

Trabalho e relações laborais

Trabalho

- . Prestação de uma atividade.
- . Remunerado ou não (trabalho oculto ex. trabalho doméstico)
- . Implica o esforço físico e/ou psicológico
- . Pode ou não existir contrato
- . Implica gasto de tempo → fala-se do conceito de “dupla jornada de trabalho” associado às mulheres
- . tem um fim/propósito
- . Âncora identitária → tem um lugar central na nossa vida
- . Atividade humana fundamental → entendimento antropológico do termo; o homem sempre teve de trabalhar para sobreviver
- . Meio de sobrevivência e de acesso à esfera de consumo
- . Visão instrumentalizada do trabalho ex. estudante trabalha para conseguir pagar as propinas

Evolução histórica do trabalho

(João Freire: Trabalho, Emprego e Cidadania)

Pré-Modernidade: estatuto social de cada indivíduo era adquirido à nascença e vinculado à sua respectiva parentalidade, mantendo-se, em grande medida, para o resto da sua vida, como o nível dos rendimentos económicos auferidos era muito fortemente dependente desse estatuto. Os que meramente subsistiam (exclusiva ou predominantemente) graças a um salário, em troca da sua actividade de trabalho eram uma minoria.

Meados do Século XIX: “força-de-trabalho” assalariado na indústria → tendência para aumentar indefinidamente.

Falar de trabalho ou de emprego na França do Século XVIII, ou em Portugal mesmo durante boa parte do Século XIX, é arriscarmo-nos a alguns equívocos.

Era industrial: crescimento exponencial do emprego nas fábricas e manufacturas

. Crises e a entrada maciça de mulheres e crianças na indústria → condições laborais deploráveis (alcooolismo, prostituição, criminalidade, etc.) → intervenção das autoridades públicas → nasceu o direito do trabalho, orientado para defender a parte mais fraca no contrato de trabalho de concepção liberal, para concedendo ao trabalhador um mínimo de garantias

Final da Grande Guerra: Criação da Organização Internacional do Trabalho (vai ajudando a promover, ao longo de todo o Século XX, uma melhor protecção e dignificação dos trabalhadores, num número crescente de países.)

Final da II Guerra: é aprovada uma Declaração Universal dos Direitos Humanos que dedica pelo menos seis dos seus trinta artigos às questões do trabalho

Ana Paula Marques: Repensar o MT: emprego vs. Desemprego

Anos 80: crescimento económico não é acompanhado do crescimento dos postos de trabalho.

Criação de novas formas de trabalho.

O que é o trabalho?

Trabalho é o “Desempenho de tarefas consumidoras de esforço e energia física e intelectual, com vista à produção de bens e serviços destinados a suprir necessidades humanas.” João Freire Almeida, Introdução à sociologia, p.63

Evolução do significado de trabalho

(Ana Paula Marques: Repensar o MT: emprego vs. Desemprego)

1. **Punição** → Associado a classes baixas e escravidão
2. **Recompensa** → maiores salários para trabalhos mais pesados ou pagamento de trabalho extraordinário
3. **Fonte de satisfação individual**
4. **Força impessoal** → associado ao processo de industrialização (secundarização do trabalhador)
5. **Trabalho como Emprego** → Resulta da dependência contratual do trabalhador e da sua família. A evolução da intervenção social no mercado de trabalho, vai atribuindo ao emprego um valor em si mesmo, assumindo-se crescentemente como um objetivo e direito.
6. **Determinante do tempo humano**
7. **Utilidade social**

Emprego

. Trabalho remunerado, regular, regulado por intermédio de uma relação contratual (formalização).

. Assume significado com a Revolução Industrial : o conceito de trabalho passa a estar associado a emprego:

- Exercício de uma atividade (trabalho) em determinadas condições (emprego)
- Sistema de distribuição de lucros, estatutos e proteção

A evolução registada ao nível do conceito do trabalho, permite-nos admitir que atualmente, o conceito de emprego completa ou mesmo se sobrepõe ao conceito de trabalho. (Ana Paula Marques)

Distinção entre trabalho e emprego



O que são relações laborais?

Relação entre o indivíduo (individual ou coletivamente) e o trabalho (considerando variáveis internas e externas).

Existem várias formas de relações laborais. ex. com ou sem horário de trabalho, etc..

Conceitos e palavras chave das Relações Laborais

- Negociação coletiva
- Trabalhador
- empregador / empresas / patrão
- sindicatos → dar voz aos trabalhadores
- negociação setorial
- inclusividade dos trabalhadores
- limitar a desigualdade
 - salarial
 - condições de trabalho
 - compensações
 - benefícios

Quais são as principais modalidades de trabalho?

- Trabalho por conta de outrem (Predomina em PT)
 - Trabalho por conta própria (isolado ou empregado)
- Saturação do MT dos trabalhos por conta de outrem.
- Incentivos aos mais jovens para serem empreendedores.
- Desde 2000 cada vez mais trabalhadores Europeus querem/preferem trabalhar por conta de outrem.

Em Portugal...

- . Em 2012: = TCO E TCP
- . Tendência: aumentar o TCO e diminuir TCP
- . Os Portugueses têm uma atração por TCP.

Na Europa...

Variáveis chave - Sexo, idade, ocupação

Preferência por trabalho em CP é mais evidente entre:

- Homens;
- Mais jovens;
- os que estudam;
- os que trabalham por CP;

- Aqueles que ambos, ou pelo menos um dos pais são trabalhadores por conta própria.

Preferência por trabalho por CO é mais evidente entre:

- Mulheres;
- Idade plena (40-54 anos)
- Os que completaram os estudos até aos 15anos;
- os que em que ambos ou pelo menos um dos pais são trabalhadores por CO;

Principais motivações do trabalho CP

- Independência e realização pessoal;
- Escolha do horário e local de trabalho;
- Perspetiva de melhor remuneração;

Principais motivações do trabalho CO

(semelhantes com os cidadãos Europeus)

- Segurança no emprego;
- Remuneração fixa e regular;
- Horas de trabalho fixas
- Dificuldades administrativas associadas ao TCP → Portugueses sentem mais dificuldades que os Europeus

NOTA: Documento de João Freire “Trabalho, Emprego e Cidadania”, Sociologia, 19, pp 213-226

Evolução dos mecanismos de satisfação das necessidades elementares da subsistência

Passado Longínquo / “Pré modernidade” → Contexto familiar de origem / inserção familiar

Presente / Passado recente / “Modernidade” → trabalho

Marco histórico da evolução das sociedades, em especial, o trabalho

Revolução Francesa (Liberdade, Fraternidade e Igualdade) e Revolução Industrial

Principais domínios de atuação do direito do trabalho

Despedimentos; Limitação de horas; condições de higiene e de trabalho; trabalho infantil; mulheres

Papéis do trabalho

(Alice Ramos | “A centralidade do trabalho”)

O trabalho é uma fonte de recompensas básicas:

- . materiais (remuneração)
- . sociais (contactos com outras pessoas que o trabalho permite)
- . prestígio (estatuto social associado às funções desempenhadas)
- . Realização pessoal (fonte auto estima, identitária, realização)

Preferências face ao trabalho

Tendência em PT

- . Acompanhando a tendência Europeia, em PT a estabilidade do emprego surge em 1º lugar como o aspeto mais valorizado, com valores acima da média.
- . No entanto, ao contrário da tendência Europeia, o salário surge imediatamente a seguir como dimensão mais valorizada, seguindo-se a conciliação do trabalho com a vida familiar → Esta hierarquia de importância, que coloca o salário em 2º é comum a outros países da UE, como a Grécia e Espanha onde os salários são relativamente inferiores à média europeia. (Chamados de PIGS: Portugal, Itália, Grécia e Espanha)
- . As oportunidades de formação e o poder de iniciativa são os componentes do trabalho menos valorizados pelos trabalhadores Portugueses.

Tendência na Suécia

1. Poder de iniciativa
2. Segurança no Emprego
3. Conciliação com a vida familiar
4. O salário e as oportunidades de formação são os aspetos considerados menos importantes para os Suecos.

Em termos de género (numa dimensão Europeia)

- . Preferência pela Segurança e emprego é igualmente partilhada por Homens e Mulheres, mas os primeiros - os Homens - dão mais importância à autonomia e ao salário.
- . As mulheres valorizam mais a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Em termos de idade (numa dimensão Europeia)

- . Os trabalhadores mais jovens com idade inferior a 24 anos valorizam também a estabilidade do emprego, dando no entanto mais valor às oportunidades de formação e ao salário do que outros grupos etários.
- . A partir dos 25 anos, contudo, há uma reorganização dos aspetos mais valorizados. A segurança continua a ser o fator considerado mais importante, mas as oportunidades de

formação dão lugar à possibilidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal, seguindo-se depois os salários.

Tendências Europeias

- . Os dados da ESS (Moodle) revelam que os Europeus continuam a colocar a estabilidade do emprego como o fator mais importante.
- . Com a exceção da Dinamarca, Holanda, Suécia, onde o poder de iniciativa / autonomia é o fator mais importante.
- . A possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar surge no total de países, em segundo lugar.
- . Ter um salário elevado é o 3º fator identificado como mais importante.

Mudança de paradigma

Inglaterra 1990: Transformação do modelo produtivo e emergência das sociedades industriais avançadas



Modificação dos valores e atitudes individuais, nomeadamente face ao trabalho



Modelo materialista vs. Modelo pré-materialista



Períodos de prosperidade económica: É de esperar crescimento de valores pós-materialistas (realização pessoal, satisfação, estima ...)

vs.

Períodos de crise: e recessão: É de esperar crescimento de valores materialistas (salário e segurança)

Representações sociais do trabalho

O que são representações sociais?

Formas de conhecimento que se manifestam através de elementos cognitivos - imagens, conceitos, categorias, teorias. Sendo socialmente elaboradas e partilhadas, contribuem para a construção de uma realidade comum, que possibilita a comunicação.

João Freire - Trabalho e relações laborais (pp.61-112)

Representação social do trabalho (em geral)

A. Perspectiva não económica vs. perspectiva económica «financeira»

Prevalece perspectiva «nao economia» do trabalho (ie. 57% dos inquiridos trabalhariam mesmo que não precisassem de dinheiro)

B. Valores intrínsecos face ao trabalho vs. valores extrínsecos face ao trabalho (p.85)

Representação social do trabalho (em termos específicos)

Relevância atribuída a aspetos específicos do trabalho como:

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

Princípios e direitos fundamentais no trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

Declaração Universal dos Direitos Humanos

A ONU foi fundada em 1945, com o objetivo de manter a paz internacional e promover a cooperação internacional.

Integra atualmente 193 países-membros.

Aprovou a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, ou seja, pós final da 2ªGuerra.

Documento sem força legal, mas que representa um ideal comum, partilhado por um número amplo de países de todo o mundo.

Dedica pelo menos 6 dos 30 artigos às questões do trabalho (dependente/assalariado), da propriedade e da função social da economia: art.4º; 17º; 22º (+gerais); art.º23º,24º,25º (+específicos para o domínio do trabalho)

OIT

- . Criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à II Guerra Mundial.
- . Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente deverá basear-se na justiça social.
- . Atualmente encontra-se integrada na ONU e é uma instituição com uma estrutura representativa tripartida - governo, patronato e sindicatos
- . A OIT é responsável pela formação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte do seu ordenamento jurídico.
- . Por via de estudos, recomendações e convenções internacionais (subscritas pelos estados-membros) tem vindo a ajudar a promover, ao longo dos séc. XX e XXI, uma melhor proteção e dignificação dos trabalhadores, num número crescente de países.

Princípios base:

- . A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.
- . A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- . A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação;

O que são relações laborais?

Relação entre o indivíduo (individual ou coletivamente) e o trabalho (considerando variáveis internas e externas).

Relações individuais de trabalho

Relações em que os atores são, portanto, individuais e reportam-se, por exemplo, às relações contratuais entre empregador e assalariado.

Relações coletivas de trabalho

Relações em que os atores são essencialmente entidades coletivas, sindicatos de trabalhadores assalariados, por um lado, e empregadores e suas estruturas associativas, por outro.

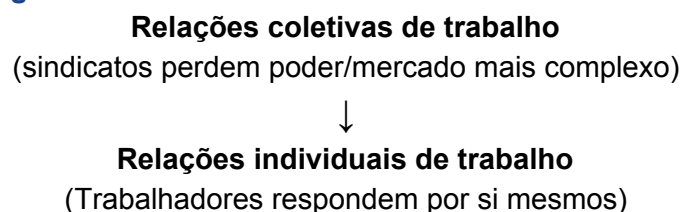
Em suma:

Entidades individuais/ indivíduos → Relações individuais

Entidades coletivas (sindicatos/etc) → Relações Coletivas

Relações de trabalho

Mudança de paradigma



Atores das Relações laborais

Trabalhadores/Assalariados

Estruturas de representação do trabalhadores (ex. organizações sindicais, comissão de trabalhadores, etc...)

ex. autoeuropa: comissão de trabalho forte que que representam as “vontades” dos trabalhadores

ex. CGTP, FenProf, UGT

Patrões / Empregadores de empregadores

Organização. Ex. CIP

Estruturas associativas formais:

Organizações sindicais

Federação

É uma associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de atividade, do âmbito nacional.

União

É uma associação que congrega vários sindicatos de diferentes ramos, presentes numa mesma área geográfica limitada, normalmente o concelho ou região .

Confederação

É a associação nacional do conjunto dos sindicatos, uma federação de federação. Ou seja, integra os sindicatos de base, as federações e os uniões.

Sindicatos

“Os sindicatos são (em princípio) organizações voluntários de trabalhadores, construídas com base numa discriminante de carácter profissional ou Económico, para a defesa dos interesses morais e materiais do grupo” Freire 2001,167

- . Facto associativo
- . Organização de defesa de interesses;
- . Ligação ao mundo do trabalho / por conta e outrem vs. trabalho independente ou por conta própria

Evolução do Sindicalismo (Freire, 2001:167) Portugal

- 1ª fase: sindicalismo de ofício (Callinet, 1951)
- 2ª fase: Sindicalismo de indústria (Callinet, 1951)
- 3ª fase: Sindicalismo de empresa (Mallet, 1969)

Evolução do Sindicalismo (Freire, 2001:167) Portugal

- . Sindicalismo de ofício (grupo social impulsionador eram operários de ofício qualificados)
- . Pós 25 Abril de 1974: sindicalismo de indústria (trabalhadores indiferenciados e semi-qualificados) Freire, 2001:169

Sindicato enquanto organização

- Princípio organizativo de base:
 - . Formação com base na afinidade de ofício (compositores tipográficos, carpinteiros, sapateiros, etc...)
 - . Formação com base na afinidade de uma indústria (química, automóvel, etc...)

- . Formação com base na afinidade de uma categoria profissional (quadros técnicos, professores universitários)
- . Formação com base na afinidade de ofício, indústria, ou categoria profissional.
- . Âmbito geográfico: Local, Distrital, Regional, Nacional.

- Funcionalidade / Objetivos e meios princípios de ação sindical

- . Obtenção de melhores salários;
- . Redução de horário;
- . Melhoria de condições de trabalho;
- . Defesa do emprego, dos direitos dos trabalhadores;

Meios: Greves, negociação, contratação coletiva, legislação etc...

Especificidades das relações coletivas em Portugal

As características da estrutura empresarial, os níveis de qualificações predominantes dos empregados e dos trabalhadores, as tecnologias e os modelos organizativos em uso em muitas empresas constituem factores adversos para a estruturação dos sistemas de representação dos interesses, quer dos empregadores, quer dos trabalhadores.

O associativismo sindical e o associativismo patronal manifestam algumas semelhanças estruturais, a mais importante das quais diz respeito à sua grande fragmentação, em particular aos níveis da base e de topo.

No que se refere aos sindicatos, a progressiva perda de sindicalizados é contemporânea da diferenciação de estatutos profissionais - quer nas empresas, quer dentro da administração pública local ou central - muito embora os modelos organizativos, as estratégias de acção sindical e as características do sistema de relações laborais possam constituir igualmente factores explicativos relevantes.

Quanto às associações de empregadores, apesar de sucessivos anúncios de reorganização das organizações de cúpula visando a criação de uma única estrutura de topo para a representação dos empresários, tal objectivo continua sem ser alcançado.

Associações sindicais registadas no continente, 2006-2015

2006 – 421

2017 – 377

Associações de empregadores registadas, 2006 – 2015

2006 – 534

2015 – 384

Empresas com trabalhadores sindicalizados e volume de emprego

As empresas de maior dimensão são as que têm maior taxa de sindicalização (76% das empresas com trabalhadores sindicalizados são de grande dimensão - 2014).

Modelo Ideal de relações laborais promovido pelo Livro Branco

(Novembro 2007)

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 acesso à formação;
- 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 das constituições portuguesa.

Conteúdos centrais nas relações laborais

- Salário;
- Horário;
- Categoria profissional;
- Formação;
- Condições de trabalho;

Atitudes perante o sindicalismo

Livro branco das RL pág.71 -85 / Artigo A.Dornelas

Sindicalização em Portugal (ISSP)

- Taxa de sindicalização de 17% em Portugal.
- 68,8 % das pessoas nunca estiveram sindicalizadas - Pouca taxa de sindicalização.
- Portugal não se distingue muito do resto da Europa.
- Dinamarca tem uma taxa de sindicalização de 81,6%.

Importância atribuída aos sindicatos

Existe uma grande % de pessoas que reconhece importância ao sindicalismo, apesar da pouca % de sindicalismo.

Caracterização do cenário Português

- O **associativismo sindical** continua a caracterizar-se pela sua **pluralidade** e atomização, embora evidencie uma **redução do número de associações sindicais** constituídas, explicada pela particularidade do mercado de trabalho nos últimos anos e pela **perda de trabalhadores sindicalizados**.
- Em 2015, os dados revelam a existência de 377 associações sindicais registadas no Continente, sendo a que a diminuição se verifica sobretudo ao nível das organizações de base (de 346 em 2006 para 300 em 2015). No mesmo ano, os dados revelam a existência de 191 comissões de trabalhadores registadas.
- **As associações de empregadores manifestam características semelhantes às das associações sindicais**, nomeadamente quanto à sua pluralidade, fragmentação, quer a nível de base e de topo, mas com declínio significativo nos últimos 10 anos do número de associações constituídas.
- Em 2015, os dados revelam a existência de 384 associações de empregadores registadas no Continente. No caso das associações de empregadores, a diminuição não é apenas visível nas organizações de base, mas também ao nível das federações e uniões (de 21 para 13 e de 9 para 4, entre 2006 e 2015, respetivamente), verificando-se um aumento de 7 para 9 do número de confederações, no mesmo horizonte de tempo.
- Tendo por base a informação acerca da filiação sindical e em associações de empregadores fornecida apurada no âmbito do Relatório Único (informação prestada pelo empregador e que implica que, com grande probabilidade, os dados estejam subestimados, sobretudo no caso da filiação sindical), podem apurar-se os níveis de representatividade das estruturas de representação coletiva.
- De acordo com estes dados, em 2014, **19% das empresas declararam ser filiadas em associações de empregadores**, sendo tanto **maior a percentagem de empresas filiadas quanto maior a sua dimensão** (16% entre as microempresas, 30% entre as pequenas empresas, 44% entre as médias empresas e 50% entre as grandes empresas). Estas empresas empregavam 39,2% dos trabalhadores por conta de outrem.
- Por outro lado, a percentagem de empresas que declarou ter trabalhadores sindicalizados ficou abaixo dos 4%, um valor tanto maior quanto maior a dimensão da empresa (numa escala de 1,4% nas microempresas a 76% nas grandes empresas). A percentagem de trabalhadores sindicalizados foi 9,2%, com variações significativas tendo em conta a dimensão da empresa, dos 1,1% nas microempresas aos 20,5% nas grandes empresas.

EM SUMA:

Predomínio claro da posição patronal e escassa influência dos sindicatos;

Baixa taxa de sindicalização, apesar de uma valorização positiva do papel dos sindicatos ao nível da sua ação em favor da segurança no emprego e da qualidade das condições de trabalho;

Predomínio de **traços de unilateralismo patronal** e da **individualização das relações laborais** (não só na forma de determinação dos principais aspetos das condições de trabalho, como na forma de resolução de eventuais conflitos de trabalho, onde predomina a preferência por resoluções individuais e diretas com o empregador)

Tipologia de relações laborais (LBRL)

(Com base nas formas de determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional)

1. Relações laborais “internas”

Depois da consulta ou negociação com a comissão de trabalhadores ou com delegados sindicais

2. Relações laborais “externas”

Em consequência da aplicação de uma convenção coletiva do trabalho.

3. Unilateralismo patronal

Pelo empregador, sem qualquer consulta ou negociação.

4. Individualização das relações laborais

Depois de negociação pessoal com o empregador.

Modos de contratação coletiva

Convenção coletiva de trabalho:

Forma jurídica resultante da conclusão positiva de um processo negocial entre empregadores e representantes sindicais. (...) Contrato que assume a forma legalmente prescrita e que cria um conjunto de normas, de direitos e de deveres, válidos durante determinado lapso de tempo, procurando regularizar globalmente as relações entre os representados das partes contratantes (Freire, 2001:229).

Só as associações sindicais e as entidades/associações patronais têm capacidade jurídica para celebrar convenções coletivas de trabalho (legislação PT atual)

↓

CCT:

associações sindicais + associações patronais

“Convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais, ou seja, convenções negociais ao nível do ramo ou setor de atividade”

Acordos coletivos de trabalho (ACT):

Associações sindicais + várias empres

As convenções estabelecidas entre associações sindicais, de um lado, e uma pluralidade de empresas (que não constituem uma associação, mas pertencem ao mesmo setor de atividade), por outro;

Acordos de empresa (AE):

Associações sindicais + 1 empresa

Convenções subscritas por associações sindicais e uma só entidade patronal para uma só empresa.

Matéria objeto de contratação

- Direitos e deveres das partes;
- Área;
- Vigência e formas de revisão do próprio contrato;
- Condições de admissão;
- Aprendizagem;
- Promoções;
- Transferências e despedimento de pessoal;
- Horários de trabalho;
- Remunerações;
- Faltas, Feriados e Férias
- Condições particulares de trabalho de categorias como deficientes, estudantes-trabalhadores;
- Garantias complementares de SS;
- Medidas de higiene, medicina e segurança no trabalho;
- Exercício da atividade orçamental;

Conflitualidade individual e coletiva:

Grandes conclusões com base no ISSP

. Forma preferida de resolver um conflito individual de trabalho é através do relacionamento direto com o empregador;

. O inquérito revelou ainda uma baixa incidência da greve.

RCLT EM PORTUGAL

1. Predomínio claro da posição patronal e escassa influência dos sindicatos;
2. Baixa taxa de sindicalização, apesar de uma valorização positiva do papel dos sindicatos ao nível da sua ação em favor do papel dos sindicatos

Variáveis informais nas relações laborais

Cultura organizacional e clima social

Chegada triunfal nos anos 80 do séc. XX

“A variável esquecida nos estudos organizacionais”

“Conjunto de assunções implícitas partilhadas e tomadas como verdadeiras que um grupo possui e que determina o modo como ele percebe, pensa e reage aos seus vários ambientes” Schein, 1996, p. 236

Cultura organizacional:

. Conjunto de valores e práticas definidos pela organização, com base nos quais é socialmente construído um sistema de crenças, normas e expectativas, que moldam o comportamento dos indivíduos;

. A cultura é específica de cada organização, mas é compatível com os valores dominantes na envolvente (regional, nacional);

Características distintivas:

. Alcance coletivo

- A cultura organizacional é constituída por valores e normas socialmente aceites;
- Resultam das interações entre os indivíduos;
- Da aceitação e partilha destas normas, decorre a previsibilidade comportamental mecanismo de controlo social (internalizados);
- Define os limites aceitáveis de ação;

. Aspectos visíveis e invisíveis

. Assunções partilhadas

. Aprendizagem pelos membros

As culturas são aprendidas na medida em que são interiorizadas pelos membros através da experiência e da exposição às práticas organizacionais;

→ Processo de socialização

. Carácter dinâmico

- Não é estática, mas recetiva e aberta à mudança;
- Não muda facilmente, mas não é eterna;
- Os valores evoluem com as alterações da sociedade;
- Estabilidade cultural, mas não imobilismo.

Aspectos visíveis:

Instalações físicas, código de vestuário, rituais ou cerimónias; linguagem organizacional;

Aspectos invisíveis:

Valores; Crenças; Pressupostos de acção partilhados.

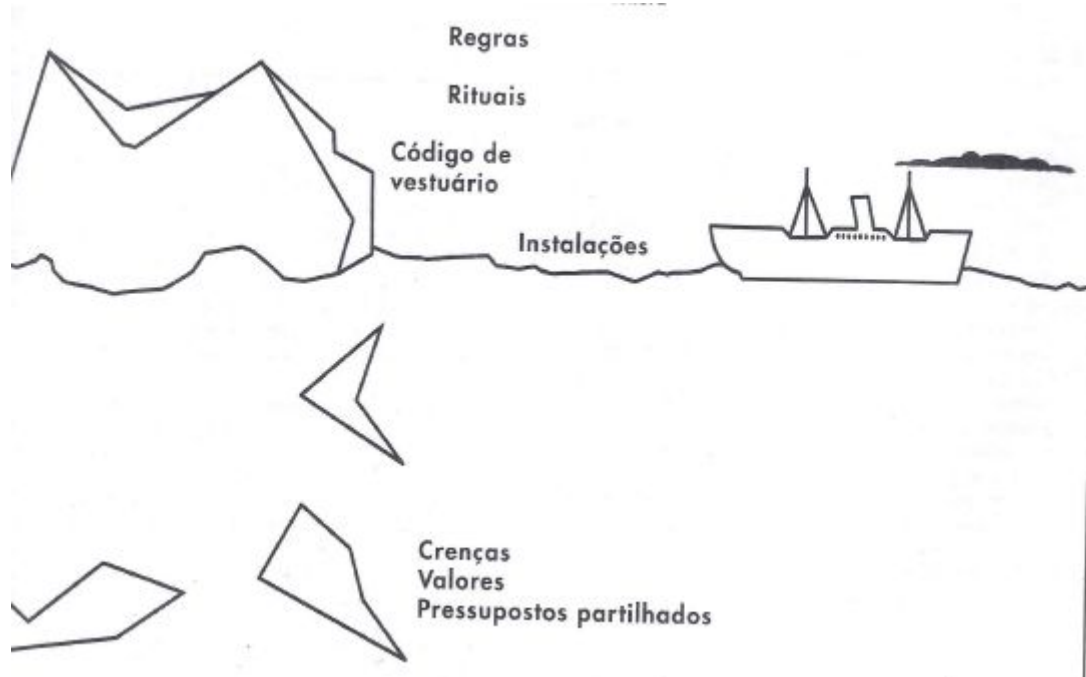
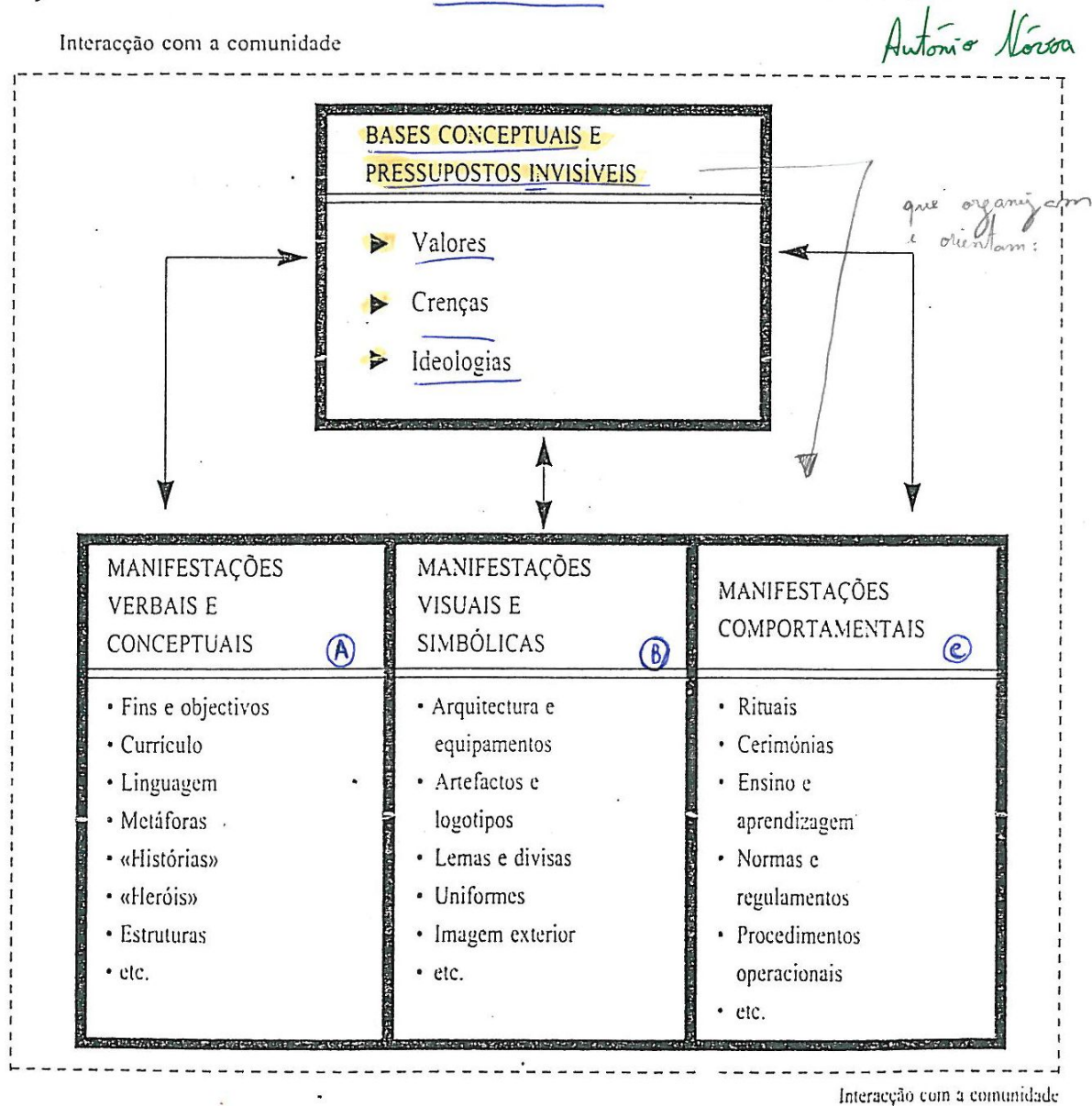


Diagrama cultura organizacional

ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL



Contextualizações:

. Processo coletivo e dinâmico que pressupõe a interiorização de valores, práticas e normas pelos membros da organização através do processo de socialização;

. Cultura da empresa enquanto: “o flexível cimento simbólico de valores partilhados, que confere sentimento de pertença, capacidade coletiva para produzir consenso em torno de projetos ou até mesmo espírito democrático e convivial nas relações entre atores, transformados numa verdadeira comunidade entre atores, transformados numa verdadeira comunidade de trabalho” (Sainsaulieu e Segrestin, 1987: 206).

. Funciona como esquema interpretativo coletivo;

- . Funciona como um orientador do comportamento;
- . Parâmetros explícitos e implícitos:
Implícito: Valores e pressupostos básicos (partilhados)
Explícito: Artefactos e comportamentos (partilhados)
- . Desenvolve-se a partir da história e das normas comportamentais de uma dada organização.
- . Papel fundamental na integração;
- . Identidade interna - envolvimento colaboradores;
- . Identidade externa - Imagem;
- . É gerível - funciona como mecanismo de gestão;
- . É poderosa - pode criar barreiras à mudança;
- . Subculturas organizacionais;

Níveis de cultura organizacional

Nível 1 (Artefactos e comportamentos): Estruturas e processos organizacionais visíveis;

Nível 2 (Crenças e valores defendidos): Estratégias, objetivos e filosofias

Nível 3 (Suposições subjacentes): Tudo o que é tomado como garantido, percepções, pensamentos e sentimentos inconscientes.

Principais fontes de cultura organizacional

- . História da entidade (sua constituição e evolução)
- . Membros da organização (superiores e pares)
- . Situações críticas da sua história (ambíguas, inesperadas, mediáticas)

Tipos de culturas/ subculturas organizacionais

A empresa é um lugar privilegiado onde se encontram e interagem diversas subculturas, já que, como organização, é caracterizada pela divisão em departamentos, serviços ou setores e pela interação de grupos sócio-profissionais diferenciados. (Luis Ferreira, Gestão, cultura e clima social da empresa)

CLÃ (foco interno e flexível; muito agradável de se trabalhar; a extensão da nossa família; paternalismo)

HIERÁRQUICA (muito formal e estruturada; os procedimentos definem os comportamentos)

ADOCRACIA (foco externo e flexível; local dinâmico e criativo para

se trabalhar... o risco é bem-vindo; o líder estimula a inovação)

CULTURA DE MERCADO (foco externo e controlado; o que interessa são os resultados – grande competitividade)

Clima social

O clima social pode ser entendido como uma dimensão da cultura, na medida em que se refere aos aspetos percebidos em maior ou menor grau e partilhados pelos seus membros, tais como o grau de satisfação pelo trabalho ou a identificação com a empresa ou a organização. (Luis Ferreira, Gestão, cultura e clima social da empresa)

- . Perceção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho da organização;
- . Relações sociais entre os colaboradores e com as chefias;
- . “Atmosfera” mutável: mais variável do que a cultura;
- . Desenvolve-se a partir da inter-relação;
- . Perceção partilhada;
- . Clima social «--» bem estar psicológico

Variáveis:

Autonomia
Confiança
Coesão
Pressão
Suporte
Reconhecimento
Justiça