemprego e de emprego, as desigualdades também estão patentes ao nível salarial, auferindo as mulheres auferem m vencimento inferior ao dos homens, conforme se pode aferir dos dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional relativos ao período compreendido entre 2005 e 2008 (quadro 8).

Quadro 8

remuneração/ganho médio mensal - indicadores globais							Continente
	2005	2006		2007		2008	
	Outubro	Abril	Outubro	Abril	Outubro	Abril	Outubro
remuneração de base média mensal (euros)	809,3	832,4	840,1	860,2	865,7	891,4	894,3
ganho médio mensal (euros)	959,6	986,0	997,0	1 024,6	1 033,8	1 063,4	1 071,6
Homens	1 066,4	1 094,2	1 111,8	1 143,0	1 152,9	1 185,8	1 190,4
Mulheres	803,1	825,5	829,8	859,0	869,5	894,6	906,2
remuneração de base/ganho (%)	84,3	84,4	84,3	84,0	83,7	83,8	83,5
trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida ⁽¹⁾ (%)	4,5	4,0	4,5	5,5	6,0	6,8	7,4
Homens (%)	2,8	2,9	3,2	3,7	4,0	4,6	4,8
Mulheres (%)	6,9	5,7	6,3	8,0	8,8	9,7	10,9

Fonte: IEFP, Boletim Estatístico

4.3. Conceito de direito fundamental

Parece impossível pensar numa sociedade complexa sem mercado e estado. Contudo, a dificuldade está em relacionar liberdade de mercado e direitos humanos.

Não basta a lei, os direitos devem ser instituídos como uma forma de reconhecer aos homens a justiça, a igualdade no acesso aos bens necessários para a vida, e ao respeito à igualdade e à diferença no âmbito do social.

Ao longo da história a primeira distinção que se pode fazer é entre a liberdade dos antigos e a maneira de encarar essa liberdade a partir da época medieval. Na antiguidade a liberdade traduzia-se na participação na vida na sociedade. Na idade média já se falava em direitos, mas esses direitos ainda eram concebidos apenas como próprios de cada indivíduo

em função do grau que ocupava na hierarquia medieval. Com o cristianismo a liberdade passou a ser entendida como liberdade espiritual e ao serviço do bem comum. Com a passagem para os estados absolutos, afirmando-se a soberania real, não se aceitava qualquer interposição entre o príncipe e o súbdito, o rei atingia todos e todos estavam sujeitos a ele. As revoluções liberais marcaram o triunfo dos direitos fundamentais, surgindo como esfera de autonomia do indivíduo face ao Estado, que devia tanto quanto possível abster-se relativamente a vida social. Estes primeiros direitos constitucionalmente consagrados eram considerados como anteriores e superiores ao Estado e, por isso, este deveria reconhecê-los e cuidar para que estes não fossem violados.

A necessidade de garantir internacionalmente os direitos humanos fez-se sentir de uma forma mais marcante após a I Grande Guerra, mas foi sobretudo a partir da II Guerra Mundial, que foi necessário criar mecanismos de defesa e protecção dos direitos nos vários estados, originando a elaboração e assinatura em 1948 e em 1966 da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Nos Estados Unidos da América, esta preocupação também se fez notar originando a elaboração da Declaração de Direitos em 1948, que veio a culminar na chamada Convenção Americana dos Direitos do Homem assinada em 1969, tendo entrado em vigor em 1978.

A Europa, nesta matéria tem sido um exemplo a seguir, uma vez que celebrou em 1950 a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, que depois foi completada em 1961 pela Carta Social Europeia. A própria génese da União Europeia é reflexo deste cuidado pela salvaguarda dos direitos dos homens em geral e dos direitos sociais em particular. De salientar e este título, a actual integração da Carta dos Direitos Fundamentais Europeus no Tratado de Lisboa agora em vigor.

No séc. XX, sobretudo após a II Guerra Mundial, com a adopção por parte do Estado de um papel social intervencionista na sociedade, assume um papel fundamental para a efectivação dos direitos fundamentais, nomeadamente os direitos sociais, que abrangem os direitos económicos (ex: direitos ao trabalho); os direitos culturais (ex: direito ao ensino); direitos sociais propriamente ditos (ex: direito a saúde). Assim reconhece uma função social aos direitos fundamentais, que já não são meramente individuais, e exigem a prestação por parte do estado.

Os direitos fundamentais estão agrupados em três grandes blocos: sociais, políticos e civis. Direitos sociais (direitos relativos à igualdade social a nível económico, padrões de bem-estar da comunidade em que está inserido) /políticos (direito de acesso às instituições democráticas e de exercício do poder político) /civis (corresponde aos direitos relativos ao exercício da liberdade individual - igualdade perante a lei, liberdade individual). Estes direitos articulam-se entre si de forma cumulativa e interdependente, uma vez que os direitos sociais determinam e influenciam a capacidade de exercício dos direitos políticos e civis.

Roca (1992:219) afirma que o “Estado Social encontra nos direitos sociais a sua fonte de legitimação, do mesmo modo que no seu tempo foram os direitos civis e políticos para o surgimento do Estado de Bem-estar, com a particularidade que os direitos sociais não se vêm somar aos anteriores direitos como um terceiro patamar se junta aos dois primeiros. (...) As três gerações de direitos condicionam-se mutuamente, e a influência de cada um deles faz perigar o resto”.

4.3.1. Direitos Fundamentais na Carta dos Direitos Fundamentais

O “respeito pela dignidade humana, de liberdade, da democracia, da igualdade, do estado de direito, e do respeito pelos direitos humanos” são alicerces da União Europeia (art.º 2.º, Tratado de Lisboa), que proclama os direitos fundamentais do Homem e reconhece “os direitos, liberdades e princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais” (art.º 7.º, Tratado de Lisboa).

A Carta dos Direitos Fundamentais anexa ao Tratado de Lisboa determina regras mínimas de defesa e protecção aos cidadãos europeus a nível da igualdade económica, social, cultural e laboral. Cabe salientar a salvaguarda dos seguintes direitos a nível laboral:

- Liberdade profissional e direito ao trabalho – confere o direito a qualquer cidadão da União Europeia de trabalhar e escolher uma profissão livremente em qualquer Estado-Membro (art.º 15.º, CDF);
- Igualdade entre homem e mulher no acesso ao emprego, trabalho e remuneração entre outros domínios (art.º 23.º, CDF);
- Direito à informação e à consulta dos trabalhadores ou dos seus representantes em tempo útil (art.º 27.º, CDF)

- Direito à negociação, à celebração de convenções colectivas e à greve (art.º 28.º, CDF);
- Direito de acesso gratuito a um serviço de emprego; (art.º 29.º, CDF);
- Direito à protecção contra o despedimento sem justa causa (art.º 30.º, CDF);
- Direito a condições de trabalho dignas, seguras e saudáveis. Bem como ao pagamento de um período anual de férias e à limitação da duração máxima do trabalho e a um período de descanso diário e semanal (art.º 31.º, CDF);
- Proibição do trabalho infantil e protecção dos jovens no trabalho em relação à exploração económica e actividades que ponham em causa a segurança, saúde ou desenvolvimento físico, mental, moral, social e educacional do jovem (art.º 32.º, CDF);
- Protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade e atribuição de licença por maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adopção de filho(s) no intuito de salvaguardar a vida familiar e a vida profissional e a possibilidade de conciliar as duas (art.º 33.º, CDF);
- Direito de acesso à protecção da Segurança Social e aos serviços sociais, que concedem protecção em caso de maternidade, doença, acidentes de trabalho, dependência ou velhice, perda de emprego de acordo com o direito da União Europeia e com a legislação e práticas de cada Estado-Membro (art.º 34.º, CDF).

4.3.2. Direitos Fundamentais na Constituição da República Portuguesa

Sendo Estado-Membro da União Europeia, Portugal segue as orientações emanadas por aquela em termos de Defesa dos Direitos Humanos. Segundo o art.º 16.º, nº2 da CRP os preceitos constitucionais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e, ainda, segundo o art.º 16.º, nº1 da CRP, estabelece-se que os direitos fundamentais consagrados na CRP, não excluem qualquer outros que constem das leis ou normas de direito internacional. Assim, direitos fundamentais salvaguardados não são apenas os que constam da Constituição da República Portuguesa, mas todas as regras e leis do direito internacional.

A parte I da CRP, começa por estabelecer princípios gerais relativos a todos os direitos e deveres fundamentais, art.º 12.º ao 24.º da CRP, depois no título II estabelece uma primeira categoria – direitos liberdades e garantias – que vai desde o art.º 24.º ao 57.º da CRP. Esta primeira categoria subdivide-se em direitos pessoais (art.º 24.º ao 47.º da CRP); depois em direitos de participação política (art.º 48.º ao 52.º da CRP); e ainda na categoria que é a dos trabalhadores (art.º 53.º ao 57.º da CRP). A constituição portuguesa concede a esta categoria de direitos um regime jurídico próprio, expresso e distinto do regime dos restantes direitos. Por direitos entende-se os inerentes ao indivíduo como homem ou participante na vida política, a liberdade esfera da autonomia do cidadão perante o poder e por garantias são os meios adequados para a protecção e defesa dos direitos. A CRP estabelece outra categoria no título II da parte I, que são direitos e deveres económicos; sociais e culturais, art.º 58.º ao 79.º da CRP. A maior parte consiste em direitos a prestação ou actividade por parte do estado, para além disso os destinatários de alguns desses direitos não é apenas o estado, mas a generalidade dos cidadãos. Todos estes direitos enunciados na parte I da constituição estão sujeitos aos princípios gerais consagrados nos art.º 12.º ao 24.º da CRP. A constituição consagra também um regime específico para os direitos; liberdades e garantias nos art. 18.º e 19.º da CRP e de acordo com o art. 17.º da CRP este regime podem ser aplicado a outros direitos fundamentais de natureza análoga, além disso o art. 16.º, nº1 da CRP admite que os direitos fundamentais não são apenas os consagrados na CRP, isto é, não são “taxativos” e abre-se assim a outros direitos que constem das leis e de regras de direito internacional.

A igualdade social traduz-se na concepção de certos direitos ou até de certas vantagens a determinadas pessoas, aquelas que se encontram em situações de inferioridade, de carência, de menor protecção.

São imposições de igualdade social:

1. A justiça não poder ser denegada por insuficiência de meios económicos (art. 20.º, n.º 1, 2.ª parte, CRP);
2. As incumbências do Estado de criar condições para que não seja vedado ou limitado em função do sexo o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais (art. 58.º, n.º 3, alínea b), CRP);

3. De assegurar um serviço nacional de saúde tendencialmente gratuito, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos (art. 64.º, n.º 5, alínea a), CRP);
4. De garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação (art. 64.º, n.º 3, alínea a), CRP);
5. De adoptar uma política tendente a um sistema de renda compatível com o rendimento familiar e ao acesso à habitação própria (art. 65.º, n.º 3, CRP);
6. De promover a independência social e económica dos agregados familiares (art. 67.º, n.º 2, alínea a), CRP);
7. De promover a democratização da educação e da cultura (art. 73.º, n.º 2 e 3, CRP);
8. De garantir a igualdade de oportunidades de acesso ao ensino e de êxito escolar (arts. 74.º, n.º 1 e 2, e 76.º, n. 1, CRP);
9. De corrigir as assimetrias existentes no país no domínio da acção cultural (art, 78.º, n.º 2, alínea a), CRP);
10. De operar as necessárias correcções das desigualdades na distribuição da riqueza e dos rendimentos nomeadamente através da política fiscal (arts. 81.º, alínea b), 103.º, n.º 1, e 104.º, n.º 1, CRP);
11. De orientar o desenvolvimento económico e social no sentido de um crescimento equilibrado de todos os sectores e regiões e de eliminar progressivamente as diferenças económicas e sociais entre a cidade e o campo (art. 81.º, alínea d), CRP);
12. O ensino contribuir para superação de desigualdades económicas, sociais e culturais (art. 73.º, n.º 2, CRP);
13. Terem os planos de desenvolvimento económico e social por objectivo promover o desenvolvimento harmonioso de sectores e regiões e a justa repartição individual e regional do quadro nacional (art. 90.º, CRP);
14. A criação de condições necessárias para se atingir a igualdade efectiva dos que trabalham na agricultura com os demais trabalhadores e para se evitar que o sector agrícola seja desfavorecido nas relações de troca com os outros sectores (art. 93.º, n.º 1, alínea c), CRP);

15. A correcção das desigualdades derivadas da insularidade (art. 229.º, n.º 1, CRP).

No séc. XX, por força da conjuntura económico-social e cultural (em grande parte devido a duas guerras mundiais), tornou-se necessário a defesa de novos direitos.

Surgem então os chamados Direitos Económicos, Sociais e Culturais (previstos na actual Constituição nos art. 58.º a 79.º).

A consideração constitucional dos chamados direitos sociais conferindo-lhes uma relevância que os impõe a todos os órgãos de Estado, tendo este que os assegurar através de políticas que os fomentem⁴⁹, nomeadamente através:

- a) Justiça distributiva: O Estado procede à repartição dos bens a todos os cidadãos;
- b) Bem-estar social: Uma das tarefas fundamentais do Estado, este tem que criar condições para que os cidadãos possam usufruir das riquezas do Estado;
- c) Intervenção do Estado na vida económica: Constitui o que se chama de constituição económica. Ou seja, conjunto de direitos e deveres consagrados pelo Estado na vertente económica.

Os Direitos económicos, sociais e culturais são direitos que convivem com o cidadão pois, são inerentes ao próprio cidadão e por esta razão têm a mesma dignidade subjectiva dos Direitos Liberdades e Garantias. São exemplos deste tipo de Direitos: Direito à saúde – art. 64.º, Direito à segurança social – art. 63.º, Direito ao ensino – art. 74.º, Direito à cultura física e desporto – art. 79.º

4.3.3. Direitos Fundamentais na Legislação Laboral

Ao nível do direito do trabalho português encontramos plasmados os seguintes direitos dos trabalhadores:

- ***Direito de personalidade*** - Este direito visa a protecção da pessoa física e moral e da dignidade pessoal de cada cidadã/o, protegendo-as/os contra qualquer ofensa ilícita.

Apesar de os direitos de personalidade estarem genericamente consagrados e

⁴⁹ É o chamado processo de fundamentalização dos Direitos Sociais.

regulados na Constituição e na Lei (Código Civil), a sua regulamentação específica no âmbito do Código do Trabalho decorre do facto de a posição de sujeição do/a trabalhador/a e o correspondente estatuto de autoridade do empregador na relação jurídica laboral facilitarem a violação destes direitos.

- o Direito de liberdade de expressão e de opinião
- o Direito de reserva da intimidade da vida privada
- o Direito à protecção de dados pessoais, incluindo o tratamento e protecção de dados relativos à saúde (testes e exames médicos), tratamento de dados biométricos e utilização de sistemas de videovigilância
- o Direito à integridade física e moral
- o Direito à confidencialidade de mensagens e de acesso a informação.

Os sistemas de videovigilância só podem ser lícitamente instalados com a finalidade de garantir a protecção e segurança de pessoas e bens, se tal se justificar pela especial natureza da actividade exercida pela empresa.

- ***Igualdade e não discriminação***

O trabalhador não pode ser sujeito a qualquer tipo de acto discriminatório, de retaliação ou de assédio, sendo considerado uma contra-ordenação muito grave que sujeita o empregador ao pagamento de uma coima.

- ***Trabalhadores menores***

Neste âmbito o Código do Trabalho proíbe o trabalho a menores de 16 anos e que não tenham concluído a escolaridade mínima obrigatória e salvaguarda os trabalhadores menores no que diz respeito ao descanso semanal, descanso diário, trabalho nocturno, trabalho suplementar e garante protecção da segurança, saúde e educação do menor.

- ***Trabalhador-Estudante***

O Código de Trabalho contempla e incentiva o trabalhador que pretende melhorar a sua formação escolar atribuindo-lhe direitos relativos ao ensino, férias, e licenças, dispensa para prestação de provas e frequência de aulas.

- ***Trabalhador no estrangeiro***

Os trabalhadores estrangeiros gozam dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres que os trabalhadores portugueses.

- ***Formação profissional***

O empregador deve proporcionar ao trabalhador formação adequada à sua formação, assegurando-lhe um mínimo de 35 horas/ano.

- ***Celebração de contrato de trabalho***

O Código de Trabalho distingue contrato de trabalho sem termo e contrato de trabalho a tempo indeterminado e a termo certo, definindo as formalidades de cada um de forma a salvaguardar os direitos do trabalhador.

- ***Duração e organização dos tempos de trabalho***

A organização do tempo de trabalho está definida salvaguardando o trabalhador no que respeita ao direito a férias, períodos de descanso, o limite diário de horas de trabalho, trabalho nocturno, trabalho por turnos.

- ***Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho***

As actividades da empresa não só não devem pôr em risco a segurança, a higiene e a saúde dos funcionários, como também a entidade empregadora deve assegurar a vigilância da saúde dos mesmos.

- ***Salários em atraso***

O não pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a resolução ou a suspensão do contrato de trabalho.

- ***Protecção no despedimento***

O Código do trabalho define as formas de resolução do contrato de trabalho, de forma a proteger o trabalhador em caso de despedimento.

- ***Direitos sindicais***

Os trabalhadores têm direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.

- ***Parentalidade***

Neste procura-se aproximar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no seu desempenho parental, para além de proteger a mulher trabalhadora durante a sua maternidade de forma a que não seja penalizada a nível profissional.

- ***Direito à greve e à negociação colectiva***

A greve e a negociação colectiva constituem, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores sindicalizados ou não.

5. Modelo Social Português

Vivemos no início daquilo a que Castells (2002) chamou de Revolução Informacional e Tecnológica e que corresponde a uma evolução baseada em poderosas redes comunicacionais, com uma imensa capacidade de penetrabilidade em todas as esferas sociais. Esta revolução tecnológica está a contribuir para a construção de novos padrões sociais, alterando as relações existentes nos domínios da ciência, economia, política e cultura.

O mundo transformou-se numa “Aldeia Global”⁵⁰ onde a capacidade de gerar conhecimento e da sua divulgação a nível global se processa a um ritmo alucinante.

O acesso à informação em rede (internet) exige novas competências individuais relacionadas com a adaptação a novas situações, à flexibilidade, a novas tecnologias, muitas delas baseadas na interactividade e na personalização. A inadaptação às novas tecnologias gera desequilíbrio, desigualdades de conhecimento e consequentemente situações de exclusão.

Os mercados são obrigados a adaptarem-se à nova realidade laboral caracterizada pela liberalização, volatilidade e interdependência dos mercados financeiros globais encontrando novos tipos de contrato de trabalho e novas formas de assegurar os benefícios sociais.

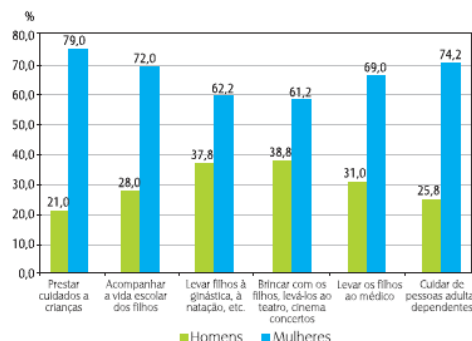
Portugal não escapa a toda esta transformação social, cultural, política e económica, que caracteriza a sociedade de informação, também designada por sociedade pós-industrial, e aos seus reflexos como o aumento do desemprego, o envelhecimento da população, a baixa taxa de natalidade, o prolongamento da escolaridade nas gerações mais novas, aumento da taxa de emprego feminina, a instabilidade familiar (monoparentalidade, divórcio) e a dificuldade de conciliação da vida familiar com a vida profissional.

“Os mercados de trabalho contemporâneos e as famílias «falham» cada vez mais no seu papel primário e principal de provimento de bem-estar social” (Gosta Esping-Andersen, 2000:10) esta afirmação reflecte um dos grandes problemas da sociedade actual,

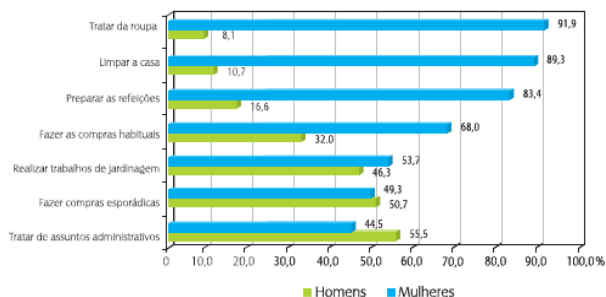
⁵⁰ Marshall McLuhan

principalmente da mulher e da família. Torna-se cada vez mais difícil a articulação da actividade profissional da mulher e o seu papel familiar.

Quadro 9



Quadro 10



Fonte: INE: Inquérito à Ocupação do Tempo, 1999

Com base no Inquérito à Ocupação do Tempo, realizado em 1999 pelo INE, conclui-se que são as mulheres que asseguram a realização das tarefas domésticas, bem como aquelas relacionadas com o acompanhamento dos filhos e/ou pessoas adultas em situação de dependência.

Os homens apoiam mais as mulheres nas tarefas ligadas ao acompanhamento dos filhos em actividades desportivas e de lazer, jardinagem. Uma participação mais equitativa entre homem e mulher observa-se nas tarefas relacionadas com compras esporádicas e com a resolução de assuntos administrativos.

Nuria Chinchilla (2008), directora do International Center on Work and Family referiu⁵¹ que "tal como estão estruturadas hoje a sociedade, as empresas e o que se verifica no seio das famílias, onde há pouco tempo para viver em família, as capacidades e virtudes necessárias para construir essas mesmas empresas e sociedades desenvolvem-se menos. É o que chamamos, do ponto de vista mais técnico, capital humano e capital social. A capacidade de estabelecer relações sãs, estáveis, verdadeiras e de confiança".

Segundo Chinchilla (2008) é necessário repensar o conceito de empresa tornando-a mais humana, uma "Empresa Mais Familiarmente Responsável", mais à medida do homem e da mulher, pois estas empresas aumentarão a sua produtividade e competitividade⁵².

⁵¹ Ver intervenção na 1.ª Convenção Nacional da Família realizada a 12 de Julho de 2008.

⁵² "Em Espanha, este conceito cresceu muito e temos já um certificado da empresa mais familiarmente responsável. No IESE, Business School, em Barcelona, temos também uma base de dados com mais de duas mil empresas que, em cada ano, vão vendo se melhoraram ou não, por exemplo, em termos de flexibilidade laboral, no apoio a quem tem filhos ou pais dependentes".

Conscientes da dificuldade de conciliação entre vida privada, familiar e profissional, foi aprovado no Parlamento Europeu, em Estrasburgo, em 9 de Março de 2004, um relatório sobre esta matéria da responsabilidade da Eurodeputada portuguesa Regina Bastos (PPE-DE). Este relatório aponta como medidas de conciliação da família com o trabalho a promoção de modelos flexíveis de organização do tempo de trabalho, como trabalho a tempo parcial, o tele-trabalho e de horários de trabalho flexíveis, o valor social e económico do trabalho familiar e doméstico, a protecção da maternidade e da paternidade.

Em aditamento a esta exposição, o deputado ao Parlamento Europeu do CDS/Partido Popular, José Ribeiro e Castro, apresentou algumas propostas, das quais se destaca a introdução do conceito de *"Family-Friendly Policies"* ("políticas amigas da família") e a indicação de que as políticas fiscais, parafiscais e tarifárias nos serviços públicos não devem ser discriminatórias para as famílias de maior dimensão, conforme se pode observar a seguir do extracto do texto aprovado.

"16. [O Parlamento Europeu] Recomenda a adopção de políticas fiscais não-discriminatórias contra a família e que não penalizem os agregados familiares em função da sua dimensão; congratula-se com as políticas já adoptadas com êxito por Estados-Membros e por autoridades regionais e municipais, no âmbito das respectivas competências, com orientações sociais neste sentido e, sem prejuízo do respeito pelo princípio da subsidiariedade, considera que, a haver ponderações discriminatórias nestas políticas fiscais, parafiscais e tarifárias, estas deverão ser de carácter positivo, a favor da família e do seu carácter integrador e dos agregados familiares de maior dimensão;"

"25. [O Parlamento Europeu] Recomenda, sem prejuízo do respeito pelo princípio da subsidiariedade, que os Estados-Membros e as autoridades regionais e municipais, no âmbito das respectivas competências, definam e prossigam políticas de habitação e urbanismo "amigas da família" ("family-friendly policies"), gerando ambientes urbanos integrados e humanizados, com espaço para a satisfação das necessidades fundamentais de agregados familiares plurigeracionais e em condições propícias à melhor

Em Portugal existe já o prémio "Empresa Mais Familiarmente Responsável", que já vai na sua 4.ª edição e é uma iniciativa da AESE, da Deloitte e do Diário Económico. Este prémio também foi ontem apresentado nesta 1.ª Convenção Nacional da Família, tratando-se de uma distinção que visa reconhecer as melhores práticas das empresas a operar no país, na área das políticas familiares, designadamente, ao nível das políticas de flexibilidade do tempo, benefícios sociais e apoio profissional aos colaboradores e seus familiares directos." (Diário do Minho: 2008.07.13)

compatibilização da vida escolar ou profissional, pessoal e familiar de todos os seus membros.”

Esta realidade social e a preocupação com o crescimento sustentável da União Europeia e com a sua capacidade de afirmação a nível mundial levou o Conselho Europeu a reunir em Lisboa a 23 e 24 de Março 2000, levando os Chefes de Estado e de Governo a aprovarem a “Estratégia de Lisboa”.

No Conselho Europeu realizado em Bruxelas a 22 e 23 de Março 2005, os Chefes de Estado e de Governo relançam a *"Estratégia de Lisboa"*, focalizando-a no crescimento e no emprego.

Esta orientação estratégica tinha como objectivo melhorar a economia da União Europeia tornando-a mais dinâmica e competitiva através do conhecimento, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social e respeito pelo ambiente, até 2010.

A política social e o seu desenvolvimento surge, assim como um dos pilares do desenvolvimento sustentável. Nesta linha, surge a necessidade de modernização dos sistemas de protecção social, que melhor respondam às necessidades do país e da Europa.

As políticas de emprego, educação e modernização da protecção social e o método do diálogo mais adequado para ajudar a aplicar as reformas necessárias ganham um destaque especial na Estratégia de Lisboa.

Esta estratégia concebe as políticas sociais como agentes capazes de influenciar de forma positiva o crescimento económico, fomentando o aumento da produtividade e da competitividade, e também proporcionando níveis de coesão social mais elevados e o acesso aos direitos fundamentais e não como um encargo.

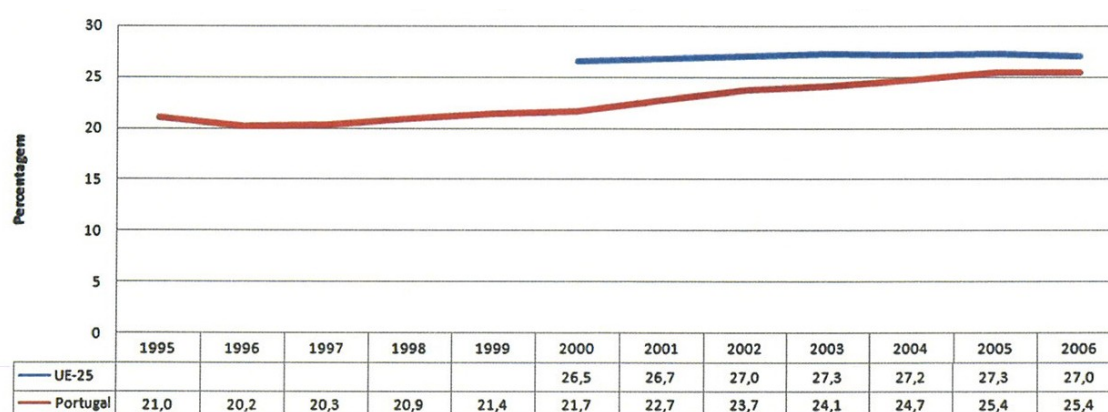
Em face das diferenças entre a taxa de emprego feminino e masculino (cf. quadro 4 e gráfico 3, pág. 46 e 47 respectivamente), um dos grandes desafios da estratégia de Lisboa consiste na promoção da igualdade entre homem e mulher, de forma a alcançar os objectivos de aumento da taxa de emprego feminino e da diluição das diferenças entre os dois sexos, desenvolvendo políticas de apoio à parentalidade e á promoção da conciliação entre trabalho e família. Deste modo, as políticas sociais surgem como um meio importante

para garantir a paz social e a estabilidade política, sem as quais não existe progresso económico duradouro.

No âmbito das políticas de protecção social surge o sistema de segurança social português tendo como objectivos: garantir a concretização do direito à segurança social; promover a melhoria sustentada das condições e dos níveis de protecção social e o reforço da respectiva equidade e promover a eficácia do sistema e a eficiência da sua gestão (art.º 4.º, Lei n.º4/2007, de 16 de Janeiro) com base nos princípios da universalidade, da igualdade, da solidariedade (no plano laboral, através do funcionamento de mecanismos redistributivos no âmbito da protecção de base profissional), da equidade social, da diferenciação positiva, da subsidiariedade, da inserção social, da coesão inter-geracional, do primado da responsabilidade pública, da complementaridade, da unidade, da descentralização, da participação, da eficácia, da tutela dos direitos adquiridos e dos direitos em formação, da garantia judiciária e da informação (art.º 5.º da mesma lei).

Gráfico 7

Evolução das despesas em protecção em Portugal e na UE25



Fonte: Eurostat

Portugal tem vindo nos últimos anos a aproximar-se da UE25 ao nível do investimento em protecção social, apesar de se situar ainda abaixo da média da UE25.

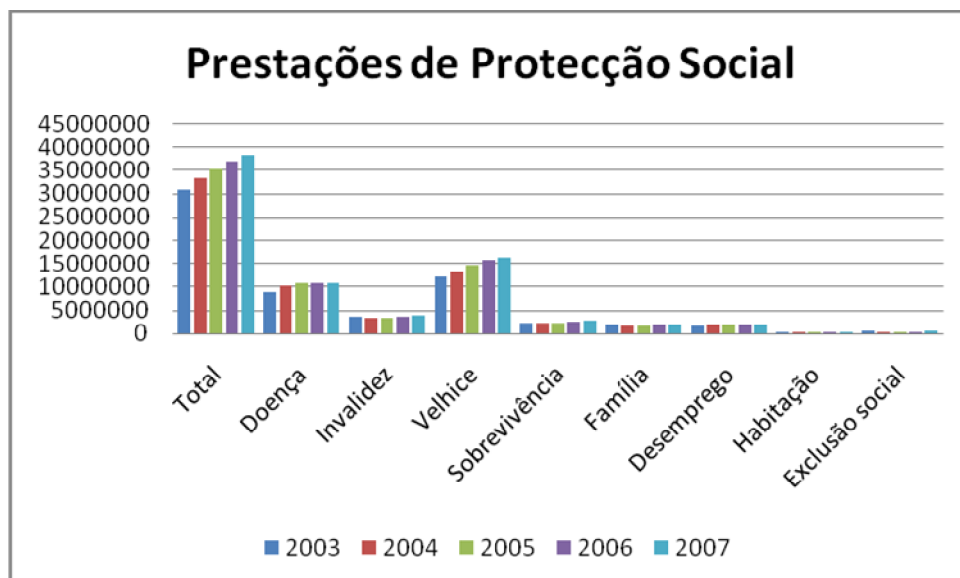
Gráfico8



Despesas da Protecção Social por Natureza das Despesas
 Fonte: INE, Inquérito à Protecção Social

Do investimento português em protecção social cerca de 92% do orçamento é destinado a prestações sociais, nomeadamente nas áreas de apoio à doença, invalidez, velhice, sobrevivência, família, desemprego, habitação e exclusão social.

Gráfico9



Fonte: INE, Inquérito à Protecção Social – SEEPROS

De 2003 a 2007 houve um total de crescimento com despesas de protecção social de aproximadamente 23%.

O maior volume de verbas gastas em prestações sociais diz respeito a funções relacionadas com a velhice, em primeiro lugar, seguida das funções doença, invalidez e sobrevivência. A família ocupa o quinto lugar ao nível das prestações da protecção social, seguida do desemprego, exclusão e habitação.

A actual legislação laboral portuguesa reproduz a preocupação do estado português de salvaguarda dos direitos fundamentais e de estado social que é. Destaque-se a este título o Código do Trabalho nos seus artigos 34.º a 62.º, relativos às normas de protecção da parentalidade e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime de protecção social na parentalidade.

O modelo social português segue a directivas sociais da União Europeia adaptando-as à sua realidade de Estado, assentando em três pilares:

1. Melhor educação para todos – Fomentar a autonomia dos cidadãos e a igualdade de direitos e de oportunidades;
2. Direitos cívicos e serviços públicos eficientes e acessíveis para todos – Garantir o acesso a serviços essenciais como a saúde e a justiça e assegurar o respeito pelos direitos fundamentais;
3. Combate à pobreza – redistribuir riqueza para ajudar os mais carenciados.

No que respeita ao Bem-estar económico e social o Estado deve promover as condições de vida dos cidadãos, mediante a garantia de acesso a bens e serviços considerados fundamentais pela colectividade, como bens económicos que permitam a elevação do nível de vida de extractos sociais cada vez mais amplos e serviços essenciais, tais como a saúde, a educação e a segurança social. Isto é, cabe ao Estado a prestação dos chamados serviços públicos. De referir que o Estado deve assegurar aos indivíduos que, nas suas relações recíprocas, cada um receba o equivalente aquilo que prestou a outrem (aspecto social muito importante pois impede que uma parte se aproveite da situação de fraqueza ou de dependência económico-social de outra) (justiça comutativa) e que cada cidadão deve receber da colectividade os proventos equivalentes à sua actividade laboral, ou então o equivalente à situação social de carência em que se encontre. Aspecto que obriga o Estado a possuir e definir políticas de protecção Social, de protecção de acesso à justiça e de protecção no trabalho.

No que respeita à protecção no trabalho, e numa era em que a liberalização e globalização dos mercados nos lança num mercado de trabalho mais selvagem, em que os direitos e a segurança dos trabalhadores se encontram tantas vezes postas em causa, o novo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) reflecte as directivas da União Europeia no que respeita à organização europeia do trabalho e os direitos fundamentais plasmados na Constituição Portuguesa, para além de espelhar uma economia de mercado orientada para o pleno emprego, combatendo a exclusão social e a discriminação a qualquer nível, e promovendo a justiça, a protecção social, a igualdade entre homens e mulheres e a protecção dos jovens.

Em matéria de salvaguarda dos direitos da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, da família e da conjugação da vida profissional com a vida familiar, o actual Código do Trabalho, transpõe as seguintes directivas comunitárias:

- a) Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras, puérperas ou lactantes no trabalho;
- b) Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
- c) Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
- d) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
- e) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que diz respeito ao emprego e à actividade profissional.

5.1. Parentalidade

A maternidade e a paternidade estão consagradas no Código do Trabalho como valores sociais, tendo a sociedade e o Estado o dever de proteger o trabalhador no exercício da sua parentalidade.

A nova regulamentação sobre Parentalidade⁵³ veio imprimir um novo avanço ao nível do sistema de protecção social, ao substituir a licença de maternidade, paternidade e adopção por uma licença de parentalidade inicial que:

- o Aumenta de cinco para dez dias úteis a licença a gozar obrigatoriamente pelo pai por altura do nascimento do filho;
- o Remunera a 100% dez dias úteis opcionais de licença, a gozar pelo pai em simultâneo com a mãe, após os dez dias iniciais;
- o Quatro meses remunerados a 100%, ou cinco meses a 80%, quando a utilização partilhada da licença entre os progenitores for inexistente ou inferior a um mês;
- o Cinco meses remunerados a 100% ou seis meses a 83% quando pelo menos um dos meses for gozado de forma exclusiva por cada um dos progenitores;
- o Remunera, através de prestação social, três meses adicionais para cada um dos cônjuges, correspondentes a uma licença de parentalidade alargada, apoiados a 25% da remuneração bruta, se gozados imediatamente após a licença de parentalidade inicial;
- o Regista como trabalho a tempo completo, para efeitos de prestações da segurança social, o trabalho a tempo parcial para acompanhamento de filhos menores.

Desta forma, o Estado visa apoiar as famílias, criando condições que permitam uma maior conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho, partilha da responsabilidade parental e maior igualdade de direitos ao nível da parentalidade.

O Estado concretiza a protecção na parentalidade através da atribuição dos seguintes direitos (art.º 35.º do Código do Trabalho):

⁵³ Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, do artigo 33.º ao artigo 65.º, conjugada com o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que regulamenta a protecção social na parentalidade.

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção por gravidez;
- c) Licença parental (inicial, inicial exclusiva da mãe, inicial exclusiva do pai, inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe)
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação e aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- q) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

De forma a salvaguardar a aplicação dos direitos de parentalidade, o Estado define sanções monetárias às entidades empregadoras variáveis em função do volume de negócios da empresa (art.º 554.º do Código do Trabalho), que se enquadram dentro de três tipologias: leves, grave, muito grave.

O quadro que se segue sistematiza os direitos parentais conferidos a ambos os progenitores, no sentido da promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional, ao nível de licenças e dispensas e respectivas sanções, em caso de incumprimento por parte da entidade patronal.

Quadro12

Parentalidade - Licenças e Dispensas					
Tipo	Tempo	Progenitor	Documento	art.º	Contra-ordenação
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez*	O necessário	Mãe	Atestado médico com 10 dias de antecedência ou logo que possível	37.º	Muito grave
Licença por interrupção por gravidez*	De 14 a 30 dias	Mãe	Atestado médico logo que possível	38.º	Muito grave
Licença parental*:	120/150 dias (+ 30 dias se 1 pai gozar em exclusivo 30 dias ou 15+15), (+ 30 dias por cada gémeo)	Mãe/Pai	Declaração conjunta, e informação até 7 dias após o parto dos períodos a gozar por cada progenitor	40.º	Muito grave
- inicial exclusiva da mãe	até 30 dias antes do parto e 6 semanas de licença a seguir ao parto	Mãe	Atestado médico com 10 dias de antecedência ou logo que possível	41.º	Muito grave
- inicial exclusiva do pai	5 dias consecutivos logo a seguir ao nascimento + 5 dias durante o 1.º mês, + 10 dias a gozar durante o gozo da licença parental da mãe (por cada gémeo + 2 dias)	Pai	Informar com a antecedência possível	43.º	Muito grave
- inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe trabalhadora (morte, incapacidade física e/ou psíquica)	Mínimo 30 dias	Pai	Atestado médico/certidão de óbito	42.º, 3	Muito grave
- inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe não trabalhadora (morte, incapacidade física e/ou psíquica)	120 dias a seguir ao parto	Pai	Atestado médico/certidão de óbito	42.º, 4	Muito grave
- inicial a gozar por um progenitor por impossibilidade do outro	Remanescente	Pai/Mãe	Atestado médico/certidão de óbito	42.º	Muito grave
Licença por adopção de < de 15 anos*	120/150 dias (+ 30 dias se 1 pai gozar em exclusivo 30 dias ou 15+15), (+ 30 dias por cada adopção) a partir da confiança judicial ou administrativa	Pai/Mãe	Prova da confiança judicial ou administrativa	44.º	Muito grave
Licença parental complementar para filho/adaptado com idade >= a 6 anos*	3 meses/12 meses a tempo parcial	Pai/Mãe	Informar por escrito com a antecedência de 30 dias	51.º, 1a), 1b)	Grave
Licença para assistência a filho	Limite 2 anos	Pai/Mãe	Informar por escrito com a antecedência de 30 dias	52.º	Grave
Licença para assistência a filho com doença crónica ou deficiência	6 meses prorrogáveis até 4 anos	Pai/Mãe	quando >12 anos atestado médico	53.º	Grave

Parentalidade - Licenças e Dispensas					
Tipo	Tempo	Progenitor	Documento	art.º	Contra-ordenação
Dispensa para consulta pré-natal**	O necessário (mãe), 3 vezes (pai)	Pai/Mãe	Declaração de presença	46.º	Grave
Dispensa para avaliação de adopção*	3 vezes	Pai/Mãe	Declaração de presença	45.º	
Dispensa para aleitação ou amamentação**	2 períodos até 1h/dia até 1 ano ou enquanto durar a amamentação(+30 m. por gêmeo)	Pai/Mãe	Declaração conjunta, atestado médico se a amamentação ultrapassar + de 1 ano de vida da criança	47.º, 48.º	Grave
Dispensa de prestação de trabalho em regime adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado	Durante a gravidez e a amamentação	Pai/Mãe		58.º	Grave
Dispensa de prestação de trabalho suplementar	Durante a gravidez e a amamentação e com filho < 12 meses	Mãe		59.º	Grave
Dispensa de prestação de trabalho nocturno*	112 dias no total antes (pelo menos metade) e depois do parto, sempre que ponha em causa a sua saúde	Mãe	Justificação do médico de trabalho	60.º	Grave
Dispensa de prestação de trabalho por motivo de protecção da segurança e saúde da grávida puérpera ou lactante*	O necessário	Mãe		62.º	Muito grave
Falta para assistência a neto*	Até 30 dias/ano ou durante o período de internamento, até 15 dias/ano no caso de neto > 12 anos	Avô/Avó	Informar o empregador de que se trata de neto de filho adolescente com < de 16 anos, vive em comunhão de mesa e habitação, os progenitores não faltam pelo mesmo motivo	50.º, 3	Grave
	Até 30 dias após o nascimento do neto que filho de adolescente com < de 16 anos e que viva com ele em comunhão de mesa e habitação	Avô/Avó	Informar o empregador de que se trata de neto de filho adolescente com < de 16 anos, vive em comunhão de mesa e habitação, os progenitores não faltam pelo mesmo motivo	50.º, 1 e 2	Grave
Falta para assistência a filho < 12 anos, deficiente ou com doença crónica*	Até 30 dias/ano ou durante o período de internamento	Mãe/Pai	Justificação do médico e declaração do outro progenitor em como não está a prestar assistência	49.º, 1	Grave
Falta para assistência a filho > 12 anos	Até 15 dias/ano	Mãe/Pai	Justificação do médico e declaração do outro progenitor em como não está a prestar assistência	49.º, 2	Grave

* O trabalhador não perde qualquer direito, salvo o da retribuição

** O trabalhador não perde qualquer direito

(Quadro da própria autoria)

Para além das licenças e dispensas atribuídas no âmbito do direito à protecção na parentalidade, também são tomadas como medidas de auxílio para conciliação da vida familiar com o trabalho:

- A redução até cinco horas do período normal de trabalho para assistência a filho deficiente ou com doença crónica menor de um ano (art.º 54.º do Código do Trabalho);
- A prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível por trabalhadores com filhos até aos doze anos ou independentemente da idade no caso de filho deficiente ou com doença crónica (art.º 55.º, art.º 56.º e art.º 57.º do Código do Trabalho);

De forma a promover a reinserção profissional do trabalhador após licença para assistência a filho ou assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o Código do Trabalho, na redacção dada no artigo 61.º, prevê o dever da entidade empregadora facultar a participação do trabalhador em acções de formação e de actualização profissional.

Estes direitos sociais são acompanhados de subsídios, estabelecidos nos termos do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que têm por objectivo substituírem os rendimentos de trabalho perdidos durante o período de impedimento para a actividade profissional.

No intuito de salvaguardar as pessoas que não estejam a contribuir para a segurança social ou os trabalhadores, que não tenham o período de contribuições necessário para acesso às prestações e estejam em situação de carência económica são atribuídos os correspondentes subsídios sociais, conforme se pode observar no quadro que se segue.

Quadro 11

Subsídios	Montante Diário ⁵⁴	Subsídio Social	Montante Diário ⁵⁵
Subsídio por risco clínico durante a gravidez	100%	Subsídio Social por risco clínico durante a gravidez	80%
Subsídio por interrupção de gravidez	100%	Subsídio social por interrupção de gravidez	80%
Subsídio parental inicial	- 100%: 120 dias, 150 dias por partilha de subsídio ou acréscimo por nascimentos ou adopções múltiplas, - 83%: 180 dias (150+30) por partilha de subsídio; - 80%: 150 dias sem partilha de subsídio	Subsídio Social parental inicial	- 80%: 120 dias, 150 dias por partilha de subsídio; acréscimo por nascimentos ou adopções múltiplas; - 66%: 180 dias (150+30) por partilha de subsídio; - 64%: 150 dias sem partilha de subsídio
Subsídio parental inicial exclusivo da mãe		Subsídio social parental inicial exclusivo da mãe	
Subsídio parental inicial exclusivo do pai		Subsídio social parental inicial exclusivo do pai	
Subsídio parental inicial exclusivo de um progenitor em caso de impossibilidade do outro		Subsídio social parental inicial exclusivo de um progenitor em caso de impossibilidade do outro	
Subsídio parental alargado	25%		
Subsídio por adopção	- 100%: 120 dias, 150 dias por partilha de subsídio ou acréscimo por nascimentos ou adopções múltiplas, - 83%: 180 dias (150+30) por partilha de subsídio; - 80%: 150 dias sem partilha de subsídio	Subsídio social por adopção	- 80%: 120 dias, 150 dias por partilha de subsídio; acréscimo por nascimentos ou adopções múltiplas; - 66%: 180 dias (150+30) por partilha de subsídio; - 64%: 150 dias sem partilha de subsídio
Subsídio por adopção em caso de licença alargado	25%		
Subsídio para assistência a filho (*)	65%		
Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica	65% - Com o limite máximo mensal de 2 vezes o IAS		
Subsídio para assistência a neto (*)	65%		
Por nascimento de neto	100%		
Para assistência a neto menor ou com deficiência ou doença crónica	65%		

(*) Subsídios não atribuídos aos trabalhadores independentes

(Quadro de autoria própria, baseado em dados da Segurança Social)

⁵⁴ No total das remunerações, consideram-se os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

O montante dos subsídios corresponde a uma percentagem da Remuneração de Referência –

RR = R/180, (R = total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis imediatamente anteriores ao segundo mês que antecede o início do impedimento para o trabalho) ou **RR = R/(30 X n)**, caso não haja registo de remunerações naquele período de 6 meses, por ter havido lugar à totalização de períodos contributivos, (R = total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao início do mês em que se verifique o impedimento para o trabalho, n = número de meses a que R se reporta).

Montante mínimo: o valor diário dos subsídios não pode ser inferior a 80% de 1/30 do IAS, excepto o dos Subsídios Parental Alargado e por Adopção por Licença Alargada que não pode ser inferior a 40% de 1/30 do IAS.

⁵⁵ O montante corresponde a uma percentagem do **Indexante de Apoios Sociais – IAS (% de 1/30 do IAS)**

Não obstante todas as directivas europeias e regulamentação nacional para a Igualdade de género no trabalho, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e para a protecção da mulher grávida e em período de aleitamento, a Comissão para a Igualdade no Trabalho (CITE) recebeu, entre Janeiro e Setembro de 2009, 125 reclamações, sendo a maioria relacionada com questões de maternidade. O que significa um aumento para o triplo de queixas apresentadas no ano de 2008 (36 queixas).

No ano de 2009, dos vinte pareceres emitidos pela CITE, dezassete são referentes a despedimentos de grávidas ou de mães em período de aleitamento ou amamentação e três são recomendações às entidades patronais no sentido de cumprirem o regime de horários flexíveis previsto na lei.

5.2. Acção Social

Se bem cabe ao Estado a definição da política social do país, não lhe cabe apenas a ele o papel de implementação dessas medidas. Existem movimentos, associações sociais, autarquias, instituições privadas sem fins lucrativos e instituições privadas com fins lucrativos, que com o seu próprio dinamismo contribuem para impulsionar, aplicar e corrigir as medidas definidas (art.º 31.º, Lei n.º4/2007, de 16 de Janeiro).

O Estado reconhece o papel fundamental que as pessoas, as famílias e outras instituições não públicas desempenham na prossecução dos objectivos da segurança social, designadamente no desenvolvimento da acção social (art.º 11.º, Lei n.º4/2007, de 16 de Janeiro⁵⁶).

Uma das principais respostas sociais para apoiar os pais trabalhadores é a resposta creches. Num estudo comparativo entre quinze países realizado por De Henau, Meulders e O'Dorchai (2006) foi possível classificar esses países de acordo com indicador “creches” chegando-se ao resultado reflectido no quadro que se segue.

⁵⁶ Princípio da subsidiariedade.

Quadro 12

CLASSIFICAÇÃO DOS PAÍSES SEGUNDO OS INDICADORES
LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE E LICENÇA-NASCIMENTO

Indicador final licença-maternidade		Indicador final licença-paternidade		Indicador final licença-nascimento	
NL	92.21	FI	100.00	FR	80.84
AT	92.21	FR	77.78	FI	78.10
IT	80.87	BE	48.56	PT	73.87
PT	79.99	SE	44.44	NL	70.96
EL	77.4	PT	27.78	AT	66.53
ES	72.47	DK	26.97	SE	63.73
LUX	72.20	ES	11.11	EL	63.7
GE	68.83	LUX	11.11	ES	61.09
SE	60.86	NL	11.11	LUX	60.95
FI	60.69	EL	5.56	IT	56.93
FR	58.87	GE	0.00	GE	49.93
DK	52.47	IE	0	BE	49.78
BE	40.70	IT	0.00	IE	31.17
IE	38.2	AT	0.00	UK	16.67
UK	33.33	UK	0.00	GE	49.93

Fonte: De Henau, Meulders, O'Dorchai 2006

De acordo com este estudo, independentemente da faixa etária considerada destacam-se quatro países, salientando-se em primeiro lugar a Dinamarca seguida da Suécia, Finlândia e França. A Bélgica aproxima-se deste grupo no caso de creches para crianças dos zero aos dois anos de idade, mas distancia-se em relação aos outros dois indicadores. A Itália apresenta no indicador “três aos cinco anos” uma taxa superior à França, mas volta a ceder-lhe o lugar no indicador “zero aos cinco anos”.

Portugal apresenta uma avaliação pouco positiva em relação aos Estados-Membros vizinhos, sendo a taxa mais significativa a relativa as crianças dos zero aos dois anos e a mais negativa quando se analisa a educação pré-escolar.

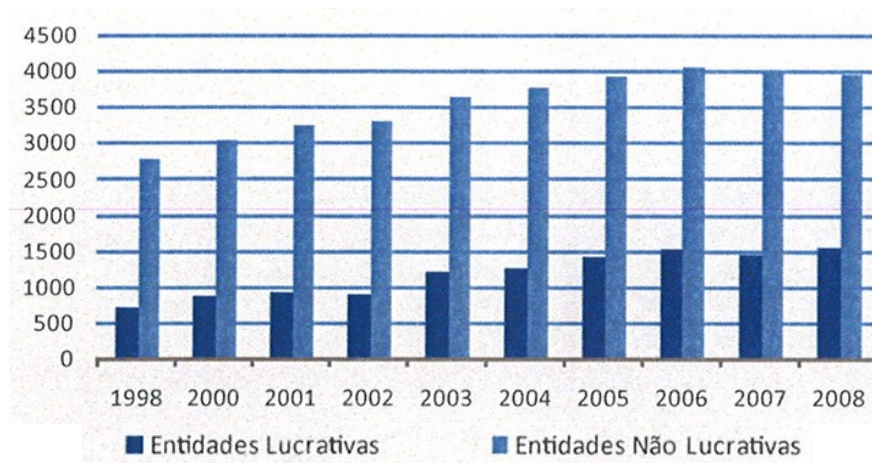
De acordo com estes autores, apesar dos sistemas de creche portugueses acolherem um grande número de crianças, os horários de funcionamento não estão adequados às necessidades, particularmente para as crianças em idade pré-escolar, e as despesas públicas para essa faixa etária são as menores da Europa.

O número de entidades proprietárias de equipamento social tem vindo a aumentar desde 1998, tendo apenas diminuído ligeiramente em 2002 e 2007, mas recuperado nos anos subsequentes.

Este crescimento ocorre quer nas entidades lucrativas (42,7%) quer nas entidades não lucrativas (118,9%).

Gráfico10

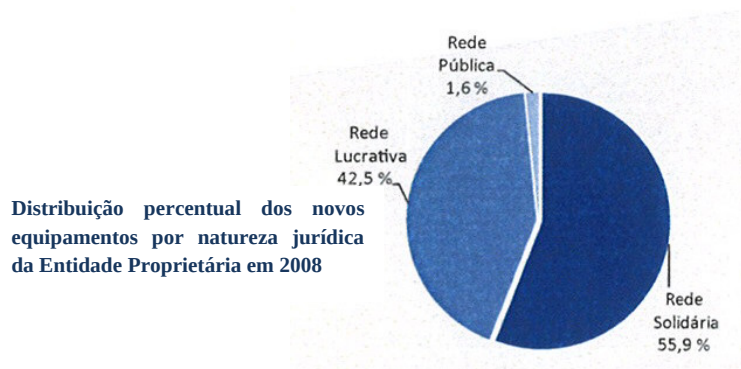
Evolução em Portugal do número de entidades proprietárias⁵⁷



Fonte: Carta Social, Instituto de Segurança Social

Em 2008 sentiu-se um aumento do investimento nesta área pela rede lucrativa (42,5%), apesar de a rede solidária manter a maior percentagem de investimento (55,9%).

Gráfico11



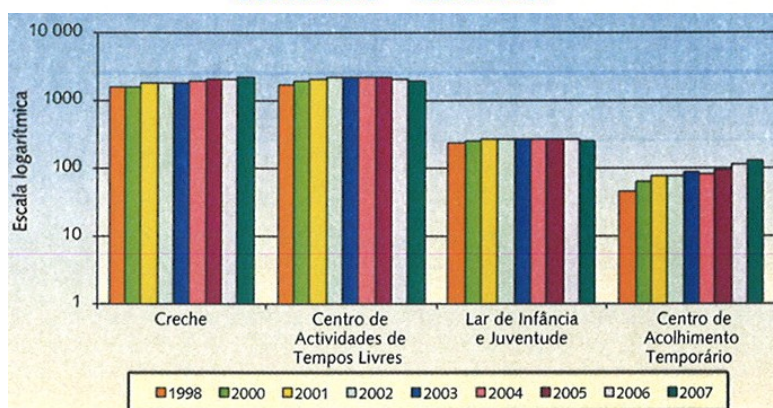
Fonte: Carta Social, Instituto de Segurança Social

Em termos globais o número de respostas sociais para Crianças e Jovens assistiu a um aumento até 2007 de 26,7%.

⁵⁷ Dados referentes ao continente português

Gráfico12

Evolução das respostas sociais para as Crianças e Jovens Continente – 1998-2007

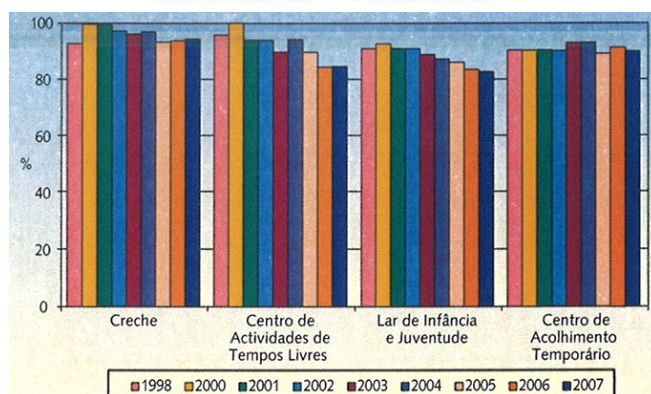


Fonte: Carta Social, Instituto de Segurança Social

A taxa de utilização das respostas sociais para Crianças e Jovens tem-se apresentado desde 1998 sempre superior a 80%.

Gráfico13

Taxa de utilização das respostas sociais para as Crianças e Jovens Continente – 1998-2007



Fonte: Carta Social, Instituto de Segurança Social

A maior adesão faz-se sentir no sector das creches com uma percentagem de 94,4. O sector ligado aos Centros de Actividades de Tempos Livres tem evidenciado uma diminuição da sua utilização, tendo atingido em 2007 uma taxa de 84,7%.

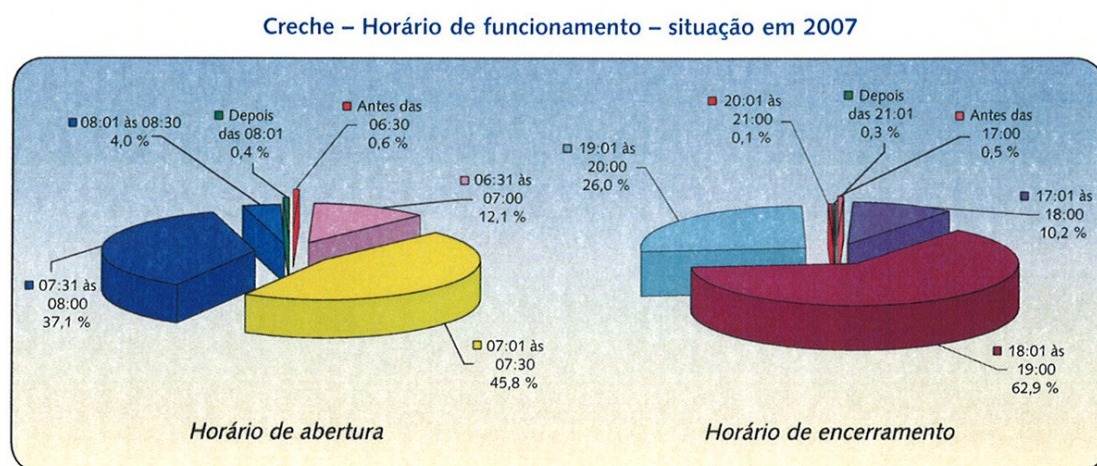
O quadro seguinte vem corroborar a análise apresentada por De Henau, Meulders e O'Dorchai. Efectivamente os horários de funcionamento das creches em vigor em Portugal

demonstram grande limitação e pouca flexibilidade. De salientar que só 0,3% encerra depois das 21:00 horas. Este dado revela que os pais que trabalham por turnos e fazem trabalho nocturno têm grande dificuldade em encontrar um local de acolhimento para deixar os seus filhos, obrigando-os a trabalhar com horários diferentes de forma a assegurar o cuidado dos filhos.

De referir, ainda que o horário normal de funcionamento das creches ocorre entre as sete/oito horas (82,9%) e as dezoito/dezanove horas (62,9%).

Apenas 12,7% abre antes das sete horas da manhã e 26,4% encerra depois das dezanove horas e até às vinte e uma horas.

Gráfico14



Fonte: Carta Social, Instituto de Segurança Social

Se analisarmos a panorama relativo a ensino pré-escolar esta situação torna-se ainda mais grave.

Não será analisado neste trabalho a resposta social de acolhimento AMA, uma vez que os dados existentes são escassos e os que existem demonstram que é um recurso pouco utilizado pelos pais portugueses.

Ciente da importância do pendor social no combate à crise económica e social que atravessa toda a Europa e em particular Portugal, o Partido Socialista, no seu programa de Governo para a legislatura de 2009 a 2013 “Avançar Portugal”, aponta medidas de apoio à família e à natalidade, “porque entende que elas constituem um poderoso factor de coesão, igualdade de oportunidades e desenvolvimento económico e social”.

Das medidas propostas no Plano de Governo salientam-se aquelas que mais estão relacionadas com o apoio à natalidade e à conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar:

- “Criar a Conta Poupança-Futuro, a favor de cada criança por ocasião do seu nascimento, destinada a incentivar: I) a conclusão dos estudos obrigatórios; II) a criação de hábitos de poupança; III) o início de novos projecto na vida dos jovens e iv) a natalidade. A Conta é aberta com um depósito inicial a cargo do Estado, pode ser reforçada com outros depósitos e beneficiará de um regime fiscal favorável, de modo a incentivar a poupança. A Conta será mobilizável pelo jovem titular no final dos seus estudos obrigatórios”;
- “Duplicar as creches com horário alargado, reforçando a prioridade a famílias carenciadas e da classe média. Esta medida garantirá, assim, que mais cerca de 400 creches funcionarão mais de 11 horas por dia, com particular atenção às Áreas Metropolitanas, onde a duração das deslocações casa-trabalho das famílias acentua a necessidade deste serviço”;
- “Continuar a desenvolver o programa de construção de creches, em particular nas zonas hoje mais carenciadas das duas Áreas Metropolitanas”;
- “Rever a legislação enquadradora da actividade das amas, promovendo a qualidade e a extensão deste serviço às famílias jovens portuguesas, em particular com horários de trabalho não-convencionais (horário nocturnos e por turnos, entre outros)”;
- “Aprofundamento dos apoios sociais em situações de monoparentalidade”.

No entanto, estas medidas positivas e pro-activas só serão eficazes se nos sectores públicos e privados houver uma consciencialização por parte de todos os actores sociais da importância destas matérias para o crescimento sustentado do país aos níveis económico e social.

6. Conclusão

Valores como a preservação da paz, a justiça social, a igualdade, a solidariedade, a promoção da liberdade e da democracia e o respeito pelos direitos humanos e pelo estado de direito são os pilares do modelo social europeu, que une todos os Estados-Membros apesar da individualidade de cada um.

O grande desafio que se coloca actualmente à União Europeia consiste no desenvolvimento económico sustentável a par do fortalecimento dos sistemas de protecção social, no intuito de melhorar as condições de trabalho, pleno emprego, igualdade de oportunidades, protecção social para todos e inclusão social.

Uma Europa social será a melhor resposta para as alterações sociais e económicas produzidas pela globalização dos mercados, promovendo um quadro de medidas que possibilitem a adaptação dos europeus ao novo mercado laboral e impondo a salvaguarda dos direitos fundamentais do homem, designadamente a defesa da igualdade entre homens e mulheres.

O papel da mulher tem alterado significativamente ao longo dos anos. Este facto reflecte-se na taxa de participação feminina no mercado de trabalho, que em 2000 se situava nos 60 pontos percentuais, mas que na sequência da crise económica instalada a nível mundial desceu para 55,9% em 2009.

De forma a conciliar a vida familiar com a vida profissional, a mulher vê-se muitas vezes obrigada a optar por uma das duas e, com frequência, a abdicar de objectivos profissionais mais ambiciosos e a dedicar-se à família.

É pois necessário combater o conceito cultural da mulher como sendo a “fada do lar” e a educadora dos filhos. É necessário que o pai seja aliciado e incentivado a partilhar com a mãe a responsabilidade de cuidar dos filhos, vivendo na sua plenitude as suas responsabilidades parentais.

Não basta a UE e o Estado Português alertarem, sensibilizarem e regulamentarem no sentido da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e de reforçar as licenças relacionadas com a parentalidade, é fundamental o desenvolvimento de estruturas que auxiliem os pais trabalhadores com os seus filhos.

É relevante salientar que a proporção de casais portugueses com filhos que trabalham a tempo parcial ronda os 3,5% do total dos trabalhadores, sendo que 51,5% corresponde ao sexo feminino. Com efeito, a taxa da opção a tempo parcial das mulheres portuguesas é das mais reduzidas a nível europeu⁵⁸. Este facto está não só relacionado com a importância dos rendimentos da mulher no agregado familiar, mas também com um grande défice de infra-estruturas de apoio à família, em particular de creches para crianças, de ATL para jovens e de modalidades de trabalho pouco flexíveis.

Apesar do aumento da taxa de emprego feminina, na sociedade portuguesa verificam-se ainda comportamentos bastante tradicionais no apoio à família: na maioria dos casos, a prestação de cuidados a filhos ou familiares idosos e doentes é atribuída essencialmente às mulheres.

O sector da acção social, embora tenha vindo nos últimos anos a melhorar a sua capacidade de respostas sociais às crianças e jovens, está ainda longe do desejável, nomeadamente no que diz respeito ao número de equipamentos de creches e de Centros de Actividades de Tempos Livres, e aos horários de funcionamento dos equipamentos, que estão desadequados às necessidades dos pais trabalhadores. Seria pois necessário alargar a rede e os horários dos equipamentos mencionados, de forma a permitir maior equilíbrio e compatibilidade entre os horários dos centros de acolhimento e os horários laborais.

Medidas como o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), que tem por objectivo dinamizar e apoiar o desenvolvimento da rede equipamentos sociais e de respostas sociais na área da infância, idosos e deficiência, até 2009 e o Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais (PAIES), que visa estimular o investimento em equipamentos sociais, apoiando a iniciativa privada, são fundamentais para promover o aumento da taxa de actividade feminina e a conciliação entre a vida laboral e familiar.

Constantemente, surgem associados os conceitos de produtividade e satisfação dos colaboradores. Deste modo, as empresas podem olhar para a promoção de medidas de conciliação entre trabalho e família como um factor de aumento de competitividade, uma vez que a concentração e a produtividade tendem a aumentar quando os trabalhadores

⁵⁸ Dados da Eurostat referentes a 2007 citados no Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulado “Igualdade entre Homens e Mulheres – 2008” (Bruxelas 23-1-2008)

estão tranquilos e confiantes, diminui a taxa de absentismo, promove a fixação de quadros e consequentemente a diminuição da necessidade de contratação, incentiva a criatividade e a motivação dos trabalhadores, promove o diálogo entre os vários actores sociais, nomeadamente trabalhadores e chefias, promove a cultura organizacional, promove imagem da empresa na sociedade envolvente e até internacionalmente, promovendo ao mesmo tempo os seus produtos ou serviços.

De salientar que os custos de criação de serviços para crianças podem ser deduzidos nos custos fiscais da empresa e que permite que a empresa se candidate a prémios (em Portugal existe já o prémio “Empresa Mais Familiarmente Responsável” promovido pela AESE, Deloitte e Diário Económico, e o prémio “Igualdade é Qualidade” atribuído pela CITE⁵⁹).

A possibilidade dos pais trabalhadores deixarem os filhos em locais seguros e com qualidade durante o período de trabalho, sem preocupação com o horário de funcionamento do centro de acolhimento, permite que desenvolvam a sua actividade laboral com maior empenho, disponibilidade e motivação.

Neste sentido, é necessário que as empresas promovam medidas que contribuam para a conciliação harmoniosa entre vida profissional e vida familiar, como a prestação de serviços de acolhimento de crianças, a criação de equipamentos e serviços próprios, ou dividindo as despesas de infra-estruturas com empresas do mesmo sector ou de sectores diferentes, mas fisicamente próximas, a organização de programas de férias para crianças, programas em regime pós escolar e de tempos livres, serviço de transporte, a flexibilização do tempo de trabalho para apoio à criança através da adopção de modalidades de horários flexíveis, redução de horas de trabalho, adopção do regime de banco de horas (neste ponto a trabalhadora seria vinculada a objectivos a atingir e não a uma modalidade de horário de trabalho de forma a apoiar o regresso da mãe/pai ao trabalho à medida que a criança vai crescendo), o desenvolvimento e implementação de novas tecnologias de forma a permitir a adopção do teletrabalho nos primeiros anos de vida da criança.

Contudo, a par destas iniciativas, é necessário o desenvolvendo da responsabilidade social das empresas ao nível da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres,

⁵⁹ CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi criada em 1979

designadamente ao nível da parentalidade, promovendo medidas de incentivo a uma maior participação do pai na vida familiar.

A distribuição equitativa de licenças para apoio à família entre mulheres e homens, possibilita às mulheres um maior investimento a nível profissional, estando mais disponíveis para assumir responsabilidades no plano profissional e de progredirem na respectiva carreira. Deste modo, o pai toma um papel mais interventivo na educação dos filhos e partilhando com a mulher as responsabilidades familiares. Para que tal ocorra é ainda necessário manter o salário dos(as) trabalhadores(as) sem quaisquer reduções durante o período que durar a(s) licença(s); mantendo o direito a promoções e ao mesmo posto de trabalho após o gozo das licenças parentais.

Situações como as que ocorreram na TAP em que as mulheres, que usufruíram de licença parental no ano 2007 não foram contempladas na distribuição dos lucros da empresa referentes a esse ano (Anexo II), só vêm penalizar ainda mais a mulher trabalhadora e promover as desigualdades entre os dois géneros, indo ainda contra as orientações da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres⁶⁰. Desta salienta-se o artigo 11.º, que defende a igualdade de direito no trabalho e no emprego, considerando dever do Estado garantir a igualdade de direitos e possibilidades de emprego entre homens e mulheres desde a formação, recrutamento e selecção, remuneração, regalias, avaliação, protecção social, protecção à discriminação baseada no estado civil ou maternidade e a qualquer tipo de violência física, psíquica ou moral.

Considera-se que a Europa e em particular Portugal devem continuar a sustentar este modelo social como um exemplo para os restantes países do mundo, conscientes, no entanto, que muito ainda está por fazer ao nível da promoção da responsabilidade social das empresas no sentido de reforçar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da parentalidade e que qualquer política de crescimento sustentável deverá ter em conta acções de conciliação entre a vida familiar e a vida laboral.

⁶⁰ Em 1946 foi criada pelo Conselho Económico e Social a Comissão sobre o Estatuto da Mulher com a incumbência de apresentar recomendações ao Conselho sobre o desenvolvimento dos direitos da mulher aos diversos níveis. Em Novembro de 1967 a Assembleia Geral adoptou a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres. 1979 – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

7. Bibliografia

Assis, Rui (2009) *Legislação Laboral*, Coimbra, 3.^a Edição, Coimbra Editora.

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007) *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Comissão das Comunidades Europeias (2008) *Igualdade entre Homens e Mulheres – 2008*, Relatório da Comissão ao Conselho de 23-1-2008, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Bruxelas.

Comissão Europeia (2003) *The Rationale of Motherhood Choices: influences of employment conditions and of public policies*, Bélgica, European Communities.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2009) *Competitividade e Igualdade de Género*, in Expresso n.º 1924, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Canotilho, José Joaquim Gomes; Moreira, Vital (1991) *Fundamentos da Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora.

Canotilho, José Joaquim Gomes; Moreira, Vital (2005) *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Ed., Coimbra, Coimbra Editora.

Canotilho, José Joaquim Gomes; Moreira, Vital (2005) *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra, Coimbra, Editora.

Cardoso, Filipe Paiva (2010) Sócrates chumba prémios a grávidas da TAP, *European Newspaper Award*, 208, 06-01-2010, 22 - 23.

Comissão da União Europeia (2001) *Emprego e políticas sociais: um quadro para investir na qualidade*, Dossier: COM/2001/0313 final, Bruxelas, Parlamento Europeu.

Conselho da União Europeia, 8 de Junho de 2005 (10.06) *Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008)*, Dossier interinstitucional: 2005/0057 (CNS), Bruxelas, Parlamento Europeu.

Daul, Joseph et al. (2008) *Proposta de Resolução sobre o contributo para o Conselho Europeu da Primavera de 2008 no que diz respeito à Estratégia de Lisboa*, B6-0076/2008, Parlamento Europeu.

Del Boca, Danièla et al. (2003) *Analyzing Women's Employment and Fertility Rates in Europe: differences and similarities in Northern and Southern Europe*, Itáia, Universidade de Torino, Departamento de Economia, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics.

Donnadieu, Gérard (28 Avril 1999) *Les instruments da la flaxibilité, La flexibilité de l'organisation du travail et de la production*, in Problèmes Économiques, Hebdomadaire, n.º 2.614.

Dornelas, António et al. (2006) *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

European Parliament; Social Committee; Committee of the Regions (2006) *A Roadmap for equality between women and men – 2006-2010*, Communication from the Commission to the Council, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostat newsrealese euroindicators (8 January 2010) *November 2009 Euro area unemployment rate up to 10.0%, EU27 up to 9.5%*, Eurostat Press Office 5/2010.

Figueiredo, Helena; Tavares, Inês (2008) *Despesas em protecção social: Portugal um pouco abaixo da média europeia*, in Observatório das Desigualdades.

Gabinete do Coordenador Nacional da Estratégia de Lisboa (2005) *Estratégia de Lisboa - Portugal de Novo – Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005/2008*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros.

Gabinete de Estratégia e Planeamento/MTSS (2009) *Carta Social – Rede de Serviços e Equipamentos – Relatório 2007*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Gauthier, Anne H. (August 2001), *The Impact of Public Policies on Families and Demographic Behaviour*, intervenção na ESF/EURESCO conferência 'The second demographic transition in Europe' (Bad Herrenalb, Germany 23-28 June 2001).

Gorjão-Henriques, Miguel (2008) *Direito Comunitário*, Coimbra, Edições Almedina.

Gorjão-Henriques, Miguel (2004) *Constituição Europeia*, Coimbra, Coimbra Editora.

Gorjão-Henriques, Miguel (2008) *Tratado de Lisboa*, Coimbra, Edições Almedina.

Guerreiro, Maria das Dores et al. (2006) *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*, Lisboa, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Hagenbuch, Walter (1958) *Social Economies*, Cambridge, James Nisbet & CO.

Henau, Jérôme; Meulders, Danièle; O'Dorchai, Síle (2006) *The Comparative Effectiveness of Public Policies to Fight Motherhood-Induced Employment Penalties and Decreasing Fertility in the Former EU-15*.

Hidalgo, Josefa López (1992) *Los servicios Sociales*, Madrid, Narcea, SA de Ediciones.

Hill, Michael (1988) *Understanding Social Policy*, 3º ed., Basil Blackwell.

Instituto de Solidariedade e Segurança Social, I.P. (2003) *Guia de Recursos para o Desenvolvimento Social*, Área da Cooperação e Rede Social, Lisboa, Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Instituto de Solidariedade e Segurança Social, I.P. (2005) *Relatório de Actualização PNAI 2005 – 2006*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Laubier, Patrick (1984) *La politique Sociale, dans les Sociétés Industrielles – 1800 à nos jours*, Paris, Ed. Economica.

Leisink, Peter et al. (1999) *Globalization and Labour Relations*, Massachusetts, Edward Elgar Publishing Limited.

Macbeath, G. (1957) *Can Social Policies be Rationally tested*, Oxford University.

Marinho, Luís (2003) *Europa na Hora da Verdade – Texto do projecto de Constituição Europeia elaborado pela convenção*, Coimbra, Edições Minerva.

Marshall, T. H. (1965) *Social Policy*, London, Hutchinson.

Militão, Maria João e Pinto, Carla (2008) *Governamentalidade, cultura política e a reflexibilidade dos riscos sociais: o caso da política portuguesa de inclusão social*, VI Congresso Português de Sociologia, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, 25 a 28 de Junho de 2008.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2008) *Reforma das Relações Laborais - Propostas para um novo consenso na regulação dos sistemas de relações laborais, de protecção social e de emprego*, Lisboa, MTSS.

Miranda, Jorge (1997) *Manual de Direito Constitucional*, Coimbra, Coimbra Editora.

Montagut, Teresa (2004) *Política Social: una introduccion*, Espanha, 2.^a edição, Editorial Ariel, SA.

Moura, Paulo C. (1998) *A crise do emprego: uma visão além da economia*. Rio de Janeiro, Mauad.

Meulders, Danièle et al. (Sept./Dec.2007) *Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas*, Cadernos de Pesquisa vol.37 n.º 132 São Paulo

Nações Unidas, *Direitos Humanos, Discriminação contra as Mulheres: A Convenção e o Comité*, Década das Nações Unidas para a Educação em Matéria de Direitos Humanos 1995/2004, Ficha Informativa n.º 22/Ver. I, Nações Unidas.

Peneda, José A. Silva (2007) *A nossa aposta: A Europa Social*, intervenção no Seminário Organizado pela União Geral de Trabalhadores (UGT), Braga.

Peneda, José Albino Silva; De Rossa Proinsias (13.7.2006) *Sobre um Modelo Social Europeu para o Futuro*, (2005/2248(INI)), Bruxelas, Documento de sessão, Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu.

Pereirinha, José (1997) *A (re)definição dos direitos sociais face à Crise do Estado-Providência e ao Fenómeno da Exclusão Social*, Lisboa, *Intervenção Social*, 15/16, Dezembro 1997, 131-142.

Proença, João (2004) *A sustentabilidade do modelo social europeu no quadro da UEM e da globalização*, Lisboa, CIEJD, 79-85.

Relvas, Ana Paula; Alarcão, Madalena (2002) *Novas Formas de Família*, Coimbra, Quarteto Editora.

Roca, Joaquim Garcia (1992) *Público y Privado en la Acción Social: Del Estado de Bienestar al Estado Social*, Madrid, Ed. Popular.

Rosanvallon, Pierre (1981) *A Crise do Estado de Providência*, Lisboa, Inquérito.

Santos, António Carlos; Gonçalves, Maria Eduarda; Marques, Maria Manuel Leitão (1997) *Direito Económico*, Coimbra, Livraria Almedina, 2ª Edição.

Silva, Maria Manuela Magalhães; Alves, Dora Resende (2000) *Noções de Direito Constitucional e Ciência Política*, Lisboa, Rei dos Livros.

Suero, Juan Manuel Cobo (1993) *Contribucion a la Critica de la Politica Social*, Universidade Comillas.

Supiot, Alain et al. (2003) *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, Coimbra, Coimbra Editora.

Talbott, John (2009) *Obamanomics – Propostas para uma nova prosperidade económica*, 2.ª ed., Lisboa, Edições Tinta da China.

Titmuss, Richard (1968) *Commitmente to welfare*, London, Allen & U..

Titmuss, Richard (1881) *Política Social*, Barcelona, Editorial Ariel.

Kovács, Ilona, et al. (2005) *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.

Vitorino, António (2003) *A Constituição Europeia: que novas perspectivas para a UE?*, Revista Europa Novas Fronteiras nº 13/14, Centro de Informação Europeia Jacques Delors.

----- (9 de Março de 2004) *Relatório sobre políticas familiares na UE é aprovado no Parlamento Europeu*, Info Parlamento Europeu.

----- (13 de Julho de 2008) *É preciso aprender a conciliar o trabalho com a vida familiar*, Diário do Minho.

Sítios da Internet

<http://ec.europa.eu/eurostat/euroindicators>

<http://ec.europa.eu/eurostat>

<http://europa.eu>

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0313:PT:HTML52001DC0313>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:PT:PDF>

http://europa.eu.int/futurum/eu_constitution_pt.htm

<http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/finalreport/hpse-ct-2001-00096-final-report.pdf>

http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=272&p_est_id=711

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

<http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/index.php>

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

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

<http://www.infamilia.org/portal>

<http://www.ps.pt>

<http://usliberals.about.com/od/extraordinaryspeeches/a/ObamaMLK.htm>

http://www.sourcewatch.org/index.php?title=Barack_Obama/Social_Policy

http://www.talkingpointsmemo.com/news/2009/09/full_text_of_obamas_health_care_speech.php

http://www.barackObama.com/2007/11/07/remarks_of_senator_barack_obama_31.php

http://en.wikipedia.org/wiki/Political_positions_of_Barack_Obama

<http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/finalreport/hpse-ct-2001-00096-final-report.pdf>

<http://www.google.com/books?hl=pt->

[PT&lr=&id=wv8sJP5zaaYC&oi=fnd&pg=PR8&dq=%22Del+Boca%22+%22Social+policies,+labour+markets+and+motherhood:+A+...%22+&ots=yAJquCm16t&sig=bBFgTL_xWFPEI6VQ7rr4HZEfO7s#v=onepage&q=&f=false](http://www.google.com/books?hl=pt-PT&lr=&id=wv8sJP5zaaYC&oi=fnd&pg=PR8&dq=%22Del+Boca%22+%22Social+policies,+labour+markets+and+motherhood:+A+...%22+&ots=yAJquCm16t&sig=bBFgTL_xWFPEI6VQ7rr4HZEfO7s#v=onepage&q=&f=false)

<http://www.iser.essex.ac.uk/files/conferences/epunet/2003/docs/pdf/papers/pronzato.pdf>

<http://www.eale.nl/conference2006/Papers%20Friday%2011.00%20-%2013.00/add15288.pdf>

http://www.demogr.mpg.de/Papers/workshops/010623_paper21.pdf

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

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main

<http://www1.seg-social.pt/>

8. Anexos

Anexo I

POPULAÇÃO DESEMPREGADA – INDICADORES GLOBAIS

(milhares)

	2008		2009		
	3.º Trimestre	4.º Trimestre	1.º Trimestre	2.º Trimestre	3.º Trimestre
desemprego total	433,7	437,6	495,8	507,7	547,7
Homens	193,7	203,3	240,4	257,2	267,6
Mulheres	240,0	234,4	255,4	250,5	280,1
15 - 24 anos	87,2	90,2	97,7	86,9	88,8
25 - 44 anos	228,9	232,4	259,2	271,6	294,2
45 e + anos	117,7	115,0	138,9	149,1	164,6
1º Emprego	62,6	61,0	59,3	49,8	52,6
Novo Emprego	371,1	376,6	436,5	457,9	495,1
Até 11 meses	216,1	226,4	278,5	272,0	290,8
12 meses e mais	213,8	209,3	215,0	235,2	253,4
taxa de desemprego (%)	7,7	7,8	8,9	9,1	9,8
Homens	6,5	6,8	8,1	8,7	9,1
Mulheres	9,1	8,9	9,7	9,5	10,6
disparidade entre sexos (M-H) (p.p.)	2,6	2,1	1,6	0,8	1,5
15 - 24 anos	17,1	18,0	20,1	18,7	19,2
25 - 44 anos	7,9	8,1	9,0	9,4	10,3
45 e + anos	5,3	5,2	6,2	6,7	7,4
Norte	9,1	8,7	10,1	10,5	11,6
Centro	5,7	5,7	6,7	6,3	7,2
Lisboa	7,9	8,5	9,1	9,4	10,3
Alentejo	9,1	10,0	10,2	11,3	10,2
Algarve	6,1	6,7	10,3	9,0	10,3
Açores	5,2	5,6	6,7	7,0	6,2
Madeira	5,8	6,0	6,8	8,1	7,9
taxa de desemprego de longa duração (%)	3,8	3,7	3,8	4,2	4,6
Homens	3,2	3,3	3,3	3,7	3,9
Mulheres	4,5	4,3	4,5	4,8	5,2
disparidade entre sexos (M-H) (p.p.)	1,3	1,0	1,2	1,0	1,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

FILIPE PAIVA CARDOSO
filipe.cardoso@ionline.pt

José Sócrates concordou com a opção da TAP de não pagar prémios de desempenho às dez trabalhadoras que estiveram de baixa por maternidade em 2007. A empresa defendeu que, como as 10 empregadas estiveram ausentes, não cumpriram os mínimos de trabalho para ter prémios, justificando a decisão com o Acordo de Empresa (AE). Porém, um parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) rotulou a decisão de “discriminação”.

Instado a pronunciar-se sobre o caso, o gabinete do primeiro-ministro (PM) acabou por concordar com a posição da transportadora, apesar de a mesma contrariar também acórdãos de Bruxelas que estipulam que “excluir os períodos de protecção da mãe dos períodos de trabalho, para efeitos da concessão de uma gratificação que visasse remunerar retroactivamente o trabalho cumprido, constituiria uma discriminação do trabalhador do sexo feminino.” Esta é uma opinião idêntica à da CITE, constituída por representantes governamentais e parceiros sociais e que funciona sob a tutela do Ministério do Trabalho.

A própria Constituição, lembra a CITE no seu parecer, “reconhece às mulheres o direito a especial protecção durante e após a gravidez, incluindo dispensa de trabalho, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”, o que é reforçado pela lei laboral que dita que “as ausências ao trabalho resultantes do gozo das licenças por maternidade não implicam

a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço”. Opinião contrária à do governo.

O Partido Comunista (PCP) questionou “o governo, através do primeiro-ministro” sobre este caso. Chamado a pronunciar-se pelo gabinete do PM, o Ministério das Obras Públicas, que tutela a TAP, referiu que “a orientação global no Ministério das Obras Públicas (MOPTC) a todas as empresas é de integral cumprimento da legislação aplicável ao sector”. Esta resposta foi entregue ao gabinete de José Sócrates, segundo os vários documentos disponíveis no site da Assembleia da República consultados pelo *i*.

“O PRIMEIRO-MINISTRO CONCORDA” A legislação aplicável ao sector, conforme refere o MOPTC, foi o argumento dado pela TAP para não pagar os prémios. Isto porque o Acordo de Empresa estipula que estão excluídos de eventuais prémios empregados que, “no ano em referência (...), tenham tido absentismo e/ou suspensão do contrato com duração (acumulada) igual ou superior a cinco meses”. O MOPTC lembra isso na resposta dada de Julho. José Sócrates recebeu a justificação das Obras Públicas e enviou-a ao ministro dos Assuntos Parlamentares – para publicação –, referindo claramente que “a resposta [do MOPTC] mereceu a concordância do senhor primeiro-ministro”.

Além das Obras Públicas, também o Ministério do Trabalho foi questionado sobre este tema. Este ministério refere que solicitou à Autoridade para as Con-

Lucros, prémios e discriminação

O que aconteceu?

- A TAP registou 32,8 milhões de lucro em 2007. Do valor até 3% é para prémios.
- O Acordo de Empresa exclui dos prémios “quem tenha tido absentismo e/ou suspensão do contrato com duração igual ou superior a cinco meses”.
- Num parecer a CITE diz que “ao não ser reconhecido o direito ao prémio [...] em virtude das ausências por licenças de maternidade, previstas no artigo 35.º do Código do Trabalho, tal facto consubstancia uma discriminação”.

European Newspaper Award, 6 de Março de 2010