

XV ENCONTRO NACIONAL DE SOCIOLOGIA INDUSTRIAL DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Universidade da Beira Interior
16 e 17 de Maio de 2013

RELAÇÕES SOCIAIS EM TEMPO DE CRISE: TRABALHO, EMPREGO E JUSTIÇA SOCIAL

PROGRAMA

1º Dia - 16 de Maio de 2013

9:00 - Registo dos Participantes

9:30 - Sessão Solene de Abertura (Anfiteatro 7.21)

Ana Paula Duarte - Vice-Reitora da Universidade da Beira Interior

Maria Conceição Cerdeira - Presidente da APSIOT

Paula Urze- Presidente da Comissão Organizadora

Ana Romão - Presidente da APS

Pedro Roque - Secretário de Estado do Emprego

10:45 - Mesa de Enquadramento das Sessões Paralelas (Anfiteatro 7.21)

Prevenção e Condições de Trabalho

Manuel Maduro Roxo - Subinspector-Geral da ACT

Igualdade de Género e Conciliação Trabalho-Família

Sandra Ribeiro - Presidente da CITE

Apresentação: Maria Conceição Cerdeira - Presidente da APSIOT

11:15 - Pausa para café

11:30 - Sessões Paralelas (3 salas)

Apresentação de Comunicações

16 de Maio de 2013			
09:30 - Sessão Solene de abertura (Anfiteatro 7.21)			
10:45 - Mesa de Enquadramento das Sessões Paralelas (Anfiteatro 7.21)			
11.30	Tema 1 - Mercado de Trabalho e Precariedade Anfiteatro 7.21 Moderador/a: Cláudio Teixeira 37 32 23	Tema 5- Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-emprego Anfiteatro 7.22 Moderador/a: Natália Alves 70 11 53 60	Tema 6- Formação Profissional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida Sala de Autoaprendizagem B Moderador/a: M ^a Manuel Serrano 10 49 67 61 31
12.45	Intervalo para Almoço	Intervalo para Almoço	Intervalo para Almoço
14.15	Tema 1 - Mercado de Trabalho e Precariedade Anfiteatro 7.21 Moderador/a: Ana Paula Marques 35 66 39 43 44	Tema 2 - Emprego e Relações de Género Anfiteatro 7.22 Moderador/a: Catarina S. Oliveira 73 63 25	Tema 4 - Redes, Inovação e Conhecimento Sala de Autoaprendizagem B Moderador/a: Cristina Parente 64 21 59 16
15.45	Pausa para Café	Pausa para Café	Pausa para Café
16.00	Tema 5- Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-emprego Anfiteatro 7.21 Moderador/a: Fátima Assunção 50 26 55 56	Tema 4 - Redes, Inovação e Conhecimento Anfiteatro 7.22 Moderador/a: José Rebelo Santos 34 69 74 80	Tema 8 - Movimentos Sociais, Participação e Formas de Voluntariado Sala de Autoaprendizagem B Moderador/a: Rui Moura 77 75 4 1 6 7
18.00	Fim do 1º Dia		

Resumos

11h30/12h45 – 1) Mercado de Trabalho e Precariedade

Anfiteatro 7.21

Moderador/a: Cláudio Teixeira ISCTE (Aposentado)

(R37) Reconfigurações do emprego jovem, (in)visibilidades e riscos socioprofissionais

Ana Paula Marques, Universidade do Minho

Perante a crise e as profundas adversidades do ponto de vista económico, societal e de confiança (inter) pessoal no futuro, a reflexão sobre as reconfigurações da inserção profissional, permitir-nos: a) reforçar a maior vulnerabilidade dos jovens que, no limite, pode levar à sua exclusão do mercado de trabalho pela vivência do desemprego, o que representa um enorme desperdício de potenciais recursos e talentos, vitais para o rejuvenescimento da mão-de-obra; b) indiciar uma forte dependência da ajuda social/ familiar, conduzindo, em situações de carência e limites de recursos, ao crime, a comportamentos antissociais, tornando as sociedades mais vulneráveis à desordem civil e à agitação política; c) reiterar, a nível individual e pessoal, as consequências da ausência de horizontes de futuro e oportunidades profissionais que conduzem a

sentimentos de frustração, injustiça e rejeição social. Neste contexto, assiste-se a uma desigualdade intergeracional e geracional pela crescente segmentação do mercado de trabalho, considerando os factores co-explicativos como género, origem de classe, capital social, sector económico, entre outros. Pretende-se, na presente comunicação, analisar em que medida a empregabilidade e o empreendedorismo têm vindo a apresentar contornos de (in)visibilidade no mercado de trabalho e quais são os seus principais desafios e (novos) riscos profissionais, nomeadamente pelas elevadas taxas de desemprego no grupo dos jovens, pela maior vulnerabilidade e precariedade e protecção de direitos sociais. Para isso, será mobilizada informação substantiva obtida no contexto de projectos já concluídos ou em curso, designadamente “MeIntegra” (2006/07), “Potencial Empreendedorismo na Universidade do Minho” (200/12) e “Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho” (PTDC/CS-SOC/098459/2008). O cruzamento de informações permite-nos identificar e sistematizar principais padrões e factores de reconfiguração dos processos de transição para o mercado de trabalho, bem como produzir novas vias de reflexão e de revisão das formulações disponíveis que permitam delimitar um campo de análise em torno das temáticas juventude, diploma e emprego, em ruptura com uma certa “sociologia espontânea” próxima de abordagens naturalistas, atomizadas e descontextualizadas.

(R32) Percursos de Jovens Gestores Portugueses no Mercado de Trabalho

Sofia Lai Amandio, École Normale Supérieure de Lyon / Université Lumière Lyon 2, Equipe “Dispositions, pouvoirs, cultures et socialisations”, Centre Max Weber (UMR 5283 CNRS)

A partir de uma tese de doutoramento intitulada «Os Jovens Gestores Portugueses: Gestão, Percursos Profissionais, e Disposições a Gerir», irei propor uma reflexão sobre as modalidades de inserção de diplomados em gestão no mercado de trabalho.

A gestão corresponde a múltiplas actividades profissionais parcialmente reguladas, quer pelo Estado, quer por associações. Importa por isso focar a relação entre o diploma e estas diferentes actividades, nos contextos empresariais que as estruturam.

Após apresentar os principais objectivos e resultados do estudo procurarei pensar as diferentes profissões gestionárias (sub-grupo 2.4 da CPP2010 – “Especialistas em finanças, contabilidade, organização administrativa, relações públicas e comerciais”) a partir de três eixos principais:

- 1) Posições sociais de origem, socialização familiar, e constituição de disposições ou competências gestionárias.
- 2) Diploma em gestão, socialização universitária, e constituição de disposições ou competências gestionárias.
- 3) Mecanismos dinâmicos de ajustamento e desajustamento das disposições (gestionárias) às posições (socioprofissionais) ocupadas em contextos (empresariais).

Este olhar tripartido sobre os jovens gestores portugueses, permitir-nos-á demonstrar (com base nos dados de um inquérito por questionário e entrevistas, administrado junto de diplomados em gestão com idades entre os 22 e os 35 anos que estudaram numa universidade portuguesa) que “ser gestor” não significa necessária e exclusivamente: a) Realizar práticas de direcção; b) Ocupar posições de chefia numa empresa ; c) Veicular um cardápio unitário e coerente de disposições gestionárias que adiram aos discursos da disciplina da gestão; d) Beneficiar de condições de trabalho típicas das profissões dominantes.

(R23) O medo social do desemprego e as predisposições para passividade individual ou acção colectiva: um estudo exploratório

Alan Stoleroff, CIES/ISCTE-IUL; Marta Meireles, ISCTE-IUL

Num mundo de trabalho caracterizado pela instabilidade e insegurança e por uma relativa escassez de alternativas no mercado de trabalho, sobretudo para sujeitos com menor qualificação e menor mobilidade, o desemprego constitui uma ameaça real ou imaginada que pode influenciar o comportamento no trabalho e a sua disponibilidade em relação a diversas formas de acção colectiva. Quanto mais dependente é um indivíduo do seu emprego, enquanto principal fonte de sustentação e subsistência, maior a probabilidade de este ter medo de o perder. Sendo assim, esta comunicação incide sobre o medo social do desemprego e o nosso objectivo primordial visa compreender de que forma os trabalhadores percebem o risco de perder o emprego e de que modo tal afecta o seu comportamento. Numa pesquisa exploratória, aplicamos entrevistas semi-estruturadas a um conjunto de trabalhadores das indústrias do vestuário e do calçado nos municípios de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira, tratando-se de indústrias que vivem conjunturas relativamente incertas e de zonas que aproximam da mono-indústria. Para deslindar o material empírico recolhido recorreremos a uma análise de conteúdo clássica e descritiva.

Os resultados permitiram entender que estes sujeitos percebem o risco de perder o emprego como uma possibilidade real, sendo esta fortalecida pela desfavorável conjuntura económica e social, pela escassez

de postos de trabalho e pelo elevado número de pessoas desempregadas. A dependência do salário é ainda um factor preditor para este medo. Este traduz-se na sujeição dos trabalhadores nas empresas e na sua condescendência com situações realmente problemáticas. Porém, os trabalhadores também concebem a possibilidade de se revoltar e agir contra este tipo de condições.

11h30/12h45 – 5) Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-Emprego

Anfiteatro 7.22

Moderador/a: Natália Alves, IE-Universidade de Lisboa

(R70) Empreendedores com mais de 50 anos: características, motivações e barreiras que enfrentam

Catarina Seco Matos, Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

O envelhecimento da população é um dos desafios que as sociedades mais desenvolvidas estão a enfrentar. Portugal tem uma das taxas mais elevadas da União Europeia no que toca a indivíduos acima dos 50 anos (26,5%). Esta realidade exige uma nova forma de lidar com este segmento da população, aumentando as suas oportunidades de participação activa. Por outro lado, neste momento, em Portugal e noutros países desenvolvidos, a geração baby-boom começa a reformar-se, contribuindo para um incremento dos encargos com a segurança social. 2012 foi o ano europeu do Envelhecimento Activo e da Solidariedade Intergeracional, alertando para o contributo social das pessoas com mais idade.

O empreendedorismo, pela criação de empresas, está altamente ligado com o crescimento das economias da OCDE. Desta forma, o empreendedorismo sénior pode surgir como uma solução que permite maior flexibilidade na participação laboral de pessoas com mais idade, tendo em conta as suas necessidades e desejos, tal como permitindo que continuem a contribuir para o desenvolvimento económico e social da sociedade e aliviar o aumento de custos da segurança social.

O presente trabalho visa fazer uma análise das características pessoais (estado civil, sexo, nível de escolaridade, etc.) e dos factores externos (família e amigos, dinamismo da economia, ...) que influenciam, motivando ou retraindo, o comportamento empreendedor em indivíduos acima de 50 anos; e as barreiras (entre outras, de carácter social, institucional) que enfrentam estes empreendedores.

Os resultados desta investigação facultarão aos decisores políticos um maior conhecimento das motivações, incentivos e factores de sucesso envolvidos no processo de empreendedorismo após os 50 anos de idade, contribuindo assim para o desenho e a implementação de políticas públicas de envelhecimento activo assentes no empreendedorismo.

Nesta comunicação pretende fazer-se uma apresentação do estado de arte relativo aos objectivos do trabalho.

(R11) Desafios do empreendedorismo: apresentação e discussão de um caso em Sociologia.

Susana Alexandra Costa Dias, Universidade do Minho; Emília Araújo, Universidade do Minho / Departamento de Sociologia

Esta comunicação insere-se na área temática Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-emprego. Tem como objetivo descrever o percurso de submissão e de construção de um projeto de criação de uma empresa na área social, ao abrigo do programa *Ideia-Lab*, na Universidade do Minho, o qual se encontra integrado no dispositivo de apoio à criação de empresas com origem em diplomados pela universidade. Todo o processo é descrito, desde a fase inicial, até à apresentação final do projeto da empresa, incluindo a elaboração do plano de negócios. Procura-se identificar, os pontos críticos deste percurso, considerando a formação de base em Sociologia e atendendo ao papel de algumas representações sobre o interesse, a utilidade e a sustentabilidade empreendedora da Sociologia. Nesse sentido, começámos por uma abordagem ao conceito de empreendedorismo, assim como aos fatores institucionais e comportamentais que o facilitam ou dificultam. A seguir, documentámos a proposta de criação de uma empresa de serviços domiciliários no apoio a idosos e a pessoas dependentes, na região de Braga. Nesta descrição, seguimos uma via analítica e compreensiva, de modo a destacar como, ao longo deste processo, os fatores de ordem institucional e pessoal se foram revelando, exigindo uma adaptação constante da postura do proponente da empresa. O empreendedorismo surge como a palavra-chave para o sucesso tanto no setor pessoal como profissional. Mas, além da criatividade e da atitude empreendedora, que se evidenciam, os projetos de empreendedorismo confrontam-se com mecanismos e barreiras de ordem cultural e estrutural. É nessa linha que a apresentação deste projeto mostra a preponderância do conceito de empreendedorismo no contexto de áreas científicas não sociais, sendo analisadas estratégias de apoio à implementação de projetos nas áreas das ciências sociais, assim como re-análise dos mecanismos usados pelas universidades no sentido de apoiar a incubação de empresas, como é o caso da Universidade do Minho.

(R53) Empreendedorismo social e estratégias de auto-organização do trabalho

Luciene Rodrigues, Universidade Estadual de Montes Claros e CesNova/Universidade Nova de Lisboa

Diversos estudos mostram que face às mudanças na sociedade, o agravamento das condições de emprego e a falta de perspectivas de geração de renda a partir dos modelos tradicionais de crescimento da economia, têm surgido novas redes de solidariedade perceptíveis no campo da Economia Solidária e em outras ações no âmbito comunitário de empreendedorismo social. Em situações de exclusão, dificuldades e provação, muitas pessoas decidem unir-se aos seus pares para juntas formarem estratégias de manutenção da vida e emprego. O que se observa é o desenvolvimento de diversas atividades econômicas que desconectadas do grande capital passam a ser exercidas por pequenos trabalhadores autônomos, famílias e cooperativas de produção entre outras atividades inseridas, sobretudo na informalidade. O presente estudo faz uma análise de experiências econômicas de modo a observar seus aspectos organizativos, sociais e culturais que apontam para outras formas de gerir o desenvolvimento social e territorial. No cômputo dos casos significativos (56 questionários), propôs-se com as informações fornecidas pelos sujeitos pesquisados fazer um análise estrutural do contexto social dos pesquisados onde se desenvolvem as redes de solidariedade e as diferentes configurações dos sistemas de trabalho alternativos de sobrevivências. Mais do que uma amostra representativa do universo, esta se constituiu em etapa privilegiada para explorar o objeto, levantar questões e propor orientações metodológicas. Nesse sentido, a intenção residiu em observar as características ou performance dos indivíduos/famílias ou grupos nos seus espaços que aqui denominamos de *espaços de atributos* dos sujeitos. Com base nesse modelo analítico foram organizadas algumas tabelas contendo as características ou variáveis como gênero; tipo de iniciativa (individual/familiar/grupo); participação no mercado de trabalho que inclui tipo de produção ou atividade – formal ou informal, distribuição dos trabalhadores/as nas ocupações – categorias ocupacionais. Os dados fornecidos possibilitaram compreender alguns dos fatores, motivos ou razões das quais partem as ações dos sujeitos.

(R60) Projeto FOLLOW: práticas de promoção e monitorização da empregabilidade dos diplomados do Ensino Superior

Rui Filipe Alves Mendes e João David Augusto Paiva Fernandes, OEIST (Observatório de Empregabilidade dos Diplomados do IST)

Esta proposta de comunicação está orientada para os resultados e conclusões obtidas no âmbito do projecto europeu FOLLOW (*Lifelong Learning Programme*), cujo consórcio é liderado pelo Instituto Superior Técnico (PT) e inclui ainda a Universidade Politécnica da Catalunha (ES), a Universidade Católica de Leuven (BE) e o Instituto Politécnico de Torino (IT). O projecto FOLLOW visou, numa primeira fase, fazer um reconhecimento e levantamento das melhores práticas ao nível da promoção e monitorização da empregabilidade de diplomados do ensino superior. Num segundo momento, os parceiros asseguraram a realização da 1ª Conferência internacional sobre diplomados do ensino superior, realizada em Outubro de 2012 em Lisboa. A Conferência foi um espaço de debate, reflexão e apresentação de práticas objectivas neste domínio e contou com a presença de diversos oradores de relevância das mais diversas áreas (especialistas no tema, membros do Governo, ex-Ministros, CEOs, Bastonários, entre outros).

O projecto permitiu dentro do consórcio, identificar algumas das práticas e eixos temáticos comuns em termos de preocupações que as Instituições de Ensino Superior (IES) têm relativamente á questão da empregabilidade e também identificar práticas diferenciadoras e exclusivas. Este trabalho vai ter, seguramente, continuidade (Projecto FOLLOW 2), estando em apreciação uma nova proposta de financiamento na comissão europeia. Os resultados obtidos permitem servir de orientação e referência tanto na gestão das IES como a nível do planeamento estratégico ao nível de políticas publicas, em sùmula, é um acervo de boas práticas e de directrizes de implementação e melhoria de acções em termos de empregabilidade de diplomados.

O objectivo da apresentação no Encontro SIOT permitirá evidenciar os contributos obtidos na conferência, com ênfase nas principais preocupações entre os principais *stakeholders*, no respectivo nível de convergência/divergência relacional e na apresentação das práticas diferenciadoras. O debate produziu um conjunto de reflexões que devem ser tomadas em consideração em futuras acções sobre a empregabilidade dos diplomados do ensino superior, nomeadamente: o debate entre *soft skills* e *hard skills*, a influência da conjuntura, o valor social da formação de ensino superior, a liberdade no conhecimento e autonomia pedagógica das universidades, a responsabilidade na promoção da empregabilidade: empresas, estado ou universidades e conceitos e monitorização de empregabilidade.

11h30/12h45 - 6) Formação Profissional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida

Sala de Autoaprendizagem B

Moderador/a: M^a Manuel Serrano, Universidade de Évora

(R10) Tempos de crise, crise de tempos e reinvenções

Emília Araújo, Universidade do Minho / Departamento de Sociologia

Esta comunicação parte do pressuposto de que a crise global que se vive no presente tem reflexos profundos na forma como os indivíduos usam, avaliam e perspectivam o tempo e a temporalidade, daí decorrendo efeitos para a qualidade de vida. Com enfoque na sociologia do tempo, nomeadamente a partir de Rosa, Hope, Hassan e outros autores que analisam as modalidades das ruturas nos modelos de organização social e económica e suas consequências sobre as subjectividades, esta comunicação analisa o modo como os indivíduos e as famílias vivem e se preparam para viver fases e contextos de “tempo em abundância”, provocados, entre outros, pelo desemprego, emprego temporário, uso flexibilizado do código de trabalho e envelhecimento populacional, progresso da sociedade de informação e do conhecimento, entre outros mecanismos implícitos e explícitos de aumento de tempo não diretamente pago. Analisa também como desistem, se adaptam e/ ou resistem os indivíduos e as famílias a esse caminho no sentido do aumento de “tempo em abundância”, face ao condicionamento de algumas variáveis sociologicamente relevantes, tais como a idade, o sexo, a classe social e o nível de desenvolvimento socio-económico da área geográfica de residência. De modo a problematizar estas questões, analisam-se os dados obtidos num projeto de investigação que envolveu inquérito por questionário (num total de 400), entrevistas e grupos de foco nos distritos de Braga e de Castelo Branco. Não excluindo os restantes, dá-se especial atenção ao grupo de inquiridos e entrevistados desempregados na altura da realização da recolha, de forma a explorar as questões teóricas evidenciadas.

Os resultados apontam para uma interiorização progressiva da necessidade de reaprender a “fazer algo do tempo” por parte dos indivíduos que é concomitante com uma intensa crise identitária originada pela ausência de rotinas e de tempos “marcados”, a par da ausência ou diminuição de rendimentos. Sugerem, ainda, que o género surge como variável estruturante nessa experiência, ao demarcar usos e representações diferenciadas entre homens e mulheres relativamente à legitimidade de usar o tempo que se tem “em abundância”.

A comunicação estrutura-se, assim, em três pontos fundamentais: i) explicitação do conceito “tempo em abundância” e seu enquadramento no âmbito da teoria social; ii) descrição da metodologia usada e explicitação dos critérios de escolha do grupo dos desempregados; iii) apresentação e discussão dos resultados obtidos, tendo em conta a tipologia de resultados enunciada acima.

(R49) Modelos de gestão de recursos humanos em empresas ligadas a sectores de elevada intensidade tecnológica.

Maria Amélia Marques, Escola Superior de Ciências Empresariais – Instituto Politécnico de Setúbal

O presente trabalho teve como objectivo estudar os modelos de gestão de recursos humanos em quatro empresas ligadas a sectores de elevada intensidade tecnológica e as percepções dos trabalhadores sobre a situação do trabalho. Do ponto de vista metodológico, foi utilizada a metodologia de estudo multi-caso recorrendo-se a um conjunto de técnicas de recolha de informação que passaram pela entrevista aos responsáveis de recursos humanos, pelo inquérito aos trabalhadores, pela análise documental e pela observação. Os resultados obtidos indicam que o sector de actividade, entendido em termos “societais”, emerge como factor importante na modelação das práticas de gestão de recursos humanos, contribuindo para as semelhanças entre as empresas que o integram. Constatou-se que essas semelhanças se devem à necessidade de conformação com os requisitos da Qualidade e as exigências dos clientes. Constatou-se, também, que as empresas que têm implementado o modelo “lean” apresentam mais semelhanças entre si do que com as outras empresas nos modelos de gestão de recursos humanos e de conceptualizado capital humano. Estes modelos caracterizam-se pela formalização das práticas e pela conceptualização do capital humano como de baixo valor e singularidade. Quanto às percepções sobre as características do trabalho, os factores que parecem contribuir para as diferenças nas percepções dos trabalhadores das diferentes empresas, são a percepção do acesso à informação, entendida como comunicação formal, e a percepção do trabalho enriquecido, sendo o efeito destes factores moderado pela organização do trabalho em equipa. O trabalho em equipa emerge como o factor que contribui para uma percepção maior do acesso à informação e de uma chefia de apoio, sendo esse efeito reflectido na maior satisfação na participação e desenvolvimento no trabalho e nas relações interpessoais. A percepção do trabalho enriquecido tem efeitos sobre a percepção de

uma cultura de inovação, mas não tem efeito sobre a satisfação com a participação e desenvolvimento no trabalho. A satisfação no trabalho também é condicionada pelas características sociográficas dos trabalhadores, como sejam, o sexo, a escolaridade a antiguidade na função e a antiguidade na empresa.

(R67) Dinâmicas de formação profissional em contexto de trabalho numa grande empresa

Sandra Pratas Rodrigues, Instituto da Educação da Universidade de Lisboa

Ideia atualmente consensual, o mundo do trabalho é um dos contextos da ação humana que mais efeitos educativos produz, sendo crescente o valor atribuído à formação contínua, entendida como um elemento potenciador do desenvolvimento sustentável das empresas e da sua competitividade. Sobretudo nas grandes empresas, as práticas e os dispositivos de formação profissional estão cada vez mais integrados no seu funcionamento, promovendo uma relação estratégica entre *formação e produção*. O sucesso dessa relação passa pelo apelo à construção de uma imagem fundamentada da globalidade do processo de produção, de modo a que o trabalhador passe a pensar e agir à escala da organização. Assim, uma grande empresa pode constituir-se como um poderoso *subsistema educativo*, na medida em que se constitui como uma matriz/referente de saberes e competências e tem um forte impacto no percurso educativo e nos processos de socialização dos indivíduos.

Esta investigação procura contribuir para o entendimento do potencial educativo de uma grande empresa, a Autoeuropa, através da problematização em torno das relações estratégicas entre a formação contínua em contexto de trabalho e o trabalho propriamente dito, através de uma investigação assente na metodologia do estudo de caso. Trata-se, na verdade, do estudo de um “caso dentro de um caso”, na medida em que a realidade da empresa é demasiado extensa e complexa para ser analisada por um estudo de caso global único. Assim, e após o estudo exploratório sobre as oportunidades de formação promovidas pela empresa, estabeleceu-se como objeto concreto da investigação o Centro de Treino da Produção (*Production Training Centre – PTC*). Estrutura de relevo crescente, desde 2009, no panorama formativo da empresa, o PTC nasceu da ideia de que é preciso aproveitar o *know how* dos trabalhadores da própria empresa para garantir uma formação adequada à sua massa humana, numa lógica centralizadora, “de dentro para dentro” e contínua.

(R61) Avaliação da Transferência da Formação Profissional num Organismo da Administração Pública: potencialidades e constrangimentos

José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos e Ana Rita Amaral Maia de Almeida, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal

Têm sido dados passos significativos no sentido de avaliar a transferência das competências / aprendizagens desenvolvidas em contextos formativos para a atividade profissional. O estudo em questão tem como principal objetivo identificar os fatores que mais influenciam a transferência da formação para o desenvolvimento das funções e as causas da inexistência de processos sistematizados de avaliação dessas transferências numa organização da Administração Local.

Este organismo público apresenta um universo de cerca de 500 trabalhadores, e um crescente incremento ao nível da formação profissional, com uma média anual de horas de formação/ trabalhador de 27,8. Neste organismo analisaram-se em primeiro lugar os fatores que influenciam mais a transferência das aprendizagens, utilizando-se para o efeito o instrumento LTSI - Learning Transfer System Inventory (Holton e Bates, 2002), validado para a realidade portuguesa por Velada (2007). Os resultados obtidos junto de 117 trabalhadores, permitiram concluir que os fatores que mais influenciam a transferência da formação para o posto de trabalho são: “Sanções dos Supervisores”, “Auto-eficácia de Desempenho”, “Esforço de Transferência- Expectativa de Desempenho”, “Capacidade Pessoal para Transferir”, “Transferibilidade” e “Abertura/ Resistência à Mudança”.

Através de entrevistas a chefias da organização complementaram-se os dados do questionário LTSI e identificaram-se as principais razões da não adoção de práticas de avaliação da transferência. A informação pretendeu validar a hipótese de que “a dificuldade de operacionalização e subjetividade constituem os principais entraves para a utilização de um instrumento que avalie esta transferência”. Com efeito, apesar da importância que é dada à formação profissional, a validação desses conhecimentos adquiridos na formação, para o desempenho das funções, não é realizada.

(R31) Condições de trabalho em ambiente formal, anárquico e cínico-Estudo empírico de uma organização do setor da construção civil

Ivo Domingues, Instituto de Ciências Sociais / Universidade do Minho; Luís Moreira, Instituto Superior Engenharia do Porto

Este trabalho baseia-se num estudo de caso de uma organização do setor da construção civil e aborda os processos integrados no referencial do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), os quais dependem de regulação e legitimidade organizacional. É seu objetivo analisar e explicar a atuação organizacional no âmbito da Gestão Ambiental (GA). A certificação do SGA satisfaz estas duas condições, pois é vista como fonte de oportunidades para melhorar os processos e as práticas, reduzindo desperdícios operacionais, e para melhorar a identidade e a imagem organizacional junto das entidades interessadas, melhorando a aceitabilidade no mercado.

Partindo deste pressuposto, é adotado sistema teórico que focaliza a organização formal e a organização informal do SGA. Para isso, é convocado o modelo da burocracia, de modo a analisar a dimensão formal da gestão e certificação do SGA. Posteriormente, e para melhor entender a organização burocrática associada à GA, é convocado o modelo da anarquia organizada, para abordar a sua dimensão mais incerta e ambígua. Por último, é convocada a teoria institucional para captar a importância da hipocrisia organizacional. Esta complexidade e ambiguidade organizacional marca as condições de trabalho percebidas e pode ter efeitos perversos na formação e no desempenho profissional. Deste modo, abordando a dimensão formal e informal e a complexidade da GA, esta pesquisa oferece leitura interrogativa e preocupante acerca da relação entre os processos e as práticas organizacionais para obtenção e manutenção da certificação do SGA.

12:45 - Intervalo para Almoço

14h15/15h45 - 1) Mercado de Trabalho e Precariedade

Anfiteatro 7.21

Moderador/a: Ana Paula Marques, Universidade do Minho

(R35) Dilemas dos Mercados de Trabalho regionais perante o aumento do desemprego de imigrantes

Cristina Maria de Carvalho Varela, Instituto de Emprego e Formação Profissional – Serviços de Coordenação Regional do Alentejo; José Joaquim Palma Rita, Instituto de Emprego e Formação Profissional – Delegação Regional do Alentejo

Portugal tem desenvolvido uma política de integração de imigrantes de reconhecida qualidade, assente em princípios de igualdade de oportunidades e de promoção da interculturalidade, a qual está consagrada na própria Constituição da República Portuguesa, atribuindo aos trabalhadores estrangeiros, direitos e deveres em quase tudo similares aos dos cidadãos portugueses, tendo-se implementado planos estratégicos específicos para apoiar a integração destas pessoas no mercado de trabalho – ex. Planos Nacionais de Emprego, de Ação para a Inclusão, para a Igualdade da Cidadania e Género, para a Integração dos Imigrantes e, mais recentemente, o Plano Nacional de Reformas que reafirma o compromisso de Portugal com a *Estratégia Europa 2020*, designadamente nos objetivos ‘Melhor e mais Educação’, ‘Aumentar o Emprego’ e ‘Combate à Pobreza e às Desigualdades Sociais’, os quais compreendem um conjunto de medidas dirigidas aos imigrantes, designadamente nos domínios da educação, da formação e do emprego, algumas das quais da responsabilidade direta do IEFP, I.P.

Não obstante, um olhar mais detalhado sobre as práticas sociais, culturais e laborais, permite-nos constatar que essa consagração legal nem sempre tem correspondência na rua, nas empresas e até nas instituições. À semelhança do que sucede noutros países, em Portugal, o imigrante é muitas vezes visto como alguém que vem tirar os empregos aos locais e que traz hábitos e costumes estranhos, sendo um bode expiatório particularmente vulnerável nas conjunturas económicas menos favoráveis, como é o caso do atual contexto de crise económica e de elevado nível de desemprego.

Com esta comunicação pretendemos contribuir para um maior conhecimento da realidade migratória em Portugal, e mais especificamente na região do Alentejo, através da análise dos desempregados imigrantes, residentes nesta região e inscritos nos serviços públicos de emprego: Quais são as suas nacionalidades e perfil sociodemográfico? Principais motivos de inscrição? Duração do desemprego? Que profissões procuram? De que áreas de atividade económica são oriundos? Quais as especificidades na evolução do desemprego registado nestes ativos e o que os distingue dos cidadãos nacionais? São algumas das questões a que iremos responder.

Consideramos que este é um tema atual e pertinente, com interesse para o País e em particular para a região do Alentejo, onde a população imigrante poderia representar uma mais-valia a não descurar pelo contributo para a melhoria da produtividade e crescimento económico, mas também pelo acréscimo de perturbação ao funcionamento já de si agitado do mercado de trabalho regional, decorrente do aumento do desemprego dos imigrantes.

(R66) Precariedade estudantil nas linhas de montagem teleoperacionais

Isabel Maria Bonito Roque, Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Em finais do século XX a precariedade e a flexibilização surgem como consequência da abertura e concorrência desenfreada dos mercados económicos conduzindo a um cenário de recomposição laboral de capitalismo globalizado. Os conceitos de trabalho e emprego tornam-se polimórficos, revestindo-se de uma atipicidade contratual. Esta individualização das relações de trabalho reforça situações de precariedade, colocando em causa a vulnerabilidade e a dignidade do trabalhador. Num quadro de inovação tecnológica, o presente estudo toma como representativa uma empresa de *call centre* localizada em Coimbra, o maior seio académico português. Os *call centres* ilustram na perfeição o quadro da procura pela sobrevivência por parte dos jovens licenciados. No seio desta conjuntura precária cria-se uma nova geração de ciberproletários (Antunes; Braga; 2009), por um lado, e por outro, de precariados (Standing, 2009). Os jovens teleoperadores, maioritariamente académicos ou recém-licenciados, ambicionam a independência económica, durante e após os estudos, procurando para tal as empresas de trabalho temporário, meio de inserção profissional mais eficaz. No entanto, devido ao emprego de um modelo de trabalho toyotista advêm novos sentimentos de alienação e/ou frustração, de corrosão do carácter (Sennett, 1998). O temporário torna-se permanente. Através de uma metodologia de integração *in loco* levada a cabo num *call centre* de telecomunicações, a observação do dia-a-dia dos trabalhadores, assim como entrevistas pessoais, permitem registar em diário de campo o modo como opera uma linha de montagem taylorista. O relato do sofrimento diário inculcado pela opressão e exploração exercidas pelas chefias, as manifestações de protesto social, os jogos de *making out* levados a cabo pelos operadores, manifestam uma repressão silenciada e enclausurada num invólucro de terror diário. Como súpula, poder-se-á concluir que os *call centres*, que se pretendem como meios de transição profissional, assumam-se, maioritariamente, como um dos únicos meios de integração mais célere, permanente, no mercado de trabalho?

(R39) "A desestabilização dos estáveis": retratos da situação laboral e profissional dos professores do ensino público nos discursos sindicais e associativos em tempos de reformas

Alan Stoleroff e Daniel Inácio Alves, CIES/ISCTE-IUL

Reformas implementadas nos últimos seis anos introduziram mudanças profundas nas relações de emprego e condições de trabalho dos professores do ensino público não superior. Nesta comunicação propomos, em primeira mão, apresentar uma análise dos diversos retratos da situação profissional e laboral dos professores desenvolvidos por associações representativas da “classe”. Procuramos, a par, discernir a influência distinta das ideologias políticas e educativas dominantes, bem como do papel associativo sobre a configuração de discursos profissionais.

A análise desenvolve-se através da leitura criteriosa e compreensiva do conteúdo de documentação sindical e associativa produzida para expressar as reacções a três momentos de reforma específicos: a revisão do Estatuto da Carreira Docente, a alteração do Modelo de Gestão Escolar e a reforma da Estrutura Curricular. Nesta linha, a desconstrução e leitura crítica da comunicação formal recolhida, interna e externa, veiculada pelas associações sindicais (FENPROF e FNE) e profissionais (ANP) mais representativas dos professores do lado laboral e profissional respectivamente, permitem obter uma visão panorâmica da situação profissional e laboral da classe, bem como desocultar os custos que advêm da deterioração e precarização das condições de exercício da docência.

Conclui-se que os discursos profissionais em análise, quando cruzados, convergem na defesa de uma concepção clássica de emprego estável, seguro e imune à flexibilidade e precariedade laboral. As austeras reformas educativas gestionárias assumem o papel de instrumentos normativos e ideológicos desestabilizadores de uma profissão outrora reputada como estável e privilegiada.

(R43) Gerações em terra e no mar - O valor económico e social da idade no processo de envelhecimento profissional dos pescadores.

Licínio M. V. Tomás, Universidade dos Açores

Em boa medida somos o que fazemos ou o que realizamos ao longo do percurso profissional. Sedimentado e consolidado com o tempo, o trabalho profissional é um fator inegável de referência identitária, de pertença comunitária ou de classificação dos indivíduos e dos grupos. Este dado parece não variar de uma geração para a outra. Marcador de identidade, o mar constitui, por excelência, o meio onde o trabalho na pesca ganha o seu contexto próprio, ainda que se prolongue em terra. A empresarialização das atividades não deixa de

fora sequer as mais tradicionais. O mesmo acontece no domínio das pescas onde o processo de empresarialização veio proporcionar uma reconfiguração notável da atividade (Tomás e Medeiros, 2006). O valor da experiência e do trabalho passado está incorporado no percurso de vida e é algo indiretamente apreendido nos dados da idade e da antiguidade. Numa organização económica que despreza o valor da atividade passada, os pescadores mais velhos perdem legitimidade na nova ordem das exigências do processo produtivo enquadrado por normas de mercado que a qual não reverte forçosamente em proveito dos mais novos. O valor económico da idade é assim um dado ambíguo e complexo que resulta de um processo de construção e legitimação social do emprego diferencial das gerações, assim como dos contextos sociais em questão e, indubitavelmente, nestes têm relevo os contextos de trabalho.

A presente comunicação assenta num estudo sobre as condicionantes da atividade da pesca no arquipélago dos Açores que procura comparar as gerações face à profissão ou à atividade da pesca artesanal. Idade e gerações são conceitos que se implicam mutuamente, constituindo um desses domínios onde os mais velhos tinham um estatuto enaltecido pelos mais novos, diferente dos processos de envelhecimento profissional que hoje se vislumbram no mundo laboral. Demonstrar isto será o nosso propósito.

(R44) Profissões e Precariedade em Tempos de Transformação: O Caso da(s) Profissão(ões) Científica(s)

Alfredo Campos, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

A flexibilização tem sido a característica central da transformação dos sistemas produtivos. Existem diversos modelos de flexibilização produtiva, bem como articulações destes, com distintas consequências para o trabalho e emprego: no sentido ou da flexibilidade positiva, ou estabilidade, ou precariedade.

Até um passado recente, a flexibilização produtiva maioritariamente prosseguida, salvaguardava em regra os trabalhadores mais qualificados, precarizando o trabalho e emprego dos trabalhadores desqualificados ou menos qualificados.

No entanto, hoje, constata-se já, particularmente junto de jovens trabalhadores qualificados, também a precarização das suas relações de trabalho e emprego.

O objectivo central desta comunicação é, assim, analisar a forma como a flexibilização produtiva alarga progressivamente a precarização do trabalho e do emprego aos trabalhadores qualificados.

Apresentam-se os resultados de um estudo de caso junto de uma profissão altamente qualificada, os profissionais da ciência: investigadores docentes, investigadores contratados, bolseiros de doutoramento e pós-doutoramento, bolseiros de investigação e prestadores de serviços. Para tal, foi aplicado um inquérito a uma amostra de 563 investigadores da Universidade de Coimbra.

Foram abordadas as suas relações de trabalho e emprego, a nível da mobilidade, autonomia, condições de trabalho, uso da qualificação, existência de suspensão involuntária da actividade e capacidade de negociação, bem como as suas atitudes e expectativas relativamente à carreira e sua satisfação profissional.

Os resultados encontrados apontam para uma estratificação das relações de trabalho e emprego – entre a estabilidade, flexibilidade e precariedade – em função do posicionamento na profissão.

14h15/15h45 - 2) Emprego e Relações de Género

Anfiteatro 7.22

Moderador/a: Catarina S. Oliveira, FCSH-Universidade da Beira Interior

(R73) Inserção profissional e género: a construção das desigualdades no início do ciclo de vida profissional

Natália Alves, IE-Universidade de Lisboa

A inserção profissional dos diplomados do ensino superior tem sido alvo de um intenso debate público e de um interesse crescente por parte dos cientistas sociais. De grupo privilegiado no acesso ao emprego, os recém licenciados passaram, nas duas últimas décadas a ser confrontados com o desemprego, a flexibilização da relação contratual, e com os fenómenos de sobrequalificação e desqualificação social. Todavia, apesar das profundas alterações que se verificam no mercado de trabalho dos licenciados, a formação superior continua a ser o instrumento privilegiado de acesso aos empregos melhores renumerados, ainda que os salários tenham registado uma desaceleração nos últimos anos, e uma proteção, embora menos eficaz contra o desemprego e a precariedade.

Contudo, se é verdade que a inserção profissional dos licenciados se pauta por características que lhe conferem um carácter homogéneo é igualmente verdade que as diferentes trajetórias de inserção estão associadas a atributos sociodemográficos e espelham situações de desigualdade face ao mercado de trabalho.

Nesta comunicação propomo-nos analisar o efeito do género nas trajetórias de inserção dos licenciados da Universidade de Lisboa e da Universidade Nova de Lisboa.

Para a prossecução deste objetivo, baseamo-nos nos dados recolhidos através de um inquérito a uma amostra representativa dos licenciados de ambas as universidades que concluíram a formação no ano de 2004/2005, realizado no âmbito do Projecto “Inserção de diplomados do ensino superior: relações objectivas e subjectivas com o trabalho”, financiado pela FCT (PTDC/CS-SOC/104744/2008).

Os resultados mostram como a desvantagem das mulheres no mercado de trabalho se começa a desenhar no início do ciclo de vida profissional quer por via das trajetórias de inserção em que estão envolvidas quer por via das remunerações que auferem.

(R63) Género, Envelhecimento e Trabalho: possíveis articulações teóricas

Daniele dos Santos Fontoura, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS/BRASIL) e Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa (ISEG/UTL; Valmiria Carolina Piccinini, Escola de Administração (EA) na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Sara Falcão Casaca, SOCIUS/ISEG/UTL

Nas sociedades contemporâneas, a experiência e o conhecimento das pessoas mais velhas poderiam ser valorizadas. No entanto, quando observamos a realidade organizacional, elas são mais facilmente descartadas e o drama da velhice manifesta-se tanto no plano económico (material) como social (privação a vários níveis de bem-estar). Assim, a pessoa mais velha é percebida como aquela que não é mais capaz de trabalhar ou de se adaptar aos novos desafios produtivos e organizacionais. Deste modo, a importância social do trabalho reside em que, sendo a economia baseada no lucro e estando toda a civilização subordinada a ele, o ser humano só interessa enquanto produz (BEAUVOIR, 1990). Neste contexto, o género é um dos elementos que influencia a forma singular de vivenciar o envelhecimento e que tem reflexos na esfera do trabalho para este grupo etário. Destaca-se que os constructos de género e de envelhecimento não se constroem como categorias separadas que se somam incrementalmente uma à outra, mas são relacionais e contextuais. Bould e Casaca (2011) sublinham que as políticas públicas europeias para a promoção do envelhecimento activo tendem a ignorar as peculiaridades de género enquanto as políticas para igualdade de género tendem a ignorar as peculiaridades da idade. Para entender como a pertença de género e a uma idade mais avançada influencia a relação com o trabalho, no caso das pessoas trabalhadoras seniores, torna-se necessário reflectir sobre o fenómeno na discriminação com base na idade (*ageism*) e do género no trabalho. Desta forma, este ensaio teórico tem como objectivo discutir como se relacionam as variáveis de género e envelhecimento e quais as repercussões para a esfera do trabalho, uma vez que interferem tanto factores mercantis quanto não-mercantis, bem como crenças e normas que guiam os atores fazendo com que aquelas características da pessoa trabalhadora se tornem condições para sua empregabilidade.

(R25) Correntes de desigualdade, sementes de solidariedade: um olhar empírico sobre o serviço doméstico contemporâneo

Manuel Abrantes, SOCIUS: Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa

O trabalho doméstico está longe de constituir um tema recente no campo da sociologia, sobretudo entre autoras/es com interesse em questões de género. No entanto, a atenção tem recaído poucas vezes sobre as suas modalidades remuneradas. Continua a ser escasso o conhecimento que temos sobre o serviço doméstico enquanto ramo de atividade laboral. Circunscrevendo-se empiricamente à área urbana de Lisboa, esta comunicação debruça-se sobre as dinâmicas de género que subjazem ao serviço doméstico na sociedade contemporânea. Baseia-se nos resultados de uma pesquisa de doutoramento, em particular num conjunto de 80 entrevistas realizadas entre 2011 e 2013 com mulheres empregadas no setor do serviço doméstico, mulheres que adquirem serviços domésticos e informantes privilegiadas/os.

Primeiro, revê-se um conjunto de estudos úteis para enquadrar a problemática. Presta-se especial atenção ao avanço progressivo das mulheres no mercado de trabalho remunerado durante as últimas décadas, um processo marcado por múltiplas segmentações de classe e etnia (Torres, 2008; Ferreira, 2010; Casaca, 2012). Reconstitui-se o argumento clássico de que a mercadorização do trabalho doméstico oferece às mulheres com níveis mais elevados de rendimento e escolaridade uma via de conciliação entre a autonomia económica e a persistência de um modelo assimétrico de papéis de género no contexto familiar.

De seguida, discute-se uma seleção de resultados da pesquisa de campo. Os itinerários de vida das mulheres entrevistadas ao longo do estudo permitem explorar, de forma qualitativa, a tensão entre assimetria de classe (o serviço doméstico como condição) e dinâmicas laborais (o serviço doméstico como ocupação). O

argumento de partida inverte-se parcialmente para mostrar como, sem prejuízo de certos elementos perenes de segmentação e desigualdade, germinam também neste ramo de atividade sementes de solidariedade entre as mulheres e de avanço conjunto nas estruturas sociais e económicas.

14h15/15h45 - 4) Redes, Inovação e Conhecimento

Sala de Autoaprendizagem B

Moderador/a: Cristina Parente, Faculdade de Letras-Universidade do Porto

(R64) Redes, inovação e conhecimento. Contributos para uma leitura sistémica!

Maria Manuel Renga Capelão Serrano, Universidade de Évora e SOCIUS-ISEG/UTL; Paulo Alexandre Neves Martinho Neto, Universidade de Évora e CEFAGE-UE

Redes, inovação e conhecimento! Quer seja no discurso político, académico ou empresarial estes conceitos assume uma conotação positiva e, nesse sentido, estão associados à capacidade de resolução de problemas de ordem económica, social ou outra.

O conceito de rede aplica-se a vários tipos de organização e de situação económica e designa várias realidades organizacionais (Butera, 1991). Enquanto configurações organizacionais de elevada intensidade relacional, as redes são em si mesmas modos inovadores de organização e espaços privilegiados e alargados de inovação e, consequentemente, de produção e transferência de conhecimento. No contexto da sociedade (e da economia) do conhecimento a inovação surge como uma versão actual do conceito sociológico de *mudança* (o qual tem subjacente, de forma mais ou menos clara, o pressuposto de um benefício social e societal). Assim, fala-se de inovação social, tecnológica, organizacional, no ensino, na formação, na gestão dos recursos humanos, de políticas e práticas inovadoras, etc. (Oliveira, 2008). Na tradição económica, a inovação referia-se ao modo como a mudança na técnica permitiria produzir riqueza. Mais tarde, o conceito evoluiu para definições mais abrangentes, que incluem as mudanças nos processos, nos produtos ou os processos de aprendizagem e de cooperação entre empresas e outras instituições (Lundvall, 1992).

Nesta comunicação, procura-se, a partir de várias definições dos conceitos “redes”, “inovação” e “conhecimento”, no âmbito dos respectivos quadros teóricos de referência, contribuir para a elaboração de uma leitura sistémica da relação entre estes conceitos e refletir sobre a forma como os contextos de prosperidade ou de crise económica e social potenciam, ou não, a relação teoricamente virtuosa entre eles.

(R21) O lugar das (i)mobilidades na construção das redes científicas internacionais, percursos de vida e orientações institucionais: uma análise sobre o caso português

Margarida Fontes, Laboratório Nacional de Engenharia e Geologia; Emília Araújo, Universidade do Minho / Departamento de Sociologia

O quadro teórico existente sobre os processos de construção de redes e de saberes aponta para a ideia de que estamos perante processos dinâmicos em que mudanças nas condições (ou nas perceções dessas condições) a nível pessoal ou institucional estão a dar origem a mudanças comportamentais (ao nível das escolhas durante o percurso de vida) que necessitam ser estudadas. Nesse sentido, o objetivo do texto consiste em prover um conhecimento mais aprofundado sobre as condições subjacentes ao processo de construção de redes científicas internacionais e sobre a influência do modo de construção das redes na natureza da colaboração científica, tomando como base um estudo conduzido em Portugal entre 2009 e 2010 através de entrevistas e de inquérito por questionário a investigadores.

A fim de discernir as variáveis que podem influenciar essa dinâmica, comparam-se os cientistas “não móveis com redes” com os “móveis com redes” e os “não móveis sem redes”. No primeiro caso, a comparação permite perceber algumas diferenças em termos de condições e modos de construção e uso de redes internacionais; no segundo caso, permite perceber melhor o papel das redes na colaboração internacional (isto é, se ter redes dá realmente vantagem). Os resultados conduzem à conclusão de que, embora a mobilidade de longa duração não seja indispensável para o estabelecimento de redes internacionais, pode favorecer a constituição de laços qualitativamente diferentes, com impacto na natureza das actividades de colaboração. Permitem ainda afirmar que, no caso dos cientistas que (por razões várias) não tiveram mobilidade de longa duração, mas estão determinados em estabelecer relações internacionais, a mobilidade de curta duração surge como uma estratégia alternativa, embora potencialmente mais lenta e complexa, para atingir os resultados pretendidos. A comunicação, analisa, nesse contexto, algumas das principais transformações nas carreiras de investigação, incluindo o modo de entender e usar a mobilidade.

(R59) Abertura à inovação nas empresas portuguesas

Maria Isabel Felisberto Carvalho, Rui Pedro Torres Ribeiro, Maria José Aguilar Madeira, Universidade da Beira Interior;, Dambusse Bucuane Libombo, Universidade da Beira Interior – Portugal e Universidade Eduardo Mondlane – Moçambique; Pedro Miguel Lopes Mota Veiga, Curva de Gauss – Estudos, Formação e Consultoria, Unip. Lda

A abertura do processo de inovação a fontes externas de conhecimento tem permitido às empresas aumentar o seu crescimento, atividade inovadora e competitividade. No entanto, aquela abertura não é isenta de constrangimentos pelo que se revelam importantes todos os esforços para compreender os determinantes da inovação aberta, no sentido de apoiar as decisões estratégicas das empresas respeitantes ao processo de inovação e, concretamente, ao seu grau de abertura.

A literatura evidencia lacunas ao nível dos contributos teóricos e empíricos sobre a forma como atuam os determinantes da inovação empresarial e, mais especificamente, revela-se essencial o estudo dos determinantes do grau de abertura à inovação.

O objetivo do presente trabalho é investigar os fatores determinantes do grau de abertura à inovação das empresas portuguesas que participaram no Inquérito Comunitário à Inovação (CIS-2008), constituindo-se como um primeiro levantamento do perfil inovador das empresas portuguesas. Para o efeito, apresenta-se um modelo conceptual que divide aqueles fatores entre internos e externos. Foi operacionalizado um conjunto de variáveis explicativas e apresentadas cinco variáveis para medir o grau de abertura à inovação.

Os resultados destacam como principais determinantes do grau de abertura a turbulência do mercado, o grau de novidade e o tipo de inovação privilegiado pela empresa. Confirma-se também a existência de complementaridade entre a I&D interna e a aquisição externa de conhecimento e que as grandes empresas são mais abertas do que as PME.

As conclusões do estudo apontam para a necessidade de alargar os apoios públicos, financeiros e institucionais, a um leque mais abrangente de PME no sentido de que estas possam beneficiar do conhecimento proveniente de fontes externas e aumentar a sua competitividade no mercado externo.

(R16) Usos e significados na Academia – um estudo exploratório sobre duas comunidades científicas

João Monteiro de Matos, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Este trabalho de investigação procura compreender o modo como a população universitária – docentes e investigadores – nas suas práticas quotidianas percebe, usa e interage com as novas formas de tecnologia existentes. O objetivo principal é compreender se as novas tecnologias podem ser um indicador de diferentes culturas científicas, utilizando a metáfora das “duas culturas” de Charles Snow (1963). Socorremo-nos desta metáfora para analisar as diferenças e as especificidades das comunidades científicas das ciências naturais e das ciências sociais em duas instituições da Universidade Técnica de Lisboa.

A pesquisa segue uma estratégia de métodos mistos, combinando a aplicação de inquéritos por questionário e de entrevistas conduzidas em instituições universitárias. Esta pesquisa propicia a discussão da tecnologia em termos instrumentais (nos usos) e simbólicos, procurando identificar as complementaridades cruzadas e possíveis destas comunidades.

15:45 - Pausa para café

16h00/18h00 - 5) Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-Emprego

Anfiteatro 7.21

Moderador/a: Fátima Assunção, ISCSP-Universidade Técnica de Lisboa

(R50) A gestão de pessoas em organizações do terceiro sector: resultados exploratórios de uma investigação em curso

Cristina Parente, Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Nesta comunicação, a gestão de pessoas é assumida como uma prática geradora de competitividade organizacional baseada no respeito e dignidade pelos recursos humanos. Questiona-se a gestão de pessoas enquadrada numa ótica mais lata de gestão estratégica como uma fonte potenciadora de vantagem comparativa e, de acordo com esta orientação, associada a perfis de empreendedorismo social.

A partir de um inquérito por questionário aplicado a 89 organizações do terceiro sector a atuarem na área social, no âmbito do projeto *Empreendedorismo Social em Portugal – as políticas, as organizações e as*

práticas de educação/formação, procura-se discutir as especificidades da gestão de pessoas a atuar no campo do Terceiro Sector português, salientando as tendências mais significativas no que se refere:

- i) responsabilidade da função pessoal;
- ii) práticas e instrumentos de gestão utilizados;
- iii) orientação da gestão de pessoas.

Procede-se a um retrato das configurações assumidas pela gestão de pessoas, relacionando-as com os perfis de empreendedorismo social e ponderando com as variáveis contingenciais: estatutos jurídicos, idade e a dimensão da organização.

Destacam-se entre as seguintes conclusões: a gestão de pessoas é da responsabilidade das direções estatutárias ou técnicas; dos instrumentos de gestão mais usados destacam-se os orientados para a integração funcional e para o desempenho, o que indica que, na definição dos objetivos e das estratégias de gestão de pessoas, as organizações privilegiam sobretudo uma orientação para o momento presente, ignorando por exemplo a gestão de carreiras e desenvolvimento profissional, o que vai ao encontro do constatado por Passey et al. (2000) que afirma que o desenvolvimento de carreiras neste tipo de empregos é limitado (citado por Alatrística & Arrowsmith, 2004). É a gestão estratégica de pessoas é uma dimensão subvalorizada pela maioria das organizações, sendo apenas promovida por 15 organizações.

(R26) Conceções e significados do empreendedorismo social no Brasil e em Portugal: crise, performance e bem comum

Vander Casaqui, Escola Superior de Propaganda e Marketing – São Paulo – Brasil

Esta proposta de artigo tem como enfoque os significados culturais dos empreendedores sociais, em pesquisa comparativa entre Brasil e Portugal. O artigo é parte de pesquisa mais ampla de pós-doutoramento, que objetiva compreender como os cenários sociais, o clima midiático e as situações econômicas influenciam na atribuição de valor e na produção de significados a esse ator social que vem unir duas facetas do capitalismo, apontando para uma síntese que busca lugar nas projeções futuras do mundo do trabalho. Diante das crises do capitalismo (David Harvey), bem como da crise da identidade laboral (Claude Dubar), o empreendedorismo está vinculado à falência do Estado Social, à flexibilização e precarização do trabalho. O empreendedorismo social vem unir à performance atomizada dos empreendedores a questão do bem comum, da necessidade de suprir lacunas e ausências do Estado na resolução dos problemas sociais, entre eles o desemprego, para o qual surgem ações sociais que visam habilitar sujeitos a se tornarem empreendedores eficazes, em busca da alta performance (Alain Ehrenberg).

Segundo Boltanski e Chiapello, o espírito do capitalismo promove continuamente o engajamento em seu sistema, como reação diante de seus críticos e reordenação para acomodar seus contrários. Para tanto, cria estímulos emocionais a esse engajamento, o que está intrinsecamente relacionado com o imaginário social e as carências e expectativas da sociedade em certa cultura, marcada no tempo e no espaço. Nesse sentido, objetivamos compreender o papel do empreendedorismo social na cooptação de quadros e na emergência de utopias planetárias enquadradas no sistema capitalista. O estudo envolve levantamento conceitual a partir da investigação realizada e a análise dos discursos de organizações e iniciativas sociais de empreendedores sociais, conforme a proposta teórico-metodológica da Análise de discurso de linha francesa (AD).

(R55) Maturação e eficácia de parcerias para a promoção da integração social e do emprego – o caso da Cruz Vermelha de Vila Nova de Gaia'

Tiago Carrilho, Universidade Aberta; CIEO – Universidade do Algarve

A comunicação visa o estudo da maturação e da eficácia de parcerias dinamizadas pela Cruz Vermelha de Vila Nova de Gaia no âmbito de três linhas de intervenção: envelhecimento ativo, auto-emprego e formação escolar e profissional. Estas intervenções centraram a atenção em públicos-alvo com problemas de integração social e no mercado de emprego, e beneficiaram de uma rede de instituições-parceiras: empresas privadas, junta de freguesia, instituições particulares de solidariedade social, PSP, centro de saúde e centro de emprego.

Aprofundamos o estudo das dinâmicas inerentes à implementação das intervenções, centrando a atenção na participação e articulação dos parceiros, reformulação organizativa das intervenções e das instituições de origem dos parceiros, e eficácia das intervenções.

Aplicamos a metodologia de estudo de caso tendo por base a análise documental (conteúdo da formação, avaliação da formação, horas de formação, número de formandos, integração no mercado de emprego) e a análise de treze entrevistas semi-diretivas e de questionários realizados a representantes das instituições-parceiras em novembro e dezembro de 2012.

Entre 2003 e 2011, na parceria dirigida ao envelhecimento ativo, a formação profissional na área de geriatria permitiu a integração na Cruz Vermelha de uma equipa de ajudantes familiares dirigida para as atividades do

centro de dia e para o apoio domiciliário. Entre 2003 e 2010, a parceria para a formação e acompanhamento do auto-emprego feminino permitiu a criação de pequenos negócios que permaneceram em atividade mais de dois anos. A parceria dirigida à formação escolar e profissional ocorrida entre 2009 e 2011 e visando o emprego por conta de outrem, correspondeu a um elevado volume de formação oferecida e de formandos abrangidos, e a uma baixa taxa de integração no mercado de emprego, ainda que este indicador deva ser relativizado face à conjuntura económica. Globalmente, o conjunto das intervenções permitiu uma melhoria das condições de empregabilidade dos grupos-alvo e baseou-se numa forte maturação das parcerias.

(R56) Construção de parcerias para a promoção da integração social e do emprego – o caso da Cruz Vermelha de Vila Nova de Gaia'

Tiago Carrilho, Universidade Aberta; CIEO – Universidade do Algarve

A comunicação visa o estudo da construção de parcerias dinamizadas pela Cruz Vermelha de Vila Nova de Gaia no âmbito de três linhas de intervenção: envelhecimento ativo, auto-emprego e formação escolar e profissional. Estas intervenções centraram a atenção em públicos-alvo com problemas de integração social e no mercado de emprego, e beneficiaram de uma rede de instituições-parceiras: empresas privadas, junta de freguesia, instituições particulares de solidariedade social, PSP, centro de saúde e centro de emprego.

Aprofundamos o estudo das dinâmicas prévias à implementação das intervenções, centrando a atenção em dois indicadores: razões para a criação das parcerias e formas de integração dos parceiros.

Aplicamos a metodologia de estudo de caso tendo por base a análise documental (candidaturas a programas públicos, legislação dos programas financiadores, documentação interna das instituições) e a análise de treze entrevistas semi-diretivas realizadas a representantes das instituições-parceiras em novembro e dezembro de 2012.

Identificamos quatro tipos de razões para a criação das parcerias. As razões económicas e sociais do contexto local correspondem à verificação, por parte dos entrevistados, do carácter multidimensional dos problemas e das potencialidades ligadas às estruturas locais. As razões institucionais internas 'filtram' o contexto local, ou seja, a experiência com atividades anteriores permite conhecer, de forma aprofundada e dirigida, os problemas e potencialidades dos grupos-alvo bem como identificar as áreas onde se manifestam insuficiências/necessidades de atuação. As razões institucionais externas correspondem aos normativos e regulamentos dos programas públicos que enquadram as intervenções em estudo e as atividades antecedentes. As razões autónomas a cada instituição permitem identificar estratégias de intervenção de raiz e mudanças recentes nas estratégias. É possível identificar também quatro formas de integração dos parceiros: candidatura a financiamento público, conceção conjunta da intervenção, diagnóstico conjunto de insuficiências/necessidades e definição preliminar de objetivos comuns, recursos a disponibilizar e tarefas a desenvolver. Globalmente, as intervenções foram enquadradas por uma forte construção das parcerias.

16h00/18h00 - 4) Redes, Inovação e Conhecimento

Anfiteatro 7.22

Moderador/a: José Rebelo Santos, ESCE-Instituto Politécnico de Setúbal

(R34) A Gestão de Recursos Humanos na promoção da inovação em empresas de base tecnológica: o caso da comunidade de spin-offs do IST

Conceição Maria Guerreiro Timóteo Gabriel Luís, Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE-IUL; Cristina Maria Paixão de Sousa, DINÂMIA'CET – IUL, Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE-IUL

Este artigo estuda o papel da Gestão de Recursos Humanos (GRH) na promoção da criatividade em empresas de base tecnológica, através do estudo de caso da comunidade de *spin-offs* do Instituto Superior Técnico. Especificamente, pretende avaliar o contributo das práticas de GRH, nomeadamente recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento, compensações e benefícios e avaliação do desempenho, na promoção da criatividade e consequente criação de vantagem competitiva dessas empresas.

Nas economias baseadas no conhecimento, a inovação é considerada uma importante força motriz do crescimento económico, essencial na promoção de vantagens competitivas. A inovação é uma função da capacidade da empresa para criar, gerir e manter conhecimento. Como o conhecimento é criado e armazenado por indivíduos (capital humano) a gestão de recursos humanos pode desempenhar um papel importante como motor de inovação.

De modo a investigar a ligação entre criatividade e GRH em *spin-offs* académicas, a revisão da literatura cobre três áreas de conhecimento: empreendedorismo, GRH e gestão da criatividade. Apesar de largamente estudadas individualmente, as ligações entre as três áreas são ainda muito ténues. Propomo-nos estabelecer

esta ligação através de um modelo analítico que inclui dimensões relacionadas com o comportamento organizacional, as práticas de GRH e a gestão da criatividade.

Os resultados demonstram a especificidade destas empresas em termos de práticas de GRH. Demonstram, ainda, que algumas práticas de GRH são identificadas como facilitadores e inibidores do processo criativo, nomeadamente algumas formas de recrutamento e seleção, e de formação e desenvolvimento e de compensações e benefícios. Adicionalmente, revelam a existência de um impacto das práticas de GRH no resultado do processo criativo, em termos de patentes, vendas e exportações. Estes resultados poderão suportar a adoção de práticas de GRH promotoras da criatividade em empresas de base tecnológica.

(R69) O Impacto de Diferentes Fontes de Conhecimento sobre o Desempenho Inovador: Evidências Empíricas nas Empresas Portuguesas

Pedro Miguel Lopes Mota Veiga, Curva de Gauss – Estudos, Formação e Consultoria, Unip. Lda; Maria José Aguilar Madeira e Maria de Lurdes Barroso Simão, Universidade da Beira Interior; António Joaquim Oliveira Nunes, Iscap /Universidade Portucalense / Universidade Católica do Porto /UBI

No mundo contemporâneo, caracterizado pela aceleração do ritmo das mudanças e crescente complexidade e incerteza, a capacidade das empresas para se adaptarem ao seu ambiente externo e para manterem a competitividade, está intimamente relacionada com a sua capacidade de inovar e atualizar continuamente as suas bases de conhecimentos.

A presente investigação tem como objetivo analisar diferentes fontes de conhecimento e o seu impacto no desempenho inovador, centrando-se a sua análise no estudo de empresas industriais, comerciais e de serviços, localizadas no território português, ao longo do período 2006-2008. Consideraram-se duas categorias de fontes de conhecimento: as atividades de I&D realizadas dentro da empresa; e a transferência de conhecimento através da aquisição externa de I&D, a cooperação e fazer parte de um grupo empresarial. Para testar empiricamente as hipóteses em investigação, os dados secundários foram obtidos através do CIS 2008 - Inquérito Comunitário à Inovação 2008.

Os resultados obtidos mostram que as atividades de I&D realizadas dentro da empresa, a aquisição externa de I&D, e fazer parte de um grupo de empresas, têm um impacto positivo no desempenho inovador, nas empresas portuguesas, durante o período de 2006 a 2008. No que se refere à cooperação com empresas e instituições externas, no âmbito da transferência de conhecimento, nada se pode concluir.

(R74) Inovação aberta e desempenho inovador das empresas portuguesas

Maria José Aguilar Madeira e João Carvalho, Universidade da Beira Interior

No contexto de globalização inovação assume uma importância relevante, com impacto em todos os sectores de atividade e ao nível da sociedade em geral, sendo vista como o fator chave da competitividade das empresas e mesmo das nações. É geralmente aceite que as vantagens competitivas sustentáveis dependem cada vez mais da capacidade de inovação da empresa e conseqüentemente terá reflexos no desempenho inovador das empresas. Desta forma, torna-se necessário um conhecimento mais aprofundado do processo de inovação, incidindo principalmente, no estudo dos fatores que impulsionam e limitam a inovação empresarial.

A presente investigação visa identificar e analisar os determinantes associados à inovação aberta que influenciam o desempenho inovador nas empresas portuguesas. Apresenta um modelo conceptual assente nas abordagens de referência sobre inovação empresarial de referência, com principal enfoque na abordagem de inovação aberta. No sentido de testar as hipóteses formuladas utilizam-se dados secundários facultados pelo GPEARI do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, pertencentes ao Inquérito Comunitário à Inovação – *Community Innovation Survey* (CIS 2008). Este questionário foi implementado sob a supervisão do EUROSTAT.

Espera-se que com os resultados obtidos contribuir para um conhecimento mais profundo sobre a temática e colmatar algumas lacunas existentes quer a nível dos contributos teóricos, quer empíricos. Para além disso, visa-se gerar conhecimento e propor orientações que guiem as entidades públicas e privadas na formulação de medidas que visem abertura das empresas na partilha de conhecimentos que potenciam a inovação e a promoção do desempenho inovador.

(R80) Redes Sociais Minho-Lima: Coesão Territorial a partir da Reconfiguração da Intervenção Local

Maria Carminda Morais, Daniela Flora Ferreira Gomes e Miguel Ângelo Ferreira Morais Valério, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

Partindo das especificidades de cada Rede Social enquanto estruturas de desenvolvimento local, este projecto visa abrir campos diversos de qualificação da intervenção social, valorizando a diversidade de pontos de interesse à escala intermunicipal, promovendo um planeamento supraconcelhio (Minho-Lima) concertado.

Neste estudo, apresentam-se os resultados da primeira ação (análise das dinâmicas das Redes), que possibilitou uma definição clara (coerente com as linhas específicas e globais das Redes Sociais dos 10 concelhos) da intervenção. A avaliação diagnóstica das 10 Redes baseou-se numa metodologia qualitativa (complementada com indicadores quantitativos), iniciando-se pela análise documental (que permitiu identificar questões orientadoras da intervenção). Para uma visão global e holística do funcionamento das redes, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas (agentes poder político) e Focus Group (Núcleos Executivos), para compreender como os intervenientes avaliam este programa a nível concelhio. A informação foi tratada através de análise de conteúdo.

Verificou-se, que a adesão ao Programa Rede Social formalizou-se maioritariamente entre 2003/2004, a produção da documentação realizada através de informação estatística do INE, reuniões de Núcleo Executivo e de grupos temáticos, carecendo, no entanto, de actualização.

Este projecto contribuirá para reforçar e consolidar parcerias e trabalho em equipa, promover articulação entre técnicos, parceiros e instituições, rentabilizar recursos existentes e criar novas dinâmicas de rede, tendo, contudo, como constrangimentos a existência dum fraco entendimento acerca da dinâmica do Programa, a baixa participação dos parceiros, o condicionamento na emissão dos pareceres e o número reduzido de técnicos.

Propôs-se uma intervenção estruturada e integrada, nomeadamente ao nível da sensibilização para o planeamento estratégico, da harmonização de ferramentas assentes num planeamento participativo, da capacitação em intervenção nas organizações e para o empreendedorismo social, consubstanciada em actividades que vão de encontro à capacitação dos técnicos em áreas diversas e sensibilização dos parceiros, dirigentes e poder político local, assim como à consensualização das metodologias inerentes ao programa.

16h00/18h00 - 8) Movimentos Sociais, Participação e Formas de Voluntariado

Sala de Autoaprendizagem B

Moderador/a: Rui Moura, Universidade Autónoma de Lisboa

(R77) Representações do desenvolvimento político do terceiro setor português: uma análise centrada nos atores chave

Mónica Santos, Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto; Paula Guerra, Departamento de Sociologia e Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Este trabalho insere-se no âmbito de um projeto de investigação¹ sobre o empreendedorismo social em Portugal, embora no âmbito desta comunicação nos debruçemos no eixo das políticas de fomento às práticas de empreendedorismo social com impacto no terceiro setor. O fenómeno do empreendedorismo social, associado a um conjunto específico de dimensões, sobretudo de índole organizacional, apresenta-se bastante embrionário na sociedade portuguesa. Com base em entrevistas exploratórias a vinte atores chave do terceiro setor, economia social e empreendedorismo social, iremos analisar um conjunto de tendências relativas quer à identificação de políticas de fomento do empreendedorismo social mas também do terceiro setor em geral, quer no reconhecimento dos principais obstáculos e oportunidades sentidas por estes agentes, permitindo uma reflexão mais alargada sobre o papel e a natureza das relações entre o terceiro setor e o Estado português.

Em Portugal, como na generalidade dos países, a história do terceiro setor está intimamente enraizada nas interações e processos entre poderes públicos e iniciativas heterogéneas, traduzindo-se em efeitos mútuos cuja intensidade e modalidades variam ao longo do tempo. Embora se tenha privilegiado o desenvolvimento do terceiro setor este é em simultâneo sujeito a fortes constrangimentos principalmente no que concerne à sua independência económica mas igualmente ao carácter disperso e fragmentado do seu enquadramento legal. É sobretudo ao nível dos obstáculos sentidos pelas entidades do terceiro setor que procuraremos elucidar a ambiguidade das funções e dos papéis que lhe são atribuídos pelo Estado, permitindo relançar o debate sobre o posicionamento dos diferentes atores - Estado, mercado e terceiro setor - nos novos modos de regulação política e social e nas respostas perante os desafios impostos pela atual conjuntura.

(R75) Lógicas de ação no contexto católico - o domínio da ação social

Henrique Joaquim, Faculdade de Ciências Humanas – Universidade Católica Portuguesa

¹ Empreendedorismo social em Portugal: as políticas, as organizações e as práticas de educação/formação” (PTDC/CS-SOC/100186/2008)

Objetivos:

Identificar e compreender as lógicas de acção subjacentes à acção social desenvolvida no âmbito da eclesiosfera católica.

Proporcionar chaves de compreensão e de acção aos atores comprometidos nos contextos organizacionais em análise.

Princípios Teóricos

Trata-se de um trabalho que se centra na análise e compreensão das lógicas de acção, no contexto católico entendido enquanto eclesiosfera, designadamente o que se refere à acção social aí desenvolvida. Tomou-se como referência a teoria social desenvolvida no âmbito do estudo das lógicas de acção (Amblard *et al.*, 2005), e construiu-se um quadro de análise onde se problematizam, designadamente, os conceitos de justiça e de amor (Luc Boltanski) e o conceito de dom (Marcel Mauss), para, através de uma estratégia de investigação qualitativa, procurar compreender os diferentes processos através dos quais os atores constroem e transitam nos diferentes “mundos” e constroem múltiplos regimes de comprometimento.

Metodologia

Tomou-se como estudo de caso uma das vinte dioceses da Igreja católica em Portugal, compreender, que sentidos dão os actores à acção que desenvolvem no âmbito do que se designa de “acção sócio-caritativa”. Com base em 31 entrevistas, posteriormente analisadas numa perspectiva de descobrimento da realidade, através dos discursos dos atores, privilegiou-se uma lógica indutiva onde as categorias de análise foram emergindo no processo de “vaivém” entre dados empíricos e os marcos teóricos de referência.

Conclusões

Conclui-se da importância da lógica de dom, enquanto elemento fundamental na construção de relações sociais, e da necessidade de clarificar a noção de caridade/amor e de justiça enquanto conceitos subjacentes à prática da justiça social.

Trata-se de uma pesquisa fundamental na compreensão das lógicas de acção neste contexto específico mas que se espera alargar a contextos com outras tradições religiosas e em contextos organizados sem qualquer configuração religiosa.

(R4) Desigualdades de género, trabalho e acção coletiva na Europa

Nuno Nunes, CIES – ISCTE Instituto Universitário de Lisboa

Terão as desigualdades de género relevância sobre a acção coletiva na Europa? Que impactos sobre a cidadania está provocar o aumento da escolaridade das mulheres? A partir da centralidade do trabalho e de uma análise das desigualdades sociais, procura-se compreender a adesão à cidadania e acção coletiva de homens e mulheres na Europa. É desenvolvida uma perspectiva multidimensional dos efeitos conjugados da classe social e do género sobre a formação da acção coletiva, para tal analisando os dados do inquérito internacional “European Social Survey” (anos de 2008 e de 2006), onde, tomando a Europa como referente de observação sociológica, se adotou uma estratégia metodológica de articulação das escalas transnacional e comparativa de vinte e seis países europeus. São trabalhados indicadores de desigualdades sociais, de práticas de acção coletiva e o índice “global gender gap”, que se reporta a um leque mais variado de dimensões das desigualdades de género. Infere-se sobre a participação dos sexos em relação a um conjunto de diferentes modalidades de acção coletiva, associação laboral e associação política. Verifica-se que a participação feminina é menor que a dos homens, mas esse desequilíbrio torna-se mais acentuado à medida que observamos o comportamento das classes mais favorecidas até às classes subalternas. A intersecção do género e da classe cria específicas oportunidades e obstáculos à acção coletiva. O género cria divisões sociais que ocorrem dentro das classes em vez de as atravessarem transversalmente. Os recursos educativos constituem um ‘fator exponencial’ sobre a capacidade de acção coletiva em todas as classes sociais e situações de género. Os países europeus onde é mais efetiva a igualdade de género são aqueles cujos cidadãos desenvolvem níveis mais participados e paritários de acção coletiva.

(R1) Os movimentos sociais indígenas frente a revolução cidadã no Equador: a crise entre o bem-viver e o neonacional-desenvolvimentismo

Gustavo Menon, NPT-PUC/SP e Faculdade de Ciências de Guarulhos – FACIG/UNIESP

O presente trabalho pretende examinar os caminhos percorridos pelo movimento indígena equatoriano desde a década de 1980 até os dias atuais com a chamada “Revolução Cidadã”. Por meio de um estudo tendo como base a CONAIE e o Pachakutik – principais organizações expoentes do movimento indígena-, o estudo terá como foco as lutas, resistências, conquistas e retrocessos do movimento indígena no país. Pretende-se destacar atuação desses grupos frente ao neoliberalismo e a posição do movimento diante do atual governo Rafael Correa (2007-2012). Em um marco maior, qual é a proposta que ganha fôlego no período pós-

neoliberal no Equador e na América Latina em geral: Bem-viver, Socialismo do Século XXI ou Neonacional-desenvolvimentismo?

(R6) A responsabilidade policial na segurança pública no Brasil e em Portugal: extratos de uma proposta de investigação

Mónica de Melo Freitas, CesNova-Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa; Ivone Costa, UFBA

Neste breve percurso desenvolvido sobre os moldes de apropriação e desenvolvimento do conceito de Responsabilidade Social (RS) pelo segmento policial no Brasil e em Portugal, discute-se como a RS foi incorporada nos marcos legais que desenham os modelos de gestão das polícias brasileira e portuguesa. Apresenta caminhos fundados na /da insuficiência e/ou inexistência da observância desses marcos para investigações dos significados atribuídos pela Polícia ; a visão de médio e longo prazo das práticas desse segmento, questionado até que ponto essas práticas desenvolvidas pelas polícias em Portugal e no Brasil apresentam pontos de convergência e divergência na direção da RS.

O sentido filosófico do termo responsabilidade social, adotado neste percurso invoca os elementos de base voluntária, individual e altruísta, mesmo que estas não estejam previstas nos documentos de regulação das organizações deste setor com vista a promover o bem-estar e a segurança do outro.

Este estudo é original na medida em não existem investigações realizadas na área da Responsabilidade Social Policial. Neste sentido, busca preencher as lacunas teóricas deixadas pelos estudos científicos realizados no âmbito da sociologia das organizações

Contribui para o aumento do conhecimento sobre a questão de como a responsabilidade social pode fortalecer os novos paradigmas do trabalho policial na nossa contemporaneidade, o conceito de polícia de proximidade e de polícia comunitária, em espaços da convivência social seja lusófono, brasileiro ou fora deles.

(R7) A crise financeira e os seus impactes na sustentabilidade do Serviço Nacional de Saúde Português

Mónica de Melo Freitas e José Manuel Resende, CesNova-Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa; Maria João Nicolau dos Santos, ISEG-UTL

De acordo com autores como Frey et. all. (2011) o investimento financeiro influencia em sobremaneira o nível da produtividade e da qualidade dos serviços nacionais, regionais e locais de saúde.

Neste sentido, propomos neste artigo tentarmos perceber até que ponto a crise financeira que se consolidou em Portugal em 2008 e intensificou-se em 2010, provocou alterações nos tipos e nos moldes de produção de serviços em saúde.

Importa-nos mais precisamente percebermos estas alterações tomando como ponto de partida os pontos de vista apresentados pelos atores, de forma a contribuir para a compreensão mais aprofundada desta temática, já que os trabalhos existentes tendem a privilegiar as abordagens normativas em detrimento das paradigmáticas.

Para percebermos os pontos de vista expostos pelos atores, analisaremos 80 reportagens publicadas sobre a temática da saúde em três jornais de circulação nacional (Diário de Notícias - DN, Público e Correio da Manhã - CM) durante o período Novembro de 2011 a Setembro de 2012.

Ao contrário de muitas reflexões realizadas no âmbito deste estudo Barros (2012), constitui o nosso interesse tentar avaliar os impactes gerados pela crise financeira na sustentabilidade do Sistema Nacional de Saúde, a partir da análise aos discursos apresentados pelos atores na comunicação social.

18:00 - Fim dos trabalhos

2º Dia - 17 de Maio de 2013

09:30 - Conferência (Anfiteatro 7.21)

[Relações laborais e diálogo social em tempo de crise](#)

João Ferreira de Almeida - CIES/ISCTE-IUL

Apresentação: Paula Urze - Presidente da Comissão Organizadora

10:15 - Pausa para café

10:30 - Sessões Paralelas (3 salas)

Apresentação de Comunicações

17 de Maio de 2013			
09:30 Conferência (Anfiteatro 7.21)			
10.30	Tema 1 - Mercado de Trabalho e Precariedade Anfiteatro 7.21 Moderador/a: Licínio Tomás 52 14 29 76 18	Tema 3 - Grupos Sociais e Regulação Social Anfiteatro 7.22 Moderador/a: A. José Almeida 85 79 78 46	Tema 6- Formação Profissional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida Sala de Autoaprendizagem B Moderador/a: Luís Botelho 33 38 42
12.00	Tema 2 - Emprego e Relações de Género Anfiteatro 7.21 Moderador/a: Catarina S. Oliveira 17 51 65	Tema 6- Formação Profissional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida Anfiteatro 7.22 Moderador/a: João Leitão 54 68 72	Tema 3 - Grupos Sociais e Regulação Social Sala de Autoaprendizagem B Moderador/a: José Sampaio 47 84 13
13.00	Intervalo para Almoço	Intervalo para Almoço	Intervalo para Almoço
14.30	Tema 4 - Redes, Inovação e Conhecimento Anfiteatro 7.21 Moderador/a: M ^a Amélia Marques 15 30 41 2	Tema 7 - Relações Industriais e Legislação Laboral Anfiteatro 7.22 Moderador/a: Arminda Neves 71 19 45 48	Tema 5- Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-emprego Sala de Autoaprendizagem B Moderador/a: Ivo Domingues 36 57 82
16.00	Pausa para Café	Pausa para Café	Pausa para Café
16.30	Mesa Redonda (Anfiteatro 7.21)		
17.30	Sessão Solene de Encerramento (Anfiteatro 7.21)		
18.00	Fim dos trabalhos		

Resumos

10h30/12h00 - 1) Mercado de Trabalho e Precariedade

Anfiteatro 7.21

Moderador/a: Licínio Tomás, Universidade dos Açores

(R52) Vulnerabilidade(s) e inserção laboral em pessoas em situação de sem-abrigo

Sónia Mairos Ferreira, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCE-UC); José Pedro Machado, s/

Inserido num projecto de investigação subordinado à compreensão dos factores e dimensões que concorrem para a emergência e manutenção da situação de sem-abrigo este estudo centra-se na análise das perspectivas de profissionais e de indivíduos (anteriormente) em situação de sem-abrigo sobre a(s) fragilidade(s) inerentes à inserção laboral destes últimos. Iniciamos esta tarefa com a sistematização, a partir das narrativas de uma amostra de 95 pessoas [37 em situação de sem-abrigo, 11 anteriormente em situação de sem-abrigo, e 47 profissionais (27 em contexto de rua)], das suas opiniões sobre a precariedade que se vivencia em Portugal e na União Europeia. Para além de sistematizar os elementos-chave recorrentes em cada uma das três subamostras evidenciam-se as convergências nas suas perspectivas. Prossegue-se com a sinopse das especificidades que o processo de inserção no mercado de trabalho assume quando se trata de pessoas em situação de sem-abrigo. Analisam-se, neste ponto e a partir das narrativas dos inquiridos, as principais variáveis individuais, contextuais, organizacionais e legais que concorrem para potenciação e fragilização desta inserção. Para este efeito exploram-se excertos das histórias de vida de indivíduos que experincia(ra)m a situação de sem-abrigo e dos discursos dos profissionais, destacando os elementos que, de acordo com as percepções dos entrevistados, concorrem para a fragilização acentuada deste grupo, que apresenta dificuldades significativas em “desvincular-se” de uma relação não-regular, com índices de retorno social e financeiro muito baixos, e, por vezes, que assume contornos de exploração, com o mercado de trabalho. Termina-se com a análise das implicações destas descobertas para a produção legislativa e para a melhoria da intervenção realizada junto deste grupo.

(R14) Perspetivas e compromissos de empregabilidade em contexto de insolvência empresarial

Sara Filipa Ferreira Portovedo, RICOT - Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho/Universidade da Beira Interior – LabCom; Hernâni Veloso Neto, RICOT - Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho/Instituto de Sociologia da Universidade do Porto

O presente trabalho procura colocar em evidência as perspetivas e compromissos de pessoas desempregadas com a empregabilidade num contexto de insolvência empresarial e de forte especialização profissional. Recorre-se a uma visão que realça a forma como é representada uma situação de precariedade de vida associada não só à perda de um emprego e do sustento económico como também à perda de uma dimensão da vida e de uma faceta da identidade profissional.

De um ponto de vista teórico, mobiliza-se quer o entendimento da condição de desemprego de Schnapper (1998) e Paugam (2000), para quem esta ocorrência provoca uma crise de estatuto (abala a honra e dignidade decorrente do trabalho), quer as múltiplas formas de atenuar os constrangimentos associados a essa mesma condição, nomeadamente os compromissos e perspetivas com a procura de emprego. E teoriza-se o conceito de empregabilidade na linha do que defende Rebelo (2003), operacionalizando a sua dimensão objetiva e subjetiva de forma a caracterizar as oportunidades e as capacidades de reinserção profissional a partir de contextos e experiências concretas de desemprego.

A partir desta localização teórica, a insolvência da Ceres, que deixou no desemprego cerca de 200 trabalhadoras/es, é interpretada como estudo de caso. Através da realização de entrevistas em profundidade e da caracterização do micro contexto organizacional e social em presença, observam-se as experiências de 12 desempregadas/os da Ceres. Foram retratadas experiências de vida preenchidas pelo trabalho que, durante e após o processo de insolvência, perderam uma parte significativa do seu sentido. Mais do que trabalhadoras/es, estas pessoas são vítimas arrastadas para um cenário marcado pelo aumento da vulnerabilidade social (precariedade, pobreza) e pela redução das perspetivas de empregabilidade. Procurou-se, assim, evidenciar as mudanças nas suas vidas e a forma como representam a reinserção no mercado de trabalho e a necessidade de se reconstruírem pessoal e profissionalmente.

(R29) Os caminhos migracionais entre Brasil e Portugal: uma análise do tráfico humano internacional e as circunstâncias laborais no país de destino

Wanda Helena Mendes Muniz Falcão e Jordanny Barbosa da Silva, Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas (FACISA); Milena Barbosa de Melo, Universidade de Coimbra; Laura Costa Miranda, Universidade de Coimbra

Este trabalho tem como escopo analisar o tráfico humano internacional e as circunstâncias vulneráveis desses indivíduos no Estado receptor, no caso Portugal. Examina sua inserção no mercado em foco e as condições de trabalho encontradas. Em decorrência de fatores econômicos e sociais, o tráfico humano tem se tornado prática corriqueira no cenário internacional, de forma a impulsionar a criação de organizações internacionais voltadas para regulamentação do fenômeno da migração internacional e ainda das relações de trabalho, nomeadamente, a Organização Internacional para as Migrações (OIM) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao longo desta pesquisa, é analisada a migração e a cooperação internacional para fins de prevenção e combate ao tráfico humano e, ao instante que os indivíduos chegam ao Estado de destino, a situação percebida no novo ambiente de trabalho. As medidas de proteção para estrangeiros devem ser maximizadas, e, portanto, as violações dos direitos das vítimas de tráfico mitigadas. Ademais, detém como problema: O sistema de cooperação entre Brasil e Portugal frente às condições precárias de trabalho, decorrente do tráfico humano, é eficaz? Justificado pela relevância em meio aos tempos de crise, caracterizando o interesse sociológico e jurídico desta pesquisa. Apresenta como objetivo geral: Analisar o sistema de cooperação internacional destinado ao combate do tráfico de pessoas e trabalho precário; e o específico: Estudar o fenômeno da migração internacional e suas consequências para os países de destino e de origem, mormente, o trabalho precário, observando ainda, a existência de um sistema de cooperação entre os países. Utiliza método indutivo, com metodologia quantitativa e qualitativa, pesquisas bibliográfica e documental, através de doutrinas acerca da temática, além de artigos e legislações.

(R76) Entre a formação académica e profissional e a inserção no mercado de trabalho: pistas exploratórias para a análise do campo profissional do Direito

Mónica Santos, Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Pretende-se, no âmbito desta apresentação, discutir as perspetivas de diferentes atores chave sobre os processos da democratização do ensino superior e das alterações dos mercados de trabalho dos licenciados em Direito. Partindo de uma tese de doutoramento sobre a inserção e as trajetórias profissionais de licenciados em Direito da região norte de Portugal, serão analisadas, nesta comunicação, as principais conclusões resultantes de entrevistas exploratórias a representantes quer de instituições de ensino superior quer de entidades e organizações profissionais, associadas às profissões clássicas da justiça, os advogados, conservadores, notários e magistrados. Convocando os contributos da sociologia das profissões e dos estudos da inserção profissional, confrontaremos os posicionamentos dos diferentes atores tendo em conta as seguintes dimensões: a democratização e/ou massificação do ensino superior; a avaliação da formação académica, as competências e conhecimentos privilegiados na formação dos licenciados e na prática profissional; as principais mudanças nos mercados de trabalho do Direito e subsequentes alterações nos padrões de inserção profissional; os marcos político-legais mais importantes na evolução da regulação do acesso às profissões tradicionais do Direito. Esta última dimensão será ainda coadjuvada pela análise dos principais documentos legislativos sobre a regulamentação do acesso a estas profissões o que possibilitará, com o enquadramento da literatura sobre os mecanismos e as estratégias de fechamento das profissões reguladas, a identificação das alterações às condições de entrada à formação profissional obrigatória. A partir desta análise procura-se contribuir para uma reflexão em torno das diferentes leituras sobre a articulação entre ensino superior e mercados profissionais assim como sobre as alterações às condições de acesso às profissões reguladas, tendo como cenário o progressivo aumento da oferta de licenciados, a conjuntura política, económica e social atual e as dificuldades e vulnerabilidades crescentes relativas à inserção laboral e consolidação dos percursos profissionais.

(R18) Soft but not so: paradoxos num sistema de gestão de vendas na perspetiva dos seus agentes

Rosa Monteiro, Centro de Estudos Sociais da UC e ISMT; Inês Amaral, Centro de Estudos em Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho e Instituto Superior Miguel Torga; Jessica Alegre Faculdade Psicologia e Ciências da Educação da UC e ISMT

O presente trabalho sistematiza os resultados de uma dissertação de mestrado em gestão de recursos humanos. Procurou-se compreender os sistemas de vendas, explorando os fatores que determinam a sua efetividade. O trabalho alicerçou-se na evolução de um paradigma de hard selling para um de soft selling,

onde a performance de comportamento é determinante da performance de resultados de quem vende. Considerando-se que o pessoal de vendas tem um papel decisivo na promoção dos interesses da empresa (resultados, imagem, sustentabilidade) e na articulação desta com o exterior e com o mercado, assumimos que a compreensão da performance dos/as vendedores/as mais do que causada por défices pessoais, deverá encontrar explicação na forma como a empresa gere o seu sistema de vendas. Consideraram-se elementos chave desta gestão como a formação ministrada, a animação da força de vendas, as estruturas de comunicação entre chefias e profissionais de terreno, o planeamento da atividade e supervisão e as estratégias de controlo e avaliação.

Tratou-se de um estudo qualitativo sobre um grupo de vendedores/as e gestor de uma empresa nacional prestadora de serviços de telecomunicações, concretamente a venda de serviço de televisão por cabo e satélite, internet e telefone. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas e observação direta, e posteriormente foi feita uma análise de conteúdo categorial com recurso ao software MaxQda. Concluiu-se que, muito embora advogada a abordagem *soft selling* por parte da gestão, o que se verifica é o estímulo para o *hard selling*, pela imposição de metas difíceis de alcançar. Há um paradoxo entre teoria e prática, existem expectativas de que a orientação deverá ser para o/a cliente mas na prática o que prevalece é o resultado. Assim se validou a hipótese central deste estudo, de que a gestão dos/as vendedores/as tem um papel decisivo sobre as atitudes, comportamentos e performance dos mesmos, mais do que a tendência a individualizar as causas das suas performances.

10h30/12h00 - 3) Grupos Sociais e Regulação Social

Anfiteatro 7.22

Moderador/a: António José Almeida, ESCE-Instituto Politécnico de Setúbal

(R85) A crise do emprego jovem em Portugal e a negociação colectiva

Paulo Alves e Luís Poças, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e DINÂMIA'CET-IUL; Raul Tomé, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Por todo o mundo, mas de forma mais acentuada nos países industrializados, o emprego jovem vive uma crise sem precedentes, que se manifesta na magnitude atingida pela taxa de desemprego jovem e nos elevados índices de precarização existentes no escalão etário dos 16 aos 24 anos.

A situação é particularmente grave em alguns países europeus, nomeadamente os mais afectados pela crise financeira global, como Portugal. Como sublinha um relatório da OIT, estamos perante “uma catástrofe social e económica” (OIT, 2012: 1).

De acordo com os dados do EUROSTAT, a taxa de desemprego jovem no nosso país situou-se nos 30,1% em 2011, o que corresponde a 2,3 vezes a taxa média de desemprego e a 2,8 vezes a taxa de desemprego no escalão etário dos 55 aos 64 anos. Quanto à precarização, para o mesmo ano, a proporção de jovens com emprego precário ascendia a 57,2%.

Neste contexto, o diálogo social aos seus vários níveis assume enorme relevância, podendo dar um importante contributo para a resolução desta grave situação.

Uma das instâncias em que se processa o diálogo social é a negociação colectiva. Esta comunicação tem por objectivo analisar o modo como a esse nível vêm sendo reguladas as matérias relacionadas com o emprego e as condições de prestação do trabalho dos jovens.

Tendo em conta este desiderato, procedeu-se a uma análise de carácter extensivo das convenções colectivas de trabalho, novas ou revistas na íntegra, publicadas entre os anos de 2010 e 2012. Quatro dimensões foram alvo de especial atenção: a inserção dos jovens no emprego, a sua manutenção, as condições de emprego e a formação profissional. A principal conclusão a que se chegou foi a da existência de um profundo défice negocial neste campo.

(R79) O Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) na Região Autónoma da Madeira (RAM) e a relação com o Trabalho, o Emprego e a Justiça Social

Maria Manuela Vieira Teixeira Pereira, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa

A presente comunicação centra-se na problemática das *Relações Sociais* e o reconhecimento e validação das aprendizagens experienciais dos Adultos ao longo da vida, numa perspectiva Educativa/Formativa. Estas novas práticas pedagógicas, resultantes do *processo de Reconhecimento, Certificação e Validação de Competências (RVCC)*, decorrem num período de mudanças muito significativas na dinâmica global da Sociedade, em que se constata momentos de tensão e de crise. As diversas correntes do saber esforçam-se por dar respostas aos novos desafios da humanidade e, neste caso particular, aos atores que não concluíram a

Escolaridade Básica Obrigatória (3º Ciclo do Ensino Básico), almejando o sentido de justiça social, de equidade e de bem-estar na sociedade atual.

A sociedade emergente define-se como sendo do “conhecimento” e promove a *Educação/Formação* como um dos seus principais motores. Através do *Programa Novas Oportunidades*, os atores procuram a sua certificação escolar ou profissional e dar respostas às suas motivações *intrínsecas* e/ou *extrínsecas* face às exigências da sociedade atual.

A presente investigação pretende analisar o sistema de ação que *enforma* (cf. no sentido da sociologia formal de Simmel) as práticas de Adultos que, não tendo concluído a *Escolaridade Básica Obrigatória* recorrem às ofertas de *Educação/Formação* de compensação, mais concretamente as propostas a nível do processo RVCC nos Centros Novas Oportunidades (CNO=6), na Região Autónoma da Madeira. A amostra dos *participantes* (n = 20) é constituída por 5 Adultos de nível B2, equivalente ao 6.º ano e 15 Adultos de nível B3 equivalente ao 9º ano. Os métodos de recolha de dados foram essencialmente descritivos e foram evoluindo à medida que identificávamos as *Histórias de Vida* dos atores.

A investigação permite a identificação de várias dimensões de análise do *objeto de estudo* e, ao mesmo tempo, faz emergir diversas pistas de investigação a desenvolver no futuro no campo da *Educação/Formação* de Adultos.

(R78) RSI, tolerância zero. A estigmatização como regulação social

Ricardo António de Sá Ferreira, University of Kent (Reino Unido); Brussels School of International Relations (Bélgica); Faculdade de Letras da Universidade do Porto (Portugal)

Desde há uns anos para cá, temos testemunhado o ascender de um pânico moral em torno do RSI. Articulam-se hábeis discursos políticos, corre a tinta nos jornais e multiplicam-se as conceções em torno do RSI e dos seus beneficiários, caracterizando-os como «laxistas» e «fraudulentos». Estes discursos estigmatizantes, que se caracterizam pela sua homogeneidade, têm tido um efeito de regulação social deste grupo social heterógeno. Este discurso de regulação social legítima o avanço de reformas institucionais de cariz ideológico, em torno da medida, baseadas nas políticas de ativação, regulação e moralização. É em torno destes discursos que incidimos o nosso objeto de análise, procurando demonstrar o processo social da sua construção, as suas implicações em termos de dominação simbólica e a passagem de uma regulação social do discurso para uma regulação institucional. Assim, vinculados ao modelo de análise de Stanley Cohen e apoiados nos contributos teóricos de Bourdieu, Champagne, Wacquant, e Gramsci, ensaiamos, uma incursão em torno da construção mediática do RSI, pretendendo demonstrar que a gestão e regulação do medo e da tolerância zero tornaram-se importantes porque se associam ao poder e a legitimação simbólica, determinantes para a transformação do Estado-Providência em Estado-Penitência. Procedemos a uma abordagem teórico-empírica do corpo de notícias dos principais jornais portugueses – Correio da Manhã, Jornal de Notícias e Público - entre 2007 e 2011 inclusive, acreditando no carácter seminal e prospetivo desta investigação.

A análise e construção das representações mediáticas do RSI foi feita através do recurso à análise categorial temática e à análise do discurso, procurando demonstrar que a estruturação destas representações se tornou num senso comum, partilhado e vocalizado pelos cidadãos, nas paragens de autocarro, nos cafés e nas mais diversas vivências e espaços sociais. Este bombardeamento simbólico, ideológico e estigmatizante dos beneficiários do RSI tem legitimado alterações na conceção das políticas sociais, inscrevendo, de forma silenciosa, uma alteração no papel do Estado-Providência, convertendo o debate da crise financeira, num debate centrado numa crise de valores, erguendo uma nova *doxa* punitiva, tornando as vítimas nos culpados da crise.

(R46) A cooperação nas organizações educativas em contexto de imprevisibilidade e incerteza

Domingos Afonso Braga e David Paz Beirante, Universidade de Évora

É inegável a existência de um hiato de conhecimento em relação às circunstâncias que conduzem à cooperação nas organizações educativas. Todavia, à medida que o contexto organizacional se torna mais instável e turbulento, maior é a necessidade de instalar um ambiente cooperativo na organização, possibilitando colocar o *know-how* colectivo ao serviço da criação de um conjunto de soluções diversas para os problemas e situações que se alternam e diferenciam em ritmo acelerado. Neste contexto, a concepção clássica e instrumental da organização necessita de ser substituída por uma concepção mais fluída e menos tecnocrática que permita implementar um clima mais favorável à participação activa dos actores organizacionais.

Ao se saber que a estrutura e comportamentos não são duas partes dissociáveis de uma organização educativa, o objectivo principal deste trabalho, apoiado num inquérito aplicado a uma amostra probabilística dos membros de um agrupamento escolar, centra-se na análise dos processos de cooperação entre actores

empíricos, situados no contexto de acção desta organização educativa. Nesta óptica, interessava-nos fundamentalmente compreender como é que localmente se desenvolve a interacção entre indivíduos, ou seja, que tipo de mecanismos particulares permitem construir a cooperação entre actores empíricos neste tipo de organização.

As evidências obtidas através do estudo empírico, aplicando modelos estatísticos adequados ao contexto de investigação, permitiram apresentar alguns factores determinantes para a implementação do trabalho cooperativo que, sem cair em generalizações abusivas, podem ser idênticos para as organizações educativas no geral.

Uma das principais conclusões desta investigação é a de que a cooperação na organização educativa assenta, em grande parte, nos mecanismos do altruísmo recíproco e da cooperação espontânea. Outra é não ser possível desenvolver um sistema organizacional cooperativo abafando a iniciativa e a criatividade, correndo o risco de condicionar a inovação e de limitar o empenho dos actores organizacionais.

O importante será então manter a tensão criadora entre as regulações autónomas, formais e informais, da organização. Deste modo, a organização educativa deve funcionar numa estrutura mais flexível e permeável à participação colectiva dos seus membros.

10h30/12h00 - 6) Formação Profissional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida

Sala de Autoaprendizagem B

Moderador/a: Luís Botelho, Polícia Judiciária

(R33) O papel da formação profissional nas questões de género na indústria têxtil da Covilhã

João Leitão, ESS-Instituto Politécnico da Guarda

Este é um trabalho de investigação que tem na sua matriz a sociologia de trabalho e das organizações, conjugada com a sociologia do género, mais concretamente as relações de género no trabalho da indústria têxtil e dos lanifícios na Covilhã.

O objetivo principal deste estudo, é a investigação das múltiplas relações de género e a organização do trabalho, através da análise da acção dos diferentes actores sociais, como sejam os trabalhadores, empresários, sindicalistas e outros agentes que actuam em torno da indústria têxtil e das suas perspectivas sobre o papel da formação profissional, nas relações de género.

Durante o trabalho de campo, foram recolhidos dados referentes a todos os trabalhadores deste Grupo Industrial (Paulo de Oliveira), caracterizando desde a sua faixa etária, antiguidade na profissão, habilitações académicas, salários fixos e remunerações variáveis, género e progressão na carreira constituindo 1010 funcionários.

Foi realizado, também um Inquérito por Questionário, a 206 indivíduos funcionários do mesmo grupo empresarial, onde se procurou averiguar as condições de trabalho e o peso da tecnologia no processo produtivo.

No âmbito deste trabalho, procurei ainda caracterizar tanto quanto possível, por intermédio dos Inquéritos por Entrevista, os saberes de outros actores em torno desta temática. Desta forma, foram ouvidos diversos actores chave neste sector, desde os representantes dos trabalhadores (delegados sindicais do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa), representantes da indústria (Associação Nacional dos Lanifícios), sectores de apoio e desenvolvimento da indústria (Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal) bem como agentes privilegiados do mundo rural como sejam os representantes de uma associação de criadores de gado (Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira) e um técnico de produção animal (investigador na Esc. Superior Agrária do Instituto Politécnico de Castelo Branco)

(R38) Avaliação de Desempenho na função pública: burocracia e hipocrisia

Ivo Domingues, Instituto de Ciências Sociais / Universidade do Minho; Luís Simões, Câmara Municipal de Mealhada

Esta comunicação é baseada em resultados de pesquisa sobre a avaliação de desempenho na administração local e tem por objectivo analisar o procedimento, as práticas e os resultados dos processos de produção de juízo de excelência sobre os funcionários públicos. Para isso, convocamos o modelo burocrático e as teorias do poder informal e da hipocrisia. O modelo burocrático constitui o mais importante referencial para a administração das organizações, pois implica que a organização reforce os procedimentos de normalização, formalização e regulação das práticas. O processo de Avaliação de Desempenho é burocrático pois, na sua regulação e procedimentação, incorpora todas as características da burocracia que lhe são aplicáveis. Contudo, a sua aplicação prática tende a conjugar as formalidades burocráticas procedimentais com as informalidades práticas avaliativas, levando a deslocamento das finalidades: o mais importante é revelar a

conformidade processual, não medir objectivamente o desempenho, melhorar fundamentamente a actuação e gerir racionalmente as carreiras dos funcionários. Neste contexto, a gestão de recursos humanos nas organizações públicas é, simultaneamente, um processo burocrático e hipócrita, o que implica que a institucionalização da avaliação de desempenho tenha forma ambivalente: de um lado, a procedimentação formal burocrática e ritualista; de outro lado, a actuação informal e hipócrita. Esta ambivalência é integrada nas condições de trabalho percebidas e pode ter efeitos perversos na formação e no desempenho profissional. Esta reflexão propõe análise da administração local, sector onde a avaliação de desempenho revela aquelas propriedades e estes efeitos.

(R42) Justiça social nas formas de acesso ao trabalho: Um caso de parceria no âmbito da formação (qualificação) entre uma Escola e uma Empresa

Zulmira de Jesus Cardoso da Silva Rodrigues, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade Nova de Lisboa e Faculdade de Ciências e Tecnologia - Universidade Nova de Lisboa

A temática do emprego (trabalho) e a posição da escola na apresentação de alternativas visando uma sociedade onde a justiça social se faz sentir, é atributo de uma sociedade democrática, nomeadamente quando se trata das expectativas dos atores envolventes na ação social. Reflexões sobre o modo como se processam e como se entrecruzam as dinâmicas dos atores sociais na resolução do problema do desemprego, da injustiça social, entre outros, conduzem-nos ao questionamento sobre o modo como a escola conduz essas dinâmicas de ação e qual o papel desempenhado por cada ator social.

A implementação de programas nas escolas, nomeadamente o da Iniciativa Novas Oportunidades (INO), com apelo à formação (qualificação), surge como uma forma de justiça social, uma rápida integração no mercado do trabalho e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida. A relevância em torno da problemática - articulação escola, empresa, atores sociais, conduziu-nos à seleção de uma modalidade de ensino, englobada na referida iniciativa – o Curso profissional de técnico de reparação e de manutenção de aeronaves e o contexto em que os atores se movem. Os constructos teóricos e empíricos traçados ao longo de um estudo mais abrangente, do qual este é apenas uma parte, permite-nos trazer para o debate algumas conclusões sobre a nossa questão de partida, quanto a benefícios, ou não, do trabalho em parceria, no âmbito da formação, para a Escola, para a Empresa e para os atores sociais que se movem nestes dois espaços. O *corpus* da nossa pesquisa, compõe-se de nove entrevistas semiestruturadas administradas a nove participantes no estudo e a conversas informais relativas aos participantes da fase exploratória, do qual emergiu o presente estudo. A estratégia de análise utilizada é a análise de conteúdo, através de uma abordagem qualitativa, cuja finalidade é obter uma visão holística do fenómeno em estudo.

12h00/13h00 - 2) Emprego e Relações de Género

Anfiteatro 7.21

Moderador/a: Catarina S. Oliveira, FCSH-Universidade da Beira Interior

(R17) Universidade e Igualdade de Género em tempos de crise

Susana Villas-Boas, Catarina Sales Oliveira e Maria Soledad Las Heras Pérez, Universidade da Beira Interior

Portugal vive actualmente uma crise económica e financeira que conduziu a um processo de consolidação orçamental com a implementação de medidas de austeridade. O estudo da Comissão Europeia "O impacto da crise económica sobre a situação das mulheres e dos homens e sobre as políticas de igualdade de género" (2012) demonstra que nestes primeiros anos de crise está a haver um nivelamento das disparidades de género no emprego, no desemprego, nos salários e na pobreza. Contudo este nivelamento não indica um progresso na igualdade de género, já que se baseia numa degradação geral das condições de trabalho de todos e todas: taxas mais baixas de emprego, maiores taxas de desemprego e salários mais baixos, tanto para homens como para mulheres. A Comissão alerta ainda para a ameaça de um impacto negativo na igualdade de género, provocada pela nova consolidação fiscal que se baseia em políticas que não foram avaliadas através uma perspectiva de género na maior parte dos países europeus.

O estudo que propomos debater procurou averiguar os progressos e/ou retrocessos em matéria de igualdade de género na UBI durante o período de crise. Para tal realizou-se uma análise comparativa da situação da igualdade de género entre o ano de 2009 e o ano de 2012. Deste estudo concluímos que na UBI se continua a verificar segregação vertical e segregação horizontal e que estas desigualdades de género na base da estrutura organizacional se repercutem a vários níveis, tais como: remuneração, contratação, progressão, etc. Verificamos ainda que se registaram retrocessos, como por exemplo o aumento do número de homens a usufruir de horário flexível, o aumento da contratação de docentes masculinos e a diminuição do número de homens a retirar licença de paternidade, entre outros.

(R51) Incursões no mercado de trabalho: Diferenças entre homens e mulheres em situação de sem-abrigo

Sónia Mairos Ferreira, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCE-UC)

Nesta comunicação procede-se à análise crítica do binómio emprego/relações de género em pessoas em situação de sem-abrigo. Para o efeito, apresentam-se os resultados de uma investigação desenvolvida na região centro subordinada ao estudo das especificidades da inserção laboral e dos percursos profissionais em pessoas em situação de sem-abrigo, salientando, neste âmbito, as principais descobertas no que concerne as diferenças entre homens e mulheres. Desenvolvida a partir de uma amostra de 95 pessoas [37 em situação de sem-abrigo, 11 anteriormente em situação de sem-abrigo, e 47 profissionais (27 em contexto de rua)] e de um extenso processo de observação participante (n>300 giros de rua) esta pesquisa permitiu identificar singularidades na forma como homens e mulheres em situação de sem-abrigo experienciam a inserção no mercado de trabalho, e percebem o seu desempenho profissional. Apresentam-se, num primeiro momento e segundo uma abordagem metodológica comparada, as dificuldades reportadas por homens e mulheres (anteriormente) em situação de sem-abrigo e por profissionais, contrastando-as de forma crítica. Analisam-se, igualmente, as similitudes e singularidades entre as narrativas deste grupo de homens e mulheres e as barreiras à inserção no mercado de trabalho reportadas noutros estudos (com amostras de indivíduos domiciliados). Em seguida, procede-se à sistematização das particularidades que assumem as relações entre pessoas em situação de sem-abrigo (homens /mulheres) e os colegas (homens /mulheres), entre estes/as e as suas chefias, e por fim, entre estes/as e outras pessoas em situação de sem-abrigo com quem contactam em contexto laboral. Apresentam-se, em registo exemplificativo, alguns excertos destes discursos, salientando a relevância diferencial de diferentes factores para a explicitação das relações em estudo. Termina-se com a reflexão crítica sobre as políticas públicas em vigor, abordando as suas potencialidades/limitações no que respeita a não discriminação entre homens e mulheres, assim como a regulação das relações entre géneros em contexto laboral.

(R65) Implementação de planos para a igualdade de género em contexto empresarial: o caso da Auchan Portugal

Joana Correia dos Santos e Maria das Dores Guerreiro, CIES, ISCTE-IUL

O tema da responsabilidade social conheceu, nos últimos anos, uma expansão acelerada, por todo o mundo, sugerindo transformações muito consideráveis na forma de actuação do tecido empresarial. Pese embora a multiplicidade de concepções sobre a temática, três ideias são geralmente consensuais: as empresas constituem, de facto, grandes centros de poder e são detentoras de grande volume de recursos financeiros e humanos; são cada vez maiores as pressões exercidas pela comunidade no sentido de aumentar a responsabilização das organizações na resolução dos problemas estruturais; novas exigências têm vindo a emergir por parte de fornecedores e competidores que se regulam pelas características da “era da aldeia global” (Araújo, 2006; Schroeder e Schroeder, 2004).

A integração de preocupações sociais nas estratégias da gestão empresarial tem constituído, de igual modo, uma preocupação por parte dos governos dos países. Deste modo, têm vindo a ser promovidas várias políticas públicas que visam demonstrar a eficácia de programas e compromissos assumidos a nível nacional e internacional. A implementação de Planos para a Igualdade de Género, enquanto medida promotora de mais e melhores empregos para as mulheres e para os homens, constitui exemplo claro de incentivo e apelo à intervenção das entidades empregadoras no desenvolvimento de acções passíveis de transformar relações sociais e relações de género em contexto de trabalho.

Tendo por base os resultados de um Plano para a Igualdade de Género, financiado pelo Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), desenvolvido numa grande empresa em Portugal, propõe-se, através da presente comunicação, apresentar os objectivos e a metodologia accionada por este projeto, bem como promover uma reflexão sobre o entrosamento dos temas responsabilidade social, conciliação trabalho-família e igualdade de género e sobre os alcances da “união” entre estratégias empresariais e compromissos públicos nacionais ao nível do emprego.

12h00/13h00 - **6) Formação Profissional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida**

Anfiteatro 7.22

Moderador/a: João Leitão, ESS-Instituto Politécnico da Guarda

(R54) A percepção dos trabalhadores sobre a formação profissional numa empresa industrial

Maria Amélia Marques e José Tiago Camacho Sousa, Escola Superior de Ciências Empresariais – Instituto Politécnico de Setúbal

Nos actuais contextos socioeconómicos em que as organizações são pressionadas a flexibilizar as suas estruturas e a adquirir competências de adaptação às exigências dos mercados, a formação profissional tem sido enfatizada como prática central da gestão de recursos humanos enquanto instrumento de desenvolvimento de competências e qualificação.

Entendida, genericamente, quer como um meio para mudar atitudes e desenvolver competências para melhorar o desempenho na função, quer como prática de gestão de recursos humanos ao serviço da organização para garantir o aumento de vantagens competitivas (Ketele et al., 1988; Buckley e Caple, 1998; Meignant, 2003 e Neves, 2004), não sendo esses mutuamente exclusivos, o estudo da formação profissional remete para a análise das perspectivas dos diferentes actores sobre a mesma, nomeadamente, para a análise das percepções da organização e dos trabalhadores.

Assim sendo, o presente trabalho teve como objectivo analisar as percepções dos trabalhadores sobre as práticas de formação profissional da Empresa. Os objectivos específicos foram: 1) caracterizar os sistemas de formação profissional da Empresa; 2) analisar as percepções dos trabalhadores sobre as práticas de formação. Do ponto de vista metodológico recorreu-se à metodologia de estudo de caso numa empresa do sector industrial reconhecida por ter instituído práticas de formação profissional e um departamento afecto a esta área. As fontes de informação foram o inquérito por questionário e a análise documental. Foram aplicados 280 questionários, obtendo-se 215 respostas.

Os resultados revelam que a Empresa tem formalizado o ciclo de formação profissional. A formação abrange todos os trabalhadores e é subcontratada a empresas com as quais tem parcerias. No que respeita às percepções dos trabalhadores, os resultados revelam que estão globalmente satisfeitos com a formação. Consideram que esta tem como objectivos o desenvolvimento de competências e actualização de conhecimentos que permitam desempenhar melhor as funções, portanto, a valorização dos trabalhadores caminha no sentido de uma formação técnica.

(R68) Formação de quadros e desenvolvimento de recursos humanos. O caso particular do *coaching*

Maria Manuel Renga Capelão Serrano, Universidade de Évora e SOCIUS-ISEG/UTL; Luciana Rocha Soares, Universidade de Évora

Confrontados com as transformações do ambiente externo, os decisores organizacionais são impelidos a reverem os seus modos de actuação e a promover o seu próprio desenvolvimento e o desenvolvimento dos seus colaboradores. A necessidade de alinhar as estratégias de gestão dos recursos humanos com a estratégia organizacional, através, entre outros aspectos, da adopção de práticas que facilitem a adaptação a um contexto de competitividade crescente, é cada vez mais evidente.

A formação contínua do capital humano nas organizações assume assim um papel crucial, promovendo a renovação de competências e a capacidade de adaptação à mudança. Neste contexto, o desenvolvimento de recursos humanos, directamente relacionado com as funções de formação, desenvolvimento de carreiras e desenvolvimento organizacional, é fundamental para a criação de valor nas organizações (Slotte *et al*, 2004). O *coaching*, enquanto prática específica de formação e instrumento de desenvolvimento de recursos humanos, ajuda a maximizar o potencial humano e impulsiona o aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências do indivíduo através da alteração de comportamentos, tornando-se essencial para as organizações reconhecerem a importância da implementação desta prática (Cunha *et al*, 2010).

Esta comunicação tem por base um projecto de investigação que sustenta a elaboração de uma dissertação de Mestrado em Sociologia, na Universidade de Évora. O principal objectivo consiste em identificar o contributo da formação em *coaching* dos Directores de Recursos Humanos e a forma como estes transferem os conhecimentos adquiridos para os seus contextos organizacionais. Pretende-se ainda, reconhecer as mudanças que o curso de *coaching* proporcionou ao nível pessoal, profissional e organizacional e identificar as potencialidades desta prática formativa enquanto instrumento de DRH.

A estratégia metodológica de investigação adoptada centra-se no estudo de casos de Directores de Recursos Humanos que frequentaram e concluíram o curso de *coaching* entre 2005 e 2010, numa determinada empresa formadora, e que estejam actualmente a exercer a função.

(R72) O estado social activo à prova dos beneficiários da iniciativa novas oportunidades

João Eduardo Rodrigues Martins, Faculdade de Economia da Universidade do Algarve

Pretendemos com esta comunicação estimular o debate e a reflexão sociológica em torno das políticas públicas de activação a partir dos resultados parciais de uma investigação de doutoramento em Sociologia a decorrer na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa onde se estuda a acção pública do trabalho de formar adultos na sociedade portuguesa a partir da Iniciativa “*Novas Oportunidades*”. Os dados empíricos já produzidos resultam da análise estrutural de conteúdos a trinta e oito entrevistas semi-estruturadas. É a partir das representações e dos sistemas de sentidos que os técnicos que trabalham no terreno têm dos beneficiários com e sobre os quais trabalham que esta reflexão é levada a cabo. As políticas de activação propõem uma distinção marcante entre, por um lado, um Estado Social Passivo, cujas políticas teriam como centralidade o assegurar de direitos sociais sob a forma da assistência e da indemnização face aos destroços provocados pelo sistema capitalista e por outro lado, um Estado Social Activo, que põe a tónica na necessidade de activar os indivíduos, torná-los autores da sua própria vida, responsabilizá-los pela sua própria trajectória e destino social, promover a sua autonomia. Os indivíduos passam a ser portadores de direitos sob a condição de cumprirem os deveres impostos pelo Estado. Eles são merecedores das alocações atribuídas pelo Estado, se e só se, demonstrarem voluntariamente a sua adesão a este novo contrato social que lhes impõe um conjunto de obrigações. Ora o que os dados produzidos no âmbito da nossa investigação demonstram é que nem todos os beneficiários estão predispostos a aderir ao jogo ideológico das políticas de activação uma vez que é muito evidente que uns estão mais predispostos à activação do que os outros.

12h00/13h00 - 3) Grupos Sociais e Regulação Social

Sala de Autoaprendizagem B

Moderador/a: José Sampaio, SOCIUS/ISEG-Universidade Técnica de Lisboa

(R47) O processo de profissionalização dos Osteopatas em Portugal: as forças e as debilidades de uma profissão em construção

Domingos Afonso Braga e Carlos Alberto da Silva, Universidade de Évora; Augusto Baleiras Henriques, s/

Sendo certo que os profissionais de saúde têm suscitado enorme interesse junto dos sociólogos que se interessam pela problemática das profissões, não será despidendo afirmar que as áreas das medicinas alternativas ou não convencionais estão ainda muito pouco estudadas entre nós. Assim sendo, o objetivo principal desta comunicação será o de dar a conhecer os aspetos mais marcantes do processo de profissionalização dos Osteopatas em Portugal, tendo como referencial teórico de base o paradigma do poder na análise das profissões. Segundo Mike Saks (2000), o facto de existir um elevado número de profissionais da medicina alternativa e complementar, tal não significa que as práticas alternativas estejam consolidadas no quadro das ofertas dos sistemas de saúde europeus. Entre nós, a inserção no mercado de trabalho dos profissionais em Osteopatia é ainda relativamente recente e revela algumas especificidades, ao aceitar pessoas sem qualquer formação estruturada e consolidada, ou reconhecimento profissional acreditado pelo Estado. Sabendo que a qualidade da inserção no mercado de trabalho dos profissionais em Osteopatia pode determinar em grande medida a qualidade da carreira a ser construída, o objetivo deste trabalho consistiu em analisar o processo de profissionalização e de formação identitária dos atuais Osteopatas que trabalham em Portugal. Tendo por base a caracterização do conceito de profissão apresentado por E. Freidson e a partir de um conjunto de entrevistas realizadas junto de indivíduos de ambos os sexos a trabalhar em Portugal e assumindo diferentes experiências e formações ditas Osteopáticas, tanto a nível nacional como internacional, foi possível concluir que sem a regulamentação da profissão por parte do Estado e sem a formação de cursos a tempo inteiro devidamente estruturados e oficialmente reconhecidos, dificilmente será possível ultrapassar uma imagem muito débil de percecionar o que é a Osteopatia e qual o seu verdadeiro “*métier*”. Desta forma poder-se-á estar a criar um problema de natureza e formação identitária entre os profissionais e na imagem que estes transmitem para a opinião pública. O poder profissional desta classe apresentar-se-á debilitado e enfraquecido por falta de uma consolidação da profissão, ao gerar valores e formas muito diferenciadas de apropriação da profissão e das suas atividades de trabalho.

(R84) A negociação coletiva e a regulação das matérias relativas à segurança e saúde no trabalho (SST)

Paulo Alves, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e DINÂMIA⁺CET-IUL e Luís Gonçalves, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Os dados do EUROSTAT (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>) evidenciam que Portugal é um dos países europeus onde se verifica uma maior incidência da sinistralidade laboral. No entanto, alguns progressos inegáveis foram alcançados ao longo da última década, principalmente no atinente aos acidentes mortais que,

mantendo-se a níveis elevados, decresceram acentuadamente, passando de 368 em 2000 para 208 em 2010 (GEP/MSSS, 2012).

Esta redução traduzirá os esforços empreendidos a partir dos anos 90, quando se começaram a delinear verdadeiras políticas públicas em SST, às quais os parceiros sociais se associaram. Este revela-se um campo onde é possível um amplo consenso, pelo menos entre as organizações de cúpula com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, o que permitiu a subscrição unânime de dois acordos específicos, um em 1991 e outro em 2001.

Outro espaço privilegiado de diálogo é a negociação colectiva. Uma das características do sistema português de relações de trabalho reside na ausência de articulação entre os diversos níveis negociais (Alves, 2000; Campos Lima *et al*, 2000). Em consequência, o resultado do diálogo ao nível macrossocial nem sempre tem tradução no normativo produzido na negociação coletiva, situação que se agudiza estando esta fortemente bloqueada, como sucede atualmente.

Importa então analisar o modo como a regulação da SST tem vindo a ser efectuada na negociação colectiva. Na base desta comunicação encontra-se uma análise de carácter extensivo realizada às convenções colectivas de trabalho, novas ou revistas na íntegra, publicadas entre 2010 e 2012. Conclui-se que uma grande parte das convenções ignora completamente este domínio, enquanto as restantes se limitam basicamente a acolher o que está estipulado na legislação, sendo em número bastante reduzido as que apresentam alguma inovação. Serão ensaiadas algumas hipóteses explicativas para esta situação.

(R13) Os “novos mundos da inserção” dos/as diplomados/as: precariedade e individualização nas transições atuais para o mundo do trabalho

Rosa Monteiro, Centro de Estudos Sociais da UC; e ISMT; Inês Amaral, Centro de Estudos em Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho e Instituto Superior Miguel Torga; Joana Varandas, ISMT

O trabalho analisa o modo como os jovens diplomados percebem e como constroem os “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais do ensino superior para o mundo do trabalho. Entende-se a inserção profissional de diplomados como historicamente inscrita numa conjuntura económica e política (fim do emprego para a vida, incerteza, flexibilidade), dependente de mecanismos institucionais que articulam educação, trabalho e remuneração; e que é dependente de estratégias de atores determinadas por recursos estratégicos e por expectativas e trajetórias biográficas. Optou-se por um estudo de desenho qualitativo, através da realização de entrevistas semiestruturadas, já que interessava ouvir diretamente os discursos dos jovens diplomados e explorar com eles os diversos significados e percepções que têm do fenómeno em estudo, mais concretamente, as trajetórias de inserção profissional na atualidade. A análise de conteúdo categorial das entrevistas foi realizada com recurso ao Maxqda 10. Concluiu-se uma individualização e privatização do risco ou a assunção de si como ator estratégico da inserção profissional, acomodação à incerteza e precariedade como modo de vida, uma desresponsabilização das entidades empregadoras e um mimetismo da retórica que coloca no desfasamento entre oferta de cursos e necessidades do mercado de trabalho o ónus da responsabilidade.

13:00/14:30 - Intervalo para Almoço

14h30/16h00 - 4) Redes, Inovação e Conhecimento

Anfiteatro 7.21

Moderador/a: M^a Amélia Marques, ESCE-Instituto Politécnico de Setúbal

(R15) Da estrutura organizativa às dinâmicas de interação: a influência das redes sociais

Carla da Silveira Ramos, Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE

No contexto do projeto de investigação realizado para provas de mestrado, entretanto terminado, estudámos a Associação Portuguesa de Famílias Anónimas, sem fins lucrativos, cujo pilar mais importante são os grupos de autoajuda para familiares de pessoas com adições. Deste modo, fizemos interagir a estrutura da associação com as dinâmicas das redes sociais que se formam no seio dos seus grupos. A comunicação que me proponho fazer ao congresso aborda as principais conclusões do estudo realizado e as componentes destas estrutura e redes sociais. Os capitais económicos, culturais (escolarmente comprovados ou não) e sociais dos membros foram fatores de ponderação.

A manipulação dos instrumentos metodológicos teve início no estudo etnográfico com sede nos dois grupos lisboetas mais díspares (Campo Grande e São João de Deus) quanto aos capitais dos seus membros. A presença continuada nas reuniões dos dois grupos teve a duração de oito meses, ao que acresceu a

concretização de 16 entrevistas semidiretivas, que terminaram sob a forma de 16 histórias de vida, e quatro entrevistas diretivas a elementos importantes na estrutura da associação.

A Associação Portuguesa de Famílias Anónimas comprova que as redes sociais colmatam grandes crises vivenciais e económicas, vestindo funcionalidades do estado-providência. Numa conjuntura de crise, é importante pôr em cima da mesa que a produtividade de uma associação pode variar consoante se formam redes amplas e coesas nos seus grupos ou não. Mais redes sociais geram melhor funcionamento, melhor produtividade, melhor investimento e, portanto, melhores resultados. O aspeto perverso das redes sociais (in)formais emerge se a densidade é reduzida ou se estas pouco existem, a montante e a jusante das grandes crises vivenciais e económicas. Mais há a dizer que a estrutura de uma associação parece não conter uma influência tão determinante nesta questão.

(R30) Em contexto de crise, criar conhecimento: a construção de conhecimento em contexto associativo
Irene Santos, Instituto de Educação-UL

A comunicação que vou apresentar tem como centro uma pesquisa realizada na Associação Cultural Moinho da Juventude, no bairro da Cova da Moura (Amadora). Procuo, nesta comunicação, apresentar e elaborar uma leitura sobre a produção de conhecimento que ocorre nesta associação. Pretende-se conhecer a formação que se desenvolve no contexto da actividade desta associação através do que tem sido possível construir e que se reflecte na vida do bairro. Far-se-á uma abordagem que privilegia o cruzamento entre a dimensão individual e colectiva do processo formativo, reportando-se, concretamente, a colectivos de pessoas concebidos de modo a se constituírem enquanto espaços de criação de respostas. Referimo-nos a conceitos de formação-acção, organização qualificante, organizações aprendentes para analisar a dinâmica subjacente à construção de conhecimento. Neste sentido procurar-se-á atender a contextos de acção colectiva onde experiência, aprendizagem e obra (criação) se confundem. A associação Moinho da Juventude tem vindo a desenvolver uma intervenção em que a aprendizagem assume um carácter permanente, e onde a construção colectiva de conhecimento se apresenta como uma prioridade, materializando-se em produções de índole muito diversa: metodologias e ferramentas de trabalho, objectos em edificado e artísticos. Será feita uma apresentação sintética sobre esta produção para analisar os contextos e as relações em que se deram.

(R41) Orientação para o mercado, Aprendizagem organizacional, Inovação e Desempenho: Chaves para a sustentabilidade das organizações não lucrativas
Susana Maria Fonseca, Instituto Politécnico de Viseu – ESTGL, CETRAD – UTAD; Alberto Baptista, CETRAD - UTAD

O propósito deste artigo é explorar as relações entre os conceitos orientação de mercado, aprendizagem organizacional, inovação e desempenho nas organizações sem fins lucrativos. Para compreender a natureza destes conceitos no contexto não lucrativo, os autores vão discutir a sua aplicação às organizações sem fins lucrativos. É questionado a utilização de metodologias de gestão nestas organizações e sugere-se o aprofundamento dos estudos e a consciencialização sobre a importância da sua aplicação para melhorar o desempenho nas mesmas.

A gestão das organizações sem fins lucrativos deve passar para outra configuração, diferente do informalismo que as caracteriza. A questão que se põe nesta realidade é que estas organizações, enquanto organizações complexas, devem procurar adoptar novas ferramentas de gestão que lhes permita alcançar a sustentabilidade, ao mesmo tempo em que procuram atingir a sua missão social no universo que estão inseridas. Assim, os autores propoem um modelo conceptual que relaciona os conceitos acima referidos e apresenta as hipóteses a testar. Eles concluem sugerindo a aplicação empírica do modelo de gestão a OSFL como linha de investigação futura.

(R2) Práticas virtuais, aprendizagem real. Uma abordagem teórica e uma pesquisa italo-brasileira sobre as comunidades on-line de aprendizagem e conhecimento
Pierfranco Malizia, Universidade LUMSA

As transformações tecnológicas, que já há tempos vêm ocorrendo, modificaram não só as formas de aprendizagem como também, mais usualmente, as formas de agregação social, da profissionalidade e do trabalho, produzindo fenomenologias radicalmente novas.

Para entender essas transformações, é preciso lembrar que são dois os principais factores que caracterizam essa transformação: o primeiro tem relação com a redefinição das geometrias dos fluxos de comunicação entre pessoas; o segundo, com a passagem da veiculação dos dados codificados à multimídia:

- quanto ao primeiro elemento de mutação, vale a pena destacar como a produção de massa nos tenha habituado a distinguir entre instrumentos para a comunicação interpessoal e instrumentos para a comunicação

de massa. A rede torna essa oposição consideravelmente obsoleta, por meio de uma síntese que integra sinergicamente modalidades de comunicação *one to one* e funções de comunicação *one to many*, além disso, garante funções de diálogos entre pessoas;

- o segundo factor de evolução, a transformação da rede, de veículo de dados codificados à multimídia, tem como efeito principal a valorização dos contextos; no momento em que as tecnologias da informação não eram mais propriedade exclusiva das grandes estruturas, que podiam manter economicamente o complexo ciclo de codificação e recontextualização do conhecimento

Este trabalho também representa o resultado das pesquisas realizadas no âmbito das universidades LUMSA de Roma e da UNISINOS, RS, Brasil. O utilizo da *field analysis* junta ao princípio da observação participante permitiu de colectar dados qualitativos através da subministração de questionários nas comunidades virtuais da UNISINOS e de entrevistas para os *opinion leaders*. A análise do conteúdo dos dados permitiu a individuação das dimensões de aprendizagem e de prática potenciadas por meio da tecnologia METAVERSO.

14h30/16h00 - 7) Relações Industriais e Legislação Laboral

Anfiteatro 7.22

Moderador/a: Arminda Neves, ISCSP-Universidade Técnica de Lisboa

(R71) Os trabalhadores e as representações do sindicalismo: a crise do recurso “às velhas armas”?

António José Almeida, ESCE-Instituto Politécnico de Setúbal

A sindicalização em Portugal, à semelhança dos restantes países do sul da Europa, tem vindo a viver ao longo das últimas décadas um período marcado pelo declínio da filiação sindical (Visser, 1993; Dornelas, 2000 e 2009; Cerdeira, 2004; Sousa, 2011) com a consequente diminuição da capacidade dos sindicatos em se afirmarem enquanto interlocutores no quadro dos mecanismos de negociação colectiva e de regulação laboral. Este declínio pode ser explicado a partir de um conjunto articulado de circunstâncias socioeconómicas e histórico-culturais (Pichault e De Coster, 1998) associadas não só à crise do movimento sindical mas também à crescente individualização das relações de trabalho e à alteração das relações de poder entre capital e trabalho. Neste quadro, e na ausência de estudos sistemáticos sobre as a relação dos trabalhadores com o sindicalismo em Portugal, procuramos compreender as representações que os trabalhadores têm dos sindicatos e, em particular, a importância que lhes atribuem no quadro do sistema de relações de trabalho.

Assim, recorrendo a uma amostra de conveniência constituída por 25 trabalhadores com diferentes tipos de relação sindical, realizamos um estudo qualitativo de natureza exploratória com base na análise de conteúdo de um conjunto de entrevistas semi-directivas tendo em vista compreender a visão que têm do sindicalismo e a avaliação que fazem do papel dos sindicatos na sociedade actual. Os resultados obtidos permitem-nos realçar a importância atribuída por parte dos entrevistados ao sindicalismo enquanto movimento social apesar da existência de uma adesão crítica à acção sindical em concreto.

(R19) Associativismo de empregadores em tempo de crise: o caso da CIP

Raquel Rego, SOCIUS-ISEG-UTL; Reinhard Naumann - DINÂMIA-CET/IUL; Paula Urze, FCT-UNL e SOCIUS-ISEG-UTL; Alan Stoleroff, ISCTE-IUL e CIES-IUL

A literatura de relações industriais em Portugal parece negligenciar a análise da acção colectiva por parte dos empregadores. No nosso país, os estudos sobre as associações de empregadores são escassos, desactualizados e essencialmente quantitativos ou meramente descritivos (Lucena e Gaspar, 1991, 1992; Cerdeira, 1998).

O principal objectivo do nosso projecto de investigação é compreender a acção da mais importante confederação de empregadores de Portugal (Lima e Naumann, 2011), a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), adoptando uma abordagem diacrónica e sincrónica, e considerando-a como um actor estratégico que contribui para a mudança económica e das relações industriais. O período de observação vai desde a sua fundação, em 1974, quando o ambiente para a defesa dos seus objectivos (liberalização da economia e do mercado de trabalho) foi bastante adverso, até ao Memorando de Entendimento, celebrado em 2011 pelo Governo Português e a troika, ou seja até ao momento em que a defesa dos seus interesses se tornou particularmente propícia.

Estamos particularmente interessados na CIP, pois, não só é considerada uma líder das associações de empregadores, como tem também entre os seus membros muitas das maiores empresas a operar em Portugal. Além disso, recentemente, sofreu uma mudança no seu estatuto jurídico, ao se agrupar com as associações empresariais mais importantes do país. De uma associação "pura", a CIP tornou-se numa associação "mista"

(Behrens e Traxler, 2004; Ebbinhaus e Koos, 2010). Neste sentido, esta mudança reflecte uma recomposição dos interesses patronais no país.

Neste artigo vamos concentrar-nos em particular no contexto de crise dominado por medidas políticas neoliberais. Com base em análise documental e em entrevistas aos Presidentes da Direcção desde a sua fundação, vamos procurar compreender a evolução da sua estratégia a fim de influenciar as políticas públicas.

(R45) A mediação laboral como fator possível de mudança nas relações industriais: uma reflexão

Pedro Cunha, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais-Universidade Fernando Pessoa; Maria José Pereira Soares Ferreira, Universidade Fernando Pessoa

Esta comunicação tem como objectivo principal analisar como a mediação laboral pode ser um instrumento de mudança social nas relações entre os mediadores laborais, os colaboradores e/ou seus representantes e as empresas e/ou seus representantes.

Em Portugal, a mediação laboral teve início, a título experimental, em Janeiro de 2007, mas a adesão à mesma é inferior à mediação familiar e à dos Julgados de Paz. A natureza e a cultura da mediação remetem para uma atividade socioprofissional dotada de técnicas e etapas bem detalhadas (Vezzulla, 2001), no sentido de gerar equilíbrios nos interesses dos envolvidos.

Tendo em conta a conjuntura atual da sociedade portuguesa é pertinente averiguar como a mediação pode contribuir para novas formas de negociação e novos acordos entre todos os envolvidos nas relações sociais em tempo de crise.

O estudo, que se encontra ainda a decorrer, é de base qualitativa recaindo numa amostra de conveniência composta por representantes de diferentes organizações e de vários setores de atividade. Mais especificamente, procura-se avaliar as perceções dos entrevistados quanto ao papel da mediação na gestão de conflitos laborais, o impacto positivo que a mesma tem na dinâmica da negociação, do diálogo social e as limitações da utilização da mesma.

Os resultados obtidos, até ao momento, apontam para a pertinência do tema em investigação, em termos de novas formas de participação dos atores nas próprias relações de trabalho, permitindo uma discussão e reflexão sobre caminhos alternativos que a mediação, enquanto mecanismo de regulação social, pode suscitar.

(R48) Estilos de gestão de conflitos numa organização multinacional farmacêutica

Pedro Cunha e Sandra Carvalho Torres, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais-Universidade Fernando Pessoa

O conflito é indissociável da vida social estando necessariamente presente, sendo, por isso, essencial conhecer e praticar estratégias para os resolver do modo mais satisfatório para todos os envolvidos. Numa sociedade em tempo de crise, na génese dos conflitos interpessoais encontram-se problemas muito variados cuja gestão construtiva constitui a base do estudo realizado.

A problemática dos estilos de gestão tem sido objeto de inúmeras análises nos últimos tempos (De Dreu & Gelfand, 2008). Com base na abordagem bidimensional de Tomas (1992), Jesuíno construiu o questionário sobre estratégias de gestão de conflitos, o qual se sustenta na existência de cinco estilos. Na realidade portuguesa, verifica-se uma certa inexistência de investigações sobre o modo como os colaboradores do setor farmacêutico gerem os conflitos no presente contexto de crise económica e social.

O objetivo principal da investigação foi o de identificar e analisar as estratégias de gestão de conflito utilizadas numa organização multinacional através de um estudo quantitativo, no qual se aplicou o referido instrumento e um breve questionário sociodemográfico a uma amostra de 117 colaboradores.

Procurou-se cruzar um conjunto de variáveis sociodemográficas (género, idade, habilitações literárias, estado civil, tipo de colaborador, existência de colaboradores a seu cargo e tempo de trabalho na organização) com os cinco estilos de gestão de conflito que fundamentam o instrumento utilizado.

Os resultados apontam para que os estilos compromisso e colaboração pareçam ser os mais utilizados pelos colaboradores e o evitamento o menos usado. Variáveis sociodemográficas como género, colaboradores a cargo, habilitações literárias e estado civil estão correlacionadas com alguns dos estilos adotados numa situação de conflito socio-laboral. De modo geral, os resultados obtidos permitem uma reflexão importante sobre os contornos que os conflitos e as formas de o gerir assumem no contexto específico de uma multinacional do setor da saúde perante os desafios que da actual crise.

14h30/16h00 - 5) Empregabilidade, Empreendedorismo e Auto-Emprego

Sala de Autoaprendizagem B

Moderador/a: Ivo Domingues, Universidade do Minho

(R36) Percursos Profissionais: Projecções e Expectativas dos diplomados em Gestão de Recursos Humanos

Samantha Hacard-Verpoort, Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de Ciências Empresariais

A transição escola-trabalho realça a relação entre o modelo ideal que representa a dignidade social da profissão, a sua imagem de marca, a sua valorização simbólica, e o modelo prático que diz respeito às tarefas do dia-a-dia e aos trabalhos operacionais, os quais dificilmente correspondem à idealização exacta do trabalho (Dubar, 1997) a qual tende a acentuar-se ou esbater-se consoante os contextos de formação e os contextos de trabalho onde são executadas as práticas profissionais (Canário, 1997). Até porque, muitos dos valores, conhecimentos e formas de identificação dos actores sociais, podem ser redefinidos e alterados, provocando muitas vezes rupturas com a aprendizagem escolar e, conseqüentemente, com os efeitos do processo de socialização escolar na identificação ao grupo, quer nos valores e nas práticas profissionais (Tavares, 2007).

De acordo com os pressupostos enunciados anteriormente temos por objectivo analisar a transição escola-trabalho dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos pela Escola Superior de Ciências Empresariais. Recorremos à metodologia de estudo de caso, tendo como técnicas de recolha de dados a análise documental e a entrevista semi-estruturada a nove diplomados e utilizamos como técnica de tratamento de dados a análise de conteúdo.

Os resultados revelam que o percurso profissional dos Entrevistados reflecte a tendência evidenciada nos relatórios institucionais (ESCE, 2002 e Almeida et al., 2007) sobre o papel do estágio curricular no acesso ao 1º emprego e a facilidade que tiveram em encontrar emprego após concluírem a licenciatura. A escola contribui ainda para incutir um espírito positivo aos entrevistados sobre o funcionamento do mercado de trabalho, bem como as regras comportamentais que potenciaram a sua inserção social, formas de sociabilidade e redes de conhecimento que permanecem muito para além do laço criado com a instituição de ensino.

(R57) Empreendedorismo e Empresas Startup na Beira Interior: Uma nova visão estratégica como motor de empregabilidade jovem

Sara Catarina Silveira Ferrão, Universidade da Beira Interior

O PARKURBIS, Parque de Ciência e Tecnologia situado no maior parque empresarial da região- Parque Industrial do Tortosendo (PIT) é uma das formas de empreendedorismo social, empresarial e corporativo com maior visibilidade na Beira Interior. O crescimento nestes núcleos empresariais de empresas de base tecnológica e startup devem ser foco de análise sociológica, percebendo como é que as novas formas de empreendedorismo e empregabilidade associadas ao crescimento deste tipo de empresas promovem no concelho da Covilhã um aumento da empregabilidade jovem. Importa também perceber, através de estudo comparativo entre empresas de base tecnológica e empresas startup, sediadas no PARKURBIS, e empresas de ramos tradicionais do PIT, qual o papel estratégico da proximidade geográfica com Espanha para integrar o mercado competitivo estrangeiro; qual o papel das novas formas de trabalho e auto-emprego como motor de competitividade e sustentabilidade financeira das empresas; verificar quais as condições necessárias para o sucesso económico deste tipo de empresas no interior; perceber se existe uma relação entre inovação, competitividade e empreendedorismo nas empresas de base tecnológica e startup's já criadas e, se há uma relação activa entre pólos de investigação e ensino e estes núcleos empresariais.

Através de *focus-group*, matriz SWOT, entrevistas aos gestores e directores dos maiores grupos empresariais do PIT e PARKURBIS, bem como através de inquéritos a uma amostra de 64 empresas, os resultados mostram quais as directrizes a seguir para dar continuidade sustentável às empresas de base tecnológica e startup já criadas, bem como outros ramos empresariais, e quais as principais ameaças e fraquezas associadas à inovação, competitividade e novas formas de empreendedorismo da Beira Interior, enquanto motor de empregabilidade jovem da região. É essencial alargar este tipo de estudo a outras regiões do interior português, promovendo a monitorização e evidenciando o leque de oportunidades para o crescimento competitivo e económico destas regiões.

(R82) Gestão de Recursos Humanos e perfis de empreendedorismo social em Organizações do Terceiro Setor

Cristina Parente, Susana Castro e Vera Araújo, Faculdade de Letras da Universidade do Porto

No âmbito do *Projetos Pluridisciplinar* –IJUP 2011 sobre “Empreendedorismo social em Portugal: contributos para a análise da sua emergência nas áreas educativas e organizacionais” e de um outro sobre “Empreendedorismo Social em Portugal” financiado pela FCT, que conta com uma trajetória de investigação de 2 anos, considerou-se relevante analisar a relação entre perfis de empreendedorismo social e a gestão dos Recursos Humanos (RH) em 7 organizações do terceiro sector (OTS).

Atualmente o empreendedorismo social é alvo da atenção mundial. Uma problemática que atrai vários setores da sociedade, entre outras razões, por ser visto como uma forma de inovação com o objetivo de superar os desafios da crise do Estado Social. O termo empreendedorismo social emergiu nos anos 90 do século XX, aliado de uma diversidade conceptual, que advém das abordagens anglo-saxónicas, europeias e latino – americanas.

Propomos responder à seguinte pergunta de pesquisa: que relação existe entre a gestão dos RH e o perfil de empreendedorismo social em OTS? Para tal, os perfis de empreendedorismo social foram definidos a partir de uma análise extensiva resultante de informação recolhida em 89 OTS, em que um dos vetores analíticos foi a gestão de RH. Estabeleceram-se, através de uma análise multivariada, 3 perfis de empreendedorismo social: orientação fraca, moderada e forte.

Nesta comunicação, centrámos a análise em 7 casos de OTS com empreendedorismo moderado e forte de modo a aprofundar as características da gestão dos RH. A abordagem foi feita através dos indicadores disponíveis numa fonte secundária: o Relatório Único, de 2011. O conjunto de variáveis que caracterizam os RH e que procuramos relacionar com os perfis de empreendedorismo social foram a evolução do pessoal, sexo, idade, escolaridade e qualificação profissional, antiguidade, absentismo, saídas, formação, promoções, contratos e salários.

Constatámos uma ambivalência da relação entre as características do emprego, a gestão dos RH e os perfis de empreendedorismo social .

16:00 - Pausa para café

16:30 - Conferência (Anfiteatro 7.21)

Que saídas para a crise do emprego?

Ilona Kovács - ISEG-UTL

Apresentação: Nuno Augusto - FCSH-UBI

17:30 - Sessão de Solene de Encerramento (Anfiteatro 7.21)

Pedro Guedes de Carvalho - Presidente da FCSH-UBI

Maria Conceição Cerdeira - Presidente da APSIOT

Paula Urze - Presidente da Comissão Organizadora

18:00 - Fim dos trabalhos