

CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS

# DICIONÁRIO DAS CRISES E DAS ALTERNATIVAS

  
ALMEDINA

 ces

Centro de Estudos Sociais

# Dicionário das Crises e das Alternativas



## **DICIONÁRIO DAS CRISES E DAS ALTERNATIVAS**

AUTOR

Centro de Estudos Sociais – Laboratório Associado  
Universidade de Coimbra

EDITOR

EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

Rua Fernandes Tomás, nºs 76, 78 e 79  
3000-167 Coimbra

Tel.: 239 851 904 · Fax: 239 851 901  
www.almedina.net · editora@almedina.net

DESIGN DE CAPA

FBA

REVISÃO

Victor Ferreira

PRÉ-IMPRESSÃO

EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

IMPRESSÃO E ACABAMENTO

G.C. – GRÁFICA DE COIMBRA, LDA.

Palheira Assafarge, 3001-453 Coimbra  
producao@graficadecoimbra.pt

Abril, 2012

DEPÓSITO LEGAL

....

Os dados e as opiniões inseridos na presente publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) seu(s) autor(es).

Toda a reprodução desta obra, por fotocópia ou outro qualquer processo, sem prévia autorização escrita do Editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.



GRUPOALMEDINA

---

BIBLIOTECA NACIONAL DE PORTUGAL – CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

Centro de Estudos Sociais – Laboratório Associado

Universidade de Coimbra

DICIONÁRIO DAS CRISES E DAS ALTERNATIVAS

ISBN 978-972-40-4820-8

CDU 316

338

Em Portugal o papel de relevo das CT – cuja génese, em alguns casos, assentava em experiências organizativas anteriores – deu-se após o 25 de Abril, momento de intensa reivindicação de condições de trabalho, de higiene e segurança, de salários, etc., na vida de milhares de empresas. Mas pelo menos desde a década de 1990 assiste-se ao enfraquecimento das CT (dados oficiais identificam menos de 200 CT), ditado por fatores como: processos de privatização; dissolução de pequenas e médias empresas; deslocalizações de multinacionais; reforço da precariedade laboral; aumento dos contratos a termo, do trabalho temporário ou de subcontratações; excesso de partidarização das próprias CT, etc.

A crise económica atual devia ser pretexto para reavivar o que de melhor as CT produziram: uma cultura de proximidade com os trabalhadores e incremento da sua participação, um questionamento e diálogo dinâmicos com as próprias administrações das empresas (o exemplo da Autoeuropa, inspirado no “modelo” alemão de parceria social, é uma das experiências de relevo). Em detrimento de rivalidades com outras estruturas (como as sindicais, também em crise), as CT devem pugnar pelo incremento de uma “frente comum” contra a perda de democracia laboral nas empresas, reunindo sindicatos, representantes de trabalhadores para a segurança e conselhos de empresa europeus.

*Hermes Augusto Costa*

## **Competitividade**

Aplicado frequentemente com significados diversos e a contextos organizacionais tão distintos como empresas ou setores de produção e regiões ou países, o conceito de competitividade expressa, no essencial, a capacidade sustentada de evolução num ambiente seletivo. Perante o dinamismo, a diversidade e a complexidade crescentes das competências utilizadas nas atuais dinâmicas produtivas e inovadoras, a integração de recursos humanos qualificados é um fator fundamental da competitividade de uma organização. Esta integração apoia-se em múltiplas relações favoráveis ao desenvolvimento de conhecimentos interdependentes.

As relações entre os elementos internos de uma organização são a base nuclear da identidade e das competências específicas que suportam a capacidade inovadora e a competitividade dessa organização. A perda de competitividade de um elemento da organização deteriora progressivamente a

competitividade global dessa organização e a cooperação entre os seus elementos internos; na ausência de mecanismos solidários que as contrariem, essas deteriorações tornam-se estruturais, acentuando-se o isolamento do elemento menos competitivo e a desagregação da identidade e da competitividade da organização. Para além de dependerem do funcionamento interno, a capacidade inovadora e a competitividade de uma organização são também influenciadas pelas relações externas: através de práticas cooperativas com elementos externos favoráveis ao desenvolvimento dos seus conhecimentos, uma organização consolida a sua capacidade inovadora e a sua competitividade; a ausência dessas práticas conduz ao enfraquecimento cumulativo de competências e ao encaminhamento da organização para um isolamento e uma rivalidade crescentes.

A promoção da competitividade de contextos menos desenvolvidos e em crise, como a economia portuguesa, depende da adoção de políticas que promovam relações internas e externas favoráveis à difusão integrada de inovações organizacionais, com base na criação de novas atividades produtivas, na dinamização das complementaridades dessas atividades com as existentes e no desenvolvimento de novas competências.

*João Tolda*

## **Concertação Social**

A concertação social encontra-se teoricamente vinculada ao conceito de neocorporativismo correspondendo a uma prática de procura de acordos, envolvendo o governo e as organizações sindicais e patronais. O alcance das negociações tem objetos variados, indo desde o diálogo em torno de políticas públicas (fiscais, segurança social, rendimentos, legislação laboral, emprego, produtividade e competitividade, etc.), até temas setorializados (segurança, saúde e higiene no trabalho, formação profissional, etc.). Embora grande parte da discussão sobre a concertação se tenha debruçado sobre a concertação social propriamente dita, esta não se tem limitado à política social. Pode estabelecer-se como características da concertação o modo como os interesses se organizam, o qual se caracteriza pelo monopólio de representação, pela coordenação hierárquica através de associações e pelo reconhecimento oficial do estatuto semipúblico dessas associações. A política de concertação pode ser entendida pelo modo como as decisões se tomam e executam: contextos funcionalmente especializados; consulta