

# Trabalho e Relações Laborais

## 1. O trabalho

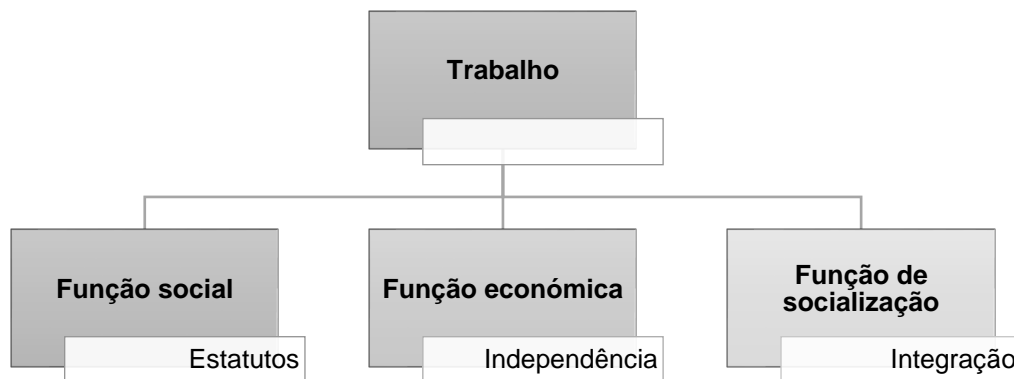
### 1.1. Trabalho vs. emprego

Embora a maioria das pessoas associa as palavras trabalho e emprego como se fossem a mesma coisa, não são e, por isso, possuem significados diferentes. Ambas as palavras são utilizadas para designar ofício, porém apresentam aspetos práticos distintos.

O sentido da palavra “**trabalho**” é já muito antigo, tendo sido estudado por várias ciências sociais, nomeadamente, pela Economia, Sociologia, Direito e Antropologia. O trabalho traduz-se, então, no esforço humano (físico e intelectual), dotado de um propósito, que envolve a transformação da natureza, isto é, uma atividade exercida, “para sustentar o padrão de vida económica e social existente”, que acarreta mudanças na sociedade.

Repensar o mercado de trabalho:  
emprego vs. desemprego

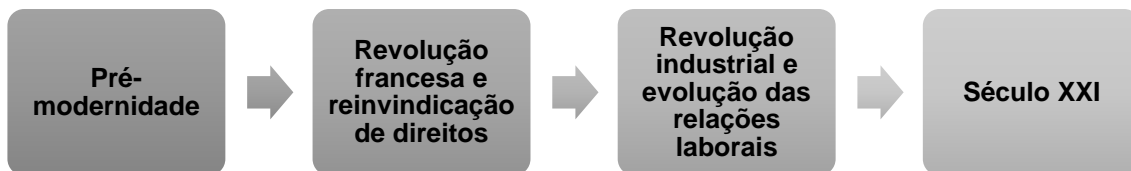
Ana Paula Marques



Já o termo **emprego** é mais recente na história da Humanidade. O emprego é, portanto, uma relação contratual, estável e duradoura, regida por direitos e deveres, estabelecida entre o empregador e o trabalhador, que vende a força do seu trabalho por algo.

### 1.2. Evolução dos sistemas de trabalho

Como já proferido, o conceito da palavra “trabalho” é já muito antigo, sendo, por isso, verificável a sua evolução histórica.



Trabalho, emprego e cidadania

João Freire

Nos seus inícios, o homem primitivo e recoletor dependia, apenas, do que a natureza lhe oferecia, vivendo, principalmente, da recolha de alimentos, da caça e da pesca, que eram realizadas coletivamente, através da utilização de instrumentos muito rudimentares. Estas tarefas eram repartidas por sexo ou idade, sendo que os homens se dedicavam à caça e as mulheres à recolha de vegetais e de frutos. Assim, surgia a primeira divisão do trabalho.

Contudo, ao chegar à Antiguidade Clássica, que compreende o período da História entre, aproximadamente, o século VIII a.C. e século V d.C., a sociedade dividira-se em homens livres e escravos, sendo que estes asseguravam a realização de todas as tarefas necessárias ao funcionamento da sociedade e da economia.

Enquanto, os escravos realizavam os trabalhos manuais e mais “pesados” e exaustivos, vivendo, assim, para servir os homens livres, estes dedicavam-se ao ócio e ao lazer. Deste modo, o conceito de trabalho passa a ser associado a algo duro e penoso, compreendendo atividades subalternas, o que, aliado às más condições de vida, fez com que os escravos começassem a produzir menos e a protagonizar revoltas.

Só a partir do século IV, na época do feudalismo, é que os escravos ganham liberdade e dignidade, tornando-se, assim, cidadãos livres. Apesar da mudança de estatuto, a sua condição de servir não se alterou, passando a ser apelidados de “servis”, que viviam dependentes do seu “dono”, dos grandes proprietários, do senhor feudal e das suas terras.

Assim sendo, trabalhavam longa e arduamente, dois ou três dias, nessas mesmas terras, sem qualquer pagamento em troca. No regime feudal, o trabalho continuou a ser visto como um castigo e algo de degradante, próprio dos estratos mais baixos, uma vez que os nobres não trabalhavam.

Foram as revoluções liberais, que tiveram início nos séculos XVII e XVIII, seguidas da Revolução Industrial, que caracterizaram uma profunda mudança nas relações de trabalho.

No início deste período da história, a ideia de liberdade esteve sempre presente, proporcionando o desaparecimento natural das condições de vassalagem, o que deu lugar às relações de trabalho remuneradas.

O medo, provocado pelas formas de trabalho prestado no passado, levou ao amadurecimento dos trabalhadores. A partir daqui, passariam a existir contratos de trabalho com prazo determinado, fazendo com que o trabalhador não ficasse vinculado indefinidamente ao empregador.

Após a Revolução Industrial, dá-se início às concentrações progressivas de trabalhadores vinculados a uma mesma atividade, uma vez que se desenvolveu o maquinismo e se expandiu o processo de urbanização.

Deste modo, à medida que os progressos do maquinismo se acentuavam, a situação dos trabalhadores agravava-se cada vez mais, reduzindo-se, assim, o emprego da mão-de-obra.

Há que realçar, ainda, que não eram só os homens que trabalhavam, mas também as mulheres e as crianças, desde 5 ou 6 anos de idade, consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores.

Como os trabalhadores eram livres e já detinham direitos, esta época foi marcada pelos conflitos de classe, devido às más condições de segurança e higiene do trabalho, à baixa remuneração, às jornadas de trabalho e ao trabalho feminino e infantil.

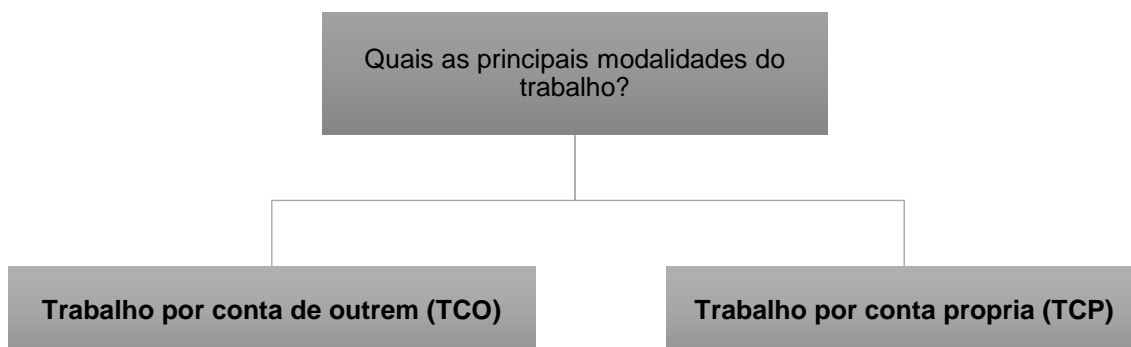
Deste modo, nasce o Direito do Trabalho, orientado para defender a parte mais fraca do contrato de trabalho, concedendo ao trabalhador um mínimo de garantias, protegendo-o do esgotamento pela limitação de horas laborais, obrigando as empresas a melhorar as condições de higiene e segurança, criando sistema de pensões de reformas e de seguro contra acidentes ou desemprego e definindo critérios mais apertados para categorias frágeis de trabalhadores, como menores e mulheres.

No final da Primeira Guerra Mundial, foi criada, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que desenvolve o seu trabalho no âmbito da redução da pobreza, de uma globalização justa e na melhoria das oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Ainda em contexto internacional e de pós-guerra, em 1948, é aprovada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que delinea os direitos básicos dos indivíduos, prevendo diversos direitos trabalhistas, tal como o direito à remuneração, a condições de vida satisfatórias, à segurança social, à proteção das crianças e dos jovens, às limitações de jornada, etc.

### 1.3.Modalidades de trabalho

Atualmente, a ideia de “emprego para a vida” já não existe, o que significa que, ao longo da sua vida profissional, um individuo terá de procurar emprego várias vezes. Aqui começa um grande problema, dado que quando somos jovens temos sempre oportunidades e portas abertas, mas, no decorrer na idade, estas começam a fechar-se.



#### Trabalho por conta de outrem

De forma simples, considera-se **trabalhador por conta de outrem** todo e qualquer profissional que exerce a sua atividade ao serviço de uma entidade empregadora, com a qual tem estabelecido um contrato de trabalho ou equiparado e pela qual é remunerado.

A preferência pelo trabalho por conta de outrem é mais evidente entre:
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ As mulheres;</li><li>❖ Os indivíduos com idades compreendidas entre os 40 e os 54 anos;</li><li>❖ Os que completam os estudos até aos 15 anos de idade;</li><li>❖ Indivíduos cujos pais são ambos trabalhadores por conta de outrem.</li></ul>

Principais motivos pela escolha do trabalho por conta de outrem
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Segurança no emprego;</li><li>❖ Remuneração fixa e regular;</li><li>❖ Horas de trabalho fixas.</li></ul>

#### Trabalho por conta própria

Considera-se **trabalhador por conta própria** o indivíduo que, sem subordinação ou vínculo estabelecido por contrato de trabalho ou equiparado, se obriga a prestar serviços a outrem.

O espírito empreendedor de cada um de nós deve ser estimulado e quem arrisca num negócio com perspectivas de futuro, pode muito bem conseguir atingir independência financeira e ganhar qualidade de vida.

Criar o próprio emprego ou a própria empresa é um movimento que deverá ser muito bem pensado, até porque nem todos terão sucesso. Contudo, as vantagens de trabalhar por conta própria são imensas: o indivíduo é o seu próprio patrão, com o que isso tem de bom e mau; o seu salário será na medida do seu esforço; faz os seus próprios horários; tira férias quando lhe convém.

<b>A preferência pelo trabalho por conta própria é mais evidente entre:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Os homens;</li> <li>❖ Os mais jovens;</li> <li>❖ Aqueles que se encontram no sistema educativo;</li> <li>❖ Aqueles que neste momento trabalham por conta própria;</li> <li>❖ Aqueles que ambos ou pelo menos um dos pais são trabalhadores por conta própria.</li> </ul>

<b>Principais motivos pela escolha do trabalho por conta própria</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Independência e satisfação pessoal;</li> <li>❖ Possibilidade de escolha do local e horas de trabalho;</li> <li>❖ Perspetiva de melhor remuneração.</li> </ul>

São inúmeras as diferenças entre trabalhar por conta própria e trabalhar por conta de outrem, por isso, devemos tê-las em conta na decisão acerca do nosso futuro profissional.

#### **Segurança vs. risco**

Ao trabalhar por conta de outrem, o risco do indivíduo ficar desempregado é constante. Seja no setor público ou no privado, quando o cenário da economia não é favorável, a redução começa sempre nos recursos humanos.

Ao trabalhar por conta própria, até pode sofrer as consequências dessa conjuntura, mas não se vai despedir a si próprio. A mesma insegurança está associada à idade. Para se ser contratado por alguém, é sempre mais fácil quando se é mais jovem. Com o avançar da idade, as probabilidades de trabalhar por conta de outrem diminuem. No entanto, quando falamos de trabalhadores por conta própria, enquanto for viável economicamente e enquanto estiver determinado a tal, o trabalho mantém-se.

#### **Retribuição fixa vs. retribuição variável**

Ao trabalhar por conta de outrem, o indivíduo tem um salário fixo, o que não acontece enquanto independente. Isto, pelo menos, nos primeiros tempos do seu negócio. No entanto, também pode trabalhar dezenas de anos para outros pelo mesmo salário. Caso o indivíduo trabalhe por conta própria e o negócio corra bem, a retribuição também será maior.

#### **Trabalho vs. lazer**

As diferenças são igualmente notórias na gestão do tempo e na conciliação do trabalho com a vida pessoal. Quando se é trabalhador dependente, há horários a cumprir. No trabalho por conta própria, é o indivíduo quem gere o seu tempo.

### Progressão na carreira vs. progressão pessoal

Trabalhar mais e dedicar-se, no trabalho por conta de outrem, pode ser sinónimo de progressão na carreira. Contudo, nem sempre os superiores incentivam o indivíduo a isso, nem tencionam que evolua.

Ao criar o seu negócio, o indivíduo é patrão de si mesmo, por isso, não evolui em termos hierárquicos, mas evolui profissionalmente à medida que vai conseguindo superar novos desafios e alcançar objetivos mais ambiciosos.

#### 1.4. Papéis do trabalho

O trabalho é uma fonte de recompensas várias:

- ❖ **Materiais**, na medida em que recebemos uma remuneração pelo serviço prestado;
- ❖ **Sociais**. No trabalho, temos contacto com outras pessoas;
- ❖ **Prestígio**, no sentido do estatuto social associado às funções desempenhadas;
- ❖ **Realização pessoal**, dado que o trabalho é uma fonte de auto estima, identidade e realização.

#### 1.5. Representação social do trabalho

##### Representação do trabalho em geral

- ❖ **Perspetiva não económica vs. perspetiva económica/financeirista**
  - Prevalece perspetiva não económica do trabalho (i.e. 57% dos inquiridos trabalhariam mesmo que não precisassem do dinheiro.
- ❖ **Valores intrínsecos face ao trabalho** (realização de pessoal, auto-estima) vs. **valores extrínsecos face ao trabalho** (gratificação económica, estabilidade laboral)

**Representações sociais** traduzem-se num conjunto elementos cognitivos (imagens, conceitos, categorias, teorias), que nos permitem evocar um dado acontecimento, pessoa ou objeto. Estas representações são resultantes da interação social, pelo que contribuem para a construção de uma realidade comum.

##### Representação do trabalho em específico

Relevância atribuída a aspetos específicos do trabalho como:

- ❖ Estabilidade laboral;
- ❖ Renumeração elevada;
- ❖ Possibilidade de progressão profissional;
- ❖ Desenvolvimento de um trabalho interessante;
- ❖ Autonomia no trabalho
- ❖ Trabalho que permita ajudar os outros;
- ❖ Utilidade social;
- ❖ Possibilidade de decisão nos tempos de trabalho.

## 2. As relações laborais

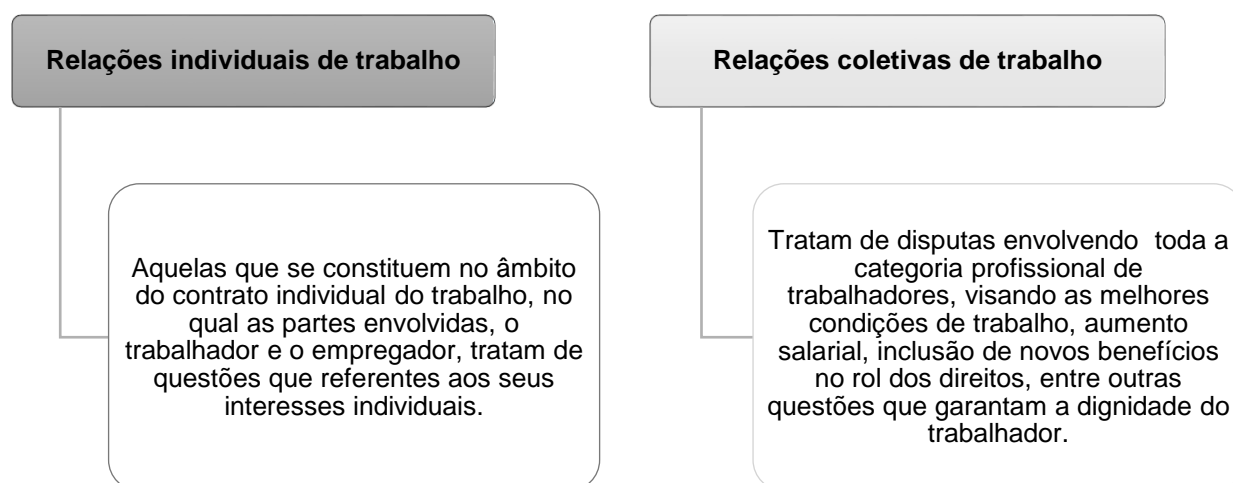
As **relações laborais** traduzem-se no conjunto de normas e práticas envolvidas nas relações coletivas de emprego e das instituições com este relacionadas, integrando as relações entre operários, grupos de trabalho, organizações representativas dos trabalhadores, dirigentes, empresas, organizações representativas dos empregadores e os organismos públicos.

Simplificadamente, as relações de trabalho são os vínculos que se estabelecem no âmbito do trabalho.

Nas sociedades modernas, as relações de trabalho são reguladas por meio de um contrato de trabalho, que estipula os direitos e as obrigações de ambas as partes. Além disso, deve-se ter em conta que as relações de trabalho podem ser materializadas sob a forma de negociações individuais ou coletivas.

Enquanto as **relações de trabalho individuais** são aquelas que são estabelecidas entre um trabalhador isolado e a sua entidade patronal ou o seu representante direto, as **relações coletivas** são as que se estabelecem entre um sindicato em representação dos trabalhadores com uma empresa ou uma organização patronal.

As negociações coletivas surgem para minimizar a situação de dependência e de subordinação entre o trabalhador e a entidade patronal. O sindicato tem mais poder para impor as suas condições e conseguir uma relação laboral justa e equitativa.



### 2.1. Relações coletivas de trabalho

#### 2.1.1. Modos de contratação coletiva

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) são acordos celebrados por uma ou mais associações sindicais de um determinado setor de atividade com a correspondente associação patronal. Assim sendo, as relações de trabalho, constituídas por contrato, são reguladas pela lei e pelos instrumentos de regulamentação coletiva, que lhes aplicáveis.

Acrescente-se, ainda, que os IRCT podem ser negociais ou não negociais, consoante as suas normas, respetivamente, sejam ou não fruto da concordância obtida no decurso da negociação de um acordo coletivo de trabalho.

Posto isto, serão instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais o acordo coletivo de trabalho (ACT), o acordo de empresa (AE) e o contrato coletivo (CCT).

<b>Acordo coletivo de trabalho (ACT)</b>	<b>Acordo de empresa (AE)</b>	<b>Contrato coletivo (CCT)</b>
Ato jurídico celebrado entre uma entidade sindical laboral e uma pluralidade de empresas.	Convenções subscritas por associações sindicais e só uma entidade patronal para uma só empresa.	Convenção celebrada por uma ou mais associações sindicais de um determinado sector de atividade com a correspondente associação patronal.

### 2.1.2. Sindicalismo

O **sindicalismo** é um movimento que permite a representação dos trabalhadores, através de uma instituição conhecida como **sindicato**, isto é, uma associação que agrupa trabalhadores da mesma profissão ou ramo de atividade para defesa dos seus interesses comuns.

Deste modo, o sindicalismo aspira a otimizar a situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, desenvolvendo negociações com as autoridades laborais do governo e com as empresas para conseguir melhorias no trabalho.

É importante destacar que, mediante a ação do sindicalismo, os trabalhadores tendem a decretar paragens e greves para exercer pressão e conseguir respostas às suas reclamações laborais.

**Sindicatos** “são organizações voluntárias dos trabalhadores constituídas com base numa discriminante do carácter profissional ou económico para a defesa dos interesses morais e materiais do grupo”.

#### Evolução do sindicalismo



As origens do sindicalismo encontram-se na Inglaterra industrial, onde, a partir da 2ª década do século XIX, apareceram várias associações operárias de ajuda mútua e de defesa dos trabalhadores. Legalizaram-se em 1824, difundindo-se, na década seguinte, por toda a Europa.

Só perto do fim do século é que se generalizaram os sindicatos por ofícios. O final do século XIX marcou, também, o período da história do sindicalismo em que surgiram várias tendências de carácter teórico ou organizativo no movimento, depois da legalização dos sindicatos na maior parte dos países europeus.

#### Sindicatos ≠ Federações, uniões e confederações

<b>Federações</b>	<b>Uniões</b>	<b>Confederações</b>
Federações sindicais são associações que reúnem sindicatos representativos ou de atividades ou profissões idênticas.	As uniões reúnem sindicatos de diversas categorias, presentes numa mesma área geográfica limitada.	Confederações sindicais são organizações sindicais que reúnem sindicatos de base, federações e uniões.

## 2.2. Variáveis formais e informais no trabalho e nas relações de trabalho

### 2.2.1. Variáveis formais

<b>Enquadramento do trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Atividade profissional;</li> <li>❖ Estrutura organizacional (vertical e horizontal na hierarquia).</li> </ul>
<b>Organização/ configurações do trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Temporário, tempo parcial, por turnos, jornada contínua, teletrabalho;</li> <li>❖ Horário e duração de trabalho;</li> <li>❖ Função, posto de trabalho;</li> <li>❖ Individual, em equipa.</li> </ul>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formações, qualificações, certificações, etc.</li> </ul>
<b>Conteúdo do trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Responsabilidades;</li> <li>❖ Finalidade/ objetivos/ outputs;</li> <li>❖ Processo e fluxo do trabalho (atividades, tarefas, objetivos específicos, procedimentos);</li> <li>❖ Recursos e meios (tecnológicos, materiais, financeiros).</li> </ul>
<b>Constituição da relação de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Processo de recrutamento, seleção e acolhimento;</li> <li>❖ Vínculo formal da relação de trabalho (nomeação, estágio, contratação, subcontratação, permuta, substituição, requisição (destacamento)).</li> </ul>
<b>Individuais/ coletivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Relação individual de trabalho;</li> <li>❖ Relação coletiva de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acordos coletivos de trabalho;</li> <li>• Integração sindical ou associativa.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Contrato de trabalho (outros que ainda não foram mencionados)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Tipo de contrato;</li> <li>❖ Identificação das partes;</li> <li>❖ Local;</li> <li>❖ Data de contrato;</li> <li>❖ Data da entrada em vigor do contrato;</li> <li>❖ Valor base das retribuições;</li> <li>❖ Condições de denúncia ou rescisão do contrato;</li> <li>❖ Cláusulas do contrato.</li> </ul>
<b>Relações formais no trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Hierarquicamente;</li> <li>❖ Funcionalmente.</li> </ul>
<b>Outros fatores de influência formal no trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Regras e normas internas;</li> <li>❖ Políticas internas.</li> </ul>

### 2.2.2. Variáveis informais

<b>Configuração informal do trabalho</b>	“Quais são os contornos que as variáveis formais assumem informalmente/ realmente?”
<b>Perceção da configuração Informal do trabalho</b>	“Como perspetiva/ avalia cada um dos contornos informais que as variáveis formais assumem?”
<b>Papel – relação que a pessoa tem com o trabalho</b>	“Qual é o papel que o trabalho tem na sua vida?”
<b>Representação (papel)</b>	“Imagem construída sobre o seu trabalho/ atividade profissional?” → identidade profissional, como o individuo vê o trabalho.
<b>Representação Social</b>	“Imagem construída pela sociedade sobre o seu trabalho/ atividade profissional”
<b>Motivação/ Desmotivação</b>	“Quais são os fatores que mobilizam/ não mobilizam o individuo para o trabalho, em geral, e para este em específico?”
<b>Satisfação/ Insatisfação</b>	“Está satisfeito com o seu trabalho?”
<b>Atitude perante o trabalho</b>	“Trabalha o mais/ menos possível para satisfação própria/ para resultados e objetivos?”
<b>Expectativas perante o trabalho</b>	
<b>Desafios/ obstáculos colocados pelo trabalho</b>	
<i>Work-life-balance</i>	



<b>Concetualização</b>	“Que ideia tem do que é o trabalho?” “Que significado atribui ao conceito de trabalho”
<b>Clima social</b>	(com os colaboradores/ pares) (com as chefias)
<b>Cultura organizacional</b>	(práticas)



### Cultura organizacional

Cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças, hábitos e normas adotado por uma determinada organização e partilhado por todos os seus membros.

### Características da cultura organizacional

Alcance coletivo	Caráter dinâmico	Aprendizagem pelos membros	Aspetos visíveis e invisíveis		Assunções partilhadas
			Visíveis	Invisíveis	
A CO é constituída por valores e normas socialmente aceites, que resultam das interações entre os indivíduos.	Não é estática, mas recetiva e aberta à mudança, embora não mude facilmente. Os valores evoluem com as alterações da sociedade.	As culturas são aprendidas na medida em que são interiorizadas pelos membros, através da experiência e da exposição às práticas organizacionais;	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Instalações físicas;</li> <li>❖ Código de vestuário;</li> <li>❖ Ritos ou cerimónias;</li> <li>❖ Linguagem organizacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Valores;</li> <li>❖ Crenças;</li> <li>❖ Pressuposto de ação partilhados.</li> </ul>	

### Níveis da cultura organizacional

Toda a cultura organizacional apresenta três diferentes níveis: artefactos, valores partilhados e pressuposições básicas.

- ❖ **Artefactos** são as coisas concretas que cada um vê, ouve e sente quando se depara com uma organização. Incluem os produtos, serviços e os padrões de comportamento dos membros de uma organização;
- ❖ **Valores partilhados** são os valores que se tornam importantes para as pessoas e que definem as razões pelas quais fazem o que fazem;
- ❖ **Pressuposições básicas** são as crenças inconscientes, percepções, sentimentos e suposições dominantes, nos quais as pessoas acreditam.

Uma empresa com os valores bem definidos e compartilhados aumenta o impacto positivo da liderança em relação ao comportamento dos funcionários. Uma cultura organizacional eficiente transforma o ambiente de uma empresa, trazendo mais objetividade, produtividade e sintonia entre todos os envolvidos.

### Clima social

O clima social faz parte e é criado em função da cultura organizacional de uma empresa. Consiste no ambiente que é vivido no contexto empresarial pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.

### **3. Relações laborais em Portugal**

#### **3.1. Livro Branco das Relações Laborais**

O Livro Branco das Relações Laborais faz duas sínteses, através das quais procura caracterizar o mercado de trabalho em Portugal e as relações laborais nas empresas. Estas duas sínteses reafirmam conclusões já conhecidas, nomeadamente, a especialização da economia portuguesa se basear nos baixos salários e numa alta taxa de precariedade.

O Livro Branco das Relações Laborais tem o grande mérito de ser um contributo fundamental para avaliar a forma como em concreto se processam as relações laborais, desfazendo alguns mitos a esse respeito. Neste sentido, delineou um modelo ideal de relações laborais, que deve promover:

- ❖ A empregabilidade e a inclusão social;
- ❖ A redução das desigualdades;
- ❖ A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- ❖ O reconhecimento das competências;
- ❖ O aumento da qualificação;
- ❖ A efetividade dos direitos e reprimir a ilegalidade no trabalho;
- ❖ O investimento e a competitividade;
- ❖ A diminuição da resolução de conflitos pela via contenciosa;
- ❖ Participação de todos os stakeholders na análise e decisões relativas ao trabalho;
- ❖ A flexibilização no âmbito das possibilidades e limites da constituição portuguesa.

#### **3.2. Livro verde sobre as relações laborais**

O Livro Verde sobre as Relações Laborais tem por objetivo contribuir para uma reflexão documentada sobre o mercado de trabalho através de uma avaliação integrada, atualizando um conjunto de dados até 2015. Este livro assume como missão proporcionar informação capaz de contribuir para uma melhor intervenção política, suscitando o posicionamento crítico no domínio das relações jurídico-laborais.

Considerando que o livro se encontra dividido em partes – dedicadas ao mercado de trabalho, às relações laborais individuais e coletivas – é de destacar as matérias relativamente ao emprego e contratos de trabalho.

### **4. Organizações enquadradoras do Trabalho**

#### **❖ Unidades funcionais do governo com pelouro do trabalho, emprego e relações laborais**

- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
- Ministério da Economia
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- Direção-Geral da Administração e Emprego Público
- Gabinete de Estratégia e Planeamento
- Observatório do Emprego e Formação Profissional
- Autoridade para as Condições de Trabalho
- Instituto de Emprego e Formação Profissional
- Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Bolsa de Emprego Público
- Outras organizações que regulam as atividades económicas no que concerne os processos de trabalho

- ❖ **Outras organizações nacionais não-governamentais**
  - Confederações Sindicais
  - Ordens/Associações Profissionais/Setoriais
  - Associações Empresariais
  - Confederações Patronais
  - Instituto Nacional para o Aproveitamento dos Tempos livres dos Trabalhadores (INATEL)
  
- ❖ **Unidades funcionais da Comissão Europeia com pelouro do trabalho, emprego e relações laborais**
  - Comissão Europeia – Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres
  - Comissão Europeia – Emprego e política social
  - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho
  - Observatório Europeu do Emprego
  - Comissão Europeia – Portal Europeu da Mobilidade Profissional
  - *Eurofound* - Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho
  - Agência europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
  
- ❖ **Outras organizações internacionais**
  - Organização Internacional do Trabalho
  - *International Organisation for Standardisation*
  - Associação Mundial de Serviços Públicos de Emprego

## **5. Gestão de conflitos, negociação e mediação**