

«Partner
name»

PESSIS 3 “EMPLOYERS’ SOCIAL SERVICES
ORGANISATIONS IN SOCIAL DIALOGUE”
«ESTUDO DE CASO: PORTUGAL

Carla Valadas

O Diálogo Social no Setor dos Serviços Sociais. O caso português

Índice

1.	O setor dos serviços sociais.....	6
1.1.	O conceito de <i>serviços sociais</i>	6
1.2.	Os principais atores no setor dos serviços sociais	7
1.2.1.	<i>O Estado e os Serviços Sociais</i>	10
1.2.2.	<i>As Organizações da Economia Social que disponibilizam serviços e equipamentos sociais</i> 11	
1.3.	Principais destinatários e respostas sociais. Uma breve caracterização	17
2.	Convenções coletivas e outros instrumentos de regulamentação do trabalho	19
2.1	Temas centrais das convenções coletivas	21
2.2.	Diferentes modelos de acordo	22
2.3	Temas laborais centrais (a que nível?).....	25
3.	O diálogo social no setor dos serviços sociais.....	29
3.1.	Órgãos de consulta e diálogo social.....	30
3.2.	As principais organizações envolvidas no diálogo social	32
3.2.1.	<i>As Confederações Sindicais</i>	32
3.2.2.	<i>Organizações de empregadores no setor dos serviços sociais</i>	35
4.	Perspetivas futuras para o diálogo social no setor dos serviços sociais.....	37
5.	O diálogo social à escala europeia no setor dos serviços sociais	40
6.	Conclusões e recomendações	42
7.	Referências Bibliográficas	48
	APÊNDICE 1. Legislação.....	50
	APÊNDICE 2. Lista de acrónimos	52
	APÊNDICE 3. Lista de Entrevistados e outros informadores privilegiados.....	54

INTRODUÇÃO

O principal objetivo do projeto PESSIS 3 – *Social Dialogue in Social Services (Promoting Employers’ Social Services Organizations in Social Dialogue)* é o de contribuir para colmatar a ausência de informação quantitativa e qualitativa sobre relações laborais e diálogo social no setor dos serviços sociais a partir da perspetiva das entidades empregadoras.

As principais dimensões e tópicos de investigação são os seguintes:

- a dimensão do setor dos serviços sociais;
- a extensão das convenções coletivas de trabalho (CCT);
- o número de empregadores envolvidos no diálogo social;
- os temas laborais mais relevantes para o setor;
- as perspetivas futuras a respeito do diálogo social no setor dos serviços sociais.

São dois os conceitos centrais em destaque: *serviços sociais* e *diálogo social*. No âmbito do projeto, os grupos privilegiados e os serviços a que especificamente nos referimos são os seguintes:

- . respostas sociais dirigidas à população idosa;
- . apoio a crianças, jovens e adultos com deficiência;
- . apoios sociais dirigidos a crianças e jovens.

Admite-se que o conceito de *serviços sociais* possa ainda incluir:

- . os apoios sociais dirigidos a pessoas sem abrigo, desempregados e outros grupos em situação de vulnerabilidade.

O conceito de *diálogo social* é entendido como “o diálogo entre trabalhadores e empregadores”.

Os principais contributos do estudo de caso português são os seguintes:

- a) Identificar e caracterizar as principais organizações empregadoras no setor, a respetiva dimensão, número de trabalhadores, serviços e equipamentos disponibilizados;
- b) Analisar o modo de funcionamento do diálogo social entre empregadores e trabalhadores no terceiro setor;

- c) Identificar as questões laborais (mais) relevantes no âmbito do funcionamento das organizações e dos trabalhadores do terceiro setor e aquelas que são, efetivamente, incluídas nas convenções coletivas;
- d) Identificar as entidades empregadoras envolvidas no diálogo social e analisar o modo como o seu envolvimento se desenrola;
- e) Identificar os acordos coletivos, os respetivos temas e o número de trabalhadores por eles abrangidos.

No desenvolvimento da pesquisa deparámo-nos com alguns obstáculos que importa assinalar:

- Dispersão da informação e reconhecimento da existência de uma miríade de organizações, de âmbito muito diversificado;
- Complexidades respeitantes ao modo de funcionamento e organização das instituições do terceiro setor;
- Dificuldades em conjugar o tempo da investigação e o processo de recolha de dados (e.g. dados quantitativos não publicados; pluralidade de fontes de dados; agendamento e realização de entrevistas junto de interlocutores privilegiados);
- Complexidade do sistema de relações industriais e do próprio enquadramento legal, em certa medida agravada devido às mudanças que decorreram do Memorando de Entendimento (CE/FMI/BCE) com o Estado Português¹.

As bases de dados utilizadas para compilação de dados respeitantes ao setor da economia social foram:

- 1) Conta Satélite da Economia Social (CSES)², projeto coordenado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) e pela Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES);

¹ Em Portugal, o agravamento das condições económicas, financeiras e sociais conduziu à assinatura, em maio de 2011, de um Memorando de Entendimento com as três instituições internacionais, Comissão Europeia (CE), Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Central Europeu (BCE) determinando um conjunto de medidas sob avaliação e implementação estrita por parte destas entidades.

² O projeto piloto Conta Satélite da Economia Social (CSES) teve origem em 2011 como resultado de um Protocolo estabelecido entre o Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE) e a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, CIPRL (CASES) (<http://www.cases.pt/atividades/contasatelite>). O seu objetivo consiste em recolher informação atualizada sobre a dimensão económica e as principais características da economia social em Portugal. A CSES segue o modelo desenvolvido pela CIRIEC Internacional para a Comissão Europeia. Os últimos dados disponíveis reportam a 2010 (INE & CASES, 2013). Com base em dados de 2013, aguarda-se uma nova publicação até ao final de 2016.

- 2) Informação estatística e outras publicações provenientes do Instituto da Segurança Social, I.P.;
- 3) “Carta Social”, um documento que compila informação exaustiva sobre as respostas sociais existentes no território nacional no domínio da ação social, com a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). Os relatórios anuais disponíveis para o período compreendido entre 2000 e 2014, fornecem-nos informação detalhada sobre as organizações que integram a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES). A informação é atualizada por via eletrónica, num processo dinâmico de recolha de informação junto das entidades proprietárias de equipamentos sociais, públicas e privadas;
- 4) “Quem Somos nas Misericórdias”², um documento publicado anualmente pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP) contendo informação detalhada, nomeadamente sobre o número de Misericórdias por distrito, o número de pessoas abrangidas pelos serviços e equipamentos e o número de trabalhadores;
- 5) Relatórios e estudos produzidos por organizações do terceiro setor (por vezes, em colaboração com outras instituições) tais como a CASES, a Caritas, o Banco Alimentar Contra a Fome, a Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN).

Para a compilação e análise de informação sobre convenções coletivas, número de entidades empregadoras, trabalhadores e setores abrangidos recorreremos às seguintes fontes de informação:

- 6) *Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho* (IRCT) publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), uma publicação semanal da responsabilidade do GEP-MTSSS.
- 7) Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP) – Trata-se de “uma publicação através da qual a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) divulga dados e indicadores estatísticos sobre o emprego público, no âmbito das estatísticas do mercado de trabalho. Na nova série do BOEP, a síntese da informação estatística é disponibilizada trimestralmente na Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP)”.

A informação sobre assuntos laborais mais relevantes para o setor foi obtida através da análise documental (e.g. dos documentos acima identificados) e com base em entrevistas

semiestruturadas realizadas junto de representantes de associações sindicais, patronais, peritos e membros de departamentos governamentais. As entrevistas foram conduzidas presencialmente ou por telefone, gravadas e sujeitas a análise de conteúdo. Foram, adicionalmente, promovidas reuniões com especialistas sobre os temas em análise (e.g. diálogo social, convenções coletivas, economia social) que permitiram uma melhor compreensão das dinâmicas e dimensões do objeto de estudo. Complementarmente, foi realizada uma revisão de literatura, com um especial enfoque em publicações científicas sobre os temas seguintes: sistema de segurança social português, terceiro setor, economia social, diálogo social e convenções coletivas.

Para o tema “perspetivas futuras sobre o diálogo social no setor dos serviços sociais e sua implementação a nível da UE” a informação foi compilada a partir de uma análise documental sobre Diálogo Social Europeu, designadamente, sobre os desenvolvimentos recentes respeitantes aos comités setoriais³. Complementarmente, foram analisados alguns estudos publicados no EurWORK, Observatório Europeu da Vida Profissional respeitantes ao caso português. Importa ainda referir que os dados quantitativos disponíveis, e que foi possível compilar para a realização deste relatório, tendem a ser insuficientes tendo em atenção as exigências e os indicadores contidos nos termos do projeto.

1. O setor dos serviços sociais

1.1. O conceito de *serviços sociais*

O conceito de “serviços sociais” pode ser entendido como os serviços prestados pelo Estado, pela sociedade civil, por entidades públicas ou privadas, em parcerias público-privadas ou entre privados junto de pessoas em situação de maior vulnerabilidade social. Os serviços sociais podem ser disponibilizados por diferentes tipos de organizações por períodos curtos de tempo ou ao longo de períodos mais longos. Uma boa definição pode ser subsumida das palavras de uma das nossas entrevistadas, em referência ao caso português: “*terceiro setor, setor não lucrativo, voluntariado, não governamental, embora em parceria com o governo e utilidade pública*” (Entrevista 4). Outro entrevistado enfatiza que “*os serviços sociais são todos aqueles*

³ Em 1998, uma decisão da Comissão Europeia estabeleceu organismos específicos para o diálogo social setorial (Decisão da Comissão de 20 de maio de 1998 – 98/500/EC).

serviços que estão ao serviço dos cidadãos, das pessoas em situação social mais frágil por este ou aquele motivo” (Entrevista 7).

Em Portugal, existe um sistema nacional de segurança social⁴ que visa proteger os cidadãos face a diferentes riscos (e.g. doença, desemprego, morte, invalidez e velhice, maternidade, paternidade e adoção). O sistema de segurança social abrange todos os trabalhadores que exercem a sua atividade profissional em Portugal, quer enquanto assalariados quer enquanto trabalhadores por conta própria. Existe ainda um regime universal (de natureza não contributiva) que, de um modo geral, abrange todos os indivíduos legalmente residentes em Portugal.

O sistema público de segurança social divide-se em três sistemas distintos:

- o **sistema previdencial**, que garante a cobertura de riscos em função de uma relação contributiva prévia sendo, portanto, financiado pelas contribuições dos trabalhadores e das entidades empregadoras;

- o **sistema de proteção social de cidadania** que assegura uma proteção social de natureza universal (não contributiva) e se concretiza através de três subsistemas (subsistema de solidariedade, de proteção familiar e de ação social), sendo financiado por impostos e;

- o **sistema complementar**, de natureza voluntária.

A prestação de serviços e a gestão de equipamentos sociais é assegurada maioritariamente por organizações não lucrativas, de que são exemplo as Instituições Particulares de Segurança Social (IPSS).

1.2. Os principais atores no setor dos serviços sociais

Em Portugal, os serviços sociais são disponibilizados por três grupos de instituições provenientes do setor público, do setor privado ou do setor cooperativo e social (também conhecido como “terceiro setor”)⁵. O papel do Estado enquanto garante do bem estar social

⁴ A criação de um Sistema integrado de Segurança Social consolidou-se com a aprovação da lei 28/84, de 14 de agosto. Trata-se da “Lei que definiu as bases em que assentam o sistema de segurança social previsto na Constituição e a ação social prosseguida pelas instituições de segurança social, bem como as iniciativas particulares não lucrativas de fins análogos aos daquelas instituições” (Artigo 1.º).

⁵ O artigo 82.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece a existência de três setores de propriedade dos meios de produção: “o setor público – constituído pelos meios de produção cujas propriedade e gestão pertencem ao Estado ou a outras entidades públicas; o setor privado – constituído pelos meios de produção

apenas se consolidou com a instauração de um regime democrático em 1974.

No **setor público**, os serviços e equipamentos sociais são disponibilizados ao nível central, regional e local por diferentes tipos de organizações tais como departamentos governamentais, institutos públicos e autarquias. Ao nível local, regional e subregional existem serviços responsáveis pela execução das medidas necessárias ao desenvolvimento e gestão dos regimes contributivos e não contributivos de segurança social. “O Estado tem um papel regulador no domínio da proteção social, através do financiamento e implementação de serviços sociais e no âmbito da saúde” (Paoletti & Carvalho, 2012: 402). A tendência centralizadora e o elevado nível de integração institucional são duas marcas distintivas do modelo português. As orientações são definidas a nível central, através da *Lei de Bases da Segurança Social*, e os serviços e equipamentos são implementados e disponibilizados ao nível local, designadamente, por Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Os serviços do Instituto da Segurança Social, I.P. prosseguem as atribuições que lhes são conferidas pelo Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS)⁶. A participação dos parceiros sociais no acompanhamento do sistema de segurança social é de teor consultivo (Ferreira, 2003).

Os órgãos e serviços do ministério da tutela cooperam e articulam-se com as IPSS, constituídas sem finalidade lucrativa por iniciativa de particulares (Decreto-Lei n.º 119/83). Estas podem também estabelecer acordos (e.g. gestão de instalação e equipamentos) com as autarquias locais. Todas estas organizações integram a chamada *Rede Social*⁷ (Decreto-Lei n.º 115/2006) que veio impulsionar um trabalho de parceria assente na planificação estratégica da intervenção social local, com o objetivo de contribuir para a erradicação da pobreza e da exclusão social e para a promoção do desenvolvimento social ao nível local.

Existe ainda um conjunto de entidades privadas a operar no setor dos serviços sociais com fins lucrativos. O seu número aumentou de forma considerável nos últimos anos, em particular desde o início do novo milénio. Estas podem assumir diferentes formas (e.g. empresas

cujas propriedade e gestão pertence a pessoas singulares ou coletivas privadas e o setor cooperativo e social. Este último compreende especificamente: a) Os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos (...), b) Os meios de produção comunitários, possuídos e geridos por comunidades locais; c) Os meios de produção objeto de exploração coletiva por trabalhadores; d) Os meios de produção possuídos e geridos por pessoas coletivas, sem carácter lucrativo, que tenham como principal objetivo a solidariedade social, designadamente entidades de natureza mutualista”.

⁶ Esta é a designação atual (XXI Governo Constitucional) do Ministério responsável pelas áreas do emprego e da segurança social, após inúmeras variações ao longo dos últimos anos.

⁷ Para mais informação ver: “Rede Social”. Disponível em: <http://www.seg-social.pt/a-rede-social>. Consultado a 4 de abril de 2016.

familiares, empresas privadas, sociedades unipessoais, etc.). Enquanto entidades que visam o lucro, não podem, de acordo com a *Lei de Bases da Economia Social*, ser incluídas na “economia social” (EC, 2014). A sua dimensão pode ser muito variável desde nano empresas a grupos económicos com dezenas ou centenas de funcionários. Em 2014, as entidades privadas lucrativas proprietárias de equipamentos sociais em Portugal Continental correspondiam a 30,5%⁸ do total, enquanto 69,5% eram entidades não lucrativas. Um elevado número de entidades lucrativas privadas surgiu após os anos noventa do século XX.

Entre 2000 e 2014, os equipamentos sociais de entidades lucrativas registaram um aumento de 85% (de um número inferior a 1.000 para aproximadamente 1,700), enquanto os equipamentos das entidades não lucrativas sofreram um aumento de 29% (de 3.000 para 3.800 aproximadamente)⁹. Apesar disso, em 2014, 79,2% do total de equipamentos em funcionamento eram assegurados por entidades não lucrativas (GEP-MSESS, 2014: 7).

O outro setor relevante na disponibilização de serviços e equipamentos sociais é o chamado “terceiro setor”. As organizações do terceiro setor podem ser definidas por um certo número de características: “são organizações de âmbito formal, com níveis de institucionalização diferenciados; privadas, que prosseguem a sua ação com um grau mínimo de independência em relação ao Estado; não lucrativas; auto administradas e que envolvem e dependem de trabalho voluntário (CEV, 2008). Em termos práticos, o conceito aplica-se a um conjunto muito variado de organizações tais como: Santas Casas de Misericórdia, Organizações Não Governamentais (ONG), Cooperativas ou iniciativas de desenvolvimento local.

Note-se que esta não é uma definição consensual¹⁰, polissémica e que pode ser usada de diferentes formas. O outro conceito comumente usado é o de “economia social”¹¹. Tal como demonstramos ao longo deste trabalho, o conceito de economia social abarca uma enorme diversidade de organizações em Portugal.

Mapear e analisar a sua intervenção em vários domínios de atividade tem-se tornado num

⁸ No âmbito da Carta Social “é considerado equipamento social, toda a estrutura física onde se desenvolvem as diferentes respostas sociais ou estão instalados os serviços de enquadramento de determinadas respostas”.

⁹ No decorrer do estudo, os números absolutos não foram disponibilizados.

¹⁰ Na opinião de Ferreira (2006) a ideia de “setor” não está isenta de alguma contestação tendo em conta o caráter híbrido destas organizações e o modo como elas influenciam e se inter-relacionam com os outros atores em presença (e.g. o Estado, o mercado, a comunidade).

¹¹ O conceito data do século XIX, numa altura em que as cooperativas e as mutualidades procuravam atenuar os riscos e os efeitos negativos associados ao desenvolvimento do capitalismo. (Garrido, 2016). Outros conceitos comumente usados são: terceiro setor, organizações não lucrativas, economia social e/ou solidária. Atualmente, Portugal é um dos Estados-membros da União Europeia onde o conceito de “economia social” é mais reconhecido quer pelas entidades públicas quer pela *academia* (CIRIEC, 2012).

exercício cada vez mais relevante. Nos últimos anos é crescente o número de estudos, bem como os exercícios de recolha e compilação de dados. Um dos projetos que teve início em 2008, e que ainda continua a ser implementado por uma equipa de investigadores portugueses, consiste no mapeamento de iniciativas no domínio da inovação social e do empreendedorismo, com origem tanto no setor lucrativo como não lucrativo. Os primeiros resultados foram compilados no *Mapa de Inovação e Empreendedorismo Social* (MIES), publicado em 2012, que identifica um vasto conjunto de iniciativas nas regiões Norte, Centro e Alentejo¹². Este projeto prossegue no mapeamento de iniciativas noutras regiões portuguesas.

1.2.1. O Estado e os Serviços Sociais

A gestão do sistema de segurança social é da competência do Estado, através da Direção-Geral da Segurança Social (DGSS), criada em 1977, e que tem por missão a concepção, coordenação e apoio nas áreas do sistema de Segurança Social. Outra entidade relevante é o Instituto de Segurança Social, I.P. (ISS-I.P) sob a tutela e superintendência do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS).

Com a instauração de um regime democrático, em abril de 1974, o papel do Estado como um dos atores centrais na produção de serviços de proteção social foi instituído, no seio de um sistema descentralizado. A CPR de 1976 veio reconhecer o direito de todos os cidadãos à proteção na saúde e à educação. Apesar da descentralização formalmente desejada, a tendência centralizadora do Estado prosseguiu e aos municípios apenas foram atribuídos poderes (muito) limitados¹³. Para além do Estado, em Portugal, a família e as instituições da Igreja Católica são também atores sociais centrais no sistema de bem-estar. Ao longo dos anos, a expansão dos serviços e equipamento sociais foi ancorada na institucionalização e extensão do papel das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)¹⁴.

A crise económica e financeira de 2008 e os objetivos acordados no *Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality* determinaram um recuo ou,

¹² O relatório interativo do projeto está disponível no endereço seguinte: <https://issuu.com/ipav/docs/livromies>.

¹³ Nos últimos anos, ocorreu uma transferência de competências do Estado para as autarquias locais (Hespanha & Portugal, 2015: 1121).

¹⁴ O papel das IPSS foi desde logo incluído e reconhecido na Constituição da República Portuguesa (CRP) em 1976. No artigo 63.º da CRP define-se que o Estado deve apoiar e fiscalizar, nos termos da lei, a atividade e o funcionamento das IPSS e de outras de reconhecido interesse público sem carácter lucrativo.

parafrazeando Hespanha e Portugal (2015) a “residualização” da proteção social de índole pública tendo como efeitos:

- A substituição da prestação direta de serviços públicos pelo estado pela contratualização de serviços junto de entidades privadas, através de parcerias sociais público-privadas e de esquemas de *outsourcing* (privatização de serviços);
- Cortes de financiamento no(s) setor(es) sociais (e.g. reduções nos benefícios sociais e no número de funcionários; diminuição/eliminação de serviços);
- Transferência de responsabilidades das entidades públicas para entidades privadas;
- Expansão do terceiro setor em áreas onde os serviços e os equipamentos públicos são tendencialmente escassos (e.g. serviços de apoio domiciliário, centros de dia, creches).

1.2.2. As Organizações da Economia Social que disponibilizam serviços e equipamentos sociais

O que é a Economia Social?

Em junho de 2013, foi aprovada por unanimidade na Assembleia da República a Lei de Bases da Economia Social (Lei n.º 30/2013, de 8 de maio), que veio definir as bases gerais do regime jurídico da economia social.

De acordo com o Artigo 2.º da Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, a economia social refere-se ao conjunto das atividades económico-sociais levadas a cabo pelas organizações em seguida referidas:

CAIXA 1 – Entidades da Economia Social

- | | |
|----|------------------------------|
| a. | Cooperativas ¹⁵ ; |
| b. | Associações Mutualistas; |
| c. | Misericórdias; |
| d. | Fundações; |

¹⁵ Portugal foi o segundo país do mundo a ter uma Lei Cooperativa, em 2 de julho de 1867. No seu artigo 1.º estipulava-se que as “sociedades cooperativas são associações de número ilimitado de membros, e de capital indeterminado e variável, instituídas com o fim de mutuamente se auxiliarem os sócios no desenvolvimento da sua indústria, do seu crédito e da sua economia doméstica”. Duas décadas mais tarde (1888), as sociedades cooperativas – que passaram a ser sociedades comerciais de um tipo especial - foram integradas, de forma autónoma, no Código Comercial que vigoraria durante aproximadamente cem anos, até 1981” (EC, 2014: 2).

- e. Instituições Particulares de Solidariedade Social¹⁶ não abrangidas pelas alíneas anteriores;
 - f. Associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local;
 - g. Entidades abrangidas pelos subsetores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no setor cooperativo e social;
 - h. Outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social.
- (Lei 30/2013, de 8 de maio, Artigo 4.º)

Estas organizações funcionam de acordo com diferentes enquadramentos legais¹⁷, possuem distintas configurações e/ou áreas de intervenção (e.g. mercantil ou empresarial e não mercantil), bem como distintos objetivos no domínio social. De acordo com o Artigo 7.º da Lei n.º 30/2013, “as entidades da economia social podem organizar-se e constituir-se em associações, uniões, federações ou confederações que as representem e defendam os seus interesses”.

O artigo 5.º da Lei n.º 30/2013 determina que outras organizações de orientação mercantil não possam ser incluídas na definição de economia social, independentemente do seu objeto social e ainda que a distribuição de resultados e/ou os salários dos dirigentes e membros seja limitada, atestando o enfoque da economia social nas organizações sociais, sem fins lucrativos e não nas empresas (sociais) (EC, 2014). O referido artigo sublinha, como um dos princípios orientadores das OES, “o respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade”.

Alguns autores distinguem “economia social” de “economia solidária” (Hespanha & Santos, 2012). No primeiro grupo encontramos organizações que têm como finalidade produzir bens e serviços para os seus membros ou para a comunidade em geral, organizadas segundo os princípios de cooperação, que se regem por princípios de gestão e participação democrática e pela não distribuição de excedentes (ou sua restrição). O número de organizações com esta configuração tem vindo a aumentar e o seu papel tem sido cada vez mais reconhecido pelo

¹⁶ As Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), têm acesso a benefícios fiscais e a apoios estatais. Este é um conceito/estatuto que lhes confere algumas semelhanças ao das “empresas sociais” no contexto da União Europeia. As IPSS podem assumir diversas formas: Associações de Solidariedade Social; Associações de Voluntários da Ação Social; Associações Mutualistas ou de Socorros Mútuos; Irmandades da Misericórdia; Fundações de Solidariedade Social; Centros Sociais Paroquiais e Institutos de Organizações ou Instituições da Igreja Católica (EC, 2014: 5).

¹⁷ Isto significa que estas organizações são reguladas pelo Código Civil, apesar de, como é o caso das Cooperativas, se regerem por um Código Específico (Código Cooperativo aprovado pela Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto).

Estado. Podem assumir diferentes formatos, desde Cooperativas, Mutualidades ou Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Para além destas organizações, existe um vasto grupo de iniciativas espontâneas e inovadoras que visam contribuir para a prossecução do bem comum que, em geral, pressupõem um vínculo social de reciprocidade nas relações de cooperação entre os membros, e que podem ser incluídas no grupo da “economia solidária”.

A Economia Social como um setor político, económico e social em crescimento?

Em Portugal, tanto as fraquezas como as lacunas da proteção social de iniciativa estatal podem ajudar-nos a compreender o papel extremamente ativo desenvolvido por outras organizações e/ou formas de colaboração que emanam da sociedade civil (Ferreira, 2003; Garrido, 2016; Hespanha et al, 2000; Santos, 1987). Desde os anos 80 do século XX, a crise (financeira e da ideologia) do Estado-Providência encorajou a transferência de responsabilidades do setor público para o setor privado no domínio da proteção social (Hespanha et al, 2000: 137). O Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro veio alargar o conceito legal de instituição particular de solidariedade social (IPSS) a outros domínios de intervenção que não exclusivamente a ação social¹⁸. De entres estes destaca-se a educação e formação profissional, os problemas habitacionais e a promoção e proteção da saúde. A cedência do Estado do seu direito primordial de sancionar politicamente novas instituições está bem expressa na autorização concedida à Igreja Católica para, autonomamente, criar e gerir novas IPSS. O artigo 45.º do referido diploma estabelece que “a personalidade jurídica das instituições canonicamente erectas resulta da simples participação escrita da erecção canónica feita pelo bispo da diocese onde tiverem a sua sede, ou por seu legítimo representante, aos serviços competentes para a tutela das mesmas instituições”. De acordo com o Artigo 46.º, os estatutos destas organizações não carecem de escritura pública¹⁹.

A Lei da Segurança Social n.º 28/84, de 14 de agosto²⁰ definiu formalmente as regras a que devem obedecer os Acordos de Cooperação estabelecidos entre o Estado e as IPSS.

¹⁸ O sistema de segurança social português divide-se, desde a década de 80 do século XX, em dois regimes: o regime geral e o regime não contributivo. Existe ainda a ação social, cujos apoios se destinam à proteção dos grupos sociais mais vulneráveis (e.g. crianças, jovens, pessoas com deficiência, idosos) e que, ao contrário dos anteriores, são de acesso universal. Os serviços sociais e de apoio à família são, maioritariamente, assegurados por Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) (Ferreira, 2003: 3).

¹⁹ Uma das nossas entrevistadas sublinhou que “as Misericórdias não são IPSS, são entidades com regime de IPSS” (Entrevista 4).

²⁰ Revogada pelo [artigo 118.º da Lei 17/2000, de 8 de agosto](#).

Recentemente, foi assinado o Compromisso de Cooperação para o Setor Social e Solidário para o biénio 2015-2016.

As disposições institucionais específicas/As formas de cooperação entre o Estado e as organizações da economia social

A nível nacional, os instrumentos que regulam a relação institucional entre o Estado português e as instituições do setor social e solidário podem assumir as seguintes formas²¹: acordos de cooperação, acordos de gestão, protocolos e convenções.

Os chamados “**acordos de cooperação**” foram regulamentados através do Despacho Normativo n. 75/92, de 20 de maio, e consistem em acordos sobre serviços e equipamentos sociais. “Ao mesmo tempo que garantem uma fonte estável de financiamento por parte do Estado, funcionam como uma fonte de isomorfismo institucional” (DiMaggio and Powell, 1991 *cit in* Ferreira, 2006: 9). Estes são enquadrados pelo protocolo assinado periodicamente, a nível nacional, entre o MTSSS e as três principais organizações do setor (Ferreira, 2006: 10).

Nos anos de 2011-2012 e 2013-2014, foram celebrados “**Protocolos Bianuais de Cooperação**” entre os setores público e privado de índole social (Parcerias Público-Privadas, PPP), que por sua vez conduziram à elaboração de diversos acordos de cooperação entre o Governo, a Confederação Nacional de Instituições de Solidariedade (CNIS), a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a União Portuguesa das Mutualidades (UM). Um montante financeiro de aproximadamente 2,5 milhões de euros foi acordado para um período de dois anos. O protocolo de cooperação assinado entre as partes assegura a transferência anual de 1,2 milhões de euros para estas instituições (o qual, em 2010, representou mais de 1,3% do PIB) e enquadra grande parte das respostas sociais desenvolvidas em Portugal, designadamente, na área das creches, jardins de infância, lares de idosos e cantinas sociais (Santos, 2013).

O último Protocolo data de dezembro de 2014 e incide sobre o biénio 2015-2016. Este Protocolo foi celebrado entre o Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social (MSESS)²², o Ministério da Saúde (MS), o Ministério da Educação e da Ciência (MEC) e a

²¹ O reforço de uma parceria público-social com as entidades do setor social e solidário foi consolidado pelo Decreto-Lei n.º 120/2015, de 30 de junho.

²² Anteriormente designado Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS) e renomeado em novembro de 2015 (XXI Governo Constitucional) Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).

UMP, a CNIS e a União das Mutualidades Portuguesas²³. Para além da segurança social, também o emprego e a formação profissional, a saúde e a educação passaram a ser considerados domínios privilegiados de atuação²⁴.

Os “**protocolos de cooperação**” constituem um instrumento jurídico que estabelece as bases de relacionamento entre o Estado e as organizações da economia social, bem como algumas linhas orientadoras no domínio das políticas sociais. Visam garantir uma certa estabilidade e responsabilidade entre estes atores sociais relevantes (Almeida, 2011; Governo de Portugal, 2015).

Numa entrevista recente a um jornal português, o Presidente da Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN)²⁵ sublinhou que um dos obstáculos à cooperação (e aos acordos de cooperação) entre o Estado e as IPSS é o facto de o primeiro limitar a margem de atuação das segundas. Nas suas palavras: “esta forma de trabalhar não facilita a mobilidade nem a inovação na resposta aos problemas da pobreza em Portugal. Em vez dos acordos de cooperação típicos, isto é, formatados, o Estado devia estabelecer acordos atípicos com margem de inovação nas respostas prestadas”. O Padre Agostinho Jardim Moreira enfatiza também que a dependência financeira do Estado surge geralmente associada a mecanismos de controle muito estritos, aplicados nomeadamente, pelo Instituto de Segurança Social (ISS - I.P.) de uma forma burocrática e estandardizada.

A dimensão e as características da economia social

Em 2010, o setor da economia social em Portugal era constituído por mais de 50.000 organizações, empregava mais de 200.000 pessoas e era responsável por 2,8% do Valor Acrescentado Bruto (VAB).

Tabela 1 – Principais indicadores por grupos da Economia Social²⁶ - 2010

²³ “Compromisso de Cooperação para o Sector Social e Solidário”. Disponível em <http://www.seg-social.pt/documents/10152/4fd04477-2532-4dca-9204-b1eb94092f68>. Consultado a 25 de abril de 2016.

²⁴ Consultar “Compromisso de Cooperação para o Sector Social e Solidário. Protocolo para o Biénio 2015-2016”. Disponível em: <http://www.seg-social.pt/documents/10152/453857/Protocolo+de+Cooperação+2015-2016>. Consultado a 29 de abril de 2016.

²⁵ Ver “Controlo abusivo do Estado impede inovação no combate à pobreza”. *Jornal Público*, 9 de maio de 2016.

²⁶ A definição de “economia social” usada na Conta Satélite da Economia Social é a definição operacional proposta no Relatório *The Social Economy in the European Union – 2012*, elaborado pelo CIRIEC.

Tabela 1 inserir aqui

Fonte: INE, CSES

Das 55.383 organizações que integravam a economia social em 2010, as Associações e outras OES representavam 94,0%, sendo responsáveis por 54,1% do VAB e 64,9% do emprego (ETC remunerado). As Cooperativas constituíam o segundo grupo de entidades da economia social com maior peso relativo em termos do número de unidades (representando apenas 4,1%), VAB e remunerações.

As Mutualidades eram as entidades com o VAB mais elevado em termos do emprego remunerado e o salário médio mais alto.

Como podemos ver na Tabela 1, o total de 226.935 trabalhadores das OES representava 5,5% do emprego remunerado (ETC). As Associações e outras OES representavam 64,9% do emprego da economia social, as Misericórdias 14,3%, as Cooperativas 14,0%, as Fundações 4,7% e as Mutualidades 2,0%.

Table 2 – Entidades da economia social por grupos e atividades da economia social - 2010

Tabela 2 inserir aqui

Source: INE, CSES

Aproximadamente metade (48,4%) das OES desenvolviam atividades nas áreas da Cultura, Desporto e Recreio/Lazer. Os Cultos e Congregações, e a Ação Social representavam igualmente uma parte significativa das atividades das OES, correspondendo, respetivamente, a 15,8% e 14,0%.

Tabela 3 – Emprego e remunerações da Economia Social por grupos de entidades da Economia Social – 2010

Tabela 3 inserir aqui

Fonte: INE, CSES

De acordo com a CSES, em 2010 aproximadamente metade (47,6%) do emprego nas OES provinha de organizações que atuavam na área da Ação Social. Este é também o subsector com o montante mais elevado de recursos (39,7% do total de recursos das OES provêm de OES ligadas à ação social).

Tabela 4 – Recursos da Economia Social por grupos de entidades da Economia Social – 2010

Table 4 inserir aqui

Fonte: INE, CSES

Em termos de proveniência dos recursos das OES, 62,8% eram gerados pela produção e 23,8% por outras transferências correntes e outros subsídios à produção.

Estima-se que o total de despesas das OES correspondesse a 14.748,6 milhões de euros em 2010. Estas consistiram, principalmente, em consumo intermédio (31,4%), remunerações (26,8%) e transferências sociais (24,3%) (INE&CASES, 2013: 82).

O trabalho voluntário é considerado um recurso fundamental para o funcionamento das OES. As bases de dados sobre Trabalho Voluntário (2012) e a Conta Satélite sobre Economia Social (2010) são distintas, pelo que a comparabilidade é limitada.

Era estimado que, em 2012, 483.000 indivíduos tivessem realizado ações de voluntariado em OES, o que corresponderia a aproximadamente 90% do trabalho voluntário formal (INE & CASES, 2013: 65).

1.3. Principais destinatários e respostas sociais. Uma breve caracterização

As entidades proprietárias dos equipamentos sociais²⁷ que são disponibilizados junto dos três grupos privilegiados no âmbito deste projeto (e.g.) são as seguintes:

²⁷ Para esta caracterização recorreremos à informação compilada na *Carta Social* (GEP-MTSS, 2014). O último relatório disponível remonta a 2014. Neste documento não são disponibilizados números absolutos. Apesar de

1. Entidades lucrativas²⁸
2. Entidades não lucrativas (e.g. IPSS e outras organizações particulares sem fins lucrativos)
3. Entidades oficiais que prosseguem fins de ação social
4. Serviços Sociais de Empresas
5. Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML)

Em 2014, o número de entidades proprietárias de equipamentos sociais era de 5.500 entidades (em Continental Portugal), das quais 70% eram organizações não lucrativas de acordo com a seguinte natureza jurídica: IPSS (62,41%); equiparada a IPSS (3,2%); outras Organizações Particulares sem Fins Lucrativos (2,92%); Entidades Oficiais (0,93%); SCML (0,02%) e Serviços Sociais de Empresas (0,04%).

Em termos de distribuição espacial, em 2014, existiam equipamentos sociais em todos os 308 municípios do Continente. Em 202 municípios a oferta de equipamentos sociais era mesmo superior a 10. Ainda assim, o maior volume de equipamentos sociais está concentrado no Litoral Norte e na área metropolitana de Lisboa.

Em termos de população-alvo²⁹, em 2014 as respostas dirigidas às pessoas idosas representavam 54% do total da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES); as respostas dirigidas às crianças e jovens correspondiam a 32,9% do total da RSES.

Entre 2000 e 2014:

. As respostas sociais dirigidas às Crianças, Jovens e Adultos com deficiência aumentaram 68% (traduzindo-se em cerca de 350 novas respostas). O maior aumento registou-se nos Lares Residenciais e nos Centros de Atividades Ocupacionais (CAO).

. As respostas sociais dirigidas às pessoas idosas registaram um aumento significativo de 49% (um aumento de 2500 respostas aproximadamente), sobretudo nas respostas: Centro de Dia (33%), Estrutura Residencial para Pessoa Idosa (ERPI) (59%) e Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) (68%).

termos, formalmente, solicitado esta informação junto do GEP-MTSSS ela não nos foi facultada no decorrer da investigação.

²⁸ As entidades lucrativas congregam as entidades particulares com fins lucrativos.

²⁹ O peso de outros grupos não pode ser inferido, uma vez que não tivemos acesso aos números totais, mas apenas a percentagens.

. As respostas sociais dirigidas às Crianças e Jovens registaram um crescimento de 19% (aumento superior a 700 novas respostas), totalizando em 2014 4.569 respostas. As Creches registaram um aumento de 1.619 em 2000 para 2.633 em 2014, sendo que 74% pertencia a entidades não lucrativas.

Estes são os três grupos junto dos quais se registou o maior aumento da despesa pública no período de tempo considerado (2000-2014)³⁰: Pessoas com Deficiência (130%), Pessoas Idosas (97%) e Crianças e Jovens (37%). Em 2014, as respostas dirigidas às Pessoas Idosas e às Crianças e Jovens representaram 83% da despesa total de funcionamento da RSES. Apesar de registar o maior aumento, a despesa com o grupo das Pessoas com Deficiência correspondia a apenas 12,3% do total de encargos. Este é o grupo para o qual a comparticipação financeira da Segurança Social é mais elevada.

2. Convenções coletivas e outros instrumentos de regulamentação do trabalho

De entre os instrumentos jurídicos que regulam as relações e condições de trabalho em Portugal,³¹ destacam-se as **convenções coletivas**. Estas podem ser entendidas como acordos entre as associações que representam os trabalhadores e os empregadores ou entre empresas e organismos representativos de trabalhadores com o objetivo de regularem as relações e condições de trabalho. As convenções coletivas são publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), uma publicação oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS)³².

³⁰ Os serviços e as atividades implementados pelas organizações pertencentes à Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES) são assegurados maioritariamente pelo Estado, consoante o que é estabelecido nos Acordos de Cooperação. As outras fontes de financiamento resultam das comparticipações dos utentes e dos recursos próprios das organizações.

³¹ O Código do Trabalho é a base jurídica que regula as relações de trabalho em Portugal. Este foi sujeito a alterações nomeadamente em 2009 (Lei n.º. 7/2009, de 12 de fevereiro); em 2012 (Lei n.º. 23/2012, de 25 de junho), quando foram introduzidas alterações ao Código de Trabalho de 2003 (Lei n.º. 99/2003, de 27 de agosto) e em 2014 (Lei n.º. 27/2014, de 8 de maio) quando foi sujeito a duas alterações relevantes, uma delas relacionada com despedimentos e a outra com convenções coletivas.

³² Os acordos coletivos entre associações de empregadores e trabalhadores ao nível setorial constituía um dos mais importantes instrumentos de negociação coletiva em Portugal. Os AE abrangem um número de trabalhadores mais reduzido. No passado recente Portugal possuía um nível de cobertura contratual coletiva mais elevado, em parte assegurado por meio de regulamentos de extensão (“Collective bargaining”. Disponível em : <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>.

Tabela 5 – Convenções Coletivas consoante o nível geográfico e universo de referência

	Nível nacional (Inter setorial)	Nível setorial	Nível empresarial
Nível principal ou dominante		*	
Nível importante mas não dominante			*

Fonte: Naumann, 2013: 6.

Com base no critério da entidade empregadora signatária, as convenções coletivas podem assumir as categorias seguintes: **acordo de empresa** (AE), convenção coletiva celebrada por um único empregador; **acordo coletivo de trabalho** (ACT), convenção coletiva subscrita por vários empregadores e **contrato coletivo de trabalho** (CCT), convenção coletiva “outorgada” por uma ou várias associações de empregadores. Os CCT podem ser de âmbito nacional, regional ou local. Os acordos coletivos podem também ser estendidos através de Portarias de Extensão (PE). Neste caso, estamos perante instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho não negociais.

No setor dos serviços sociais, as convenções coletivas mais recentes e relevantes que regulam as relações e condições de trabalho são os seguintes:

- *Acordo Coletivo de Trabalho* (ACT) assinado entre a UMP e membros das duas Centrais Sindicais, CGTP e UGT (esperado em 2016)³³.
- Revisão global do *Contrato Coletivo de Trabalho* (CCT) assinado entre a CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS)³⁴ publicada em 2015;
- Revisão global do *Contrato Coletivo de Trabalho* (CCT) entre a CNIS e a Federação Nacional da Educação (FNE), e outros publicada em 2012.

Tabela 6 – Convenções coletivas e número de trabalhadores cobertos, 2010-2016

Consultado a 13 de abril de 2016). Como demonstramos mais abaixo, temos vindo a assistir ao declínio das convenções coletivas setoriais e da cobertura das convenções coletivas.

³³ Em outubro de 2016 foi assinado um AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes, a FNSTFPS e outros, o qual foi subscrito por um elevado número (197) de Santas Casas da Misericórdia do país. Ver BTE no. 38, 15/10/2016.

³⁴ Consultar “Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - Revisão global”. Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), no. 31, 22/8/2015.

Tabela 6 inserir aqui

Fonte: DGERT&BTE, 1ª série

2.1 Temas centrais das convenções coletivas

Os temas que podemos considerar como mais relevantes, no âmbito das convenções coletivas no setor dos serviços sociais, são: remuneração do trabalho, duração e organização do tempo de trabalho e carreiras profissionais³⁵.

Para além dos aspetos muito específicos relacionados com o funcionamento das organizações da economia social responsáveis por equipamentos e serviços sociais, as questões relacionadas com a duração e organização do tempo de trabalho são de particular relevância na medida em que se trata de organizações “*que funcionam 24 horas por dia, 365 dias por ano e, por conseguinte, as ferramentas de gestão do tempo de trabalho são fundamentais*” (Entrevista 4). Outros temas menos frequentemente abordados incluem: igualdade e não discriminação, trabalho a tempo parcial, (re)organização do tempo de trabalho e cedência de trabalhadores a outras instituições.

Todos estes temas seguem uma espécie de *check-list* prevista no Código do Trabalho. Isto significa que existem alguns assuntos que carecem necessariamente de regulamentação. A par desses, existem outros temas que, por vezes, algumas entidades parceiras trazem para os processos de negociação. Atente-se no exemplo dado por uma das nossas entrevistadas: “*Em 2001, o nosso modelo tinha a previsão de x horas de formação profissional, que na altura não existia. Recordo-me de um dos elementos de um dos Sindicatos dizer que, mesmo no IEF, foi reconhecido como inovador porque isso não estava previsto*” (Entrevista 4).

O diálogo social e os acordos coletivos fazem parte de processos que podemos considerar como sendo cíclicos³⁶. Na perspetiva de uma das nossas entrevistadas “*visa-se a paz social*” de modo a garantir da parte de ambos os negociadores as melhores condições para os trabalhadores (Entrevista 4). Através do expediente da Portaria de Extensão (PE), “*a convenção coletiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a*

³⁵ Para mais informação ver “Collective Bargaining”. Disponível em: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>. Consultado a 22 de abril de 2016.

³⁶ De um modo geral, há lugar a uma revisão anual dos salários e dos subsídios de refeição (Entrevista 1).

empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento”³⁷ (Artigo 514.º, Código do Trabalho).

2.2. Diferentes modelos de acordo

Em Portugal, as várias organizações da economia social assinam diferentes “modelos de acordo”. No caso das Misericórdias, não existe nenhum CCT. A UMP assina com os parceiros sociais um AE convidando depois as Misericórdias a assinar os textos. As Misericórdias assinam um ACT de forma voluntária. As Misericórdias que são associadas da CNIS e que não estão abrangidas por nenhum acordo coletivo (ACT) podem, se o CCT da CNIS entretanto tiver sido publicado, e caso não tenham nenhum IRCT mais específico, ser abrangidas por ele.

“O primeiro ACT foi assinado no final de 2001, por 107 organizações³⁸. Depois houve processos de adesão, em 2002 e em 2003 quando mais organizações decidiram também assiná-lo. Foi depois alterado em 2010³⁹, foi a primeira vez que se publicaram novas tabelas e em que se procedeu à alteração da cláusula relativa ao período normal de trabalho no sentido de algumas categorias poderem passar a desempenhar 40 horas mediante tabelas proporcionalmente mais vantajosas para os trabalhadores. Em 2015, foi negociado um novo modelo de Acordo de Empresa Social que foi entretanto, já em setembro, publicado como Acordo de Empresa para a própria UMP e que agora vai ser assinado pelas Misericórdias. Houve aqui um hiato de tempo que não era expectável, no verão de 2015, mas com a atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida para os 530 euros foi necessário voltar à mesa das negociações⁴⁰. Portanto tivemos de renegociar as tabelas salariais e isso

³⁷ Note-se que as associações sindicais FENPROF, FESAHT e SEP opuseram-se à emissão da portaria de extensão que procedeu à extensão do CCT entre a CNIS e a FNSTFPS, considerando que este oferece condições reguladoras das relações laborais menos favoráveis do que as definidas em outros acordos coletivos específicos aos seus subsectores de atividade. Ver Portaria n.º 87/2016, de 14 de abril.

³⁸ Publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 47, 22/12/2001.

³⁹ Publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 1, 8/1/2010.

⁴⁰ “O Salário Mínimo Nacional (SMN) foi criado logo a seguir à Revolução democrática de 1974, e representou um aumento salarial considerável para muitos trabalhadores em Portugal. Mais tarde foi renomeado Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG). Em 2012, a RMMG era equivalente a 485€ O montante é definido pelo Governo. Em 2006, foi assinado um acordo tripartido entre todos os membros da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) estabelecendo um plano para o respetivo aumento. De acordo com este plano, em 2011, o RMMG deveria ser de 500€ Devido aos efeitos da crise de 2008, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) decidiu que esta decisão dependeria da evolução da situação económica durante o ano de 2011. Em 2012, o XVIII Governo Constitucional de Portugal decidiu não aumentar a RMMG. A RMMG é igual para todos os trabalhadores, independentemente da idade ou de qualquer outro critério” (Naumann, 2013: 9). Em 2015, o XXI Governo Constitucional decidiu aumentar para 530€a RMMG (Decreto-Lei n.º 254-A/2015). Note-se que o excerto foi traduzido da língua original em que foi publicado, o inglês.

leva o seu tempo. Para além disso também foi alterada a cláusula relativa à Coordenação e Direção Técnica e Pedagógica” (Entrevista 4).

Ao longo dos anos, a UMP tem-se oposto à publicação de Portarias de Extensão⁴¹ (PE), com exceção de 2010, *“quando se acordou que as organizações já tinham tido tempo para se ajustarem e definirem os seus modelos de gestão” (Entrevista 4).*

No caso do último ACT *“ele é vertical, aplica-se a todas as categorias profissionais, está vocacionado para conseguir regular as relações entre as Misericórdias e todos os seus trabalhadores. Até este momento não é possível determinar quantas Misericórdias irão assinar o ACT que foi negociado com as organizações sindicais (CGTP e UGT). Muitas delas estão bastante preocupadas com esta previsível atualização da RMMG agora de forma acelerada digamos assim nos próximos tempos creio que estão a ser bastante prudentes nessa assinatura. Para além disso como a UMP deixa essa tomada de decisão às instituições também não as questiona” (Entrevista 4).*

As razões indicadas para este tipo de procedimento são as seguintes: *“apesar de cada Misericórdia pertencer à UMP não deve ser abafada pela negociação que a UMP faça. Por outro lado, há outro aspeto que é o seguinte. É considerado, tanto a nível da contratação coletiva como a nível das negociações mais da área social que o facto de uma instituição assinar por si um documento a torna mais ciente daquilo que está a assinar e responsável por essa mesma assinatura (...) tomamos consciência de que aquele é o texto que vai regular as relações laborais e, portanto, tem sido esse o entendimento” (Entrevista 4).*

Note-se que o facto de a UMP *“apenas negociar modelos e não contratos coletivos teve de ser, da parte dos sindicatos, amadurecido (...). Para os sindicatos é mais fácil negociar um documento que depois se aplica a todas as Misericórdias. Este modelo que nós UMP optámos por seguir é bem mais complexo. Também porque o mesmo não se passa com a CNIS, que negocia com todos os seus associados. Para os sindicatos é mais fácil negociar um documento que deverá aplicar-se a todas as instituições” (Entrevista 4).*

Um membro da CGTP-IN reconhece esta dificuldade: *“o facto de termos de reproduzir o AE com as várias Misericórdias é um trabalho difícil. A outra possibilidade que temos é negociar com a associação de empregador, sendo que a UMP não é uma organização de empregador clássica” (Entrevista 5).* Apesar disso, existirão alguns exemplos de boas práticas

⁴¹ Este é um instrumento legal que permite que o IRCT se aplique a todos os empregadores e trabalhadores do setor (Entrevista 1).

desenvolvidos por algumas Misericórdias que *“a uma escala muito pequena, se envolvem no diálogo social com vista a melhorar as condições de trabalho, os ganhos salariais dos seus trabalhadores”* (Entrevista 5). No caso da CNIS *“existe um CCT que é revisto anualmente e que se aplica a todas as IPSS que estão filiadas na CNIS. É mais simples”* (Entrevista 5).

Para além de existir um CCT podem existir diferenças consoante o grupo profissional⁴². Por exemplo, no caso das profissões técnicas, o CCT assinado pela CNIS estabelece orientações específicas sobre temas como seja a organização do tempo de trabalho (Entrevista 5). Através de portarias de extensão, todos os trabalhadores que desempenham as mesmas funções em instituições sociais passam a estar cobertos pelo acordo, mesmo sem pertencerem a uma organização sindical.

Um dos nossos entrevistados aponta algumas das limitações: *“é um CCT que, apesar de ter sido melhorado na sua última versão, não valoriza suficientemente o trabalho desenvolvido no domínio social. Isto tem a ver com a diversidade de organizações que pertence à CNIS e que determina que apenas se alcancem os padrões mínimos (...) as carreiras mais altas, as que requerem níveis mais elevados de qualificação, nomeadamente, não têm sido suficientemente valorizadas. Hoje, as coisas estão em processo de mudança, mas a um ritmo muito lento. Um dos grandes problemas que as tabelas têm é que não valorizam suficientemente aquilo que é a qualificação das pessoas e, sobretudo, aquilo que é o tipo de trabalho específico que as pessoas têm”* (Entrevista 7).

Outro aspecto relevante é o facto de as tabelas salariais contempladas no CCT da CNIS serem mais vantajosas do ponto de vista das entidades empregadoras, uma vez que os tetos salariais são mais baixos do que os de outras tabelas salariais (e.g. a tabela salarial do ensino particular e cooperativo ou a dos funcionários públicos).

As **CERCIS**⁴³ estão também envolvidas em acordos específicos. Dado que, na sua génese, estas organizações começaram por ser Escolas de Educação Especial, o primeiro CCT por elas assinado foi o dos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo. Posteriormente, o facto

⁴² Note-se que podem existir grupos específicos de trabalhadores (e.g. professores, psicólogos, enfermeiros) que continuam a estar abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas) quando transferidos para outro serviço ou organização, através de um acordo de cooperação.

⁴³ Estas organizações surgiram na década de setenta do milénio passado com o objetivo de intervir junto da população com deficiência intelectual e multi-deficiência e integram a Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (FenaCerci). Informação adicional pode ser consultada em “Fenacerci | O Movimento CERCIS - O aparecimento das primeiras CERCIS”. Disponível em: <http://www.fenacerci.pt/web/fenacerci/movimento.html>. Consultado a 13 de maio de 2016.

de terem passado a disponibilizar outros serviços (e.g. apoio ocupacional, apoio residencial, apoio domiciliário) e a incluir outras categorias profissionais, levou um elevado número de CERCIS a adotar o CCT da CNIS “*porque é aquele que está mais próximo daquilo que é hoje a intervenção destas organizações (...), que vêem neste CCT o espelho mais fidedigno do que são as funções profissionais que integram o seu quadro de intervenção*” (Entrevista 7). Apesar disso, algumas destas organizações estão vinculadas a Acordos de Empresa (AE) que, em alguns casos, são mais vantajosos do ponto de vista das tabelas salariais.

As CERCIS enquanto cooperativas integram diversas plataformas. “*A relação com o Estado está contratualizada em acordos concretos para as diferentes áreas de intervenção. Cada setor tem acordos próprios que são celebrados com o Estado*” (Entrevista 7).

Por conseguinte, são vários os exemplos da enorme complexidade que caracteriza o diálogo social neste setor de atividade. Outro aspecto a realçar tem a ver com o facto de alguns dos membros das CERCIS poderem ser, simultaneamente, trabalhadores e empregadores. Esta dupla condição transporta consigo dificuldades acrescidas nos processos de negociação.

2.3 Temas laborais centrais (a que nível?)

Portugal é um dos países da União Europeia onde os efeitos da crise económica e financeira de 2008 se fizeram sentir de forma particularmente intensa no que diz respeito ao funcionamento do mercado de trabalho. A incidência do trabalho precário nas suas múltiplas formas (e.g. subemprego, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, trabalho ilegal na economia informal) aumentou, ao mesmo tempo que a taxa de desemprego registou os valores mais elevados dos últimos anos e um dos mais altos dos países da União Europeia.

O contexto económico e financeiro negativo teve impacto também no setor dos serviços sociais, com efeitos, designadamente, no congelamento da RMMG, na diminuição dos salários no setor privado e em cortes salariais elevados no setor público, no aumento do horário normal de trabalho para as 40 horas semanais. Complementarmente, assistimos, neste período de desemprego massivo, a um aumento do número de políticas ativas de emprego⁴⁴ que reforçam condições de emprego precárias (e.g. em termos de salários, progressão na carreira,

⁴⁴ Em substituição dos chamados “Programas Ocupacionais (POC), surgiram, em 2009, as medidas “Contrato Emprego Inserção” e “Contrato Emprego Inserção+”, com o objetivo de promover a (re)inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. No âmbito da aplicação destas medidas ativas de emprego, o Estado português (através do Serviço Público de Emprego) concede às organizações públicas e privadas (e.g. OES) um apoio financeiro.

estabilidade no emprego). As reformas do mercado de trabalho e das leis laborais introduzidas designadamente no Memorando de Entendimento foram orientadas no sentido da liberalização das práticas laborais, da diminuição dos custos do e com o trabalho, da delimitação de novas formas de organização do tempo de trabalho (Naumann, 2011; Valente & Marques, 2014).

(In)Segurança no emprego

Tendo em que conta que as organizações que prestam serviços sociais “trabalham para as pessoas – crianças, idosos, pessoas portadoras de deficiência – é importante existir estabilidade no emprego. A UMP, por exemplo, procura incutir junto das instituições suas filiadas “*a preocupação em contratar os seus trabalhadores por tempo indeterminado (...) a rotação acaba por não ser boa para o público-alvo*” (Entrevista 4).

No entanto, questões relacionadas com a duração dos contratos de trabalho podem ser mais difíceis de quantificar e dificilmente se assumirão como prioritárias no diálogo social. As razões para tal têm a ver, desde logo, com o facto de os trabalhadores precários (e.g. trabalhadores com contratos de curta duração, beneficiários de políticas ativas de emprego) ou os trabalhadores sem um contrato formal de trabalho, muitas vezes, não serem sindicalizados, nem estarem representados por nenhum tipo de associação ou organização. Para além disso, eles próprios tendem a isolar-se mais (Entrevista 5).

CAIXA 2 – Temas laborais centrais no setor dos serviços sociais (perspetiva dos sindicatos)

- Limites dos conteúdos funcionais – deveria existir uma distinção mais clara e efetivamente aplicada, com limites bem delimitados, das diferentes funções.
- Questões relacionadas com a duração e organização do tempo de trabalho (e.g. escalas) – um tema negocial considerado muito delicado (a par das questões relacionadas com as licenças parentais).
- “Diuturnidades” (após um período de 5 anos, os trabalhadores que tiverem um bom desempenho obtém um ganho salarial)⁴⁵.

Estas são consideradas questões centrais que não estão necessariamente incluídas nos processos negociais.

Formação Profissional e Aprendizagem ao Longo da Vida

⁴⁵ Este item pode ser incluído no item “retribuição do trabalho”. Quando um trabalhador tem um bom desempenho, após um determinado período de tempo, e independentemente da progressão na carreira, obtém (em função do tempo de serviço) um ganho salarial.

Na perspetiva de alguns autores, e como referiram alguns dos nossos entrevistados, dois dos temas laborais mais relevantes dizem respeito: i) à falta de (em maior número e mais adequadas) oportunidades de formação profissional e; ii) às necessidades específicas das mulheres trabalhadoras⁴⁶.

Em relação ao primeiro aspeto, devemos distinguir, desde logo, as oportunidades e necessidades de formação dos administradores e dirigentes, das dos trabalhadores das instituições. Uma das nossas entrevistadas sugere que deveria ser muito clara a distinção entre, de um lado, dirigentes voluntários e administradores e, do outro, dirigentes profissionalizados. Em seu entender, e apesar da heterogeneidade existente entre as instituições do setor, um número elevado de dirigentes *“não tem preparação para os desafios e para a complexidade das funções que neste momento lhes são atribuídas”*, o que faz com que seja pertinente a implementação de *“um plano de formação obrigatório, mínimo que os dirigentes voluntários pudessem frequentar”* (Entrevista 6).

Existe também o reconhecimento de que os trabalhadores deveriam poder ter uma perspetiva de carreira, melhores salários e incentivos, acesso a experiências mais diversificadas, estar envolvidos em exercícios de boas práticas e desenvolver oportunidades de aprendizagem com outros. Porém, para muitas organizações, a aprendizagem ao longo da vida não é considerada um aspecto central (Entrevistas 1 e 6). Este é um tema a que, cada vez mais, quer o Estado quer as OES, atribuem grande centralidade, apesar de a sua implementação concreta necessitar de ser reforçada (Entrevistas 6 e 7). Os obstáculos que parecem dificultar a sua implementação prendem-se com condicionalismos de ordem financeira e questões de organização interna.

Na perspetiva de uma das nossas entrevistadas *“assuntos relacionados, por exemplo, com a conciliação entre vida profissional e familiar e com a progressão na carreira são uma espécie de taboo”* (Entrevista 6).

Apesar das limitações, a responsável técnica por um dos Gabinetes da UMP que entrevistámos sublinha que a UMP possui o seu próprio Centro de Formação Profissional para as Misericórdias. *“A UMP sempre apostou na formação profissional. Já há muitos anos que há essa aposta na valorização dos trabalhadores até porque, sendo a população empregada das próprias Misericórdias e da UMP grandemente feminina, e nós sabemos que as mulheres*

⁴⁶ “A formação e a aprendizagem ao longo da vida são tópicos sistematicamente introduzidos pelas organizações sindicais nas negociações. O mesmo acontece com o tema da igualdade de género. Ambas as confederações de sindicatos têm vindo a trabalhar de forma sistemática nestes assuntos” (Naumann, 2013: 7). Note-se que o excerto foi traduzido da língua original em que foi publicado, o inglês.

ainda padecem muito da falta de formação, essa formação profissional tem sido uma preocupação constante porque estas funções necessitam dessa formação. Isso inclui uma grande variedade de temas, desde as questões mais técnicas aos aspetos mais básicos, como seja por exemplo o transmitir à família que há uma doença, questões relacionadas com a gestão de equipas, os riscos psicossociais, a interrelação com a família perante situações delicadas, etc.” (Entrevista 4). Outra das nossas entrevistadas reconhece que *“estes trabalhadores têm um trabalho difícil, quer em termos físicos quer emocionais e, muitas vezes, vão muito para além daquilo que é a sua obrigação e muitas vezes também vão muito para além daquela que é a sua condição física ou psicológica de lidar com a situação”* (Entrevista 5).

Existe também uma preocupação com a formação dos dirigentes e administradores. *“A própria UMP tem assento na CASES, e por isso todos os anos há trabalhadores, dirigentes ou não, que vão fazer essa formação”* (Entrevista 4).

Procurando contrariar a ideia, comumente generalizada, de que as responsabilidades enquanto “cuidadoras” são primordialmente atribuídas às mulheres, algumas organizações (de entre elas a UMP) têm vindo, de forma progressiva, a contratar homens para o desempenho destas funções.

Salários

Outro tema que os empregadores, em particular, parecem querer realçar nos processos de negociação diz respeito a remunerações⁴⁷. O aumento recente da RMMG constitui, para muitas organizações, um desafio à sua sustentabilidade financeira (Entrevistas 4 e 6). Por outro lado, dirigentes da CGTP-IN enfatizam a ideia de que *“as remunerações são muito baixas, a maioria dos trabalhadores está nas categoriais mais baixas e ganha a RMMG (...) A esmagadora maioria são mulheres, que trabalham em atividades de suporte fundamentais (ajudantes do apoio domiciliário, auxiliares...)”* (Entrevista 5).

⁴⁷ “Em Portugal a RMMG sofre, em geral, um aumento anual no mês de janeiro. Até ao passado recente era habitual o aumento acompanhar a evolução da inflação. Um acordo tripartido da CPCS em 2006 determinou um aumento mais célere entre 2007 e janeiro de 2011. Porém, em janeiro de 2011, no contexto de intensificação dos efeitos da crise económica e financeira, o aumento da RMMG apenas correspondeu a 2,1% (muito inferior portanto ao registado nos anos anteriores, respetivamente, de 5,6% e 5,7%) e, em 2012, não existiu nenhum aumento” (“Collective Bargaining”. Disponível em <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>. Consultado a 3 de abril de 2016). Em janeiro de 2016, a RMMG aumentou para os 530 euros (Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro).

Outro tema relevante para os empregadores tem a ver com a organização flexível do tempo de trabalho e com os custos do trabalho extraordinário (Naumann, 2013: 7). Este é um setor cujas organizações enfrentam uma procura crescente de serviços e no seio do qual o número de trabalhadores necessário para satisfazer as necessidades e para realizar as tarefas continua a ser muito inferior ao que seria desejável (Entrevista 5).

3. O diálogo social no setor dos serviços sociais

O diálogo social refere-se “às discussões, consultas, negociações, ações conjuntas que têm lugar entre os parceiros sociais, nomeadamente, empregadores e trabalhadores, sobre um vasto conjunto de assuntos relacionados com as relações laborais” (EC, 2015: 3).

Nas palavras de uma entrevistada, o diálogo social “*representa a possibilidade de os parceiros, sejam empregadores-sindicatos, portanto numa vertente bipartida, ou tripartida incluindo o Estado, se sentarem à mesma mesa e tentarem melhorar as condições do trabalho, a dignidade dos trabalhadores, criarem justiça social também, na vertente laboral. Acaba por depender também muito daquilo que são as normas legais enquadradoras, que o legislador laboral cria para que esse diálogo se possa concretizar. Quando há promoção da contratação coletiva, ou quando há a promoção da liberdade de filiação sindical, tudo isso potencia o diálogo social*” (Entrevista 4).

Em Portugal, o diálogo social foi formalmente instituído após a instauração de um regime democrático em 1974. As convenções coletivas, enquanto produto da negociação e de concertação coletiva⁴⁸ surgem também nessa altura e a sua institucionalização formal foi incluída na Constituição da República Portuguesa (CRP). O artigo 92.º da CRP atribui ao Conselho Económico e Social (CES) dois tipos de responsabilidades – consultiva e de concertação social. O CES é visto como “o espaço de diálogo entre o Governo, os Parceiros Sociais e restantes representantes da sociedade civil organizada”⁴⁹.

O artigo 10.º da Lei n.º 30/2013 destaca o papel do Estado no aprofundamento do “diálogo entre os organismos públicos e os representantes da economia social a nível nacional e a nível

⁴⁸ O conceito de “concertação social” pode ser entendido como equivalente “às negociações entre os governos e os representantes dos trabalhadores e das empresas” (Afonso, 2013). Porém, a delimitação e definição dos conceitos é difícil de estabelecer. A respeito do caso português, consultar Leite (1999).

⁴⁹ “Missão e objetivos”. Disponível em: <http://www.ces.pt/42>. Consultado a 11 de março de 2016.

da União Europeia promovendo, assim, o conhecimento mútuo e a disseminação de boas práticas”.

3.1. Órgãos de consulta e diálogo social

Em Portugal, “as organizações da economia social estão representadas no CES e nos demais órgãos com competências no domínio da definição de estratégias e de políticas públicas de desenvolvimento da economia social” (Lei n. 30/2013, artigo 7.º).

CAIXA 3 – O Conselho Económico e Social (CES)

Missão	Composição
<p>O CES é um órgão constitucional de consulta e concertação social.</p> <p>Os seus principais objetivos são “a promoção da participação dos agentes económicos e sociais nos processos de tomada de decisão dos órgãos de soberania, no âmbito de matérias socioeconómicas”. É, por excelência, o espaço de diálogo entre o Governo, os Parceiros Sociais e os restantes representantes da sociedade civil organizada.</p> <p>O papel consultivo do CES baseia-se “na participação das organizações mais representativas da sociedade e do tecido económico português e concretiza-se através da elaboração de pareceres solicitados ao CES, pelo Governo ou por outros órgãos de soberania, ou da sua própria iniciativa”. No âmbito da concertação social, o seu papel consiste na promoção do diálogo social e na negociação entre o Governo e os Parceiros Sociais – Confederações Sindicais e Confederações Patronais. Esta é exercida “com base em negociações tripartidas entre representantes daquelas entidades durante as quais são apreciados projetos de legislação no que respeita a matérias sócio laborais e ainda celebrados acordos de concertação social⁵⁰”.</p>	<p>Plenário (66 membros efetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> . Presidente (eleito pela Assembleia da República) . 4 Vice-Presidentes . Membros de 6 grupos distintos: <ul style="list-style-type: none"> - Governo - Empregadores - Trabalhadores - Representantes dos governos - Interesses diversos - Personalidades de reconhecido mérito

CAIXA 4 – A Comissão Permanente do Setor Social e Solidário (CPSS)

Missão	Composição
<p>Este é “o órgão nacional com competência de concertação estratégica, no âmbito da cooperação” (Decreto-Lei n.º 120/2015).</p> <p>À CPSS compete emitir pareceres e apresentar propostas e recomendações designadamente sobre os temas seguintes.</p> <p>a) Princípios e objetivos em que deve assentar a cooperação entre o Estado e as instituições;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Membro do Governo responsável pela área da segurança social; - Membro do Governo responsável pela área da saúde;

⁵⁰ Consultar “Missão e objetivos”. Disponível em: <http://www.ces.pt/42>. Consultado a 25 de abril de 2016.

<p>b) Acompanhamento da execução das medidas previstas no compromisso de cooperação;</p> <p>c) Avaliação da operacionalização dos instrumentos de cooperação (e.g. acordo de cooperação; acordo de gestão, protocolo, convenção).</p> <p>A CPSS reúne mensalmente e sempre que convocada por iniciativa do seu Presidente (um membro do Governo responsável pela área da segurança social) ou a pedido de metade dos seus membros. A CPSS é obrigatoriamente consultada “sempre que estejam em causa iniciativas legislativas que incidam sobre matéria de interesse na área da cooperação” (Decreto-Lei n.º 120/2015, Artigo 16.º)</p>	<p>- Membro do Governo responsável pela área da educação;</p> <p>- Representante da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS);</p> <p>- Representantes da União das Misericórdias Portuguesas (UMP);</p> <p>- Representante da União das Mutualidades Portuguesas.</p>
---	---

Para além do CES e da CPSS, outros órgãos com especial relevância no diálogo com o Estado, ao nível global e nacional, são o Conselho Nacional de Economia Social (CNES) e a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES). Em Portugal, estas são duas entidades públicas onde as organizações da economia social estão representadas. A CASES é a entidade onde as várias famílias de organizações da economia social têm assento. Ao CNES é conferida a possibilidade de, em determinadas circunstâncias, dialogar com o governo (com o Ministro responsável pela área), agindo como uma espécie de interface. Pode mesmo admitir-se que “o que existe em Portugal a este nível (nacional) não é muito comum, não existe em muitos sítios” (Entrevista 10).

CAIXA 5 – O Conselho Nacional de Economia Social (CNES)

Missão	Composição
<p>O CNES foi criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2010.</p> <p>“É um órgão que tem por missão o acompanhamento e consulta do Governo no domínio das estratégias e das políticas públicas de promoção e de desenvolvimento da economia social”.</p> <p>Ao CNES competem as seguintes funções:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pronunciar-se sobre as políticas de desenvolvimento do sector da economia social e sobre as iniciativas legislativas que a afetem direta ou indiretamente; - propor ao Governo iniciativas legislativas; - debater matérias que afetem a economia social; - elaborar e divulgar estudos, relatórios, pareceres e informações nas matérias da economia social, entre outras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Primeiro Ministro (que pode delegar no membro do Governo responsável pela ES); - Membro do Governo responsável pela ES; - Representante do Governo da Região Autónoma dos Açores; - Representante do Governo da Região Autónoma da Madeira; - Representante da ANMP; - Representante da ANF; - Representantes das organizações seguintes - ANIMAR; CONFRAGRI; CONFECOOP; CNIS; UMP; União das Mutualidades Portuguesas; - Representante da CPCCRD; - Cinco personalidades de reconhecido mérito e experiência no

	setor da ES (a indicar pelo membro do Governo responsável pela área da ES); - Presidente da CASES.
--	---

CAIXA 6 – A Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES)

Missão	Composição
<p>O Decreto-Lei n.º 282/2009 autoriza a instituição da CASES enquanto cooperativa de interesse público, sucessora do INSCOOP (Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo).</p> <p>A CASES visa reforçar o setor da economia social “aprofundando a cooperação entre o Estado e as organizações que compõem o setor cooperativo e social” (EC, 2014: 2).</p> <p>De entre as suas principais competências assinalamos as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> . incentivar a constituição de OES; . promover e difundir os princípios e valores prosseguidos pelas OES; . desempenhar funções de fiscalização. <p>A CASES pode ser vista como um fórum de diálogo onde diversos atores cooperam com o objetivo de tornar a ES num setor (mais) agregado e valorizado⁵¹.</p> <p>A missão da CASES é promover o fortalecimento da ES por meio de 4 vias de intervenção estratégicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar a economia social na agenda política, contribuindo para o seu reconhecimento e capacitação institucional. 2. Reforçar a colaboração entre o Estado e as OES, através de novos modelos de cooperação e/ou protocolos entre o Estado, as OES e o setor privado. 3. Desenvolver iniciativas e criar oportunidades que reforcem a visibilidade e modernização do setor. 4. Promover a criação de parcerias entre OES, agentes locais e redes sociais capazes de impulsionar o desenvolvimento sustentável do território. 	<p>Membros das seguintes organizações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ANIMAR; - CNIS; - CONFRAGRI; - CONFECOOP; - UMP; - União das Mutualidades Portuguesas.

3.2. As principais organizações envolvidas no diálogo social

Os parceiros sociais que, em Portugal, estão envolvidos no diálogo social são, para além do Governo, as entidades patronais e sindicais (uniões, federações, confederações).

3.2.1. As Confederações Sindicais

As duas confederações sindicais existentes em Portugal são a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) e a União Geral de

⁵¹ Consultar “CASES”. Disponível em: <http://www.cases.pt/sobre-nos/quem-somos>. Consultado a 2 de abril de 2016.

Trabalhadores (UGT). Ambas nasceram na década de setenta do século XX e representam forças políticas e ideologias distintas. A CGTP-IN está mais próxima de um projeto político de orientação comunista e teve um papel contestatário central na luta contra a ditadura em Portugal. Atualmente, a CGTP-IN continua a ser a maior das duas organizações, representando aproximadamente dois terços dos trabalhadores sindicalizados. Em oposição ao “sindicalismo de contestação” da CGTP-IN, a UGT adota um “sindicalismo de negociação” (Costa, 2004: 2). “Desde os anos 90 do século XX, ambas as confederações têm vindo a perder sindicalizados. Atualmente a CGTP, UGT e sindicatos não filiados deverão ter entre 700,000 e 800,000 membros. A proporção média de sindicalizados deverá situar-se abaixo dos 20%, atingindo valores mais elevados entre os funcionários públicos e nas empresas de maior dimensão. A proporção é baixa no setor privado e no setor industrial, entre as micro e médias empresas e os trabalhadores com relações laborais precárias” (Naumann, 2013: 4)⁵².

Ambas as centrais sindicais estão envolvidas nas negociações com as organizações da economia social. O diálogo social acontece em separado. Por vezes, a versão final do acordo é alcançada com uma das organizações sindicais em primeiro lugar, sendo esse texto posteriormente assinado pela outra (Entrevista 4)⁵³. Ambas as organizações sindicais têm representação na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)⁵⁴.

Uma das dirigentes da CGTP-IN entrevistadas sublinha que “*sendo organizações não lucrativas e que têm este pendor social, têm também da nossa parte uma atenção diferente*” (Entrevista 5).

Dois dos sindicatos filiados na CGTP que, “no decorrer da tendência para a perda de sindicalizados no setor privado, conquistaram uma posição forte no seio da confederação” (Naumann, 2013: 5) são precisamente os representantes dos trabalhadores dos setores social e público. Referimo-nos à Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS) e à União dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL).

Na opinião de Naumann “os sindicatos da CGTP ligados à função pública têm-se revelado organizações particularmente dinâmicas. Isto aplica-se em primeiro lugar aos membros da

⁵² O excerto acima transcrito foi traduzido da língua original em que foi publicado, o inglês.

⁵³ Para a UMP existe apenas um acordo que é assinado com todos os sindicatos, sejam eles filiados na CGTP ou na UGT (Entrevista 4).

⁵⁴ Desde 2008, “a União dos Sindicatos Independentes (USI) tem tentado desafiar o duopólio CGTP-UGT na representação dos interesses dos trabalhadores. Porém a sua taxa de sindicalização é baixa e a USI não está representada na CPCS” (Naumann, 2013: 5). Note-se que o excerto foi traduzido da língua original em que foi publicado, o inglês.

Federação Nacional de Professores (FENPROP) e ao Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP)” (Naumann, 2013: 5)⁵⁵.

CAIXA 7 – Associações Sindicais filiadas na CGTP-IN

Nos processos de negociação envolvendo as OES que intervêm na área dos serviços sociais, as associações e organizações sindicais filiadas na CGTP-IN são as seguintes:

- a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS)⁵⁶;
- o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL)⁵⁷;
- o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP);
- o Sindicato dos Técnicos Superiores de Saúde nos domínios do Diagnóstico e Terapêutica (SCTS);
- a Federação Nacional dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços (FESCEP);
- a Federação Nacional da Educação (FNE);
- a Federação Nacional dos Professores (FENPROF).

Para além destas organizações, existem outros sindicatos de menor dimensão envolvidos no diálogo social neste setor:

- . a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT);
- . o Sindicato Nacional dos Psicólogos (SNP).

Os sindicatos de maior dimensão filiados na UGT localizam-se no setor bancário, nos serviços públicos e em organizações de utilidade pública de maior dimensão (Naumann, 2013: 5).

CAIXA 8 – Associações sindicais filiadas na UGT

De entre as associações sindicais filiadas na UGT que representam os serviços sociais destacam-se as seguintes:

- . a Federação Nacional de Educação (FNE);
- . o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP);
- . o Sindicato dos Técnicos do Estado (STE).

Uma das dificuldades no diálogo social no setor dos serviços sociais está relacionada com a existência de um vasto número de organizações. Estas representam diferentes interesses de grupos profissionais também eles distintos (e.g. enfermeiros, professores, funcionários públicos, trabalhadores da economia social). Esta ideia é enfatizada por uma das nossas

⁵⁵ Os excertos acima transcritos foram traduzidos da língua original em que foi publicado, o inglês.

⁵⁶ Os constituintes da FNSTFPS são os seguintes sindicatos representados a nível regional: Norte (Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte), Centro (Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro) e Sul e Regiões Autónomas (Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, STFPSSRA). Dados fornecidos pelo STFPC que respeitam aos 5 distritos da Região Centro de Portugal, o número de trabalhadores sindicalizados é de 1629 (60 homens e 1569 mulheres). O maior número de trabalhadores exerce as funções de “Ajudante de Ação Direta” (298), “Ajudante de Ação Educativa” (261) e “Auxiliares de Serviços Gerais” (257).

⁵⁷ O STAL tem cerca de 56 mil trabalhadores sindicalizados e tem sede em Lisboa. Para mais informação consultar a morada da internet www.stal.pt.

entrevistadas: *“a representação dos trabalhadores no setor dos serviços sociais está diluída. Está dividida por grupos ou por sindicatos e note-se que a grande maioria dos trabalhadores nem sequer pertence a nenhum sindicato ou ordem profissional. Não existe uma estrutura de representação única. A ausência de representação significa que a capacidade para reivindicar melhores condições de trabalho e para negociar está ausente ou, pelo menos, é mais frágil”* (Entrevista 6). Seria expectável que *“as pessoas que trabalham neste setor tivessem uma consciência cívica e social mais desenvolvida assim como a capacidade ou vontade de cooperar e de se associar, o que não parece ser o caso”* (Entrevista 6).

No seio de uma determinada organização podemos encontrar situações diferentes que atestam a complexidade que perpassa o diálogo social e o modo como este é implementado em Portugal:

- 1) No seio de uma mesma entidade/organização/empresa podemos ter, lado a lado, trabalhadores filiados em diferentes sindicatos e cobertos por convenções coletivas distintas.
- 2) Trabalhadores pertencentes ao mesmo grupo profissional (e.g. professores) a trabalhar na mesma organização, podem estar vinculados a carreiras profissionais distintas. Esta complexidade é difícil de administrar, por parte, designadamente, das entidades empregadoras.

3.2.2. Organizações de empregadores no setor dos serviços sociais

Para além do Estado, as organizações e associações de empregadores no setor dos serviços sociais estão agrupadas nas seguintes estruturas:

1. A União das Misericórdias Portuguesas (UMP)
2. A Confederação Nacional de Instituições de Solidariedade (CNIS)
3. A União das Mutualidades Portuguesas

CAIXA 9 – A União das Misericórdias Portuguesa (UMP)

A UMP foi criada em 1976, representa as 390 Misericórdias privadas existentes em Portugal e emprega cerca de 500 trabalhadores diretos.

Está representada em várias organizações nacionais tais como: CES, CNES, CPSS, CASES. É membro também de organizações internacionais:
- a União Europeia das Misericórdias;

- a Confederação Internacional das Misericórdias⁵⁸.

A UMP tem três centros de apoio a deficientes profundos, Fátima, Viseu e Borba e possui também equipamentos para a população idosa (Lar de Idosos Dr. Virgílio Lopes e Academia de Cultura e Cooperação). A intervenção junto da população portadora de deficiência surgiu numa altura em que não existiam equipamentos especializados para a pessoa portadora de deficiência (Entrevista 4). Estes serviços funcionam, em certa medida, como “piloto” para as Misericórdias que pretendam desenvolver estas mesmas áreas.

No domínio da saúde, a UMP é responsável pela Escola Superior de Enfermagem São Francisco das Misericórdias (ESESFM), pela Unidade de Cuidados Continuados Bento XVI e ainda por um Laboratório de Análise Clínicas. O envolvimento da UMP⁵⁹ no diálogo social evoluiu ao longo dos anos. *“Atualmente, a abertura à negociação coletiva é maior do que a que existia há alguns anos atrás. As coisas melhoraram substancialmente. Hoje reconhece-se que o diálogo social, assim como a definição de regras específicas para o setor dos serviços sociais”* (Entrevista 4).

A nossa entrevistada explica como, em algumas situações, a UMP serve de *“mediador entre situações que os sindicatos que estão conosco à mesa das negociações identificam no terreno e as instituições. Muitas situações se ultrapassaram e não chegou a haver conflito porque foi feita essa mediação”* (Entrevista 4). Para além disso, em várias ocasiões, a UMP tem vindo a contactar a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)⁶⁰; a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); a Autoridade Tributária (AT) para clarificar algumas dúvidas ou mesmo para resolver problemas específicos (UMP, 2015: 41).

Em casos de potenciais atritos, a UMP recorre à DGERT. *“Os processos de contratação coletiva, de um modo geral, são feitos de avanços e recuos e, por vezes, existem fases no decorrer das quais o envolvimento dos serviços do MTSSS é solicitado”* (Entrevista 4).

As Misericórdias são associações constituídas na ordem jurídica canónica, que visam satisfazer necessidades sociais e praticar atos de culto católico⁶¹.

A UMP não tem o estatuto de associação de empregador (Entrevista 4). Apesar disso a UMP é uma das três entidades que, a par da CNIS⁶² e da União das Mutualidades Portuguesas, *“desempenha um papel relevante a nível nacional, participando em vários órgãos consultivos e mesmo da esfera política, incluindo o Conselho Económico e Social (desde 1991), a par do governo e dos parceiros sociais”* (Ferreira, 2006: 10).

Sublinhe-se que, neste setor, os processos de negociação são muito distintos e o tipo de convenção coletiva alcançada varia em função da organização empregadora (Entrevista 5).

⁵⁸ Entre outros países, o Brasil é um dos que possui um maior número de Misericórdias. Para mais informação consultar “A União”. Disponível em: <http://www.ump.pt/a-uniao>. Consultado a 22 de abril de 2016.

⁵⁹ Sem comprometer a autonomia das próprias Misericórdias, o objetivo da UMP é definir linhas de orientação, coordenar, representar as Misericórdias portuguesas e os seus interesses, assegurar serviços de apoio comuns, promover a sua origem comum Cristã.

⁶⁰ A ACT tem por missão fazer cumprir a lei laboral. Os inspetores da ACT podem realizar inspeções às empresas e instituições, espontaneamente, ou a pedido das entidades que representam os trabalhadores. Os sindicatos sublinham que a ACT não possui os meios necessários para o cumprimento eficaz da sua missão e competências. Os conflitos sobre questões laborais são levados ao Tribunal do Trabalho (Naumann, 2013: 9).

⁶¹ Ver “Identidade das Misericórdias”. Disponível em: <http://www.cases.pt/misericordias/identidadedasmisericordias>. Consultado a 27 de abril de 2016.

⁶² A CNIS é a maior destas organizações. Inclui uma grande variedade de organizações, que assumem diferentes formas, tradições, filosofias. Em geral, tem sido gerida por representantes da Igreja Católica.

CAIXA 10 – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS)

A CNIS⁶³ é a confederação das IPSS portuguesas. Tem por objetivo promover e consolidar o papel e a imagem das IPSS.

As IPSS são “organizações não lucrativas, constituídas por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos e que não são geridas nem pelo Estado nem por nenhuma outra instância governativa a nível local com vista à implementação dos seus objetivos, através da disponibilização de bens e serviços” (Marques&Maciel, 2012).

O estatuto conferido às IPSS em Portugal, assemelha-se ao das **empresas sociais**, na designação da União Europeia (EC, 2014: 15).

As IPSS podem assumir uma natureza **associativa** ou de tipo **fundacional**. As de natureza associativa são: Associações de Solidariedade Social; Associações de Voluntários da Ação Social; Associações Mutualistas ou de Socorros Mútuos e Misericórdias. As de natureza fundacional são: Fundações de Solidariedade Social; Centros Sociais Paroquiais e Institutos de Organizações ou Instituições da Igreja Católica (EC, 2014: 15).

Dados da Segurança Social mostram que estão registadas em Portugal 5298 IPSS e entidades a estas legalmente equiparadas (e.g. Cooperativas e Casas do Povo).

CAIXA 11 – A União das Mutualidades Portuguesas

A União das Mutualidades Portuguesas foi criada em 1984.

Congrega todas as associações mutualistas nacionais.

O seu objetivo é promover e representar as associações mutualistas nacionais junto das entidades públicas, privadas e sociais e definir as orientações estratégicas e as linhas gerais de direção do Movimento Mutualista, no âmbito das suas finalidades estatutárias.

De acordo com o Artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 72/90, a União das Mutualidades Portuguesas é uma mutualidade de grau superior cujos objetivos centrais (artigo 3.º) são:

- a) - Promover a defesa, desenvolvimento, cultura e práticas da solidariedade mutualista;
- b) - Assegurar a organização e representação do Movimento Mutualista.

Estima-se que o movimento mutualista congregue em Portugal 1 milhão de associados e 2,5 milhões de beneficiários.

4. Perspetivas futuras para o diálogo social no setor dos serviços sociais

Desde o início da crise de 2008, “assistiu-se ao declínio do número de acordos coletivos concluídos”, tanto ao nível dos acordos coletivos como dos acordos de empresa (neste caso a um ritmo mais lento) (Lima, 2014: 1). De entre as razões que explicam esta tendência destacam-se as seguintes: os efeitos da crise económica e financeira; as alterações ao Código

⁶³ Decreto-Lei n.º 172-A/2014 - Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (substitui o Decreto-Lei n.º 119/83).

do Trabalho; o congelamento e/ou diminuição dos salários e a recusa ou relutância por parte das associações de empregadores em assinar acordos ao nível setorial. Uma razão adicional está associada a restrições à extensão das convenções coletivas⁶⁴. Estas foram determinadas em 2012, quando, por via da Resolução No. 90/2012, foram introduzidos critérios mais restritos que contribuiriam para a diminuição do número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas e também para a diminuição do interesse dos empregadores em alcançar acordos, de acordo com o que fora estabelecido no *Memorando de Entendimento* (ILO, 2013; Valente & Marques, 2014). “Esta Resolução introduziu critérios restritivos para a extensão das convenções coletivas aos trabalhadores não sindicalizados e às empresas não filiadas em associações de empregadores” (Lima, 2014: 1).

Esta alteração foi encarada de forma negativa, tanto pelas confederações sindicais como patronais, devido às respetivas implicações:

- Grande parte das associações de empregadores não consegue determinar com precisão qual o seu nível de representatividade (devido à ausência de dados oficiais atualizados sobre o número de trabalhadores ao serviço no setor de atividade correspondente);
- O critério de representatividade condiciona/limita a emissão de portarias de extensão e, conseqüentemente, reduz de forma muito significativa o número de trabalhadores cobertos por convenções coletivas;
- A possibilidade de se alcançarem acordos setoriais torna-se mais limitada. Alguns representantes de associações de empregadores receiam uma possível concorrência desleal, admitindo que, na ausência de portarias de extensão, muitas empresas possam abandonar as negociações e praticar salários e condições contratuais que lhes sejam mais favoráveis do que as estabelecidas nas convenções coletivas” (Lima, 2014: 3).

Segundo Valente e Marques poder-se-ia perspetivar uma mudança no sistema de relações industriais (Valente & Marques, 2014), com implicações também no setor dos serviços sociais.

De acordo com Maria da Paz Lima (2014):

“A situação atual, em que 1,6 milhões de trabalhadores não estão cobertos por convenções coletivas, tem, de certo, um impacto considerável nas suas condições de trabalho, em particular, no que diz respeito à diminuição dos salários contribuindo para o declínio da procura interna e o aumento das desigualdades. Estamos perante uma ruptura do modelo de relações industriais existente em Portugal. Neste, o défice de densidade sindical é compensado através da intervenção do Estado (portarias de extensão) estendendo e assegurando a cobertura das convenções coletivas à generalidade dos assalariados, o que contribui para contornar e/ou prevenir a segmentação do mercado de trabalho e o dumping social. O papel dos acordos setoriais e coletivos (envolvendo múltiplos trabalhadores) é crucial, tendo em atenção o elevado número de micro e pequenas empresas” (Lima,

⁶⁴ “Até 2010, a emissão de portarias de extensão era uma prática relativamente comum. Esta praticamente cessou, em 2011, com a equipa governativa que integrou o XIX Governo Constitucional (Naumann, 2013: 7). Note-se que o excerto foi traduzido da língua original em que foi publicado, o inglês.

2014: 4)⁶⁵.

O XXI Governo Constitucional que assumiu funções em novembro de 2015 estabeleceu como um dos objetivos do seu programa **redinamizar o diálogo social a todos os níveis**, desde a concertação social à contratação coletiva e também nas próprias empresas. É, todavia, cedo para se perceber qual o rumo seguido e os respetivos efeitos.

Independentemente da trajetória, as condições adversas do mercado de trabalho continuarão a influenciar a (re)configuração das relações industriais e a desafiar o diálogo social no futuro próximo. O desemprego estrutural e de longa duração, a par da flexibilização e desregulação do emprego, combinado ainda com o envelhecimento da população e um número elevado de pessoas em risco de pobreza e exclusão social representam riscos assinaláveis para o sistema de segurança social e para o funcionamento dos serviços sociais em sentido amplo.

Ao refletirmos sobre o modo como o diálogo social se estrutura e funciona, outra das dimensões que deve ser tida em atenção prende-se com o reconhecimento das especificidades da economia social. Em Portugal, a economia social tem vindo a assumir-se como um setor central da sociedade civil e enquanto ator social e económico de particular relevância. Porém, não podemos deixar de reconhecer que as OES possuem características muito específicas que as afastam da dicotomia clássica empregador/trabalhador.

Para além dos instrumentos que regulam as relações laborais, existem formas de **diálogo**, de interação entre as OES, tanto a **nível nacional, como local ou regional**. *“Se a UMP organizar um Congresso, umas Jornadas, convida as outras entidades do setor social, os outros parceiros a estarem presentes. Ou seja, não estamos de costas voltadas. Em algumas áreas, dá-me ideia de que o caminho é paralelo, não é um caminho que se esteja a cruzar sempre. Embora haja um bom entendimento, não é de todo um entendimento antagónico, nem pouco mais ou menos”* (Entrevista 4).

Um exemplo específico de como o diálogo social parece dar frutos ao **nível local** está ligado ao funcionamento dos chamados Conselhos Locais de Ação Social (CLAS). Organizações diversas (e.g. municípios, organizações da sociedade civil) reúnem-se para discutir os problemas e as respetivas soluções. *“Esta é, no meu ponto de vista, uma forma concreta de*

⁶⁵ Tradução nossa do texto original publicado em língua inglesa.

consolidar o diálogo social. Por vezes, quando tentamos transpor isto para o nível nacional ou mesmo supranacional as coisas tornam-se mais difíceis” (Entrevista 7).

Admitimos que formas de diálogo e de participação conjunta (algumas das quais já existentes) deveriam ser incluídas em fóruns de discussão mais estáveis, regulares e inter organizacionais. Nestes deveria ser adotada uma abordagem integrada dos problemas sociais complexos, como são aqueles que constituem o objeto privilegiado deste trabalho, ou seja, as múltiplas formas de deficiência e as necessidades interligadas associadas ao envelhecimento ou à infância. Complementarmente, experiências relevantes e boas práticas ao nível local poderiam ser discutidas e partilhadas também ao nível europeu e supranacional.

5. O diálogo social à escala europeia no setor dos serviços sociais

A promoção do diálogo social à escala da União Europeia no setor dos serviços sociais enfrenta vários obstáculos de entre os quais assinalamos os seguintes: contextos sociais e culturais contrastantes, tradições históricas distintas, ritmos e formas de intervenção diferentes por parte dos vários atores envolvidos (e.g. entidades governamentais, organizações da sociedade civil) nas áreas, nomeadamente, da ação social, da saúde, da velhice e da deficiência.

Para além disso, importa também ter em atenção a enorme diversidade, tanto em termos de especificidade como no grau de intensidade, de que os problemas (sociais) se revestem. Esta diversidade está relacionada com modelos de organização social e económica distintos (e.g. desde o modelo de bem-estar familiarista dos países da Europa do Sul ao modelo liberal que caracteriza os países anglo-saxónicos) e também com a diversidade de políticas sociais existente.

Um terceiro elemento, para além da multiplicidade dos problemas, realidades e atores, tem a ver com a coexistência de diferentes modelos de sindicalismo e de relações laborais, ligados a formas também elas diferenciadas de promover e implementar o diálogo social.

Ao nível da União Europeia, as organizações portuguesas do setor da economia social estão representadas num dos seus órgãos consultivos, o Comité Económico e Social Europeu (CESE). Cada uma das organizações da economia social (e.g. CNIS⁶⁶, UMP ou outra das confederações) assume o mandato por cinco anos, num sistema rotativo. Em Portugal, cada vez

⁶⁶ Para o período 2015-2019, o mandato foi atribuído à CNIS através do seu Presidente, Padre Lino Maia.

mais, a economia social é reconhecida enquanto setor de atividade autónomo e como um ator central, designadamente, nas áreas da ação social e da saúde, a par do Estado/setor público e das empresas/setor privado “tradicional”.

No seio da União Europeia, o reconhecimento do seu papel enquanto interlocutor estratégico no debate em torno da promoção de serviços sociais de qualidade deveria também ser reforçado. Deste modo, as OES poderiam influenciar de uma forma mais intensa a própria configuração da(s) política(s) social(ais) europeia(s) e dar o seu contributo para a definição das linhas de orientação estratégicas que, neste domínio, devem guiar a atuação dos Estados-membros.

Para que tal seja possível, alguns dos constrangimentos que marcam a atuação das próprias OES, nomeadamente a atomização interna do setor e a sua resistência estrutural em formar parcerias ou em se agruparem, carecem de ser ultrapassados. Como afirmam Ávila e Campos: “A enorme diversidade de origens, culturas, tradições e a especificidade dos problemas com as quais as OES se confrontam, acabam por reforçar as preocupações em torno do seu funcionamento enquanto setor de atividade, e por conseguinte a sua atuação fragmentada, e limitar a sua capacidade em pensar e promover estratégias de desenvolvimento global para o setor, tanto ao nível nacional como europeu” (Ávila & Campos, 2007: 110)⁶⁷. Existe ainda o risco de aproximação ao modelo privado assumindo o formato de empresas lucrativas.

Para além dos obstáculos relacionados com o (auto)reconhecimento das organizações da economia social como um parceiro social relevante ao nível da União Europeia, existem outros constrangimentos que devem ser acautelados:

- a existência de um vasto leque de organizações e o facto de estas se regerem por quadros legais diferentes;
- a inexistência de uma definição comum em torno do conceito de “serviços sociais” e de quais as áreas específicas incluídas neste setor de atividade;
- diferentes modelos de articulação entre organizações públicas e privadas (e.g. diferentes tipos de relacionamento/acordos entre o governo e as OES; diferentes mecanismos de financiamento, diferentes abordagens em termos de monitorização e avaliação);
- diferente dimensão política das OES;
- diferentes modelos de relações industriais.

⁶⁷ Tradução nossa do texto original disponível em língua inglesa.

Alguns dos nossos entrevistados reconheceram a existência de limitações a um maior envolvimento do setor dos serviços sociais em processos de negociação ao nível supranacional:

A **CGTP** está representada na **Confederação Europeia de Sindicatos (CES)** e participa nas iniciativas e nos processos negociais ao nível europeu. Mas existem vários limites que condicionam o diálogo social ao nível supranacional. Uma das nossas entrevistadas sublinha que *“os assuntos que, em geral, são debatidos são coisas muito distantes. O setor social peca por falta de discussão e de análise, creio eu”* (Entrevista 5). Contrariamente a setores como o comércio, a indústria, os transportes, nos quais a análise e discussão serão mais fáceis, no setor social, *“as situações no interior de cada estado-membro são muito diferentes desde logo naquilo que o Estado assegura e naquilo que é assegurado por privados”* (Entrevista 5).

Complementarmente, devemos ter em atenção a ausência de diálogo intersectorial e a relutância por parte, nomeadamente, dos empregadores em negociar temas laborais centrais ao nível europeu.

A **UMP** está representada na **União Europeia de Misericórdias** e também na Confederação Internacional das Misericórdias. *“Esta representação não está necessariamente ligada à área das relações laborais. As Misericórdias existem em muitos países, no Brasil, em Itália, em Espanha..., por todo o lado”* (Entrevista 4).

“As questões laborais prendem-se muito com o quadro legal existente em cada país. As especificidades, as necessidades são forçosamente diferentes. Eu desconheço, por exemplo, se existe um quadro específico para o setor social em Itália ao qual as Misericórdias estejam sujeitas. No nosso caso, nós temos estes instrumentos de regulamentação coletiva e, um aspecto também a referir, nos Açores, eles têm a URMA, a União das Misericórdias dos Açores e eles têm tido regulamentação coletiva específica para essas 23 instituições” (Entrevista 4).

Uma das nossas entrevistadas tem uma posição crítica relativamente à participação e representação portuguesa em organizações supranacionais. Na sua perspetiva *“ela parece ser escassa ou mesmo inexistente. Existe uma total letargia a este respeito”* (Entrevista 6).

6. Conclusões e recomendações

Em Portugal, as **organizações da Economia Social** desempenham um papel central na

implementação dos serviços e na gestão de equipamentos sociais. Esta é já uma tendência antiga, que se intensificou nos últimos anos, em linha com a transferência de competências e de responsabilidades do Estado para as organizações privadas e da sociedade civil. Nesta área, a regulação e financiarização dos serviços e equipamentos sociais tem sido prosseguida de forma progressiva com um grau de consenso político elevado.

Uma das ideais principais que importa sublinhar no caso português, tem a ver com a grande heterogeneidade que caracteriza o setor da economia social e com a ausência de uma “voz comum”. Enquanto área específica de atividade económica poderíamos dizer que estamos perante um *cluster* em construção e consolidação ainda sem uma (total) identidade autónoma e reconhecimento e visibilidade públicos.

Este é um setor constituído por organizações de diferentes dimensões, missões, orientações e projetos, podendo assumir diferentes configurações. Esta **constelação de organizações**⁶⁸ é, no que respeita à sua missão, regulada pelo Código Civil e, complementarmente, por convenções coletivas (ACT, AE, CCT) e outros regulamentos específicos. Este facto cria dificuldades acrescidas no diálogo social entre empregadores e trabalhadores dos serviços sociais. A enorme diversidade que caracteriza estas organizações (algumas por exemplo, são de dimensão muito reduzida por comparação com organizações com centenas de trabalhadores) é apenas um dos elementos de um sistema de relações laborais particularmente complexo e heterogéneo. Os outros dizem respeito, nomeadamente, ao quadro legislativo/normativo e cultural que regem a sua atividade.

Para além destes aspetos, reconhece-se que estas organizações desempenham um papel crucial no panorama português. O estatuto formal que hoje, e cada vez mais, se lhes reconhece, implica um conjunto de novas regras, responsabilidades e obrigações, quer no que diz respeito aos serviços prestados, quer no âmbito da regulação das relações laborais nas quais estão envolvidas.

Para além das OES, o Estado e os seus diversos departamentos (e.g. DGSS; DGERT; ISS-I.P), continuam a assumir um papel de grande relevância que merece especial atenção. De facto, o Estado exerce o seu papel sob várias formas, nomeadamente: 1) disponibilizando recursos financeiros ou determinando as condições de acesso a (outros) mecanismos de financiamento; 2) estabelecendo o enquadramento legal que rege o funcionamento das instituições; 3)

⁶⁸ A metáfora “universo de galáxias e constelações de estrelas e galáxias” é usada por alguns autores portugueses (Garrido, 2016; Namorado, 2006, 2004) para se referirem ao vasto e diversificado conjunto de organizações, com configurações doutrinárias e em termos jurídicos muito distintas.

autorizando o funcionamento e a constituição de (novas) instituições; e 4) definindo diretrizes orientadoras das inter-relações entre organizações públicas e privadas. A estas atividades de regulação acrescem ainda funções de fiscalização do sistema, essenciais para o seu equilíbrio e bom funcionamento.

Nesta parte final do relatório, identificamos algumas estratégias que poderiam ser implementadas com o objetivo de: a) valorizar o papel desempenhado pelas OES; b) facilitar a interação entre as organizações públicas e privadas, tanto a nível nacional como internacional; c) simplificar o processo de obtenção e partilha de informação e de dados estatísticos. As sugestões e recomendações que, em seguida, se apresentam resultam das ideias partilhadas por informadores privilegiados (e.g. entrevistados, peritos) bem como de um conjunto de leituras orientadas e forçosamente circunscritas de documentos escritos provenientes de fontes diversas e outros documentos de teor académico.

A análise do caso português revela que a implementação dos serviços sociais deveria ser **(re)organizada e implementada de forma mais eficiente**. Seria de grande utilidade incorporar, em simultâneo, as necessidades e especificidades de territórios de pequena (e/ou mesmo muito pequena) escala e os desafios e oportunidades que provêm de experiências e formas de colaboração supranacionais ou internacionais. Neste sentido, mecanismos de governação integrada (multi nível) deveriam ser testados, implementados. Estes mecanismos devem ser orientados em função de critérios de credibilidade, sustentabilidade, e responsabilidade numa lógica sistémica. Para tal, seria relevante aprender (mais e melhor) com as trocas de experiências e de (boas e más) práticas ao nível da União Europeia e de modelos de dimensão e perfil semelhantes ao português.

Os vários níveis de intervenção deveriam ser integrados e uma maior e mais sólida integração deveria refletir-se, desde logo, no funcionamento e modo de organização das estruturas que representam os serviços sociais (quer do lado dos empregadores, quer do lado dos trabalhadores). Alguns dos obstáculos a uma mais próxima colaboração entre organizações nacionais e supranacionais (como é o caso da CES e da BUSINESSSEUROPE) deveriam ser eliminados através, por exemplo, da prossecução de algumas estratégias de ação como as que a seguir se apresentam:

- Maior disponibilidade para negociar temas novos relacionados com as relações laborais e/ou capacidade para ultrapassar/reajustar posições tradicionalmente rígidas e conservadoras;

- Reforço da coesão interna e reconhecimento da importância estratégica subjacente a formas de comunicação regulares com (e entre) os demais parceiros europeus;
- Substituição de uma “cultura de conflito” por uma “cultura de cooperação” refletida na prossecução de objetivos comuns partilhados.

CAIXA 12 – Recomendações, Estratégias & Recursos para implementação futura

<p>Compilação e partilha de informação atualizada</p>	<p>Tendo em conta a dimensão do setor que a economia social representa no país e para permitir que o caso português possa ser comparável com o de outros países, é de extrema relevância proceder à recolha sistemática e atualizada de dados. Um instrumento crucial é a Conta Satélite da Economia Social (CSES). Neste momento os dados não são compilados anualmente, nem tão pouco abrangem a totalidade do setor o que reduz a sua aplicabilidade e usabilidade. Informação atualizada e oficial deveria/poderia ser compilada numa base mais regular (idealmente anual) e disponibilizada de forma mais célere. Até este momento, os últimos dados disponíveis remontam a 2010 o que os torna obsoletos.</p> <p>De modo a ser possível compilar dados relevantes, seria pertinente reunir numa plataforma única e atualizada (disponibilizada em português e, se possível, em inglês) informação recente sobre, designadamente: estudos e publicações; eventos nacionais e internacionais; bases de dados e informação nacionais e internacionais⁶⁹. Os dados estatísticos deveriam ser recolhidos e tratados por organizações com metodologias semelhantes e os dados brutos tornados acessíveis. Através deste tipo de estratégia, seria mais fácil, para os investigadores (em Portugal ou em outros países) conduzir estudos mais precisos e atualizados sobre o tema, ultrapassando assim as dificuldades relacionadas com a recolha e tratamento de informação fragmentada e (historicamente) dividida. A utilidade de dados atuais para uso dos decisores políticos é inegável e a sua ausência condiciona opções futuras. Complementarmente, isso poderia contribuir para uma visão mais “transparente” e aberta sobre o papel das OES.</p> <p>A compilação estatística poderia ser (re)organizada numa base de dados contendo 2 ou 3 bases diferentes, preferencialmente, Europeia, Nacional e Local/Regional⁷⁰. Isso facilitaria o acesso direto aos dados (e.g. número de organizações nos diferentes subsectores, número de trabalhadores, produtividade do trabalho, VAB) e uma interpretação mais informada e atualizada acerca dos mesmos (através de um sistema de “metainformação”). Os dados resultantes do projeto PSIRU sobre os serviços sociais existentes, o número de trabalhadores e de organizações, etc. que existem em vários países da EU deveriam, neste caso, ser tornados acessíveis e atualizados.</p>
<p>Construção de abordagens integradas e de</p>	<p>O desenvolvimento de sinergias entre organizações deveria ser promovido ou reforçado. Uma das questões centrais que deve ser tida em conta no caso português tem a ver com a existência de fortes diferenças e desequilíbrios territoriais. As organizações diferenciam-se consoante os recursos locais e regionais disponíveis num dado território e em função de outros aspectos tais como: o tamanho, o modelo de organização, as capacidades e perspetivas de inovação social, a configuração jurídica. Deveriam intensificar-se as estratégias de cooperação, de partilha de conhecimento, experiências e recursos (tanto humanos, como físicos, logísticos ou até mesmo de recursos financeiros).</p>

⁶⁹ Sobre este tipo de iniciativas, em maio de 2016, foi lançada uma plataforma única e comum que disponibiliza informação atualizada sobre oportunidades (nacionais e internacionais) de financiamento (<https://www.geofundos.org>).

⁷⁰ Por iniciativa do CNES foi recentemente constituído um grupo de trabalho para a criação de uma Base de dados permanente das entidades de economia social (“Grupo de Trabalho para a Criação da “Base de dados permanente das entidades da economia social” Relatório de Atividades”. Disponível em: http://www.cases.pt/0_content/noticias/20150529_Relatorio_GT_BDPEES.pdf. Consultado a 15 de maio de 2016).

<p>formas de interação</p>	<p>A otimização de recursos/formas de cooperação financeira, a troca de boas práticas e a aprendizagem com os outros (sobre o que podemos/devemos efetivamente replicar), deveria ser intensificada e discutida de um modo mais formal e organizado, através por exemplo do recurso a algumas das plataformas e redes já existentes. Até agora, a imagem prevaiente tem sido a de que “<i>as OES, de um modo geral, preferem recorrer ao Estado do que envolverem-se em estratégias de ajuda mútua ou de cooperação no seio do seu próprio setor</i>” (Entrevista 6). Sublinhe-se que é nítido que formas de ação fragmentada, não participada são prejudiciais no âmbito da implementação de serviços destinados a promover o bem-estar dos cidadãos e, ao contrário, que uma cultura de partilha e integração concorre para um melhor aproveitamento de recursos e uma maior produtividade na prestação dos serviços.</p> <p>A este respeito seria essencial construir pontes de cooperação com as próprias comunidades envolventes, assumindo este ambiente num sentido abrangente e inclusivo. Ou seja, abarcando outras OES a par de organizações de índole privada promotoras de iniciativas de responsabilidade social; organizações governamentais com um papel relevante; mas também os beneficiários dos próprios serviços (Mendes, 2011).</p> <p>Tendo em conta a dimensão europeia, poderiam ser equacionadas outras formas de cooperação ou de readaptação das já existentes para que fosse possível juntar aos “atores convencionais” (e.g. sindicatos, representantes dos empregadores, governos, empresas privadas) emergentes atores coletivos (e.g. movimentos sociais, redes e organizações da sociedade civil) (Laville, 2010). Isto poderia ser reforçado através da expansão e reforço de estratégias de conciliação em aspetos de dimensão social tão diversos como as condições de trabalho, a segurança, higiene e saúde no trabalho, a formação ao longo da vida, os salários, as diferenças de género, conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, entre outros.. A criação de uma espécie de centros de arbitragem para a resolução de conflitos poderia também ser ponderada.</p>
<p>Equipas (e líderes) motivadas e eficientes</p>	<p>De modo a promover serviços mais eficazes e de elevada qualidade, é imprescindível ter equipas motivadas e eficientemente envolvidas. Para que este objetivo possa ser alcançado é necessário melhorar o funcionamento de alguns fatores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) perspetivas de carreira e reconhecimento social para os profissionais do setor; através do que já está regulamentado nos planos de carreira e/ou em convenções coletivas ou em novas formas de contratação coletiva que importa negociar; 2) melhoria dos níveis de satisfação e das condições de trabalho (e.g. melhores remunerações, prémios de produtividade e outros incentivos); 3) implementação, em cada organização, de uma política de recursos humanos transparente e previamente negociada; 4) consolidação de processos de avaliação regulares e transparentes (tanto para os dirigentes e técnicos como para os demais trabalhadores) que contenham consequências para a melhoria dos processos e trabalhadores; 5) partilha de boas práticas, tanto a nível nacional como internacional e implementação de estratégias de <i>benchmarking</i> que permitam um esforço de melhoria contínua como objetivo global; 6) estratégias de formação e inovação, através do recurso a novos métodos (e.g. e-learning) e instrumentos, se possível, também através da integração das melhores práticas internacionais. <p>A implementação deste tipo de estratégias, deveria ser acompanhada de uma visão de longo prazo, tendo em conta a trajetória de cada instituição, e de um conhecimento profundo e aberto acerca do contexto social e económico onde cada OES está localizada.</p>
<p>Monitorização e responsabilização</p>	<p>A monitorização das atividades e o exercício de mecanismos sociais e económicos de controle e supervisão por parte dos organismos públicos (e.g. o ISS-I.P. no caso de Portugal) deveria assumir uma função mais pedagógica, adotar uma visão de longo-termo no contexto de uma estratégia integrada. A possibilidade de aprender a partir</p>

	<p>de exemplos menos bem-sucedidos e de participar em exercícios de troca de (boas e más) práticas deveria ser valorizada e implementada com maior regularidade. Formas de monitorização (e.g. auditoria) e processos regulares de avaliação já estão em implementação mas devem ser desenvolvidos e escalados para outras organizações. Já existem, inclusivamente, mecanismos de certificação e controle de qualidade que poderiam, portanto, ser expandidos e reforçados.</p>
Diversificação das fontes de financiamento	<p>Outro aspeto crucial para a sobrevivência das OES em Portugal está relacionado com a situação de dependência financeira do Governo e dos financiamentos públicos. A definição de planos de longo-prazo e uma visão mais estratégica sobre como delinear outras, mais autónomas e diversificadas fontes de financiamento (do Estado português, mas também da UE) deveria ser equacionada. O financiamento plurianual deve ser a prática de consenso e os financiamentos de curto prazo uma estratégia para o desenvolvimento inicial de novas ideias e projetos.</p> <p>Reconhecendo a necessidade de diversificar as suas fontes de financiamento e de prosseguir estratégias eficientes nesse sentido, algumas organizações atribuem grande importância ao diagnóstico exploratório da sua situação social, económica e financeira e à diversificação e promoção de iniciativas diversificadas no domínio da formação profissional⁷¹.</p> <p>Deste modo, seria possível alcançar um patamar de credibilidade e sustentabilidade (também) no longo-termo através da universalização destas práticas de diagnóstico precoce e atuação concertada.</p>
Trabalho em parceria	<p>As pessoas e as organizações devem trabalhar em colaboração ao longo de todas as fases do processo, desde a identificação inicial de um determinado problema social (complexo?) até à fase de obtenção de resultados, com base nas iniciativas e estratégias definidas. Isto requer uma mudança cultural paradigmática em Portugal, num quadro temporal de médio-longo prazo. Perante um contexto económico e social particularmente desafiador, a oportunidade para edificar novas formas de inter-relacionamento torna-se premente (e.g. na implementação de alguns serviços sociais).</p>
Educação e Formação	<p>Admitindo que a formação e a inovação são fatores centrais, tanto ao nível social como organizacional, seria particularmente relevante melhorar e partilhar o conhecimento avançado, designadamente, sobre: (sociologia/economia das) organizações; teoria(s) da administração, métodos e instrumentos; liderança e motivação de equipas; modelos de governação (multi níveis/integrada); resolução de conflitos; auditoria. Esta partilha de saber deveria acontecer tanto junto dos próprios membros das organizações (para poderem rever e/ou readaptar as suas competências e qualificações) como também junto de estudantes de licenciatura e de pós-graduação. Isto poderia obter-se integrando estas matérias nas formações superiores/cursos já existentes (e.g. serviço social, gestão, economia, sociologia, psicologia) e/ou da implementação de novas estratégias e de novos temas numa trajetória clara de educação em <i>continuum</i>. A melhor, e mais eficiente, preparação das pessoas envolvidas na implementação de serviços sociais, em termos de conhecimento científico e de qualificações, deveria ser valorizada e usada em prol do indivíduo e devia também ser reconhecida como uma mais valia para as próprias organizações.</p> <p>A possibilidade, por exemplo, de estabelecer novas formas de colaboração, entre Universidades (e.g. de outros países), de partilhar e trocar experiências de trabalho, prémios, bolsas de mérito, etc. poderia ser um facilitador para a construção de pontes que vão para além dos contextos nacionais.</p>

⁷¹ Este é o caso, designadamente, da UMP (UMP, 2015: 40).

7. Referências Bibliográficas

Afonso, A. (2013). *Social Concertation in Times of Austerity. European Integration and the Politics of Labour Market Reforms in Austria and Switzerland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Almeida, V. (2011), “Estado, mercado e terceiro setor: A redefinição das regras do jogo “, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 95, 85-104.

Ávila, R. & Campos, J. L. (2007). The Social Economy in the European Union. In T. E. E. a. S. C. (EESC) (Ed.), (Vol. CESE/COMM/05/2005).

Avran, S., et al. (2013), *The Distributional Effects of Fiscal Consolidation in Nine Countries*. Colchester: EUROMOD.

CESOP/CESS (2010), *Caracterização das Instituições de Solidariedade Social e das Famílias Carenciadas*. Lisboa: Banco Alimentar.

CIRIEC (2012), “[The Social Economy in the European Union- 2012](http://www.ciriec.ulg.ac.be/wp-content/uploads/2015/12/EESC_CIRIECReport2012_EN.pdf) Available at: http://www.ciriec.ulg.ac.be/wp-content/uploads/2015/12/EESC_CIRIECReport2012_EN.pdf

Costa, H. (2008), *Sindicalismo Global ou Metáfora Adiada? Discursos e Práticas Transnacionais da CGTP e da CUT*. Coimbra: Edições Afrontamento/Centro de Estudos Sociais.

Costa, H. A. (2004), “A UGT e a CGTP perante a integração europeia: a confirmação de um sindicalismo dual”. *Oficina do CES*. Coimbra: CES.

EC (2014), “A map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Country Report: Portugal”. Available at: <http://ptdocz.com/doc/31328/a-map-of-social-enterprises-and-their-eco>.

Estanque, E. & Costa, H. A. (2012), “Labour Relations and Social Movements in the 21st Century”, in Dennis Erasga (ed.), *Sociological Landscape - Theories, Realities and Trends*, ISBN: 978-953-51-0460-5, InTech, DOI: 10.5772/38588. Available from: <http://www.intechopen.com/books/sociological-landscape-theories-realities-and-trends/labour-relations-and-social-movements>

Ferreira, S. (2006), “The South European and the Nordic welfare and third sector regimes – how far were we from each other?”. In Aila-Leena Matthies (Ed.), *Nordic civic society organisations and the future of welfare services. A model for Europe?*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 301-326.

Ferreira, S. (2003), “The past in the present Portuguese social security reform. Paper presented at the Inaugural ESPAnet conference "Changing European Societies - The Role for Social Policy", Danish National Institute of Social Research. Copenhagen, 13-15 November 2003.

Franco, R., S. Sokolowski, E. Hairel and L. Salamon (2005), *The Portuguese Nonprofit Sector in Comparative Perspective, National Report*. The Johns Hopkins Comparative Non-profit Sector Project.

Garrido, Á. (2016), *Uma história da Economia Social*. Lisboa: Tinta-da-China.

GEP-MSESS (2014), *Carta Social - Rede de Serviços e Equipamentos Relatório 2014*. Lisboa: GEP-MSESS.

Governo de Portugal (2015), *Solidariedade Social. Um caminho de parceria na construção de um novo paradigma*. Available at: <http://www.seg-social.pt/documents/10152/eb6a25d9-fff7-43f6-8fe5-908567833109>.

Hespanha, P., & Portugal, S. (2015), “Welfare Cuts and Insecurity under the Rule of Austerity: the Impact of the Crisis on Portuguese Social Services”. *Oñati Socio-legal Series*, 5(4), 1110-1132.

ILO (2014). “Portugal. Tackling the job crisis in Portugal”. In ILO (Ed.), *Studies on growth with equity*. Geneva.

INE & CASES (eds.) (2013). *Conta Satélite da Economia Social 2010*. Lisboa.

Leal, J. & Martins, T. (2015), “Um novo indicador de cobertura da Contratação Coletiva”. *Boletim Mensal da Economia Portuguesa*, 6, 35-52.

Leite, J. (1999), “Algumas notas sobre a concertação social”, *Questões Laborais*, nº 14, Coimbra Editora.

Leite, J. (2014), “Textos de economia social”. Available at: http://www.cases.pt/0_content/actividades/doutrina/Textos_de_economia_social.pdf. Consulted on the 4th of May 2016.

Leite, J. (s.d.), “Social Economy in Portugal”. Available at: http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/IMG/pdf/Leite_pap.pdf. Consulted on the 20th of April 2016.

Lima, M. da P. (2014), “Portugal: Decline in collective bargaining reaches critical point”. Available in <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/portugal-decline-in-collective-bargaining-reaches-critical-point>.

Lima, M. da P. (2014), “Portugal: Impact of the crisis on industrial relations”. EurWORK”. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Mendes, A. (2011), “Fluxos & Riscos”, *Revista de Estudos Sociais*, 2, 29-53.

Namorado, R. (2006), “Os Quadros Jurídicos da Economia Social - uma introdução ao caso português”. *Oficina do CES*, 251.

Namorado, R. (2004), “A Economia Social – uma constelação de esperanças”. *Oficina do CES*, 213.

Naumann, R. (2013), “Portugal: Industrial relations profile”. EIRO. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/portugal.pdf>.

Naumann, R. (2011), “Portugal. Industrial Relations profile”. Available at: <http://www.newunionism.net/library/national%20data/Portugal%201-2012.pdf>. Consulted on the 23th of April 2016.

Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., Haddock, M., & Tice, H. S. (2012), *Portugal's Nonprofit Sector in Comparative Context*. Johns Hopkins Center for Civil Society Studies&INE.

Santos, R. T. (2013), “Social Innovation oriented to solving practical problems. The case of the Santa Casa da Misericórdia de Lisboa”. In Carmen Ruiz Viñals, Carmen Parra Rodríguez (eds). *Social Innovation - New Forms of Organisation in Knowledge-Based Societies*. Routledge/Lisbon Civic Forum Studies in Innovation. New York: Routledge.

UMP (2016), *Quem somos nas Misericórdias 2016*. Lisboa: União das Misericórdias Portuguesas.

UMP (2015), *Relatório Actividades e Contas 2015*. Lisboa: União das Misericórdias Portuguesas.

Valente, A. C., & Marques, P. (2014), *An evaluation of the social and employment aspects and challenges in Portugal*. EGOV. Available at: <http://dinamiacet.iscte-iul.pt/wp-content/uploads/2013/12/EST100647-1.pdf>.

APÊNDICE 1. Legislação

- Constituição da República Portuguesa (e.g. artigos 80, 82, 85)
- Código do Trabalho (artigos 314 a 316)
- Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro – aprova o estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS)
- Lei n.º 28/84, de 14 de agosto – define as regras a que devem obedecer os Acordos de Cooperação estabelecidos com IPSS
- Decreto-Lei n.º 72/90, de 3 de março – institui o Código das Mutualidades Portuguesas
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – aprova as bases gerais do sistema de segurança social
- Decreto-Lei n.º 282/2009, de 7 de outubro – autoriza a instituição de uma cooperativa de interesse público, a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), sucessora do Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo (INSCOOP)
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 16/2010, de 4 de março – aprova o Programa para o Desenvolvimento da Economia Social (PADES); lança o programa nacional de Microcrédito;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2010, de 4 de agosto – determina a criação do Conselho Nacional para a Economia Social.
- Lei n.º 30/2013, de 8 de maio – Lei de Bases da Economia Social.
- Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro – reformula a definição de instituições particulares de solidariedade social (IPSS)
- Decreto-Lei n.º 120/2015, de 30 de junho – estabelece os princípios orientadores e o enquadramento a que deve obedecer a cooperação entre o Estado e as entidades do setor social e solidário em diferentes áreas sociais do Estado, nomeadamente segurança social, saúde e educação, de forma a permitir o desenvolvimento de novos modelos de respostas.
- Decreto-Lei n.º 254-A/2015, 31 de dezembro – aumento da RMMG para 530€a partir de 1 de janeiro de 2016.

APÊNDICE 2. Lista de acrónimos

- ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
- AE – Acordo de Empresa
- ANIMAR – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local
- ANMP – Associação Nacional de Municípios Portugueses
- ANP – Associação Nacional de Freguesias
- BTE – Boletim de Trabalho e Emprego
- CAO – Centro de Atividades Ocupacionais
- CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
- CCT – Contrato Coletivo de Trabalho
- CES – Conselho Económico e Social
- CGTP –IN – Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
- CIRIEC Internacional - *International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy*
- CLAS – Conselhos Locais de Ação Social
- CNES – Conselho Nacional para a Economia Social
- CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
- ConfeCoop – Confederação Cooperativa Portuguesa
- CONFAGRI - Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas de Portugal, C.R.L
- CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social
- CPSS – Comissão Permanente do Sector Social e Solidário
- CESE – Conselho Económico e Social Europeu
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CSES – Conta Satélite para a Economia Social
- EAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza *European Anti-Poverty Network Portugal*
- ES - Economia Social
- ETC – Equivalente a Tempo Completo (emprego remunerado)
- FENACERCI - Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social
- FENPROF – Federação Nacional dos Professores
- FEPACES – Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços
- FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
- FESCEP - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços

FNE - Federação Nacional da Educação

FNSTFPS – Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

ERPI – Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

GEP – Gabinete de Estudos e Planeamento

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

IRCT – Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho

ISS-I.P. - Instituto de Segurança Social, I.P.

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

OES – Organizações da Economia Social

PE – Portaria de Extensão

PIB – Produto Interno Bruto

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida

RSES - Rede de Serviços e Equipamentos Sociais

SAD – Serviço de Apoio Domiciliário

SCML – Santa Casa da Misericórdia de Lisboa

SCTS - Sindicato dos Técnicos Superiores de Saúde nos domínios do Diagnóstico e Terapêutica

SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública

SNAS – Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais

SNP – Sindicato Nacional dos Psicólogos

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

STE - Sindicato dos Técnicos do Estado

STSS - Sindicato dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica

UGT – União Geral de Trabalhadores

UMP – União Portuguesa das Misericórdias

VAB – Produto Nacional Bruto

APÊNDICE 3. Lista de **Entrevistados** e outros informadores privilegiados

Lista de Entrevistados

1. Assessor(a)/Membro da Direção de organização sindical.
2. Técnico(a) Superior de organismo público da Segurança Social e Perito(a) em Políticas Sociais. (Entrevista telefónica)
3. Perito(a) em Assuntos Laborais de Universidade Portuguesa.
4. Diretor(a) do Departamento Jurídico de organização da economia social.
5. Dirigente nacional de organização sindical.
6. Diretor(a) de organização da economia social. (Entrevista telefónica)
7. Vice-Presidente de organização da economia social. (Entrevista telefónica)
8. Dirigente nacional de organização sindical. (Entrevista telefónica)
9. Perito(a) em Direito de Universidade Portuguesa.
10. Perito(a) em Economia Social de Universidade Portuguesa.
11. Presidente de organização sindical. (Entrevista telefónica)
12. Perito(a) em Economia Social de Universidade Portuguesa.

Outros informadores privilegiados:

- . Técnico(a) Superior de organismo público.
- . Diretor(a) de organismo público.
- . Diretor(a) de organismo público.
- . Perito(a) em Convenções Coletivas de Centro de Investigação.
- . Perito(a) em Associações Sindicais e Sociologia do Trabalho de Universidades Portuguesas.