



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

CENTRO REGIONAL DE BRAGA

IMPACTO DA DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA NO TRABALHADOR E  
NO EMPRESÁRIO

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção  
do grau de doutor em Estudos da Religião

Hermenigildo Moreira da Encarnação



FACULDADE DE FILOSOFIA – FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ABRIL 2015



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA  
CENTRO REGIONAL DE BRAGA

IMPACTO DA DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA NO TRABALHADOR E  
NO EMPRESÁRIO.

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau  
de doutor em estudos da Religião

Hermenigildo Moreira da Encarnação

Sob orientação:

Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria de Fátima Rodrigues Leitão Lobo de Araújo

Prof. Doutor José Carlos Lopes de Miranda



FACULDADE DE FILOSOFIA – FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ABRIL 2015

O que é bom para a colmeia é bom para a abelha.

MARCO AURÉLIO

A recompensa não está na meta, mas no gozo do caminho.

ÁLEX ROVIRA e PASCUAL OLMOS

Dai a César o que é de César, e a Deus o que é de Deus.

Mt 22, 21; Mc 12, 17

## AGRADECIMENTOS

A Deus. A Ele agradeço o ser humano que sou e o cristão que procuro ser.

Aos meus pais: a sua luta, trabalho e abnegação nas adversidades, fizeram germinar em mim, a perseverança, determinação e a luta constante por objetivos concretos ao longo da minha vida.

À Universidade Católica Portuguesa, na pessoa do Prof. Doutor João Duque, como guia inicial na postposta de escolha da temática e posterior incentivo.

À orientadora Prof.<sup>a</sup> Doutora Fátima Lobo, pela sua paciência, dedicação, ajuda sábia e assertiva, incentivando, orientando e otimizando os resultados.

Ao orientador Prof. Doutor Carlos Miranda, pelas suas sugestões e orientação na investigação teórica.

Às empresas e trabalhadores, que se disponibilizaram para o inquérito.

À família pelo apoio e estímulo. Sem eles, este objetivo não seria alcançado. Sem a sua ajuda logística contínua, tudo se esfumaria a breve trecho. À minha mulher, pelo incentivo e apoio incondicional. Aos meus filhos, Anabela e Filipe, primando cada um deles pela sua faceta e virtuosidade, mas sobretudo à primeira, pela incansável, perfeccionista e profissional ajuda, que sempre dedicou à causa e objetivo final, no qual por justiça e dever, incluo o seu marido Alexandre.

À professora Sílvia, pela sua solícita e sempre sorridente generosidade.

## RESUMO

A problemática do trabalho é a chave da questão social e da vida social. É pelo trabalho que o ser humano se realiza como pessoa. A Igreja Católica desde cedo teve a noção do valor do trabalho como tendo um carácter positivo, educativo e meritório (LE 5 e 6). Pelo trabalho o homem realiza-se, valoriza-se e contribui para prossecução do Bem e para a criação dos bens (CV 36). Mas é a partir de 1891 com a encíclica *Rerum novarum* de Leão XIII que se encontra um *corpus* referente à sociedade. De facto esta encíclica é tida como a *Magna Carta* da atividade cristã no campo social. Nomeadamente sobre a questão operária e doutrina católica acerca do trabalho tendo em vista a promoção de uma ordem social justa. Esta precisão foi usada por Pio XI na *Quadragesimo Anno*, 39. Se de início os papas se ocupavam sobretudo com a questão operária e outros aspetos da situação social, rapidamente o *corpo Doutrinal da Igreja* se tornou mais amplo e coerente. Passou então a ser apelidado de *Doutrina Social da Igreja*. Os acontecimentos históricos e os novos problemas sociais impeliram a Igreja a uma urgente mas duradoura reflexão, que acabou por exprimir um desenvolvimento orgânico do seu ensino, bem como os vetores de inspiração para um programa de ação. Tendo em conta esse percurso, esta investigação analisará cinco conceitos essenciais da *Doutrina Social da Igreja* sobre o trabalho, de 1891 até à atualidade. São eles: 1- O primado do trabalho sobre o capital. 2- A noção de bem comum. 3- O salário justo. 4- Os direitos e deveres dos trabalhadores. 5- O conceito de empresa como comunidade de pessoas gerando lucros e a exigência da sua distribuição. Para isso serão analisadas as encíclicas papais sobre a questão laboral compreendidas entre o período de 1891 a Bento XVI, privilegiando sobretudo a *Rerum novarum* a *Laborem exercens* e a *Caritas in veritate* respetivamente dos papas Leão XIII, João Paulo II e Bento XVI e tendo sempre presente os cinco conceitos referidos. Pretende-se ainda: aplicar esses mesmos conceitos à realidade laboral dos trabalhadores e empresários e verificar quantitativamente o impacto dos mesmos nas práticas laborais; verificar as áreas de influência nas mesmas práticas e comportamentos laborais; analisar os resultados e a sua interpretação social e religiosa. O estudo está dividido em duas partes. Na primeira parte far-se-á uma revisão da literatura sobre a *Doutrina Social da Igreja* sobre o trabalho, no que concerne aos cinco princípios ou conceitos. A sua escolha é justificada por abranger o núcleo central da *Doutrina Social da Igreja* sobre a temática laboral, quer de empregados, quer de empregadores. Não pretende ser exaustiva, mas focalizada nas encíclicas papais no período já mencionado. A segunda parte apresentará uma análise quantitativa sobre a forma de questionário. Este tem como abrangência o tecido populacional e o espaço geográfico do Minho, e a componente empresarial nos ramos: têxtil, calçado e imobiliário. O questionário estuda as áreas de influência e o impacto da *Doutrina Social da Igreja* nas práticas e comportamentos dos trabalhadores e empresários no seu local de trabalho. A análise desse impacto será delimitada à problemática laboral e aos cinco princípios. Deste modo, esta investigação teve como objectivo o desenvolvimento e validação de um instrumento de avaliação baseado nos princípios estruturantes da Doutrina Social da Igreja, para aplicação em contexto empresarial. A construção do questionário decorreu ao longo de quatro fases: revisão teórica e delimitação conceptual

do constructo a avaliar; desenvolvimento dos itens e definição dos parâmetros de avaliação; avaliação qualitativa dos itens - reflexão falada; e análise das características psicométricas do questionário. O questionário foi preenchido por 501 trabalhadores e empresários da região Norte. Procedeu-se à eliminação dos itens com correlações com o total da escala inferiores a .50, garantindo assim um maior rigor de validade da escala e uma melhor reorganização dos itens nas diferentes dimensões. Da análise fatorial foram extraídos 4 fatores com valores próprios superiores a 1 explicando 57% da variância total: (1) Trabalho: identidade pessoal e social, (2) Dimensão económica da actividade empresarial, (3) Dimensão humanista da actividade empresarial, (4) Trabalho: direitos e deveres. Foram encontrados índices de consistência interna elevados na escala total (.95) e nas quatro dimensões da mesma (.91, .88, .84 e .88). As qualidades métricas do instrumento revelaram-se bastante satisfatórias a nível de fidelidade interna e validade interna, o que assegura a utilização do questionário, como válido, em contexto empresarial.

**Palavras-chave:** Doutrina Social da Igreja; Trabalho; Bem Comum; Salário; Direitos e Deveres; Empresa.

## ABSTRACT

The work issue is the key for the so called social question and social life. It is through work that man fulfills himself as a person. *The Catholic Church* very early had a clear notion of this value and saw work as having a positive, educative and merits character. Our investigation is going to cover the period from 1891 up to actuality. It is from 1891 with the encyclical *Rerum novarum* of Leo XIII that can be found a *corpus* referring to society. This encyclical is understood as being the *Magna Carta* for the Christian activity on the social ground. In the beginning the popes were mainly concerned with the workers question and the *Catholic Doctrine* about work, bearing in mind, the just social promotion. During this period the popes were dealing mainly with the workers question and other aspects on the social question. But rapidly the Doctrinal *corpus* of *Catholic Church* became more broad and embracing. It came to be called the *Social Doctrine of the Church*. The historical events and new problems impelled the church to a fast and long reflection, in order to express an organic development of action and *Church's* teaching. Having this course in mind, this investigation will analyze five essential concepts from *Church's Social Doctrine* about work from 1891 till nowadays. They are as follows: 1- Primacy of labor over capital. 2- The notion of common-good. 3- The just salary. 4- The rights and duties of workers. 5- The concept of enterprise as a community of people generating profits and its distribution requirement. Our objective is to analyze the pope encyclicals about the labor issue from 1891 up to Benedict XVI. But having a strong emphasis on: *Rerum novarum*, *Laborem exercens* and *Caritas in veritate*, respectively from Leo XIII, John Paul II and Benedict XVI and direct related to these five principles. Apply those to the reality, both on employers and employees and quantitatively verify the impact and the influence areas. Analyze the results and its social and religious interpretation. Our research is divided in two parts. The first will be a bibliography revision about *Church Social Doctrine* referring those five concepts. The second one will be quantitative analyses under the form of an inquiry. The broadness will be the population and the geographic territory of Minho. This inquiry will cover the textile, the footwear and the real estate sector. It aims to quantify the impact of the *Social Doctrine* on the practices and behaviors of workers and entrepreneurs on their working place. This investigation had the objective, the development of an assessment tool based on the structural principles of *Church Social Doctrine*, to be applied to a business context. The construction of this questionnaire, answered by 501 workers and employers in the North of Portugal, resulted over four phases. We proceed, to the disposal of items with correlation with the total scale smaller than .50, thus ensuring more rigorous validity and better items organization, in different dimensions. Out of factor analysis were extracted four factors with eigenvalues over 1, explaining 57% of total variance: (1) Work: personal and social identity. (2) Economic dimension of business activity. (3) Humanistic dimension. (4) Work: rights and duties. Were found high levels of internal consistency at the total scale (.95) and on the four dimensions (.91, .88, .84 e .88). The instrument metric qualities proved highly satisfactory, as far as

internal reliability and validity levels are concerned, which ensures the use of this questionnaire in a business (enterprise) context.

**Keywords:** The Church's Social Doctrine; Work; Common Good, salary; Rights and Duties; Company.

## **LISTA DE SIGLAS**

CA - Centesimus Annus

CIC - Catecismo da Igreja Católica

CV - Caritas in Veritate

DSI - Doutrina Social da Igreja

D.P.S.C - Departamento de Pensamento Social Cristiano

DSI - Doutrina Social da Igreja

GS - Gaudium et Spes

INE - Instituto Nacional de Estatística

LE - Laborem Exercens

MM - Mater et Magistra

OA - Octogesima Adveniens

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PIB - Produto Interno Bruto

PP - Populorum Progressio

PT - Pacem in Terris

QA - Quadragesimo Anno

RN - Rerum Novarum

RV - Rádio Vaticana

SRS - Sollicitudo Rei Socialis

RS - Responsabilidade Social

RCE – Responsabilidade Corporativa Empresarial

RSC - Responsabilidade Social Corporativa

RSE - Responsabilidade Social da Empresa

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CI - Consistência Interna

DP - Desvio Padrão

EdC - Economia de Comunhão

EoC - Economy of Communion

M - Média

Max - Valor Máximo

Min - Valor Mínimo

Mo - Moda

P1 - Princípio da Doutrina Social da Igreja: Primazia do trabalho sobre o capital

P2 - Princípio da Doutrina Social da Igreja: O bem comum

P3 - Princípio da Doutrina Social da Igreja: Salário Justo

P4 - Princípio da Doutrina Social da Igreja: Direitos e deveres

P5 - Princípio da Doutrina Social da Igreja:

A empresa produtiva como comunidade de pessoas, gerando lucros e a sua distribuição

R.R - Representações Religiosas

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	14
I - A DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA SOBRE O TRABALHO .....	20
1- Primado do trabalho sobre o capital .....	22
1.1- A dignidade da vida humana.....	22
1.2- Evolução histórica do conceito de trabalho.....	26
1.3- A dignidade do trabalho humano .....	28
1.4- O primado do trabalho e o conflito entre o mundo do trabalho e do capital... 35	
2- O bem comum .....	44
2.1- A relevância do bem comum nas sociedades complexas, dinâmicas e livres . 45	
2.2- A definição de bem comum .....	47
2.3- O destino universal dos bens e o seu uso comum .....	56
2.4- Propriedade privada e a sua função social .....	59
3- Salário justo.....	64
3.1- A noção de salário e salário justo.....	66
3.2- Contexto histórico do salário justo e salário mínimo.....	69
3.3- Salário familiar e sua operacionalização .....	74
3.4- Justiça retributiva e distributiva .....	77
4- Direitos e deveres .....	81
4.1- Direitos e deveres e o seu contexto .....	83
4.2- Obrigações ou responsabilidades positivas do trabalhador.....	85
4.3- Direitos dos trabalhadores.....	89
4.4- Harmonização dos direitos e deveres .....	93
5- A empresa produtiva como comunidade de pessoas gerando lucros e a sua distribuição .....	97
5.1- Como definir e caracterizar a empresa produtiva .....	100
5.2- A empresa como entidade económica.....	102
5.3- A empresa como centro de relações sociais .....	104
5.4- A empresa como entidade jurídica e cultural .....	109
5.5- A empresa como comunidade de pessoas .....	111
5.6- A função do lucro e a sua distribuição .....	113
5.7- A responsabilidade da empresa nos novos contextos económico-sociais.....	114

II- IMPACTO DA DSI NO TRABALHADOR E NO EMPRESÁRIO .....	119
1- Objetivos e desenho do estudo .....	123
1.1- Justificação da metodologia utilizada .....	125
1.2- Construção do estudo empírico .....	129
2- Estudo 1 – Construção do Questionário .....	136
2.1- Metodologia .....	136
2.2- Processo de construção do questionário .....	138
2.3- Descrição do questionário .....	152
2.4- Metodologia de recolha dos dados e procedimentos éticos .....	161
2.5- Caracterização da Amostra.....	164
2.6- Estudo preliminar das características psicométricas do questionário .....	169
2.7- Conclusão do Estudo 1 .....	177
3- Estudo 2 - Validação do Questionário .....	179
3.1- Metodologia .....	179
3.2- Amostra .....	180
3.3- Estudo psicométrico .....	186
3.4- Conclusão do Estudo 2.....	250
4- Conclusões da investigação.....	253
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	270
ANEXOS .....	283
ANEXO I: Termo de consentimento informado .....	284
ANEXO II: Questionário inicial e relatório .....	285
ANEXO III: Questionário Final .....	303
ANEXO IV: Princípios da DSI e a numeração das respetivas perguntas .....	309
ANEXO V: Cronograma da investigação .....	311
ANEXO VI: Os cinco princípios da DSI e as perguntas do questionário de 1 a 75. ....	312
ANEXO VII: Os diferentes contextos das três encíclicas e dos cinco princípios da DSI.....	313
ANEXO VIII: Os 24 concelhos do Minho objeto do estudo.....	314
ANEXO IX: Os procedimentos na recolha de dados .....	315
ANEXO X: Os cinco princípios escolhidos da DSI .....	316
ANEXO XI: Conceptualização teórica da metodologia adotada na investigação ...	317
ANEXO XII: Modelo teórico da DSI.....	318

## ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1 - A empresa e os <i>stakeholders</i> .....	105
Esquema 2 - Níveis de responsabilidade da administração .....	107
Esquema 3 - Ciclo consuntivo (A), ciclo produtivo (B) e ciclo económico (C) .....	109
Esquema 4 - Modelo teórico da DSI .....	127
Esquema 5 - Conceptualização teórica da metodologia adotada na investigação .....	131

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Itens do Questionário: parte B – Cinco Princípios da DSI e parte C- Representações religiosas .....	157
Tabela 2 - Itens do questionário distribuídos pelos cinco princípios da DSI .....	160
Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra (N=501) .....	167
Tabela 4 - Resultado da análise de consistência interna do Questionário: itens dos cinco princípios da DSI e das representações religiosas (N=501) .....	170
Tabela 5 - Resultado da análise de consistência interna dos itens referentes aos cinco princípios da DSI (N=501) .....	173
Tabela 6 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra (N=487) .....	184
Tabela 7 - Itens a eliminar do questionário inicial com correlação com o total da escala inferior a .30 (N=487) .....	186
Tabela 8 - Resultados da análise de consistência interna do questionário com 54 itens (N=487) .....	190
Tabela 9 - Numeração dos itens eliminados (a negrito) com correlação com o total da escala inferior a .30 (N=487) .....	192
Tabela 10 - Itens eliminados com correlação inferior a .30 com o total da escala (N=487) .....	195
Tabela 11 - Resultados da análise de consistência interna do questionário - 53 itens (N=487) .....	197
Tabela 12 - Itens válidos do Questionário (correlação com o total da escala superior a .30) .....	199
Tabela 13 - Itens válidos do questionário (correlação superior a .30) distribuídos pelos cinco princípios da DSI .....	201
Tabela 14 - Comparação da distribuição dos itens por princípio da DSI da versão inicial do estudo 1 (parte B: 70 + parte C: 5 = 75 itens) com a versão do questionário constituída por itens válidos (53 itens) .....	202
Tabela 15 - Resultados da Análise Exploratória Fatorial do Questionário – 53 itens (N=487) .....	204
Tabela 16 - Itens a eliminar do questionário inicial com correlação com o total da escala inferior a .40 (N=487) .....	208
Tabela 17 - Numeração dos itens eliminados (a negrito) com correlação com o total da escala inferior a .40 (N=487) .....	211
Tabela 18 - Itens com correlação inferior a .40 com o total da escala (N=487) .....	214

Tabela 19 - Resultados da análise de consistência interna do questionário com 41 itens (N=487) .....	216
Tabela 20 - Itens do questionário (correlação superior a .40 com o total da escala) distribuídos pelos cinco princípios da DSI.....	218
Tabela 21 - Comparação da distribuição dos itens por princípio da DSI da versão inicial do estudo 1 (75 itens) com a versão do questionário constituída por 41 itens .....	218
Tabela 22 - 41 Itens do Questionário com correlação com o total da escala superior a .40 .....	219
Tabela 23 - Resultados da Análise Fatorial do Questionário (41 itens) .....	221
Tabela 24 - Itens a eliminar do questionário inicial (a negrito) com correlação com o total da escala inferior a .50 (N=487).....	223
Tabela 25 - Numeração dos itens eliminados (negrito) com correlação com a escala total inferior a .50 .....	226
Tabela 26 - Itens eliminados ordenados por valor de correlação com o total da escala (N=487) .....	228
Tabela 27 - Consistência interna do questionário - versão 31 itens (N=487) .....	230
Tabela 28 - Itens do questionário (correlação superior a .50 com o total da escala) distribuídos pelos cinco princípios da DSI.....	232
Tabela 29 - Comparação da distribuição dos itens por princípio da DSI entre a versão inicial do questionário (75 itens) e a versão constituída por 31 itens.....	232
Tabela 30 - Resultados da Análise Fatorial dos itens nos 4 fatores (N=487).....	234
Tabela 31 - Coeficientes de correlação de <i>Spearman's Rho</i> entre as dimensões e o total do Questionário (N=487) .....	238
Tabela 32 - Resultado do estudo da fidelidade interna por dimensão (N=487) .....	240
Tabela 33 - Consistência interna do questionário por dimensão (N=487) .....	240
Tabela 34 - Medidas de tendência central, dispersão e distribuição para as dimensões do Questionário .....	243
Tabela 35 - Resultados descritivos (tendência central e dispersão) do questionário por item (N=487) .....	243

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Fases e atividades na construção do questionário .....	152
---	-----

# IMPACTO DA DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA NO TRABALHADOR E NO EMPRESÁRIO

## INTRODUÇÃO

A Igreja ao longo dos séculos, como expressou o Papa Leão XIII, nunca renunciou a *dizer a palavra que lhe competia*<sup>1</sup> sobre as questões sociais. E o trabalho por razões óbvias, do viver e sobreviver humano, teve um lugar privilegiado na reflexão da Igreja. Neste contexto surge a necessidade de um compêndio sobre toda a *Doutrina Social da Igreja* DSI<sup>2</sup> apresentando de um modo sistemático e global os pilares basilares da mesma.

É assim que surge o *Compêndio da Doutrina Social da Igreja* fruto de um intenso e exaustivo trabalho do Conselho Pontifício «Justiça e Paz». No que ao mundo do trabalho diz respeito, trata-se de valorizar a sua importância e assinalar que o mesmo, “profundamente modificado pelas modernas conquistas tecnológicas, conhece níveis de qualidade extraordinários, mas regista, lamentavelmente, também formas inéditas de precariedade, de exploração e até de escravidão, no seio das mesmas sociedades ditas opulentas” (Conselho Pontifício «Justiça e Paz», 2005, p. 15).

Esta realista constatação consta logo no início da apresentação do *Compêndio da Doutrina Social da Igreja* pelo Secretário de Estado do Vaticano em 29 de junho de 2004 (Angelo Card. Sodano). Apresentação essa fruto de um encargo recebido do Papa João Paulo II, resultando numa formatação rigorosa, sistemática e fundamentada da doutrina social católica cujos princípios são confirmados e valorizados, na fé da Igreja, pelo Evangelho de Cristo. De facto a edição em língua portuguesa é, sem sombra de dúvida, uma versão cuidada, apanágio da colaboração do *Secretariado da Conferência Episcopal Portuguesa*.

Contudo impõe-se delimitar de imediato a nossa reflexão, bem como o objeto último da nossa investigação. A DSI sobre o trabalho é uma temática vasta pela sua abrangência e múltipla documentação. Seria irrealista tentar abarcar a globalidade dos temas e conceitos desta multifacetada problemática. Assim foram escolhidos cinco princípios tidos como fundamentais nos documentos emanados pelo *Magistério da Igreja Católica*<sup>3</sup>.

A opção obedeceu aos seguintes critérios: O primado do trabalho sobre o capital é essencial, pois se o trabalho é um direito e um dever de cada ser humano, este também pressupõe a existência de capital para a sua concretização, rentabilização e

---

<sup>1</sup> Leão XIII, um dos três pontífices escolhidos para o estudo, com a sua encíclica *Rerum novarum*, deu abertura e espaço a gerações de católicos empenhados no campo social e político. Esta constitui uma marca na elaboração da Doutrina Social da Igreja e referência imprescindível do magistério social da Igreja, como sugere Francisco Malgeri em 1990, na sua introdução à referida encíclica comemorando (ou preparando a comemoração) o centenário da sua publicação.

<sup>2</sup> Ao longo do estudo, ao mencionar, Doutrina Social da Igreja irá aparecer: DSI.

<sup>3</sup> Poderiam eventualmente ter sido escolhidos outros. O leque dos princípios tidos como estruturantes da DSI elencados no *Compêndio da Doutrina Social da Igreja* (2005), é mais vasto e abrangente no que concerne ao número, precisão, fundamentação e adequação histórico-social. É o caso concreto do princípio da subsidiariedade, da participação, da solidariedade...No entanto, no nosso modesto entender, os cinco escolhidos refletem a visão global e aglutinadora da Igreja Católica sobre a DSI especificamente sobre o trabalho.

maximização. Neste contexto de direitos e deveres e respectivos interesses de ambas as partes, do trabalho e do capital, referimos as noções de *common welfare* como pré-condição para o *well-being* final que Stiglitz (2012) desenvolve, tanto no seu prefácio, como no primeiro capítulo do seu livro, *The price of Inequality*, abordando a questão das desigualdades, do desemprego no capitalismo modernom e clamando por uma justiça para todos. Tanto o trabalho como o capital estão interligados *umbilicalmente*. Estão *condenados* a entenderem-se, sempre em parte, quase nunca no todo por via dos distintos interesses das duas partes, nessa sua inexorável ligação (RN 9). Um não subsiste sem o outro, mas o capital é um meio e não um fim em si mesmo. Eis, deste modo, delineado o primeiro e basilar princípio da DSI escolhido e que norteia toda a temática laboral e empresarial.

O segundo conceito a ser analisado será o bem comum. Como justificar a sua importância? O bem comum, é a finalidade suprema do trabalho, pois cria riqueza e mais-valias que devem ser postas à disposição de todo o homem. Citando o Papa Bento XVI (2009): “*Ao lado do bem individual, existe um bem ligado à vida social das pessoas: o bem comum. É o bem daquele «nós-todos», formado por indivíduos, famílias e grupos intermédios que se unem em comunidade social*” (CV 7). Este princípio necessariamente pressupõe a retribuição justa pelos serviços prestados pelo trabalhador. É a noção do salário digno e justo para atender às necessidades do agregado familiar (LE 19).

O salário, princípio número três deste estudo, está inserido no princípio da justiça na perspectiva de Rawls (2008) como equidade que eleva a um nível superior a conhecida teoria do contrato social. Consiste na exigência de um salário justo a que o trabalhador tem direito, englobado num conjunto de direitos, mas também de deveres que devem ser respeitados por ambas as partes, para bem do trabalhador, da empresa e do seu futuro<sup>4</sup>. Ao serem observados poderão motivar, rentabilizar e maximizar todos os intervenientes, promovendo a coesão e o sucesso da empresa.

São os chamados direitos e deveres do trabalhador e do empregador, princípio por nós enumerado como o número quatro e ao qual o Papa Leão XIII dedica todo o número dez da sua Carta Encíclica *Rerum novarum* (1891). Aí enumera e individualiza os diferentes deveres e direitos simultaneamente dos trabalhadores e dos patrões. Refletindo já aí, uma visão de um Estado que deveria preocupar-se com os problemas sociais como árbitro e juiz sereno, legislador atento aos direitos e aos deveres de todas as classes sociais (RN 10).

Finalmente, (princípio número cinco), a noção de empresa como uma comunidade de pessoas irmanadas por um objetivo comum. Ainda que os atores desta comunidade,

---

<sup>4</sup> Será dada alguma relevância à perspectiva histórica bem como à noção de salário familiar inserida numa visão mais abrangente de justiça laboral e social. Se a família é a primeira sociedade natural, *a fortiori* o salário deverá ter este vetor em conta: “*Iluminada pela luz da mensagem bíblica a Igreja considera a família a primeira sociedade natural de direitos próprios e originários, e põe-se no centro da vida social: relegar a família «para um papel subalterno e secundário, excluindo-a a posição que lhe compete na sociedade, significa causar um grave dano ao autêntico crescimento do corpo inteiro». Efetivamente a família...possui uma própria, específica e originária dimensão social, enquanto lugar primário de relações interpessoais, célula primeira e vital da sociedade*” (Conselho Pontifício «Justiça e Paz», 2005). Isto mesmo é sublinhado no número 211 (DSI 211) do: *Compêndio da Doutrina Social da Igreja*.

empresa, sofram múltiplas pressões devido aos novos contextos, e exigências de uma economia aberta e globalizada (Sainsaulieu, 1997), a finalidade última mantém-se: o bem da empresa e dos seus trabalhadores.

Por outras palavras, este objetivo deverá ser concretizado, operacionalizado pela obtenção de lucros, viabilizando assim o próprio negócio da produção eficiente de bens e serviços e provocando a exigência da justa distribuição dos lucros ou dividendos segundo padrões da justa retribuição e responsabilidade social da empresa. Se tal se verificar, o equilíbrio social subsiste e permanece solidificado na solidariedade e na confiança e fortalecendo a coesão social tida como um valor em si. *“Quando falha, devido à corrupção ou à avareza, quebram-se os alicerces da confiança e do progresso comum”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 147).

São cinco princípios fundamentais na abordagem da DSI sobre o trabalho que, não esgotando o tema, abarcam grande parte do mesmo. Poderiam ter sido escolhidos outros, ou poderia ter sido alargado o leque das escolhas, mas seria correr riscos desnecessários de dispersão, simultaneamente na fundamentação teórica como, posteriormente, na operacionalização e concretização da investigação de campo<sup>5</sup>.

Impõe-se enfatizar que esta problemática não será de fácil compreensão, tanto para trabalhadores, como para empresários, uns e outros, nem sempre dotados de uma vivência de fé consolidada e alicerçada num perfeito conhecimento da DSI sobre a problemática do trabalho. Por esta razão, impunha-se uma simplificação e delimitação criteriosa da temática deste estudo, a fim de obter uma maior maximização na precisão quantitativa nos eventuais resultados do inquérito.

Qual o problema e a razão do estudo?

A valorização e primado do trabalho em relação ao capital, a noção de salário justo, o conceito de bem comum, a questão dos direitos e deveres do trabalhador, bem como a noção de empresa produtiva como comunidade de pessoas com um objetivo comum, expressam grande parte do corpo da DSI sobre a problemática laboral.

Reveste-se de especial interesse e pertinência avaliar o impacto destes cinco conceitos no mundo laboral, e avaliar quantitativamente a influência e as áreas de impacto, nas práticas e comportamentos de empregados e empregadores.

Na empresa produtiva, a interpretação e a vivência destes cinco princípios, tem uma importância relevante nas práticas e comportamentos dos trabalhadores e empresários. Esta influência poderá ter consequências positivas aos níveis da coesão, da

---

<sup>5</sup> Segundo Novak, na tradição do pensamento social do papado entre 1891 e 1991, há sete temas morais em destaque, embora estes temas estejam ligados a todo um conjunto de palavras especiais. Estes temas constituem o contributo distintivo dos católicos para o esforço universal de desenvolvimento de uma ética social adequada ao nosso tempo. São eles: *“1- Reconhecimento da natureza social da pessoa humana, que se exprime na família, na amizade, na sociedade civil e na solidariedade universal. 2- Princípio de subsidiariedade, posto em prática pela virtude da justiça social. 3- Liberdade e responsabilidade (logo, dignidade) da pessoa humana. 4- Virtudes necessárias ao exercício da responsabilidade pessoal. 5- Subjetividade criadora. 6- Unidade na diversidade. 7- Ênfase no ser, e não no ter, no caráter e na graça. Estes temas são decerto recorrentes no contexto de outros temas especiais característicos da ética social católica, tais como a justiça e a caridade, a Imago Dei, a opção preferencial pelos pobres, a dimensão social dos sacramentos, o papel da oração e o papel de Jesus Cristo como Logos a partir do Qual todos os seres humanos (e todas as coisas) foram feitos e como modelo para todos os homens”* (Novak, 2001, p. 305-306).

rentabilidade, da operacionalidade da empresa e da motivação dos seus funcionários, facilitando assim a obtenção e concretização mais eficaz dos seus objetivos finais.

Tornar-se-á assim importante analisar a influência destes cinco princípios escolhidos da DSI, nomeadamente se haverá, ou não, uma direta consequência causal entre a DSI e os comportamentos nas práticas laborais; se existirá uma consciencialização, por parte dos trabalhadores e empresários, dessa relação causa-efeito do fator religioso, neste caso, com os cinco princípios escolhidos da DSI e as suas manifestações concretas no contexto laboral.

Será constatada ao longo deste estudo a crescente exigência de práticas éticas nas empresas<sup>6</sup>, abrangendo não só as obrigações fiscais, legais, sociais e ambientais, mas também a questão de a mesma organização empresarial agir corretamente com o conjunto dos *stakeholders* em todos os seus níveis de relacionamento (Ventura, 2004).

É neste contexto de valores e valoração ética que se pretende analisar o impacto do fator religioso nas práticas laborais e empresariais, conscientes ou não, direta ou indiretamente assumidas.

A empresa é constituída por seres humanos “*que buscam o bem como ideal, como fim, emanando daí a dignidade de cada pessoa. O meio para alcançar esse fim são as virtudes*” (Arruda, Whitaker & Ramos, 2001, p. 70). Estas virtudes, além de ser aprendidas, podem ser conotadas e identificadas ou não, pelos trabalhadores e empregadores como princípios religiosos inerentes à sua eventual condição de católicos. Neste caso, o trabalhador ou o empregador, poderá estar eventualmente, mais informado e identificado com a DSI no que concerne às questões do mundo laboral, objeto desta investigação. Este estudo, não pretendeu abranger exclusivamente a população católica, mas apenas visou refletir e retratar as convicções religiosas dos trabalhadores e empregadores. Deste modo não houve, nem poderia existir qualquer critério seletivo ou de exclusão de inquiridos com determinada orientação, convicção ou confissão religiosa.

Não será uma tarefa fácil por via de duas razões. No que concerne ao empregador, não raro: “*O homem de negócios é frequentemente criticado por ter dois padrões éticos: aquele que usa para aferir as suas ações no emprego e um outro para ações fora do trabalho*” (Baumhart, 1971, p. 16). Por outras palavras, há uma dicotomia entre o *homem religioso* e o *homem de negócios*, neste estudo, apelidados de empregador ou empresário. Assim, a nossa tarefa torna-se ainda mais dificultada por esta dupla faceta no seu *modus operandi*.

No que diz respeito ao trabalhador, frequentemente se constata que o mesmo adota um duplo padrão ético a enunciar: um válido para a sua vida pessoal e o outro para o local de trabalho (Bartlett & Olglby, 1996). Assim os seus comportamentos podem ser

---

<sup>6</sup> Estas preocupações e exigências nas empresas são salientadas ao longo da parte 5 do capítulo I. Aí se procura salientar a empresa como comunidade de pessoas, vivendo e convivendo socialmente e laboralmente, com necessidade de parâmetros éticos: códigos éticos e códigos deontológicos, os quais irão ser objeto de explicitação e justificação para o *modus operandi* empresarial, simultaneamente para empregados e empregadores.

diferentes, distintos ou até antagônicos pelo simples facto de o mesmo estar inserido noutra contexto. Poderão ou não “*aprender na organização como cultivar as virtudes, além de se comprometerem a seguir os valores da empresa*” (Arruda et al., 2001, p. 171).

Estas virtudes poderão estar ou não identificadas e conotadas com princípios religiosos. Havendo a mesma hierarquia de virtudes e/ou princípios religiosos, no contexto pessoal e no âmbito profissional, o trabalhador torna-se íntegro. Isto é: as suas atitudes são uníssonas, resultantes de uma coerência de comportamento e portanto não há dissonância cognitiva. Não há conflito ocasionado por esta dualidade no contexto. Contudo, não se poderá confundir o dilema ético com o dilema religioso. Há uma clara diferenciação na racionalização e justificação do meu comportamento e no dilema, perante uma eventual decisão.

No primeiro, eu, trabalhador ou empregador, sei o que devo fazer, mas não o faço mediante justificações.

No segundo, os intervenientes não sabem o que fazer e isto constitui um “*problema de incerteza ética*” (Ventura, 2004, p.20) ou, no caso do nosso estudo, de eventual incerteza religiosa.

Estes comportamentos éticos são influenciados pelas raízes, vivências e princípios de moralidade, existentes em cada trabalhador ou empresário<sup>7</sup>.

Cada pessoa, ao exibir um determinado comportamento, o faz por alguma razão. Segundo Savater (2002, p. 46), só dispomos de quatro princípios da moral:

- 1- O filosófico: faço o bem pelo próprio bem, por respeito à lei.
- 2- O religioso: faço-o porque é vontade de Deus, por amor a Deus. É neste âmbito e área que se insere a nossa investigação.
- 3- O humano: o fazer o bem, porque o seu bem-estar o requer por amor-próprio.
- 4- O político: “*faça-o porque o requer a sociedade da qual você faz parte, por amor à sociedade e por consideração a você*” (Ventura, 2004, p. 21).

Embora o nosso estudo se direcione para uma análise da influência do fator religioso, nomeadamente dos cinco princípios da DSI, não poderá descurar a importância e interligação das outras vertentes que norteiam, estruturam e fundamentam o *modus vivendi* do trabalhador e do empregador num contexto laboral.

O homem, e *a fortiori* o trabalhador ou empregador, é um ser num contexto e numa conjuntura abrangente, ativa e passivamente influenciável e influenciadora. Neste sentido, não devemos isolar o fenómeno e interpretação religiosa das outras vertentes do

---

<sup>7</sup> Cada pessoa é única, e tem uma hierarquia própria de valores. No entanto, se a mesma pessoa não tem a mesma hierarquia de valores, no contexto pessoal e no contexto laboral, tende a entrar num processo de “*dissonância cognitiva, isto é, os seus valores entram em choque com o seu comportamento, uma vez que não há coerência entre os valores e as atitudes que permeiam estes comportamentos*” (Ventura, 2004, p. 21).

ser humano; contudo, sempre perspetivando-o e focalizando-o num espaço geográfico-temporal laboral/empresarial, pois será aí o contexto e o pretexto da nossa investigação.

Por outras palavras: o fenómeno religioso, concretamente a relevância dos cinco princípios, terá que ser visto e analisado também segundo variáveis e visões laborais e empresariais da atividade humana aqui objeto de reflexão. Para tal é referido o contributo e as diferentes tendências ou leituras das ciências empresariais. Sem deixar de ser uma abordagem religiosa, terá que ter em conta os atores e construtores desta teia social, laboral, económica e empresarial. No trabalho e pelo trabalho, está em causa o desenvolvimento de cada um de nós como seres humanos, mas também como membros de uma organização (Rovira & Olmos, 2014), que se apelida de empresa produtiva, fábrica, firma, empresa, grupo empresarial, multinacional... Só assim, o sentido do trabalho se converte em excelência organizacional e realização pessoal<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Os autores citados, abordando o sentido do trabalho, expressam: *“que uma organização será excelente de forma perdurável quando o pilar do compromisso está bem alicerçado: os membros de uma organização devem sentir que a sua vida laboral e pessoal está em harmonia e flui de uma para outra de uma maneira natural; falámos da clareza na missão e nos valores da empresa e da sua prática pelas chefias; dissemos que todas as políticas de inovação social facilitarão a humanização do trabalho e do sentido do mesmo”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 185).

## I - A DOUTRINA SOCIAL DA IGREJA SOBRE O TRABALHO

O objeto desta investigação, e nomeadamente deste capítulo, é a análise de cinco princípios tidos como estruturantes, formulados pelo Magistério da Igreja a enunciar: o primado do trabalho sobre o capital, o bem-comum, o salário justo, os direitos e deveres do trabalhador e, finalmente, a noção de empresa produtiva como comunidade de pessoas gerando lucros e a sua distribuição. .

A DSI revela o papel da *Igreja Católica* na leitura e interpretação dos fenómenos sociais e do trabalho em particular. O trabalho constitui uma componente fixa, quer da vida social, quer do ensino da *Igreja*<sup>9</sup>. Será este mesmo ensino e a sua preocupação pelo social no contexto laboral, o objeto central da nossa investigação. A atenção aos problemas sociais constituiu um património herdado e desenvolvido, na moderna *questão social*, a partir da encíclica *Rerum novarum* de Leão XIII. Nesta *questão social*, o problema do trabalho foi objeto de contínua atualização, embora mantendo a base cristã da respetiva conceção.

A *Igreja Católica* procurou responder aos novos desafios e às novas realidades sociais (Vieira, 2006). Nesse sentido, a mesma Igreja pretendeu perscrutar os *sinais dos tempos* numa atitude profética de guia e leitura analítica-interpretativa, tornando-se operativa em critérios da ação moral, para a justiça e bem comum. A Igreja tem a noção de que o trabalho humano, sendo a chave essencial de toda a *questão social*, se vai tornando uma questão cada vez mais complexa (Fabre, 2005). No entanto, a gradual solução “*deve ser buscada no sentido de tornar a vida mais humana*” como afirma João Paulo II (LE 3).

Ao analisar os cinco princípios, será necessário definir previamente o conceito de trabalho, para, em seguida, entrar na fundamentação teórica desta investigação. Por trabalho é designada, como afirma João Paulo II ao iniciar a encíclica *Laborem exercens*, “*toda a atividade realizada pelo homem, independentemente das suas características e circunstâncias,(...) toda a atividade humana de que pode e deve ser reconhecida como trabalho entre as múltiplas atividades de que o homem é capaz e para as quais está naturalmente predisposto pela sua natureza*” (LE). Torna-se importante definir o que se entende por trabalho, pois a sua valorização teve diferentes considerações ao longo da história (Melé, 2003). Definido o conceito, irá ser feita uma análise dos cinco princípios da DSI sobre o trabalho.

Quais os objetivos desta fundamentação teórica? Que pretende indagar ou alcançar?

Este estudo visa precisar o conceito de trabalho e a sua evolução histórica; refletir a respeito do primado do trabalho sobre o capital, afirmando a dignidade do trabalho e do trabalhador; averiguar e precisar a noção de bem-comum; explorar e indagar quais os direitos e deveres de ambas as partes; averiguar o que se entende por salário justo, num âmbito alargado de justa retribuição e distribuição dos lucros ou dividendos, isto é,

---

<sup>9</sup> Convém sublinhar que a problemática do trabalho é a chave da questão social e da vida social. Adicionalmente como ilustração desta mesma relevância deve ser salientado: dormir e trabalhar são os dois vetores mais extensos respetivamente no processo biológico e social do ser humano. No entanto, o essencial a ser sublinhado neste estudo será: é pelo trabalho que o ser humano se realiza como pessoa.

numa interpretação alargada da responsabilidade social da empresa; analisar o conflito entre o mundo do trabalho e do capital no período compreendido entre a *Rerum novarum* do papa Leão XIII, publicada em 1891 e a atualidade.

Será dado especial realce ao referido pontífice, bem como a João Paulo II com a carta encíclica *Laborem exercens* (1981) e a Bento XVI, com *Caritas in veritate* (2009)<sup>10</sup>, em ordem a analisar as diretivas da DSI sobre a problemática do trabalho e as propostas para a colaboração e resolução dos conflitos de interesses e, finalmente, para fornecer aos agentes pastorais dados e áreas de intervenção para uma adequação do seu discurso em termos concetuais, linguísticos e religiosos, à realidade atual.

Qual a metodologia que será usada?

Numa primeira parte, far-se-á uma revisão bibliográfica sobre estes princípios da DSI, tidos como fundamentais. Numa segunda parte, serão explorados as áreas de influência no contexto laboral e o seu impacto. Qual a pertinência do tema e a sua atualidade?

Os conflitos latentes entre o mundo laboral e o mundo empresarial não foram só importantes no século XIX ao tempo de Leão XIII pelas razões histórico-sociais conhecidas, mas têm no século XX e neste recente milénio novos contornos e abrangências.

É uma análise vasta e complexa que importa examinar com profundidade e incisiva objetividade, pois é estruturante nas relações laborais hodiernas. Estes referidos princípios têm diferentes interpretações, consoante as ideologias ou os valores defendidos, quer por trabalhadores quer por empregadores.

O mundo laboral e empresarial é hoje muito complexo, pois joga o seu papel num contexto sistémico e global de uma intrincada rede de dependências e interesses, num palco agora à escala planetária.

Este novo contexto provoca diferentes regras, princípios, legislações laborais, e até mesmo valores com os quais sobretudo os trabalhadores se vêm confrontados por via dessas divergências nas diferentes aplicações concretas da legislação e sua regulação, sofrendo assim as consequências, já que são a parte mais vulnerável do sistema. Eis, assim, justificada a pertinência e importância desta temática.

---

<sup>10</sup> O critério da respetiva escolha poderá ser suscetível de discussão. No entanto, obedeceu a uma opção pessoal seguindo critérios que irão ser explicitados ao longo da abordagem não só dos três Pontífices em questão, como também das respetivas encíclicas com lugar proeminente na nossa análise.

## 1- Primado do trabalho sobre o capital

Neste subcapítulo irá ser abordado o primeiro princípio, a questão do primado do trabalho sobre o capital. Será analisada a importância do trabalho e a sua precedência e primazia face ao capital.

No entanto, antes, impõe-se salientar o lastro da nossa reflexão: a dignidade da pessoa humana e a valorização da vida como valor intrínseco e o valor dos valores. Dito de outra forma: “*Como pedra angular do ordenamento moral e jurídico, a dignidade humana constitui uma categoria ontológica irreductível*” (Santos, 2009, p. 4)<sup>11</sup>. O próprio *Compêndio da Doutrina Social da Igreja* (2005) dá o mote, quando diz: “*a doutrina social da Igreja detém-se antes de tudo nas principais e incindíveis dimensões da pessoa humana de modo a captar os matizes mais relevantes do seu mistério e da sua dignidade*” (DSI 124). Por outras palavras, os cinco princípios analisados neste estudo terão sempre como fundamento estruturante a defesa da pessoa humana e da sua dignidade, seja ela analisada como cidadão, como ser social ou na vertente de trabalhador<sup>12</sup>.

### 1.1- A dignidade da vida humana

A visão cristã defende “*a validade intrínseca da pessoa humana em qualquer fase da vida humana*” (Valadier, 2003, p. 45), dado que valoriza a dignidade da vida humana como valor primordial e direito fundamental<sup>13</sup>. Neste sentido, a dignidade do ser humano “*não é só valor, mas o fundamento dos valores*” (Dussel, 2003, p. 90).

Sendo o fundamento de todos os valores, deve ser respeitada intrinsecamente a vida do ser humano. A sua dignidade efetiva deve ser respeitada pois a mesma foi-lhe oferecida como um dom gratuito, já que Deus é a origem da vida<sup>14</sup>.

Como crente, deve sentir-se grato, cultivando e valorizando a própria vida. Dito de outra forma: a matriz da dignidade do ser humano está inscrita no seu ser, como imagem e semelhança de Deus (*Imago Dei*). “*Afinal, foi o judaísmo que ensinou à humanidade*

---

<sup>11</sup> O citado autor refere que a mesma dignidade humana: “*...não se altera por circunstancialmente a vida humana se encontrar privada de algumas das suas características. A dignidade da vida humana não fica reduzida nem pode ser discriminada pela imaturidade, pelo sexo, pelos hábitos comunitários, pela cor da pele, pelas doenças, pela decadência biológica, pela pobreza, pelo isolamento, pela privação da liberdade, pelas carências, por questões ideológicas e por comportamentos inadequados. Estas regras constituem um património da humanidade e devem estar expressas nas leis de cada povo*” (Santos, 2009, p. 4).

<sup>12</sup> Seria *contra natura* e uma grave lacuna esquecer a defesa da vida e a dignidade da vida humana como valores em si intrínsecos e fundamento de todos os valores. No trabalho e pelo trabalho a vida deve ser defendida, valorizada como dom precioso e por isso responsavelmente assumida.

<sup>13</sup> Paul Valadier reitera no seu artigo, *A pessoa em sua dignidade*, em que reflete sobre a *Dignidade* como categoria filosófica e teológica a seguinte visão: “*A dignidade de todo o ser humano é proposta como um ideal comum para todos os povos e todas as nações, não somente por conveniência moral ou religiosa, mas em vista de um desenvolvimento pacífico e justo da comunidade humana*” (Valadier, 2003, p. 45).

<sup>14</sup> Embora proferida num contexto médico *pro vita*, julgamos adequar-se perfeitamente ao mundo laboral na defesa dessa mesma vida e da respetiva dignidade do ser humano: “*o que nos compete é ter o olhar fixo no princípio fundamental da inviolabilidade da pessoa, da indisponibilidade da sua existência porque é fruto de um dom do qual depende. Uma gratuidade que não pode ser marginalizada nem esquecida, com o risco da impossibilidade, não só de nos entendermos a nós mesmos, mas de podermos sequer encontrar a chave interpretativa para o nosso agir pessoal e social. Diante de uma visão frequentemente redutora da pessoa e da sua dignidade, assim como de formas antropológicas que ao criar divisões e dualismos minam a sua integridade e, portanto, humilham a sua dignidade, é urgente e importante que se ouça a voz da Igreja, que repete o ensinamento de sempre. O homem é devedor da sua vida. Ele saiu das mãos do Criador e a sua plena realização só poderá ser concretizada na condição de compreender-se a si mesmo e construir a própria existência pessoal e social sem jamais querer substituir-se a Deus*” (Fisichella, 2009, p. 51).

que todas as coisas têm a sua origem num único Criador, Que apela a todos os seres humanos para que participem no Seu trabalho criativo ao longo da história” (Novak, 2001, p. 11). Neste sentido, não surpreende que o mesmo Novak afirme: “quanto mais sintonizados com a fé judaico-cristã estiverem os seus cidadãos, melhor funcionarão a democracia, o capitalismo e o pluralismo” (Novak, 2001, p. 314)<sup>15</sup>.

Segundo a teologia católica todas as pessoas<sup>16</sup> são criadas à imagem de Deus, o Criador. Todas essas mesmas pessoas são chamadas a agir como cocriadoras e a todas elas é dada a vocação de agir de forma criativa. “Todos os cocriadores são livres, ou seja, espera-se de todos eles que assumam responsabilidades e revelem iniciativa” (Novak, 2001, p. 11). Esta visão é válida para empregados e empregadores, comprometendo-os segundo as suas funções e respetivo contexto. Ambos poderão ajoelhar-se diante de Deus, mas diante do mundo deverão manter-se de cabeça bem erguida e responsáveis (Novak, 2001).

Esta dinâmica profunda, característica da antropologia judaico-cristã, sublinha a subjetividade criativa da pessoa humana. Está plasmada no próprio Livro do Génesis: “Javé criou os seres humanos à Sua imagem. Nós, os seres humanos, embora errantes, somos chamados a igualar o nosso Criador em criatividade, imaginação e generosidade e temos de ser vistos não só com as nossas fraquezas, mas também como pessoas cujo destino ainda está por realizar” (Novak, 2001, p. 12).

O referido autor, refere-se mesmo a uma «ética católica» sobretudo no que concerne à esfera limitada dos ensinamentos sociais católicos e, em particular, à tradição das encíclicas. “Na verdade, a ética católica, entendida na sua plenitude, é um reino esplendoroso com muitas mansões, que vai muito além das questões terrenas e temporais. Nos muitos aspetos em que se revela, ela inclui muitas escolas de espiritualidade, desde as contemplativas às mais ativas; as tradições de muitas ordens religiosas, e ainda muitas iniciativas leigas, que têm vindo a germinar, mais recentemente. No meio disto tudo, eu considero apenas uma pequena fatia – a da ordem elementar da economia política e do etos cultural. Para essa «massa» mais ou menos terrena, a vida da graça de Deus funciona como um fermento” (Novak, 2001, p. 13).

Noutro contexto, Robert P. George diz que a doutrina cristã e, a sua moral, é “racionalmente superior” (George, 2008, p. 22) ao secularismo e liberalismo, pois prova ter capacidade de proporcionar uma explicação superior, quer sobre os direitos

---

<sup>15</sup> Decorre desta asserção que a religião não deve, nem pode ser vista como um instrumento do Estado, nem sequer um pilar do mesmo. Deve ser valorizada “como um fim em si mesma e por ela ser um fim em si mesma. Os cidadãos das sociedades livres precisam muitíssimo desta independência em relação ao Estado. Como Tocqueville salientou de forma bastante perspicaz, a religião é a instituição política mais importante dos regimes democráticos. Uma das razões por que as religiões são fundamentais para a vida da democracia é o facto de estarem acima dela, fazendo um juízo transcendente de tudo aquilo que é meramente terreno” (Novak, 2001, p. 314).

<sup>16</sup> Segundo Olivier Riaudel a etimologia geralmente defendida provém da palavra latina *persona* (de per-sonare, “parler à travers”) correspondente ao grego, *προσώπων* “visage” rosto, cara, face, aspeto. “Elle semble provenir de l'étrusque *phersu*, masque, et designe, outre un masque de théâtre, le rôle attribué au porteur de celui-ci; par extension, il signifie celui qui prend la parole dans une assemblée, celui qui y tient un rôle. Il en vient, déjà chez Cicéron, à désigner plus généralement l'individu. Il est opposé à *res* dans le vocabulaire juridique: la personne est le sujet de droit, l'individu que librement tient un rôle dans la *res publica*. C'est ce mot, *persona*, d'origine anthropologique donc, que les penseurs chrétiens de langue latine vont utiliser, à la suite de Tertullien, pour traduire cette fois le mot grec *hypostasis*, utilisé par la théologie chrétienne de langue grecque pour désigner les «Personnes» de la Trinité, le Père, le Fils et l'Esprit-Saint, mais aussi le Christ en tant qu'unique sujet possédant à la fois une «nature» humaine et une «nature» divine” (Riaudel, 2008, p. 39). O negroito é nosso.

humanos, quer sobre os direitos universais, bem como sobre a obrigação de respeitar os direitos alheios (George, 2008).

No entanto, esta mesma *explicação superior* já tinha sido argumento utilizado em pleno século II-III d.C. por Tertuliano no *Apologeticum*, defendendo ele aí a veracidade, antiguidade e a superioridade da *vera religio* com raízes judaicas<sup>17</sup>. Essa nova religião era antiga na sua origem e excelência, mas sobretudo, era dotada de uma mensagem inovadora, um plano salvífico completo e coerente, na pessoa de Jesus Cristo tornado Redentor (Miranda, 2002).

Advogando o cristianismo os bens básicos e os direitos universais, *a fortiori* defenderá intransigentemente a dignidade da pessoa e a vida humana e, como corolário lógico, a vida é vista como o valor fundamental. Esta defesa da dignidade da vida humana tem em larga medida ascendência judaica e proveniência cristã. É esta mesma visão judaico-cristã que nos apresenta uma unidade de corpo e mente, espírito/pessoa (George, 2008).

Sendo a dignidade da vida humana intocável, a defesa da vida torna-se uma condição *sine qua non* de toda a intervenção social. Será válida para todo o percurso e etapas do ser humano, e como tal, o trabalho está inserido como parte integrante, e deveras importante, do seu trajeto terreno. Todas as decisões e práticas deverão ter sempre em conta esta mesma defesa<sup>18</sup>.

A vida do ser humano provém de Deus “*e é um Dom, imagem e participação do sopro vital de Deus. Deus é o único Senhor: o ser humano não pode dispor dela a seu bel-prazer*” (Pessini, 2003, p. 117). É uma criatura única e irrepetível que “*existe como Eu, capaz de autocompreender-se, de autopossuir-se, de autodeterminar-se*” (DSI 131). Como tal, uma sociedade justa “*pode ser realizada somente no respeito pela dignidade transcendente da pessoa humana. Esta representa o fim último da sociedade, que a ela é ordenada*” (DSI 132). Nesta perspectiva, a ordem social e o seu progresso devem subordinar-se constantemente ao bem da pessoa. Usando as palavras do Papa Francisco: “*no centro está a dignidade humana, porque a pessoa humana é imagem de Deus*” (RV: 2014-07-06).<sup>19</sup> Os outros interesses, mesmo que legítimos, são secundários.

---

<sup>17</sup> Segundo Carlos Miranda, nesta obra de Tertuliano, há duas chaves fundamentais na percepção do cristianismo das origens. “*A primeira é o conceito peculiar de idolatria. A segunda é a nova maneira de conceber o tempo e, portanto, a história. A uma primeira abordagem, os cristãos gentios têm que trocar o tempo cíclico da sua herança helénica pelo tempo linear fortemente finalizado, próprio da cultura bíblica em geral e, intensamente cultivado na vasta literatura apocalíptica, que desta cultura era então a expressão dominante. Mas o que é específico do tempo finalizado cristão – e foi isso que originou necessariamente a cisão do judaísmo – é a noção do seu cumprimento. Professando em Jesus Cristo Ressuscitado o Cristo, Alfa e Ômega da História da salvação, os cristãos sentiam-se do lado de cá do tempo, inauguradores dos novos céus e da nova terra na expressão do seu Apocalipse*” (Miranda, 2002, p. 12-13).

<sup>18</sup> Apesar do sucesso deste termo, converteu-se num conceito ambíguo. Segundo Verspieren (2003), “*a dignidade vem designar as capacidades de decidir e de agir por si mesmo*” (p. 16). Por outras palavras: autonomia e independência, e a qualidade da imagem que se oferece de si mesmo ao outro. O mesmo autor salienta a este propósito: “*O sucesso obtido pelo conceito explica em parte as ambiguidades de que se tornou portador. Uma vez que o respeito pela dignidade humana se tornou um argumento da maior importância, ele foi invocado para legitimar causas contraditórias. Uma expressão, em particular, difundiu-se em todas as sociedades ocidentais, a da morte com dignidade. O respeito pelas pessoas implica evidentemente que este respeito seja mantido na proximidade da morte... não se trata mais de afirmar o valor que se deve reconhecer a toda a pessoa, independentemente de suas capacidades, mas, ao contrário, de ligar grandeza humana e a certas capacidades e condições de vida*” (Verspieren, 2003, p. 16).

<sup>19</sup> O Papa Francisco com frequência sublinha a (extrema) necessidade da valorização da pessoa humana num contexto laboral. É disso exemplo o discurso na Universidade de Molise - Província de Campobasso (RV 2014-07-05) publicado no site oficial. O referido Pontífice afirma: que “*o desafio do trabalho interpela de modo particular a responsabilidade das instituições, do mundo*

O trabalho insere-se nesta visão de valorização do ser humano, participando na obra do Criador, providenciando o seu próprio sustento e o do seu agregado familiar, bem como interagindo na liberdade e “*em plena corresponsabilidade com todos e em relação a todos*” (DSI 163). No e pelo trabalho, independentemente da sua função ou importância do mesmo, todo o trabalhador, cada membro ou grupo, deve pretender “*alcançar mais facilmente a sua perfeição*” (GS 26).

Feita esta fundamentação teológica e antropológica será possível abordar uma das dimensões mais importantes do ser humano na sua vida social: a importância e a proeminência do trabalho, como necessidade, como valorização pessoal e desígnio solidário. Assim, melhor se compreenderá a primazia do trabalho face ao capital.

Falar de trabalho e do primado do trabalho sobre o capital é refletir sobre a sua importância e dimensão social, económica e pessoal.

A dimensão social expressa a vertente organizacional, grupal ou comunitária. Trabalhar é trabalhar com os outros<sup>20</sup>.

A dimensão económica valoriza e realça a obtenção de mais-valias ou riqueza, que possibilitam não só o exercício do direito à propriedade como contribuem para o bem da família humana.

Finalmente, a dimensão pessoal providencia ao ser humano a sua subsistência e a da sua família, manifestando em simultâneo a sua criatividade e a sua autorrealização. Neste valor pessoal está implícito o carácter de necessidade, que advém do imperativo de sobrevivência do ser humano. Sobrevivência que se opera e concretiza no mundo social. Este constitui e fornece a “*oportunidade de o ser humano reencontrar a sua essência social, sua vocação à proximidade*” (Souza, 2008, p. 145)<sup>21</sup>.

A dimensão social foi sempre tida como essencial na abordagem da problemática do trabalho pela Igreja. Exemplo desta visão é João Paulo II (1981), afirmando que o “*trabalho humano é a chave, provavelmente a chave essencial de toda a questão social*” (LE 3).

A Igreja sempre defendeu o valor do trabalho simultaneamente como um direito e como um dever.

---

*empresarial e financeiro*”. Segundo o mesmo, “*é preciso colocar a dignidade da pessoa humana no centro de toda a perspectiva de toda a ação*”. O negrito é nosso.

<sup>20</sup> A valorização humana no trabalho e pelo trabalho poderá ser potenciada exponencialmente numa organização flexível e motivada. No século XXI defende-se, constata-se e afirma-se: “*As organizações flexíveis estão mais motivadas, são mais dinâmicas e criativas*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 104). Como escreve Fátima Lobo: “*Apenas a vida comunitária produz ambientes humanos. A complexidade social – cultural, psicológica, mítica, religiosa – é ordenada especializada e modelada. A ordenação constitui-se como sistema operativo, alfofre patrimonial de referências disponíveis. A especialização garante respostas mais eficazes e eficientes*” (Lobo, 2005, p. 34).

<sup>21</sup> Interessante como o autor define o mundo social: uma aceleração de tempos e interpenetração de espaços, uma aceleração do processo vital. Uma das características principais desse mundo social: “*é que pode ser negado, em um retorno ao monadismo original dos agentes fortes e decisórios nos processos mais complexos de socialização – por exemplo, na exclusão do diferente de um grupo ou a reificação do trabalhador decaído em mera força de trabalho, em objeto de uso e troca, em peça de máquina diabólica em um determinado sistema económico-social*” (Souza, 2008, p. 145).

Como direito: o trabalho é um direito fundamental e “*um bem para o homem*” (CIC 2187). Não só é útil, como também exprime a dignidade humana. Representa deste modo, “*um bem de todos que deve estar disponível a, e para todos aqueles que são capazes de trabalhar*” (DSI 287-8).

Como dever, entenda-se a tarefa de submeter a terra, que se realiza pelo trabalho. Em Gn 1,28, Deus confere ao homem e à mulher o domínio da terra, que se realiza mediante o trabalho. Deus, ao criar o homem, chama-o a trabalhar. É a chamada vocação do homem para o trabalho.

O trabalho “*é para o homem, e não o homem para o trabalho*” (LE 5). O centro é o sujeito: o homem. Este mesmo homem, criado à imagem e semelhança de Deus, o ser humano, recebeu a missão de submeter a terra e todas as coisas que nela existam, governando o mundo na justiça e na santidade, glorificando e prolongando a sua obra criadora (Melé, 2003). Esta justiça, implícita na dignidade humana “*é a exigência de vida propriamente humana*” (Souza, 2008, p. 148)<sup>22</sup>.

Por outras palavras, todo o homem, enquanto procura o sustento para si e para a sua família, serve o bem comum dos seus irmãos e contribui, de modo pessoal, para que se cumpram os desígnios de Deus na história, como nos diz a *Gaudium et spes* (GS 34). Assim, em sentido técnico, o trabalho submete a terra e adapta os produtos às necessidades do homem. É a chamada “*atividade transitiva iniciada no sujeito humano, mas que se endereça para um sujeito exterior*” (LE 4 e 5). Está aqui implícita a santificação do trabalho, pois o próprio Filho de Deus, artesão filho de Maria e José, assumiu tudo o que é humano. O trabalho torna-se por isso simultaneamente um dever e um direito, uma vocação universal. Esta vocação universal de cada ser humano confirma a profunda identidade do homem criado à imagem de Deus.

Estão assim definidas as premissas sobre o trabalho: “*meio habitual de sustento, de serviço à sociedade, de realização pessoal e caminho de santidade*” (Langlois, 1990, p. 170). O trabalho é assim um dos direitos fundamentais da pessoa humana e, correlativamente, é também um dever imperioso. No entanto, neste contexto de valorização do trabalho nas diferentes dimensões ocorrem duas perguntas pertinentes: Foi ao longo do percurso histórico uniforme a valorização do trabalho? Houve diferentes visões ao longo do tempo e das diferentes épocas da história?

## 1.2- Evolução histórica do conceito de trabalho

A valorização do trabalho, em especial do chamado manual, teve diferentes considerações ao longo da história. Os gregos e os romanos viram-no como impróprio e

---

<sup>22</sup> Usando a visão do autor sobre a dignidade humana, diremos que, é um acontecimento que não se dá, ou melhor, se operacionaliza, senão num encontro humano: “*ou seja, na realização da liberdade ética. Antes da lógica que resolve os problemas para ela mesma, as grandes questões humanas exigem a ética que desarticula e destotaliza definitivamente ser e pensar e provoca todas as respostas humanas aos desafios advindos de encontros reais, individuais, comunitários, sociais, com o Diferente: vontade de justiça. A tentativa de responder à provocação que a Alteridade desde sempre já propõe é a porta de entrada à questão da construção-descoberta do humano, do sentido do humano, do sentido de sua dignidade – ou seja, à sua dignidade a ser preservada e promovida, nessa construção comunitária árdua na qual, graças à paciência do tempo que ainda resta, ainda não se chegou à última palavra*” (Souza, 2008, p. 148).

pouco digno de cidadãos livres (Melé, 2003). Esta visão depreciativa fez com que a consideração social do trabalho, sobretudo o manual, fosse vista com uma carga negativa.

Em oposição, para o povo Judeu o trabalho manual merecia outro conceito e apreciação, diferente da influência e visão grega e romana. Para os judeus, o trabalho não era algo indigno, mas querido por Deus, que tinha criado o homem para trabalhar. Justo que sem ignorar o seu aspeto penoso, em consequência dos pecado original. (Gn 2,15).

Com o aparecimento do cristianismo, a dignidade do trabalho é reforçada “*com um facto eloquente: Jesus foi um artesão de Nazaré. Também foram trabalhadores a Virgem Maria, São José, os Doze Apóstolos, São Paulo e os primeiros cristãos*” (Melé, 2003, p. 163). Assim, os Padres da Igreja nunca consideraram o trabalho *opus servile* – assim era concebido, pelo contrário, na sua cultura contemporânea – mas sempre *opus humanum*, e tendem a honrar todas as suas expressões (DSI 265).

Na Idade Média, o trabalho tinha em destaque uma conotação, ou carga, vista sobretudo pelo lado penoso. De facto, a etimologia da palavra “trabalho” está ligada ao vocábulo *trabalho*, derivado de *tripalium*, que era um instrumento de tortura constituído por três paus, tendo noutros idiomas a conotação e ligação a esforço ou dor (Melé, 2003).

Neste contexto, terá de ser feita a distinção entre trabalhos servis e liberais, gozando estes de diferente consideração social. Muitos consideravam que era impróprio da sua condição dedicar-se a trabalhar. Porém, o trabalho manual desenvolveu-se, e na Baixa Idade Média os *ofícios* chegaram a gozar de merecido prestígio social. Os artesãos “*desempenhavam um trabalho de inegável utilidade social e a sua formação profissional requeria uma longa aprendizagem*” (Melé, 2003, p. 164). Os vários ofícios, uns mais que os outros, acrescentavam, na sociedade de então, um prestígio social, não só ao indivíduo, mas ao próprio grupo: confrarias, estas, aliás, de origem romana ou eventualmente pré-romana.

Na época do Renascimento, a valorização social do trabalho cresce devido ao comércio florescente que enriqueceu muitos. A seguir a este desenvolvimento comercial ocorreu um notável desenvolvimento industrial devido ao avanço da mecanização em que as máquinas substituíram as ferramentas<sup>23</sup>, aumentando, por via da mesma, a racionalidade económica e sobretudo a eficiência e a rapidez dos processos produtivos (Camacho, 2004). Houve uma completa modificação com esta mecanização e, assim, os novos trabalhadores não eram já *peritos artesanais*, mas simples mão-de-obra com escassa ou nula formação profissional (Melé, 2003). Esta mão-de-obra não qualificada sofrerá por via dessa mesma transformação, ficando desta forma exposta ao que se convencionou chamar lei da oferta e da procura. Era simples e rápida a sua substituição, num mercado com excesso de oferta.

---

<sup>23</sup> É o chamado fabrico em série ou em linha. Uma máquina e um trabalhador fazem sempre a mesma operação, num sistema sequencial de operações, numa linha de produção ou montagem. Esses mesmos sistemas tornaram-se cada vez mais sofisticados, quer em tecnologia, quer na sua operacionalização, pressupondo da parte do trabalhador novas aprendizagens adequadas a essas tecnologias. Algumas são mesmo vanguardistas na inovação, podendo mesmo ser apelidadas: *tecnologias de ponta*.

No século XVIII, com a máquina a vapor e a revolução industrial, a produção alterou-se significativamente. De artesanal passou-se para uma produção em grandes quantidades e em série, localizada em grandes unidades fabris. Esta mudança para o chamado trabalho industrial provocou aspetos e problemas sociais dramáticos, em que os trabalhadores eram facilmente substituíveis devido a uma mão-de-obra excedentária e os seus salários estavam dependentes da oferta e da procura existente no mercado de trabalho.

Os salários caíram para níveis muito baixos devido àquilo a que se designa por *lei do mercado*. O excesso de algo no mercado faz diminuir o seu valor e conseqüentemente o seu preço de mercado (Fernandez, 2004). A ideologia vigente então era extremamente liberal e os ditos *proletários* eram tidos como *mercadorias* que se *vendiam* por um salário. Aqui surge o conflito de duas classes *antagónicas*, gerando a questão operária, ou a questão social. É neste conflito que surge o movimento operário e a luta sindical influenciada por uma ideologia socialista radical, contra a propriedade privada e as condições degradantes do trabalho humano.

Para Karl Marx, o mais importante teórico do socialismo do século XIX, o trabalho não é mais do que uma força anónima no processo de produção (Marx, 1971). O trabalho assalariado é *alienante* e um *roubo* dos patrões que despojam os operários daquilo que produziram com o trabalho. Por isso, a propriedade é a fonte de todos os males para a ideologia socialista (Marx, 1988).

Nos séculos XX e XXI, esta problemática tem novos contornos sociais que devem ser entendidos agora à escala mundial, fruto de uma globalização complexa e polissémica. Esta tornou ainda mais crítico o problema da e das desigualdades, como Stiglitz refere na sua abordagem ao mercado livre e às interrogações da economia global no seu livro *Freefall – Freemarkets and the Sinking of the Global Economy*. Deste ponto de vista, a globalização, o mercado livre e a livre iniciativa estão longe de ser a solução ou panaceia para todos os problemas e desigualdades ou injustiças nas questões laborais (Stiglitz, 2009).

### 1.3- A dignidade do trabalho humano

Depois de analisada a evolução histórica do conceito e valorização do trabalho, torna-se necessário explorar a visão da Igreja sobre o trabalho, sobretudo refletir sobre a dignidade do trabalho humano como é preconizado pela mesma Igreja. Importa, por isso, perguntar qual o valor e dignidade<sup>24</sup> do trabalho humano?

Afirmar o primado do trabalho humano sobre o capital pressupõe realçar o valor subjetivo-criativo do trabalho e *a fortiori* afirmar a dignidade do trabalho humano.

---

<sup>24</sup> A dignidade potencia e fundamenta segundo Joseph Yacoub as diversas categorias dos direitos do homem. A noção de dignidade é primordial pois é sobre ela que “*repose le fondement des diverses catégories des droits de l’homme. C’est une valeur intrinsèque, universelle, intangible et indérogeable, quelles que soient les circonstances. C’est aussi une règle de droit qui exige le respect dû à la personne humaine indépendamment de toute détermination*” (Yacoub, 2006, p. 18).

Como valor subjetivo, o trabalho é uma atividade da pessoa e não uma simples mercadoria, nem muito menos uma *força anónima* de produção. “*Com efeito, o trabalho procede, de modo imediato, da pessoa, a qual exerce e aplica nele uma parte das suas capacidades inscritas na sua natureza*” (Melé, 2003, p. 168).

Com o seu trabalho o homem cultiva a terra, utiliza os materiais da criação para os tornar mais úteis, presta serviços aos outros. Desta forma, o homem transforma o ambiente com o seu trabalho e humaniza-o: “*o trabalho humano, quer por conta própria, quer à ordem de outrem, procede imediatamente da pessoa, a qual como que marca com o seu zelo a natureza e a submete à sua vontade*” (GS 67).

No trabalho e pelo trabalho comprometem-se a inteligência e a vontade do homem. Como atividade, não é um mero impulso instintivo, mas algo intencional e específico do ser humano. Só o homem trabalha em sentido próprio, embora por analogia falemos do trabalho dos animais ou das máquinas. No entanto, estes são orientados pelo homem.

Sendo intencional, esta atividade é uma coisa digna, isto é, participa da dignidade própria de todo o ser humano, seja qual for o trabalho realizado (Filibeck, 2000). É verdade que o trabalho pode ser analisado pela produção realizada e pela qualidade do mesmo, tendo assim um certo valor económico. Pode ser visto pelo prestígio social da atividade, mas, para além destas valorizações, o trabalho tem dignidade. Como afirma João Paulo II (1981), “*o primeiro fundamento do valor do trabalho é o próprio homem seu sujeito*” (LE 6).

O homem como sujeito, ao trabalhar, não só transforma o ambiente, mas sobretudo transforma-se a si mesmo ao ter consciência do que realiza. O Concílio Vaticano II vinca este duplo aspeto do trabalho ao afirmar: “*A atividade humana, assim como procede, assim também se ordena para o homem. Na verdade o homem, não só transforma as coisas e a sociedade, mas aperfeiçoa-se a si mesmo. Aprende muito, desenvolve as suas faculdades, sai de si mesmo<sup>25</sup>, supera-se*” (GS 35).

Esta aprendizagem transforma-se em desenvolvimento pessoal, tornando-se este mais importante que todas as riquezas que possam acumular-se. Neste sentido, o homem vale pelo que é e não pelo que tem. Esta mesma visão foi aprofundada por João Paulo II (1981), distinguindo o que denomina de trabalho em *sentido objetivo* e trabalho em *sentido subjetivo* (LE 5 e 6).

Ficou claro que o domínio do homem sobre a terra se realiza no trabalho, e pelo trabalho. No sentido subjetivo, o homem pensa e realiza a tarefa. No sentido objetivo, temos o resultado dessa mesma tarefa, ou desempenho, seja ela simples, sofisticada ou técnica. Assim sendo, o homem é sujeito do trabalho, possuindo este um valor ético, pois é esse mesmo sujeito, que decide por si mesmo (Fabre, 2005). A máquina é que trabalha, mas é o sujeito, é o homem, que a manobra, domina ou adapta.

---

<sup>25</sup> O «eu» transforma-se um «nós» no entender de Rovira e Olmos (2014). “*A nossa proposta baseia-se na procura de um equilíbrio básico e essencial que, no fundo, como veremos, está ao alcance de todos, se nos detivermos um pouco a pensar no que realmente somos e desejamos e, ao fazê-lo, tomarmos consciência de que um «eu» são é, na realidade um «nós»*” (p.15). O negrito é nosso.

Deste ponto de vista, o trabalho pode ter mais ou menos valor objetivo, mas deve ser medido pelo padrão da dignidade<sup>26</sup> do sujeito do trabalho, isto é, do ser humano, que o executa.

Todo o trabalho é digno, necessário e nobre, embora as sociedades tenham critérios quantitativos e qualitativos para mensurar o resultado objetivo do trabalho. Entra aqui a noção de mérito e salário.

Estes critérios são defendidos pela Igreja, mas esta afirma que devem ser orientados pelo princípio da justiça social, à qual Bento XVI (2009) adiciona o princípio ou critério da verdade e da solidariedade, apresentando deste modo, este papa, uma visão mais humanista do desenvolvimento, pois, de contrário, a riqueza mundial absoluta cresce, “*mas aumentam as desigualdades*” (CV 22).

Por outras palavras, o trabalho pode produzir desenvolvimento e progresso que de *per se* é positivo, mas continua a ser molestado e desvirtuado “*por anomalias e problemas dogmáticos*” (CV 21). O que equivale a dizer que a técnica em si é neutra, o uso da mesma é que se torna bom ou mau, moral ou imoral.

Nesta perspetiva humanista do progresso e da economia, é pertinente salientar e propor um projeto ambicioso válido para o mundo do trabalho e empresarial nestes termos: depois da *economia da salvação* preconizado por Eusébio de Cesareia e da *economia como salvação* teorizada por Max Weber, hoje, torna-se urgente a necessidade vital de *salvação da economia*, pois “*há uma conexão entre economia e soteriologia*” (Susin & Borgman, 2011, p. 5). Ao propor uma salvação da, e na economia, critica implicitamente a economia de mercado, que deve estar sujeita e ser regulada pelas regras da justiça social, devendo esta ser privilegiada e ter o primado mesmo em relação à verdade.

Esta justiça é entendida “*como pré-condição para uma economia de rosto humano*” (Verstraeten, 2011, p.104). Esta abordagem é dissonante e diferente da de Bento XVI na encíclica citada e até no Compêndio da Doutrina Social da Igreja nos capítulos 4 e 7.

Para uma melhor perceção das diferenças na ênfase, entre este autor, o magistério e a CV nesta questão, são apresentados sumariamente os seus conceitos fundamentais. No entanto, a sua perspetiva enferma de deficiências pelo que deverá ser sujeita a críticas, pois esquece ou desvaloriza por vezes o caráter prepotente do *Estado* e da política<sup>27</sup>.

Assim, segundo Verstraeten:

1- A preocupação do Compêndio da Doutrina Social da Igreja e da encíclica (CV) não é a justiça, mas o amor. Não é uma mudança estrutural ou institucional, mas uma nova

---

<sup>26</sup> Concordamos inteiramente com a posição de Otfried Höffe ao dizer que a dignidade humana pode ser fundamentada e justificada desde um ponto de vista secular embora: “*benché possano essere connessi alla religione, non ne dipendono: la dignità umana può essere fondata in maniera puramente secolare*” (Höffe, 2001, p. 243). É o caso do papel especial do homem na natureza, que segundo o referido autor lhe confere um privilégio único, mas também uma responsabilidade tão singular como exclusiva.

<sup>27</sup> No nosso entender as exigências de verdade e justiça não se devem contrapor ou justapor. Elas são e constituem, no desfecho, o mesmo e específico rosto de uma economia, chame-se ela de rosto humano como para Verstraeten, ou de verdade fundada no amor e baseada na relação gratuita e fraterna, como enfatiza Bento XVI na sua encíclica (CV).

*praxis* baseada em valores: relacionalidade, gratuidade e fraternidade. A política é vista não como centro da sociedade, mas como um subsistema parcial.

2- A política é vista como uma esfera social entre outras. Sem primado e hierarquia, mas um subsistema parcial. Para o autor, Bento XVI é poliárquico, pois atribui um papel parcial à política ao lado de outros poderes.

3- O Compêndio da Doutrina Social da Igreja e a CV necessitam de revisão. Para Verstraeten, na economia globalizada, a gratuidade e a reciprocidade são um fenómeno bastante marginal. Isto é: “*em muitos contextos concretos, as instituições injustas e a opressão impedem as pessoas de viver uma vida digna. Mudar estes contextos é, em primeiro lugar, uma questão de justiça*” (Verstraeten, 2011, p. 104). A ênfase central deve ser dada às situações justas que fundamentam uma *iustitia in veritate*.

4- Embora admita uma maior abertura da CV comparativamente ao Compêndio, para Verstraeten, esta maior abrangência e flexibilidade é notória no que tange às políticas sociais do Estado. No entanto, continua a ser crítica referente ao Estado, privilegiando, nomeadamente, o princípio de subsidiariedade<sup>28</sup>.

5- Na encíclica CV subestimou os aspetos estruturais e institucionais de pobreza e de desenvolvimento, dando a entender uma visão pró-mercado. A Igreja tinha mantido um certo equilíbrio, apreciando e criticando o sistema capitalista, mostrando uma simpatia por uma economia de mercado correta. Bento XVI, segundo o autor, desfez este equilíbrio.

6- O Magistério da Igreja, sobretudo o Compêndio, é acusado de ter uma interpretação demasiado positiva da concorrência e da situação ideal do verdadeiro mercado competitivo. Já esta *benévola* concessão ao capitalismo estava expressa em João Paulo II (1991) na encíclica CA.

7- No primado da caridade sobre a justiça, e esta última é entendida como caridade social e política, o que se mostra redutor para Verstraeten. Para este, o Compêndio retomou a Instrução *Libertatis Conscientia*, de 1986, sobre a Teologia da Libertação do então Cardeal Joseph Ratzinger.

8- Finalmente, a ética social, no que concerne a questões económicas, reduz-se a uma matéria de ações individuais ou intersubjetivas. A necessidade de mudança de e das estruturas injustas fica relegada para um plano secundário. Para este autor, esta encíclica (CV 38) “*coloca a justiça num papel secundário... e a justiça é subordinada à gratuidade*” (Verstraeten, 2011 p. 103).

Para justificar a sua posição cita: “*Se, no passado, era possível pensar que havia necessidade primeiro de procurar a justiça e que a gratuidade intervinha depois como*

---

<sup>28</sup> Este é um dos princípios basilares que norteia a DSI. Por motivos óbvios de tempos e espaços e obedecendo a critérios tão discutíveis como subjetivos, o princípio da subsidiariedade apenas é referido marginalmente neste estudo. No sentido individualizado do termo. O mesmo surge no entanto, mencionado frequentemente, colateralmente na nossa abordagem.

*complemento, hoje é preciso afirmar que, sem a gratuidade, não se consegue sequer realizar a justiça” (CV 38).*

Assim, para o referido autor, Bento XVI afirma a justiça “já não como um princípio, mas um valor, e é colocada numa série com uma ordem significativa: primeiro a verdade (uma real preocupação do atual papa, daí o título da sua encíclica *Caritas in Veritate*), depois a liberdade seguida pela justiça” (Verstraeten, 2011, p. 98).

Ao criticar o aumento sistemático das desigualdades (CV 32), o papa parece “reduzir um problema sistémico a um problema relacional e não a um problema estrutural” (Verstraeten, 2011, p. 101). De facto, abordando a crise financeira que na CV é interpretada sobretudo como uma crise moral, esta encíclica discute o investimento socialmente responsável ou ético, rejeitando inequivocamente o uso especulativo dos meios financeiros, em vista de um lucro de curto prazo (CV 40). Porém, segundo este crítico, a “solução financeira é, novamente, mais uma questão de conversão individual que de mudança estrutural” (Verstraeten, 2011, p. 100).

Não caberá neste estudo rebater toda a argumentação. No entanto, impõem-se algumas considerações pertinentes a enunciar:

- a) Esta visão terá alguns aspetos positivos no enfoque da justiça, mas possui algum radicalismo e deficiências na sua abordagem;
- b) Exagero na visão de que Bento XVI está com o capitalismo. Os papas e o magistério condenam as práticas injustas e abusivas do capitalismo ou qualquer outro sistema económico, como ficará evidente ao longo deste trabalho;
- c) Bento XVI reafirma que a justiça necessita de verdade e a verdade de justiça. Uma é condição *sine qua non* da outra, pois não existe verdade sem justiça, nem justiça sem verdade. Portanto, discutir quando se inicia a primazia de uma e termina a da outra constitui um falso problema<sup>29</sup> ou quase uma questão bizantina;
- d) Bento XVI dá ênfase à necessidade de justiça distributiva e justiça social (CV 35);
- e) O agir político tem como função buscar a justiça através da distribuição (CV 36);
- f) A vida económica deve ser regulada por leis justas e formas de redistribuição guiadas pela política (CV 37);
- g) A economia tem necessidade de ética para o seu concreto funcionamento.

Em síntese, parece empolada a divergência, pois as encíclicas, o magistério e o compêndio não visam primordialmente fornecer análises estruturais e institucionais. Estas serão tarefas para politólogos, economistas, sociólogos, analistas e especialistas

---

<sup>29</sup> Não pretendendo ser redutores na abordagem classificativa destas duas visões em análise e na diferente ênfase, por vezes parece haver mais uma questão quase semântica-interpretativa do que um distanciamento prático-teórico de Verstraeten para com Bento XVI na encíclica (CA).

dos mais variados setores da vida social-económica-religiosa do crente, bem como do não crente.

É verdade que alguns destes protagonistas enunciados têm privilegiado uma aliança condescendente entre democracia e relativismo ético, sobretudo nas democracias ocidentais e americana. De facto *“c’è stato invece chi ha elogiato questo parziale mutamento, addebitando al Concilio e alla sua ricezione negli anni immediatamente seguenti, sulla scia di un eccesso di condiscendenza verso le democrazie occidentali e di quella americana in particolare, la colpa di aver sottovalutato i rischi della alleanza tra democrazia e il relativismo etico”* (Ceccanti, 2002, p. 375).

Para estes economistas e cientistas sociais a *“economia trataria das questões materiais da vida humana enquanto a religião deveria dedicar-se exclusivamente a questões espirituais e/ou da salvação da alma”* (Sung, 2011, p. 9). Está aqui implícito fazer da economia um campo autorregulado, estando sujeito somente às regras da economia, sem intervenção ou regulação por nenhum sistema externo, como a política, a ética ou a religião.

Como consequência desta visão, *“com o desencantamento do mundo, os deuses agora aparecem sob a forma de poderes impessoais das leis do mercado e continuam exigindo sacrifícios de vidas humanas”* (Sung, 2011, p. 10).

Esta visão conduziu a exageros que importa corrigir: *“aqueles que advogavam em favor de regras que levaram à calamidade estavam tão cegos pela sua fé no mercado livre que não enxergavam os problemas que estavam a ser criados”* (Stiglitz, 2010, p. 341).

Também pessoas oriundas do campo teológico criticam a economia analisada desde fora do campo económico, a partir de valores teológico-éticos: capitalismo, pobreza e injustiça social. Para estes, segundo Sung (2011): *“a Igreja Católica procura desde um lugar fora da economia, um lugar considerado superior, ensinar aos economistas, governantes e agentes de instituições económicas como deve ser a economia segundo revelação que a Igreja recebeu de Deus”* (p. 11).

Esta postura, que segundo o autor não é exclusiva da Igreja Católica, não leva muito em consideração as lógicas fundamentais do sistema económico.

Por outras palavras: reconhecer que a *“lógica do funcionamento de sistemas económicos modernos não é a mesma de sistemas económicos pré-modernos do tempo da Bíblia ou dos Padres da Igreja; e nem que a economia funciona com lógica distinta da lógica religiosa ou doutrinária”* (Sung, 2011, p. 11).

Assim, as propostas da DSI tornam-se incompreensíveis para a maioria dos agentes económicos, pois pensam a partir de outros princípios, os quais se tornam impraticáveis no mundo da economia real.

O mundo mudou: da economia da salvação passou-se para a salvação da economia. Havendo entre estes dois tipos de salvação uma relação de competição: uma luta entre o Deus verdadeiro *versus* o deus falso da economia de mercado<sup>30</sup>.

Esta abordagem “*leva pessoas e igrejas a buscarem um sistema social sem problemas, sem limites e contradições inerentes a todos os sistemas económicos. É como se na nova sociedade a ser construída surgisse a possibilidade de uma economia da salvação que nos livrasse da própria economia como conhecemos hoje*” (Sung, 2011, p. 12).

Outra postura mais equilibrada analisa a religião e a economia a partir da reprodução da vida concreta. Os seus principais nomes são: Franz Hinkelammert, Hugo Assmann, Enrique Dussel e Julio de Santa Ana.

Estes autores não fazem uma mera crítica ética ou teológica sobre a economia feita desde fora, usando a Bíblia ou a tradição teológica para julgar a realidade económica analisada através das ciências sociais e da economia. Elaboram “*uma crítica ao sistema de mercado (que é diferente de sistemas sociais com mercado) a partir do conceito de idolatria*” (Sung, 2011, p. 16), idolatria esta entendida como “*manipulação de símbolos religiosos... pois os ídolos são os deuses da opressão*” (Assmann & Hinkelammert, 1989, p.11-12).

No entanto, criticar a idolatria do mercado não significa uma crítica ao mercado em si ou uma proposta de uma economia sem mercado. É antes de mais uma crítica à absolutização do mercado, justificando os sacrifícios de vidas humanas em nome das leis do mercado. Assim, não é só “*uma crítica social ou estruturalista, mas é sobretudo uma crítica teológica que lida também com a subjetividade e a espiritualidade*” (Sung, 2011, p. 17). É uma crítica “*rumo a uma abordagem encarnacional do cristianismo*” (Borgman, 2011, p. 24). Isto é, analisar e criticar o capitalismo com a convicção de que o conhecimento da sociedade não deve ser obtido retirando-se dela, pois o amor de Deus pelo mundo levou ao dom da Presença na vulnerabilidade, encarnada por Jesus Cristo. Assim, “*a resposta cristã nunca poderá ser uma abstração do concreto*” (Borgman, 2011, p. 24).

Analisadas as dimensões subjetivas e objetivas do trabalho, é forçoso cobrir a dimensão social alargada desta atividade humana.

O homem trabalha para alguém e com outros trabalhadores, numa teia complexa e sistémica de relações sociais. Esta teia inclui não só o trabalhador e o empresário, bem como, num contexto alargado, a sociedade em geral e a comunidade local em particular,

---

<sup>30</sup> Segundo Michael Novak, a maioria das sociedades livres assenta em três pilares. O autor identifica-os como os três sistemas da vida humana “- o sistema político, o sistema económico e o sistema moral e cultural – são contrabalançados uns pelos outros, tal como os três vértices de um triângulo. Ninguém consegue dominar facilmente estas três formas de poder, possuindo cada uma delas interesses internos contrários aos das outras duas. Na luta que os três sistemas travam pelo equilíbrio, o que se espera é que nenhum deles adquira poder excessivo” (Novak, 2001, p. 307).

na qual se incluem os *shareholders* e os *stakeholders*<sup>31</sup>, como irá ser explicitado mais adiante.

Entra aqui a noção de capital investido, para produzir bens e serviços, numa organização chamada empresa produtiva. Esta nova entidade jurídica, cultural, social e comunitária, objeto de análise do quinto princípio do nosso estudo, é um centro de relações e vínculos sociais com regras, isto é, direitos e deveres (Fernandez, 1996).

Porém, trabalhar para alguém e sob a direção de outrem, recebendo em compensação um salário, não torna o trabalho alienante. Só o será quando este trabalho impede a realização humana de quem o executa: o trabalhador. Só então o trabalho aliena o trabalhador no que é, e no que está chamado a ser. Se tal acontecer está-se perante injustiças sociais graves, exploração dos trabalhadores e a sua desumanização e alienação, atentando contra o valor supremo da dignidade da vida humana em geral e do trabalhador em particular.

Contudo, na realidade o trabalho não subsiste sem o capital e este necessita do sujeito do trabalho: o trabalhador (RN 14). É uma condição *sine qua non* para a obtenção dos objetivos para ambas as partes. Importa por isso “*régler, dans la justice, les droits et les devoirs de ceux qui apportent le capital, et de ceux qui apportent le travail, donc les relations entre capitalistes et travailleurs. Dans la société, les deux groupes – que RN appelle des «classes» – ne sont pas, par nature, enemis-nés, mais appelés à se rapprocher et à coopérer; et l’Eglise rappelle aux uns et aux autres leurs droits et devoirs*” (Laurent & Jahan, 1991, p. 21-22). Se tal cooperação se verificar, teremos uma organização do trabalho justa, eliminando a antinomia entre trabalho e capital.

#### 1.4- O primado do trabalho e o conflito entre o mundo do trabalho e do capital

No mundo laboral, as relações entre o mundo do trabalho e o mundo do capital são sempre pacíficas?

“*No campo laboral, as relações entre trabalho e o capital são vulgarmente conflituosas*” (Langlois, 1990, p.174). Os interesses de ambas as partes não coincidem e, por vezes, são divergentes ou em parte antagónicos<sup>32</sup>.

Desde Leão XIII, os sucessivos papas têm denunciado a luta histórica entre capital e trabalho, e apelam para soluções de harmonia. Ficou bem claro que a *Igreja Católica* defende o primado do trabalho sobre o capital, entendido este último como a posse ou detenção dos meios de produção. Esta primazia do trabalho sobre o capital visa defender o homem como sujeito do trabalho e a sua dignidade (Filibeck, 2000; Brito, 2004).

---

<sup>31</sup> Mais à frente, concretamente em: 5.3, iremos analisar o trabalho e a empresa como fazendo parte, ou estando no centro de uma placa giratória de relações sociais e económicas conforme se depreende do Esquema 1 Esquema 1 do mesmo capítulo. No entanto, para melhor compreensão do respetivo significado, defini-lo-emos sinteticamente, porque não constitui o cerne desta reflexão, da seguinte forma. *Shareholders*: entenda-se, os acionistas ou investidores, institucionais ou não, que avançam com o capital aos gestores ou administradores. Como *Stakeholders*, compreenda-se na sua tradução: público estratégico. Isto é: pessoa ou grupo que fez um investimento ou tem ações ou interesses numa empresa, negócio ou empresa. Um fornecedor de uma dada empresa tem interesses na dita empresa e como tal é um: *Stakeholder*.

<sup>32</sup> Aqui se insere o papel nomeadamente dos sindicatos, que será abordado mais à frente (5.1 a 5.7), num contexto empresarial, visando definir o conceito de empresa e as suas reais características no espaço geopolítico em que está inserida e onde exerce a sua atividade mercantil.

No trabalho e pelo trabalho, o homem afirma a sua dimensão pessoal e torna possível a fundação da família, pois esta exige meios de subsistência, que o mesmo trabalhador obtém mediante o trabalho. Pelo trabalho, o ser humano “*se torna mais homem*” (LE 10).

Esta valorização é expressa na Constituição *Gaudium et spes* do Concílio Vaticano II, ao pôr em relevo que “*o trabalho humano, que se exerce na produção, no comércio e nos serviços económicos, é muito superior aos restantes na vida económica, visto que estes exercem papel de meros instrumentos*” (GS 67). Estas palavras expressam o primado do homem sobre as coisas, o que arrasta consigo o primado do trabalho sobre o conjunto dos recursos humanos ou instrumentos de produção. É o denominado princípio constante da DSI da *prioridade* face ao *capital* que o papa João Paulo II (1981) explora, referindo-se “*diretamente ao próprio processo de produção, a respeito do qual o trabalho é sempre uma causa eficiente primária, enquanto que o «capital», sendo o conjunto dos meios de produção, permanece apenas instrumento ou causa instrumental*”<sup>33</sup>. Este princípio é uma verdade evidente, que resulta de toda a experiência histórica do homem” (LE 12). Esta prioridade afirma não só o primado do homem em relação às coisas, como sublinha que o capital nasceu do próprio trabalho. O capital nasceu e foi adquirido pelo trabalho. O que equivale a afirmar o primado do homem no processo de produção, visto que o “*capital é definitivamente um conjunto de coisas*” (LE 12)<sup>34</sup>.

Defender a primazia do trabalho, não significa separar o capital do trabalho nem contrapor o trabalho ao capital e vice-versa, nem os homens concretos que estão por detrás destes conceitos. Seria moralmente ilegítimo como diz João Paulo II (1981). “*É reto ainda porque, intrinsecamente verdadeiro e ao mesmo tempo moralmente legítimo, o sistema de trabalho que, nos seus fundamentos, supera a antinomia entre capital e trabalho, procurando estruturar-se de acordo com o princípio precedentemente enunciado: o princípio da prioridade substancial e efetiva do trabalhador*” (LE 13).

Neste ponto João Paulo II retoma os argumentos e a visão dos seus predecessores, estabelecendo os deveres recíprocos do capital e do trabalho, “*alongando-se ao mesmo tempo sobre a origem da antinomia histórica entre ambos os fatores da produção, e assinalando as responsabilidades e erros – técnicos e práticos – que estão na sua origem: as duas formas de economismo: o materialismo prático do capitalismo liberal e o materialismo teórico e pragmático do socialismo marxista, que desmente as respetivas falácias*” (Langlois, 1990, p. 176).

---

<sup>33</sup> O capital como causa instrumental deverá ser usado e aplicado a favor de um bem amplo e abrangente como fim último: o bem comum. Só assim cumprirá a sua função primordial e basilar. Por trabalho entenda-se “*todos os tipos de trabalho, mesmo o intelectual, e «capital» as coisas materiais*” (Novak, 2001, p. 179). A correta relação entre trabalho e capital produz benefícios mútuos para trabalhadores e empregadores. Hoje mais do que nunca, trabalhar é “*trabalhar com os outros e trabalhar para os outros*” (CA 31). Por outras palavras, trabalhar, torna-se cada vez mais, fazer qualquer coisa para alguém.

<sup>34</sup> Contudo, *este conjunto de coisas*, deve servir o trabalho porque adicionalmente poderemos considerar que “*tudo aquilo que, no estado atual da técnica se torna «instrumento» cada dia mais aperfeiçoado, é fruto do trabalho*” (LE 12).

É um facto que a Igreja se tem batido pela afirmação da primazia do trabalho sobre o capital e a consequente harmonia entre ambos dentro de um regime laboral justo<sup>35</sup>. No entanto, a realidade é bem diferente no que concerne à harmonia e justiça do sistema laboral. Ao longo do tempo que cabe no objeto deste estudo, este conflito no terreno teve diferentes intensidades, perspetivas, leituras e sensibilidades, pois os fenómenos sociais são dinâmicos, históricos e sistémicos.

Assim, na época do desenvolvimento industrial, cresceu o conflito entre o mundo do trabalho e o mundo do capital devido a vários fatores que seria despropositado aqui referir na sua globalidade. Será dado relevo apenas a três desses fatores: a expansão económica (Miralles, 2004), a complexização das relações laborais (Albini, 2001; Stiglitz, 2009), e a globalização (Sarsfield, 2000; Mendes, 2000; Pureza, 2000; Costa, 2004).

A expansão económica, fruto do desenvolvimento industrial, criou novas riquezas, novas necessidades e um mercado mais amplo e mais diversificado. Esta expansão criou bem-estar e novas necessidades de consumo que os empresários e investidores tentaram explorar. Criou-se hoje um mundo *Disney e uma sociedade disneyana* com o que há de melhor e pior, como reflete Onofrio Romano (2005) em: *Mondo Disney: L'esistenza in un paradiso del consumo* (p. 83).

Para este autor, *“La Disney Corporation è un'impresa di punta nel business dell'incanto e del loisir, la cui chiave competitiva risiede nell'enfasi sulle dimensioni che più hanno contribuito a mutare il volto della società moderna del disincanto, a scardinarla dal suo asse disciplinare-repressivo e unilateralmente produttivistico”* (Romano, 2005, p. 94).

Das fábricas nacionais e grupos nacionais rapidamente se passou à *fábrica global* que significa e origina uma *“transnacionalização plena da produção, em primeiro lugar, para em seguida se prolongar numa transnacionalização plena das trocas”* (Pureza, 2000, p. 304).

O mercado tornou-se global na sua conceção, na produção, na distribuição, ao mesmo tempo que os consumos de produtos e serviços são equacionados, estudados e gizados à escala mundial. Poder-se-á dizer que este capitalismo é uma religião, porque ele aborda as mesmas preocupações, temores e angústias que as religiões abordam. Mais, *“o capitalismo não se justifica através da teoria, mas através da prática. É impossível interromper sua participação nele e viver, até mesmo para os teóricos mais radicais. Como poderiam encontrar comida senão através do mercado, como poderiam viajar...”* (Borgman, 2011, p. 23).

Os instrumentos de suporte para este mercado são à escala planetária, a enumerar: sistemas de informação, base de dados e estruturas de comunicação e transporte. Os

---

<sup>35</sup> O esforço de permanente auscultação *dos sinais dos tempos* é um imperativo estrutural e estruturante de toda a DSI. A corroborar esta visão, diremos como Michael Novak: *“As encíclicas («cartas a todo o círculo das nações») não se destinam apenas aos católicos. Não é necessário que os judeus, os muçulmanos, os hindus, os budistas, os humanistas éticos ou os ateus pensem como os católicos para as entenderem. Elas procuram mover-se num terreno universal comum”* (Novak, 2001, p. 306).

atores tornam-se globais e dinâmicos e, portanto, o capital perdeu qualquer relação preferencial a um dado país.

A estratégia desenhada por estes atores é feita em função de imperativos das economias de escala e da maximização da sua capacidade reativa aos estímulos dos mercados globais para conseguir estar sempre na linha da frente, tanto nos produtos, no preço, na inovação como na originalidade. Ser o melhor, ser diferente e sempre o primeiro, eis o novo lema do mercado. O mercado aberto tornou-se global e, por isso, só os mais rápidos e os melhores sobrevivem: é a lei da concorrência no mercado “*cada día más dinámico y competitivo*” (Fernandez, 2004, p. 375).

A rapidez torna-se fundamental nesta complexa teia de fatores<sup>36</sup>, numa organização empresarial transnacional ou multinacional. A complexização das relações sociais-laborais é hoje inegável, pois o trabalho e o capital estão hodiernamente associados, ligados e dependentes de múltiplos fatores internos e externos, nacionais e internacionais, complexos e rodeados de imponderáveis.

O mesmo autor refere que este novo ambiente e a necessidade de objetivos económico-financeiros rápidos exige uma nova sensibilidade a estes múltiplos fatores de um mundo empresarial complexo e turbulento em que os trabalhadores se vêm envolvidos no exercício da sua função. Alguns destes trabalhadores não pertencem a *uma micro ou média empresa*, mas a uma organização multinacional<sup>37</sup>, em que os donos ou a sua liderança *sem rosto* valorizam preferencialmente os resultados operacionais e os rácios de rentabilidade e de liquidez (Fernandez, 2004).

Parte destes trabalhadores assalariados não pertencem a empresas com um patrão presente, próximo ou conhecido, o chamado *dador direto*, mas têm um dono ou acionista longínquo, quase desconhecido, o dito *dador indireto*. O mesmo se pode dizer sobre o capital. Neste último caso das multinacionais, o capital não *tem rosto* caracterizando-se pela sua extrema mobilidade e pela especulação financeira<sup>38</sup>.

Esta complexização e rapidez do mercado reproduzem “*o novo tipo de sociedade acelerada em que o novo status symbol é o não ter tempo*” (Albini, 2001, p. 682).

---

<sup>36</sup> João Manuel Duque distingue três modos específicos de tecnologia: a primeira mecânica, que corresponde à fase do capitalismo industrial, que se baseia na dialética entre o objeto e a sua representação. A segunda televisiva. É a fase do capitalismo consumista, que se baseia na construção/consumo de imagens, independentemente da relação ao objeto. A terceira electrónica (sobretudo na sua configuração em rede). “*Esta é a fase do capitalismo financeiro, que se baseia na pura relação de signos, abandonando por completo a dimensão do referente*” (Duque, 2011, p.10). Embora esta reflexão esteja inserida na reflexão: Morte de Deus - morte do real, aplica-se *grosso modo* às profundas alterações sociais, que ocorreram no mundo laboral/empresarial. Também aqui a complexização e o fenómeno da interligação, dependência e interferência em rede, tornam o trabalho um bem cada vez mais sofisticadamente sensível.

<sup>37</sup> Poderemos usar a seguinte tipologia: **Micro Empresas** entidades empregadoras com 1 a 10 empregados. Por **Pequenas Empresas** entenda-se organizações com 11 a 49 trabalhadores. Por **Média Empresa** poderemos considerar unidades empresariais com 50 a 249 funcionários. Finalmente **Grandes Empresas**, uma das classificações que se poderá usar é de unidades fabris com mais de 250 trabalhadores. No entanto, esta divisão e caracterização poderão não ser consensuais. Apenas a apresentamos como uma hipótese de trabalho utilizada ao longo do nosso inquérito e inserida na segunda parte do nosso estudo.

<sup>38</sup> Este termo *capital sem rosto*, é vulgarmente usado quando se quer expressar a vertente especulativa dos investimentos ou fluxos financeiros. Os mesmos procuram ganhos rápidos, e na generalidade utilizando grandes somas, procuram dessa maneira controlar e dominar os mercados e os preços.

Graças à informação tecnológica tudo deve ser obtido em tempo real: *The global village*<sup>39</sup>.

Como consequência desta rapidez dá-se a desestruturação do tempo. Do sincronismo social e horários rígidos e meticulosos, passamos para o homem e trabalhador flexível. No entanto, o tempo não é flexível e o homem e o trabalhador não têm o dom da ubiquidade. O presente não é suficiente, torna-se demasiado breve e consome-se rapidamente no futuro. São as consequências de um capitalismo explorado à escala global e característico da *new economy*<sup>40</sup>, cujas marcas estão longe de serem analisadas na sua totalidade com objetividade e distanciamento crítico.

Neste capítulo, as preocupações e alertas de Stiglitz, num contexto empresarial e económico específico dos Estados Unidos, podem ser extrapoladas e aplicadas a qualquer país industrial (Stiglitz, 2012). Usando outra concetualização, a globalização traz consigo o fator da inevitabilidade e da intensidade.

Pelo primeiro, ela está aí e “*tal como o nascer do sol, todas as manhãs, não pode ser impedida por cada um de nós*” (Mendes, 2000, p. 362).

Pelo segundo, a intensidade atinge cada um de nós de uma maneira complexa e revestida de múltiplos fatores e afetando largamente o nosso *modus vivendi*.

Deste modo, é pertinente e adequada a definição de globalização “*como processo de desenvolvimento das inter-relações à escala mundial, em que cada país está ligado aos outros através de uma complexa teia de laços e acontecimentos, de tal modo que decisões e ações, tendo lugar numa parte do mundo, podem acarretar consequências significativas a indivíduos ou organizações localizadas em áreas distantes*” (Simões, 1998, p. 8). Ora, sendo os trabalhadores agentes mais vulneráveis, sofrerão inevitavelmente algumas destas consequências no seu local de trabalho a vários níveis: pessoal, psicológico, social e económico.

Analisados os três fatores mencionados neste conflito, entre o mundo do trabalho e o mundo do capital, torna-se necessário recuar no tempo, nomeadamente ao início do período em análise: Leão XIII.

Desta forma será mais fácil perceber a evolução e aplicação concreta das diretrizes dos vários papas e da DSI aos fenómenos sociais e sobretudo laborais. Dito de outra forma: “*mentre la Chiesa annuncia profeticamente la sua dottrina sociale, occorre che – nello stesso tempo – questa venga applicata laicamente alle situazioni concrete, attraverso il*

---

<sup>39</sup> O termo idêntico usado em português é *aldeia global*. À semelhança do que aconteceu no espaço político e institucional, em que, em consequência da transnacionalização, passamos do estado territorial para a governação global, no espaço económico, o mesmo aconteceu. A fábrica local passou à *fábrica global*, sujeita a todo o momento a mudanças geoestratégicas que a fazem depender das melhores condições e menores custos operativos no sentido lato do termo. Esta “*metáfora da fábrica global evoca as transformações organizacionais profundas do capitalismo nas últimas três décadas e a perda do nacional como referência central da organização da economia*” (Pureza, 2000, p. 304).

<sup>40</sup> O conceito de *new economy* pretende significar uma alteração no seu todo, quantitativa e qualitativa, característica de um novo paradigma produtivo e social. Nas palavras de Vittorio Filippi. “*È una cosa molto più seria e duratura: è un paradigma produttivo e sociale nuovo che materializza quelle trasformazioni avviate negli anni Settanta e sintetizzate con il termine postfordismo*” (Filippi, 2001, p. 681).

*dialogo tra saperi e culture diversi, alla ricerca di un ethos comune condiviso*” (Sorge, 2005, p. 10).

Ao tempo da *Rerum novarum* a questão operária era uma questão fundamental e na “*contratação laboral, como geralmente se entendia no século XIX, davam-se muitos abusos em nome da liberdade*” (Melé, 2003, p. 179). Perante estes abusos, Leão XIII alertava que, para além da liberdade das partes contratantes, há uma *justiça natural*, anterior à livre vontade das partes, que nessa altura afetava não só o salário mínimo, bem como as condições humanas de trabalho (RN 30).

Fruto de uma rápida industrialização, este conflito<sup>41</sup> passou a ser entre o grupo restrito de proprietários ou detentores dos meios de produção e a multidão mais numerosa de pessoas privadas de tais meios e que “*participavam no processo de produção, apenas mediante o seu trabalho*” (LE 11).

É o chamado conflito entre o mundo do capital e o mundo do trabalho, problemática muito atual no tempo da *Rerum novarum*. Os operários punham à disposição dos patrões-empresários a força do trabalho, e estes procuravam manter o salário o mais baixo possível, pretendendo maximizar assim os seus lucros (George, 2008).

Leão XIII, perante esta situação do seu tempo e opondo-se a quem anestesava a dignidade dos *proletários*, defendia com energia a dignidade do trabalhador como ser humano acrescentando que “*o que é vergonhoso e desumano, é servir-se dos homens como instrumento de lucro, e não os considerar senão na medida do que podem a sua força e o seu vigor*” (RN 14).

No entanto, se esta situação era verdadeira no tempo de Leão XIII, ainda hoje há certos países e regiões, pelo menos na prática, “*em que os operários apenas são valorizados em função da sua produção e não pela sua dignidade*” (Melé, 2003, p. 176). Ainda hoje é possível encontrar casos de contratos entre patrões e operários ignorando a mais elementar justiça, em matéria de trabalho de menores ou feminino, dos horários de trabalho, das condições de higiene dos locais de trabalho e da legítima retribuição (CA 8). Portanto, este conflito continua ainda atual, pois existe e está latente, embora com novas cambiantes ou dimensões.

Este conflito foi interpretado por alguns como tendo um caráter de classe, manifestando-se como um conflito ideológico entendido como ideologia do capitalismo e o marxismo entendido como ideologia do socialismo científico ou do comunismo (Marx, 1988; Langlois, 1990). Este último procura intervir como porta-voz da classe operária de todo o proletariado mundial (LE 11 e 12).

Para Marx (1971), como já foi referido, a propriedade privada era a origem de todos os males e por isso advogava a sua abolição mediante a luta de classes. É uma visão radical

---

<sup>41</sup> Apesar da rápida industrialização e aumento exponencial no que tange à oferta de trabalho, nem sempre daí decorreu e ocorreu a coesão social. Pelo contrário, os conflitos alastraram-se, uns silenciosamente e outros ruidosamente, com consequências deveras desastrosas. Hoje contudo, procura-se privilegiar a coesão social como valor em si mesmo e potenciador de *mais-valias* a todos os níveis. “*A coesão social e a diversidade são valores em si mesmos e a empresa deveria ser o reflexo do que é a sociedade. As empresas e a sociedade, para o seu próprio bem, têm de tornar eficaz algo que é justo*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 79).

que, hoje, do ponto de vista económico, está ultrapassada até pelos acontecimentos mundiais das últimas décadas.

No presente, esta realidade tem novos contornos próprios da chamada *new economy*, em que passamos de uma economia de base primordialmente industrial, para uma economia baseada no conhecimento e serviços, resultado do progresso tecnológico e da globalização (Krugman, Obstfeld & Melitz, 2012).

Qual a posição da Igreja nesta aparente dicotomia e, por vezes, conflito de interesses?

Não podendo o mundo laboral e o mundo empresarial existir um sem o outro (RN 14), devem “*aliar-se as forças de uns com as coisas do outro, pois, umas sem as outras, nada produzem*” (QA 53).

De facto, na *Rerum novarum*, Leão XIII propõe um projeto social de reconciliação, rejeitando “*donc toute solution à caractère conflictuel, soit le socialisme qui repose sur la lutte des classes, soit le libéralisme dont le mécanisme s’appuie sur la concurrence*” (Vieira, 2005, p. 9-10). Como refere este autor em: *La conscience sociale de l’Église catholique*, esta encíclica propõe um projeto de sociedade, alicerçada na lei natural e na Sagrada Escritura.

A DSI geralmente considerada tem a mesma orientação. Isto é, adverte que, para além dos interesses em conflito, o trabalho e o capital devem harmonizar-se e cooperar entre si, pois são mutuamente necessários (Melé, 2003). Um não pode negar a eficácia do outro e reter todos os seus frutos<sup>42</sup>.

Na sociedade moderna é importante a cooperação entre o trabalho e o capital. Dito de outra forma, pagar salários razoáveis e justos é não só uma questão de justiça, mas também de eficácia, de sustentabilidade e da própria sobrevivência da empresa a médio e a longo prazo. A DSI insiste em que os responsáveis das empresas *estão obrigados* a ter em consideração o bem das pessoas e não somente o aumento dos lucros (CIC 2432). O dever da justiça está antes do aumento dos lucros, embora estes sejam necessários, pois possibilitam novos investimentos, assegurando o futuro das empresas, a sustentabilidade das mesmas e garantindo o respetivo emprego dos seus trabalhadores.

A Igreja afirma que o primeiro capital a preservar é a valorização do homem e a sua integridade. O homem “*é o protagonista, centro e fim de toda a vida económico-social*” (CV 25). É o princípio da prioridade do trabalho em confronto com o capital “*em que o trabalho é a causa eficiente primária, enquanto o capital permanece como instrumento ou causa instrumental*” (LE 12)<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> A harmonização e a cooperação na relação laboral, e a *fortiori* na negociação, pressupõem a integridade. “*A falta de integridade destrói a confiança e, conseqüentemente, a esperança. E a esperança é um imperativo moral. Queremos dizer que é um princípio no qual assenta a vida e o sentido desta para as boas pessoas. Não se pode dinamitar a esperança dos seres humanos, porque, ao fazê-lo, apaga-se a expectativa de um futuro melhor para os nossos filhos*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 171). Esta integridade poderá ser a justiça social num sentido tão lato como abrangente e como tal, exigindo coerência, consistência e congruência.

<sup>43</sup> O mesmo Pontífice, dez anos mais tarde, em 1991 na encíclica (CA) *chega* a um novo significado de capital: “*Mas existe, em particular no nosso tempo, uma outra forma de propriedade, que reveste uma importância nada inferior à da terra: é a propriedade*

Como instrumento, o capital torna-se necessário, mas sempre submetido ao princípio de que tudo o que serve o trabalho é fruto do próprio trabalho (Langlois, 1990). Nesta perspectiva, o princípio da prioridade do trabalho sobre o capital implica também projetar e estruturar as máquinas, os processos produtivos e a completa organização do trabalho à medida do homem. Deste modo, as coisas devem subordinar-se às pessoas e não inversamente. Isto exige “*segurança e higiene no trabalho, realizar atividades que não sejam degradantes para quem as realiza e uma organização do trabalho que permita um racional progresso profissional e humano*” (Melé, 2003. p. 178).

É uma visão integral do desenvolvimento do homem, neste caso concreto na sua atividade laboral, vincando o trabalho como tendo uma “*prioridade intrínseca em relação ao capital*” (DSI 277), vendo o mesmo trabalho como um título de participação. Esta participação na propriedade, na gestão e nos seus frutos deveria expressar a relação entre trabalho e capital que, segundo a DSI (278), sendo uma exigência, é descuidada demasiado frequentemente. Deveria expressar, como diz João Paulo II (1981), “*a compropriedade dos meios de trabalho*”<sup>44</sup>, a participação dos trabalhadores na gestão e nos lucros das empresas, o chamado «*accionariado operário*” (LE 14).

Porém, do ideal recomendável, dos princípios doutrinários propostos, à realidade, encontram-se inúmeras barreiras para a sua aplicação e concretização efetiva no mundo laboral-empresarial. No entanto, esse ideal servirá sempre de guia clarividente e de bússola orientadora, simultaneamente para o trabalhador, bem como para o dador de trabalho.

Será neste âmbito que terão de ser analisadas todas as diretrizes da DSI. São propostas que visam a correta e justa articulação laboral destes dois *players*, tendo como pano de fundo a aplicação concreta dos valores evangélicos. Estes valores evangélicos que, usando outra linguagem laboral/empresarial, defendem “*o desenvolvimento sustentável e a felicidade planetária*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 123).

Estes autores sustentam, que os modelos de motivação humana, uma vez satisfeitas as necessidades básicas, procuram alcançar níveis superiores de motivação.

Estes poderão ser de cariz psicológico, de autorrealização e de natureza espiritual. A partir desse momento “*a satisfação económica não é uma verdadeira satisfação*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 119). Tais motivações tendem a ter um período de tempo de satisfação muito limitado, em certos casos até frustrante e no geral não excedendo os seis meses.

---

*do conhecimento, da técnica e do saber: A riqueza das nações industrializadas funda-se muito mais sobre este tipo de propriedade do que sobre a dos recursos naturais*” (CA 32). Decorre da constatação das novas facetas do capitalismo moderno.

<sup>44</sup> É neste entendimento do trabalho que a propriedade privada encontra a sua justificação. Terá que servir sempre o trabalho e jamais ser fonte de exploração. “*E isto diz respeito de modo particular à propriedade dos meios de produção. (...) Estes não podem ser possuídos contra o trabalho*” (LE 14). Por outras palavras, “*a propriedade, segundo o ensino da Igreja, nunca foi entendida de maneira a poder constituir motivo de contraste social no trabalho*” (LE 14). Como influência e consequência desta visão, a tradição cristã nunca defendeu o direito de propriedade como um direito absoluto e intocável. “*Se tal acontecesse a mesma (propriedade) não estaria subordinada ao direito do uso comum, subordinado ao destino universal dos bens*” (LE 14). É o chamado “*contexto mais vasto do direito comum de todos utilizarem os bens da criação inteira*” (LE 14).

De facto, segundo os autores, está demonstrado que qualquer pessoa que tenha uma mudança significativa de estatuto, por maior ou menor retribuição económica, “*tende a «normalizá-la» ao fim de seis meses. Ou seja, decorrido meio ano, o seu nível de felicidade voltará aos níveis anteriores à mudança e sentirá que a sua nova situação é a «normal», sem lhe dar um valor superior*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 119).

Neste sentido, a felicidade interior e felicidade de cada indivíduo, trabalhador ou empresário, não será diretamente proporcional ao seu bem-estar, à sua riqueza, nem ao seu poder.

## 2- O bem comum

A Igreja advoga e defende a prioridade e o primado do trabalho como direito e dever.

Como direito, pois todo o homem encontra na natureza riquezas e recursos, que ele próprio não criou. Estes recursos da natureza, postos à disposição do homem, são apropriados e transformados de acordo com as suas necessidades. Este “conjunto de meios é fruto do património histórico do trabalho humano” (LE 12).

Como dever, potenciando a sua capacidade criativa e contribuindo para o bem comum da sociedade; cada um, segundo as suas funções, qualificações ou qualidades. Ao fazê-lo, valoriza-se a si mesmo, cria mais-valias e cria riqueza. É a finalidade suprema do trabalho: o bem comum. Aqui se insere a questão da propriedade criada pelo trabalho. A propriedade adquire-se pelo trabalho e para servir o trabalho. Não pode nem deve ser possuída contra o trabalho, mas antes para servir este último. A razão é que os bens da criação inteira devem ser usufruídos por todos (Vieira, 2006). Estes bens da criação inteira servem o vasto direito comum da sua utilização (Fernandez, 2004).

O direito à propriedade privada está assim “subordinado ao direito do uso comum, subordinado ao destino universal dos bens e o seu uso comum” (LE 14). É uma visão que salienta que os bens universais devem servir a humanidade e serem por isso usufruídos por todos. É a afirmação do uso comum da propriedade e o destino universal dos bens e o direito ao seu bem comum, à justiça social, à justa retribuição salarial e à participação responsável nos destinos da empresa.

No entanto, o bem comum implica direitos e deveres para o trabalhador, que deve zelar pelo bem e bens da empresa, valorizando-se, e assim contribuindo também ele para o bem comum. Neste sentido, o bem comum é uma exigência tanto para trabalhadores como para empregadores. Esta prática motiva e fortalece os vínculos e objetivos comuns de ambas as partes, unindo interesses e aumentando a coesão social em geral, e a coesão da empresa em particular. É a chamada justiça distributiva<sup>45</sup> (Fernandez, 1996).

Que se pretende com a abordagem deste princípio?

Definir o conceito de bem comum e as suas implicações no mundo laboral, quer para trabalhadores, quer para os empresários, bem como analisar a Doutrina Social da Igreja DSI sobre este princípio estruturante da vida social e laboral e as suas consequências, no que respeita ao destino universal dos bens e seu uso comum. Estas consequências apontam para a necessidade, e exigência, de uma justiça distributiva, de solidariedade e uma partilha justa das riquezas criadas pelo trabalho. Esta justiça social distributiva arrasta consigo consequências e efeitos a nível pessoal e social, tornando-se sobretudo num fator de coesão social que importa analisar.

---

<sup>45</sup> Este conceito irá ser tratado na abordagem do princípio número três: Salário justo. Mais concretamente em: 3.4- Justiça retributiva e distributiva.

O período deste estudo é compreendido entre a *Rerum novarum* do Papa Leão XIII, isto é, 1891 até à atualidade. Privilegiando sobretudo o referido pontífice, bem como João Paulo II com a carta encíclica *Laborem exercens*, e a *Caritas in veritate* de Bento XVI. Visará, simultaneamente, fornecer aos agentes pastorais dados e áreas de intervenção para uma adequação do seu discurso à realidade social, em termos conceituais, linguísticos e religiosos.

Uma das justificações para tal demarcação temporal será: “*o pensamento social católico (principalmente o papal) desde 1891, altura em que a Rerum novarum, de Leão XIII, conduziu o papado moderno para um novo terreno: o de uma acentuada preocupação social com os efeitos morais do novo ethos da era industrializada sobre as famílias e os indivíduos. Nos cem anos seguintes, o pensamento social do papado desenvolveu-se muito rapidamente sob o efeito de uma pressão autoimposta no sentido de descobrir uma ética teológica adequada às «coisas novas» da vida política e económica moderna*” (Novak, 2001, p. 28).

Portanto, não será por acaso, que nas comemorações dos cem anos da *Rerum novarum* foram realizadas cerca de 4000 conferências em todo o mundo com o propósito de refletir sobre o primeiro século do pensamento moderno do papado, bem como, sobre o aparecimento da encíclica comemorativa do centenário. A *Centesimus annus* “*a 1 de Maio de 1991, constituiu um desfecho brilhante e (para alguns) surpreendente dessa parte mais antiga da história*” (Novak, 2001, p. 28).

Como metodologia, numa primeira fase, far-se-á uma revisão bibliográfica sobre este princípio da DSI tido como fundamental. Numa segunda parte, serão exploradas as áreas de influência e respetivas consequências e impacto no contexto do mundo laboral.

Qual a pertinência deste segundo princípio da DSI?

O espaço de influência do princípio do bem comum defendido pela DSI e pela sociedade civil em geral é muito abrangente e complexo. A sua interpretação, operacionalização e concretização no terreno laboral não é nem fácil nem consensual.

Os interesses em causa são não só diferentes, como por vezes divergentes e até antagónicos<sup>46</sup>. Importa por isso desenvolver uma análise objetiva e não ficar por uma reflexão de cariz ideológico e, como tal, parcial, no seu rigor e abrangência. Por isso mesmo, importa ver o bem comum sobretudo como uma questão de justiça e equidade necessárias à sociedade e seu funcionamento, já que aquela é a primeira virtude das instituições sociais, como a verdade é dos sistemas de pensamento (Rawls, 2008).

## 2.1- A relevância do bem comum nas sociedades complexas, dinâmicas e livres

O homem é um ser gregário. Vive e depende da sociedade e dos meios da mesma, relaciona-se. Necessita, para a sua vida, de um conjunto de meios aos quais atribui um

---

<sup>46</sup> A noção de bem comum, na sua aplicação concreta e objetiva no terreno laboral/empresarial, não é entendida da mesma forma. Simplificando: o bem comum poderá não coincidir em termos formais para um trabalhador e um empregador numa mesma unidade fabril. Aí os interesses podem ser distintos ou diferentes, pois os pontos de partida são tão distintos como diferentes. Embora possam e devam cooperar para o bem último: o sucesso e respetiva sustentabilidade da empresa.

valor económico, porque são relativamente escassos e requerem uma administração dinâmica (Melé, 2003).

Estes meios económicos podem ser divididos em duas categorias: os necessários à vida física, como a alimentação, a habitação e os cuidados de saúde; e os ligados ao progresso cultural ou espiritual do homem. Nestes últimos são incluídos a educação, os bens culturais, os meios de comunicação social, os transportes, os lugares de culto. Estes meios, sendo escassos, deverão ser geridos com ordem e eficiência. Aliás, esta gestão, entendida como economia, que “*deriva do grego (oikonomia) e significa direção ou administração de uma casa, numa dupla relação práctico-produtiva*” (Dussel, 2011, p. 32). No caso do ser humano, abrange todos os recursos do planeta postos à disposição de todos e de qualquer homem<sup>47</sup>.

Já o Concílio Vaticano II afirmava “*que todos os bens da terra devem ser ordenados em função do homem, como centro e seu termo; neste ponto existe um acordo quase unânime entre crentes e não crentes*” (GS 12). É o princípio do bem comum. Neste sentido “*a via económica não visa somente multiplicar os bens produzidos e aumentar o lucro ou o poder, ordena-se antes de mais, para o serviço das pessoas, do homem integral e de toda a comunidade*” (CIC 2426). É o princípio, repetido de diversos modos pela DSI, que expressa a “*necessidade de orientar toda a vida económica ao serviço do homem*” (Melé, 2003, p. 206).

Estando ao serviço do homem na vida social-económica, *a fortiori*, deve respeitar a dignidade do ser humano, a integral vocação da pessoa humana e o bem de toda a sociedade. O homem “*é o autor, o centro, o fim de toda a vida económico-social*” (GS 63). Neste princípio resulta o destino universal dos bens numa correta afirmação e efetivação do bem comum.

Segundo Langlois (1990), o bem comum é aquilo que mobiliza e unifica a sociedade civil, cabendo, como será óbvio, ao *Estado* dar as condições para os seus concidadãos procurarem viver de uma maneira feliz para a realização do bem comum. Assim sendo, a verdadeira justiça deve ser construída no seio de toda a sociedade através das virtudes éticas<sup>48</sup>. Será a partir deste debate que se garante a pacificação social, pois a natureza do bem comum “*é a causa última da sociedade*” (p. 102).

De acordo com o *Compêndio da Doutrina Social da Igreja* (2005), “*da dignidade, unidade e igualdade de todas as pessoas deriva antes de tudo, o princípio do bem*

---

<sup>47</sup> Suñer (2011) refere sobre este conceito: “*Para Aristóteles o comportamento humano se desenvolve sob a forma de três círculos concêntricos: o individual que é regido pela ética; o da vida familiar, baseado na oikonomia (de oikos, casa, e nomos, lei ou norma); e o da política, o governo da polis, a cidade autónoma e soberana. A oikonomia em seu sentido clássico é regida pelo desinteresse. Os pais dão tudo a seus filhos, sem esperar em troca nada mais do que a alegria de vê-los bem situados na vida e felizes...A noção atual de economia embora etimologicamente derivada da noção de oikonomia, parece designar o contrário. Não é regida pelo desinteresse altruísta, mas pelo interesse egoísta, o lucro. “Fazer economia” não significa distribuir ou dar, mas exatamente o contrário: poupar, acumular riquezas ou dinheiro*” (p. 107).

<sup>48</sup> Estas novas virtudes necessárias são num contexto social e laboral de um novo humanismo cristão. “*Acréscce ainda que as novas virtudes que a experiência moderna ensinou a Igreja Católica juntar à lista das virtudes antigas e medievais também têm um papel a desempenhar na criação de um novo humanismo cristão*” (Novak, 2001, p. 318). Destacam-se as seguintes. “*1- Iniciativa. 2- Espírito empreendedor. 3- Cooperação social. 4- Intrepidez pública e responsabilidade civil. 5- O hábito de agir como «oposição leal». 6- A arte de assumir compromissos relativamente aos aspetos práticos. 7- O hábito de mostrar respeito pelas pessoas. 8- A arte de falar com amabilidade*” (p. 318-320). O destaque negrito é nosso.

*comum, com o qual se deve relacionar cada aspeto da vida social para encontrar pleno sentido” (nº 164, p. 117)<sup>49</sup>.*

Dado a sua importância e abrangência, importa, por isso, definir este conceito e analisar o seu significado, bem como as suas principais implicações. No entanto, convém reter uma distinção cuidadosa entre dois aspetos diferentes do bem comum: o seu conteúdo material e o seu conteúdo formal.

*“Formalmente, o conceito de bem comum tem em conta todo o lado social como a dignidade de cada pessoa livre. (O pleno desenvolvimento individual de cada um dos membros é um dos objetivos da vida social; esse desenvolvimento é também uma componente formal do bem comum em geral). Este conceito formal não muda de acordo com circunstâncias históricas diferentes. Porém o conteúdo material muda drasticamente de época para época e de lugar para lugar.” (Novak, 2001, p. 121-122).*

O mesmo autor exemplifica alguns destes. Assim, atualmente o bem comum incluiu autoestradas, serviços de saúde de baixo custo, educação para todos, emprego em abundância e orçamentos de Estado equilibrados. Estas exigências não se adequariam e seriam até *contra natura* na alta ou baixa idade média ou noutros períodos da história do ser humano como ser social. Adicionalmente convém sublinhar, que mesmo nos tempos hodiernos *“a reconciliação de todas estas exigências não é tarefa fácil”* (Novak, 2001, p. 122). No entanto, convém sublinhar que em qualquer tempo histórico o bem comum está no âmago do conceito de justiça social. Todavia as *“sociedades contemporâneas têm necessidade de um conceito mais complexo de bem comum do que tinham as sociedades antigas e medievais, precisamente devido ao maior alcance que as sociedades avançadas de hoje atribuem às pessoas livres e às associações livres”* (Novak, 2001, p. 120).

## 2.2- A definição de bem comum

O que se entende por bem comum? Qual o seu conteúdo e a sua dimensão?

Segundo a *Gaudium et spes*, o bem comum define-se como o conjunto das condições da vida social que permitem, tanto aos grupos como a cada membro, alcançar mais plena e eficazmente a própria perfeição (GS 26). Estas condições da vida social fazem parte ou constituem um projeto histórico concreto, simultaneamente mobilizador e unificador da sociedade civil – *“naquilo que tem de essencialmente moral – segundo o dinamismo da causa última”* (Langlois, 1990, p. 101).

Sendo um projeto global da sociedade civil, compromete universalmente, embora segundo modalidades e intensidades específicas a enumerar: o Estado, a sociedade inteira, esta última nas vertentes de cada sociedade, da humanidade ou a ordem

---

<sup>49</sup> O Concílio Vaticano II enuncia-o (bem comum) com as seguintes palavras: *“Deus destinou a terra e tudo o que ela contém para uso de todos os homens e de todos os povos, de sorte que os bens criados devem chegar equitativamente às mãos de todos, segundo a regra da justiça, inseparável da caridade”* (GS 69). Continuando o texto: *“Sejam quais forem as formas de propriedade, adaptadas às legítimas instituições dos povos, segundo circunstâncias diversas e mutáveis, deve-se ter em conta sempre este destino universal dos bens, visto que o homem, ao usá-los, não deve jamais considerar as coisas que legitimamente possui como exclusivamente suas, mas também como comuns, neste sentido: que possam ser úteis não só a si, mas também aos outros”* (GS 69).

internacional e, ainda as associações intermédias e todas as pessoas. O que equivale a dizer: o bem comum não é a soma dos bens individuais, da mesma maneira que a sociedade não é a mera agregação dos indivíduos, mas consiste finalmente na sua união<sup>50</sup>.

Esta união tem por pressuposto que *“uma sociedade que em todos os níveis, quer intencionalmente estar ao serviço de todo o ser humano, é a que se propõe como meta prioritária o bem comum, enquanto bem de todos os homens e do homem todo”* (CIC 1912). Por outras palavras: a pessoa humana não pode encontrar plena realização em si mesma, prescindindo do seu ser *com* e *pelos* outros.

Esta forma expressiva de sociabilidade é transversal a todas as suas dimensões, desde a família, ao grupo social intermédio, à associação, à empresa de carácter económico, à cidade, à região, ao Estado, até à comunidade de povos e nações. Nenhuma destas dimensões e expressões de sociabilidade podem evitar a interrogação sobre o próprio bem comum. A razão é que este bem comum *“é constitutivo do seu significado e da autêntica razão de ser da sua própria subsistência”*, como se constata no *Compêndio da Doutrina social da Igreja* no número 65.

Esta visão, defendida pela DSI é afirmada por João XXIII na carta encíclica *Pacem in terris* em 1963 (PT 53-59). Aliás, o mesmo papa, já em 1961, na carta encíclica *Mater et magistra*, referia o bem comum como conceito que *“abarca todo um conjunto de condições sociais que permitem e favorecem aos homens o desenvolvimento integral da personalidade”* (MM 65).

Dizer condições sociais implica contextualizá-las num determinado período histórico concreto. Assim, *“as exigências do bem comum derivam das condições sociais de cada época e estão estreitamente conexas com o respeito e com a promoção integral da pessoa e dos direitos fundamentais”* (CIC 1907).

A Igreja Católica esteve atenta a estas condições sociais específicas e às respetivas mudanças e procurou assim adequar o seu discurso de uma maneira mais realista e global com um corpo doutrinal sobre o social mais compacto. Substituindo a linguagem *“y el estilo hierático propios del talante jurídico-filosófico de la etapa anterior. Igualmente, los principios de derecho natural van dando paso a argumentos sociales y teológicos”* (Querejazu, 1993, p. 206).

Graças a esta adequação do discurso, os anos 60 representam a *Idade de Ouro* da DSI. Segundo o mesmo autor, este período tem três momentos: João XXIII, GS e Paulo VI.

Não cabe no âmbito desta análise detalhá-la. Porém, seria redutor não sublinhar que, já anteriormente àquele período, a *Rerum novarum* enumerava os elementos essenciais do bem comum. Leão XIII (1891) especificava nomeadamente *“os costumes dignos, as famílias fundadas sobre bases de ordem e de moralidade, o respeito da religião e da*

---

<sup>50</sup> Novak sobre o bem comum, nesta mesma linha de orientação, no que concerne o destino e a sua via, aborda a questão da abundância desta forma. *“A abundância só é um dado adquirido quando, entre outras coisas, os direitos à propriedade privada são legalmente respeitados”* (Novak, 2001, p. 206).

*justiça, uma imposição moderada<sup>51</sup> e uma repartição equitativa dos encargos públicos, o progresso da indústria e do comércio, uma agricultura florescente e outros elementos, se os há, do mesmo género” (RN 18).*

Está aqui implícito, como afirma Vieira (2006) no seu livro *La conscience sociale de l'Église Catholique*, um “*projet social de réconciliation*” (p. 9). Neste caso concreto, como refere o mesmo autor sobre Leão XIII na referida encíclica, partilha com o socialismo a visão de uma sociedade dividida em duas classes a partir da revolução industrial, embora propondo outras soluções diferentes tanto do socialismo como do liberalismo. Claro que esta terminologia reflete as preocupações do século XIX.

Já João Paulo II e Bento XVI terão outros enfoques ajustados aos problemas sociais concretos do seu tempo, embora para todos eles a justiça social seja necessária para a realização do bem comum de toda a sociedade (Stilwell, 2000). Neste sentido, a justiça social sublinhada em: *La solidarité au coeur de l'éthique sociale “signifiait la condition objective d'un bon ordre du corps sociale, la correspondance entre les conditions actuelles et l'optimum juridique de l'état des affaires”* (Vieira, 2006, p. 145).

Resulta desta visão que a justiça social é condição *sine qua non* do bem comum. Sem justiça social não existe bem comum como objetivo abrangente de toda a humanidade em geral, e da comunidade específica em particular. O inverso é *a fortiori* verdadeiro: um não vive sem o outro.

Qual o conteúdo concreto do bem comum?

Segundo Langlois (1990), “*O bem comum tem, às vezes, inclusivamente entre os seus próprios divulgadores, uma aparência bastante abstrata. No entanto, e mesmo movendo-se na região ontológica do dever ser, possui uma formulação histórica e empírica, tão real como a própria sociedade concreta que para ele tende*” (p. 102).

Para tornar mais inteligível o conteúdo e a sua formulação, dar-se-á uma descrição enumerativa, embora como tal forçosamente incompleta dos elementos que a compõem. Onde podemos encontrar esses elementos do Magistério condensados?

De facto, eles estão distribuídos por diversos documentos. Porém, numa rápida simplificação processual extensiva, pode consultar-se sobretudo a *Pacem in terris* (PT 53-66).

Segundo esta, o bem comum de uma determinada sociedade atual compreende: os recursos naturais e o território; a receita global e o salário justo; a difusão da propriedade privada; a previdência e a segurança social; os serviços essenciais: estradas, transportes, comércio, água potável, eletricidade, habitação, saúde, etc.; a preservação

---

<sup>51</sup> Esta imposição moderada ou restrição poderá também ser definida nestes termos: “*De modo particular, o principio da subsidiariedade exige estritamente que o Estado recue nas áreas económicas e em outras áreas em que o bem comum é competentemente servido através da iniciativa dos indivíduos, das famílias e das empresas privadas*” (George, 2008, p. 253). Veja-se, por exemplo, a encíclica (CA 11) onde João Paulo II realça a doutrina da (RN) de Leão XIII relativamente “*aos necessários limites à intervenção do Estado e sobre o seu carácter instrumental, já que o indivíduo, a família e a sociedade lhe são anteriores, e ele existe para tutelar os direitos de um e de outras, e não para os sufocar*” (CA 11).

do meio ambiente; a rede de comunicações; o reto funcionamento dos meios de comunicação; a tranquilidade pública e a estabilidade social; a harmonia de classes e de estratos sociais; os meios de descanso e de diversão; o idioma; a cultura; as propriedades características da nação; a educação laboral, social, moral e religiosa; o desenvolvimento das artes, das letras e das ciências; a justiça da legislação; a correta organização dos poderes do Estado; a adequada exigência do cumprimento dos deveres cívicos, e a defesa da liberdade e dos direitos fundamentais da pessoa humana. Eis a vasta lista apresentada por Langlois (1990).

Segundo este, esta enumeração não pretende ser exaustiva. Porém, a adequada e justa integração de todos estes bens é um ideal moral que: *“dada a condição humana com as suas grandezas e misérias, não se alcançará de modo fácil e plenamente. No entanto, esta integridade nem por isso perde o seu carácter de autêntico dever-ser da sociedade civil”* (Langlois, 1990, p. 103).

Sendo um ideal moral, não pode ser excluído por uma visão redutiva do bem comum, fazendo deste apenas bem-estar social. Este bem comum é provido de substância ética e de projeções teológicas, pois, de contrário, perderia a sua mais profunda razão de ser.

O bem comum da sociedade não pode desligar-se do bem comum universal de toda a criação: o próprio Deus, fim último do homem, e, portanto, da sociedade. Mesmo uma perspectiva religiosa, querendo distinguir a ordem espiritual e temporal, pode privar o bem comum da sua dimensão teológica suprema e fundamento último: o Bem infinito, fonte de toda a criação.

Esses erros foram cometidos tanto pelo liberalismo clássico como pelo socialismo, tentando relegar a religião para a esfera privada das consciências, excluindo-a da vida social.

Este laicismo-secularista teve consequências negativas que os diferentes pontífices procuraram rebater, *“destacando o efeito político-social que o Catolicismo exerce sobre as próprias hierarquias do bem comum”* (Langlois, 1990, p. 104). Assim, se o Estado se esquece de Deus no governo da *República* e, ou não se preocupa em atender às leis morais, esse mesmo Estado desvia-se do fim que a natureza lhe prescreve. Neste caso, já não é uma comunidade ou sociedade humana, mas antes uma falsificação ou simulação de sociedade<sup>52</sup>.

Quando tal acontece, temos sociedades permissivas, em que certo progresso material e meras relações de conveniência (CV 9) andam a par com o crescimento da decadência moral (PP 41). O bem comum passa a ser preterido pela ideologia materialista e

---

<sup>52</sup> Novamente deverá ser salientado que *“a intervenção do estado deverá restringir-se àquelas áreas em que a iniciativa privada não seja capaz de conseguir (ou não seja adequada para) assegurar uma distribuição justa dos recursos comunitários ou o bem-estar da comunidade no seu todo”* (George, 2008, p. 253). Isto mesmo se depreende da encíclica (CA 48), quando diz: *“Ao intervir diretamente, irresponsabilizando a sociedade, o Estado assistencial provoca a perda de energias humanas e o aumento exagerado do sector estatal, dominando mais por lógicas burocráticas do que pela preocupação de servir os usuários com um acréscimo enorme das despesas. De facto, parece conhecer melhor a necessidade e ser mais capaz de satisfazê-la quem a ela está mais vizinho e vai ao encontro do necessitado”*.

economicista (LE 7) do bem-estar, do progresso e da hipervalorização do eu absoluto<sup>53</sup> (George, 2008).

Assim, a responsabilidade de perseguir o bem comum não só compete às pessoas individuais, mas também ao Estado, pois o bem comum é a razão de ser da autoridade política (CIC 1910). Mais, o governo de cada Estado tem como fim realizar um mundo equitativo e solidário: “*Una particolare responsabilità per assicurare il vincolo solidaristico in seno alla società è propria di chi governa la Città*” (Tettamanzi, 2005, p. 60). Deve ainda harmonizar com justiça os diversos interesses setoriais, privilegiando as áreas mais vulneráveis, na justa promoção da justiça social.

Este fim e objetivo são válidos para o indivíduo, para o trabalhador, para o empresário, para o Estado e para a sociedade em geral.

Sendo embora um dever de todos e um desafio a cada ser humano promover o bem comum, nem sempre é fácil numa economia de mercado e consumista baseada na cultura do ter. Neste contexto impõe-se mencionar a *Economia de Comunhão* como uma alternativa inovadora, solidária, revolucionária e já experimentada, que nos propõe uma nova conceção de riqueza (Lubich, 1998). Um verdadeiro “*desafio sobre a gestão*” (Gallagher, 2014, p. 9) “*e à gestão*”<sup>54</sup> economicista, orientando-se por uma *lógica específica de ação*” (Crivelli & Gui, 2014, p.43).<sup>55</sup>

É pertinente perguntar: quais os princípios essenciais da *Economia de Comunhão*?

Este projeto “*Economia de Comunhão é uma transformação antropológica de carácter não só económico, mas também cultural*” (Zamagni, 2014, p. 60)<sup>56</sup>, pois substitui o individualismo pela reciprocidade, isto é, segundo a economia dominante, o individualismo é uma das qualidades fundamentais do homem *economicus*.

---

<sup>53</sup> Este autor num contexto mais alargado defende: “*O secularismo pretende privatizar completamente a religião, tornar irrelevante para o domínio das questões públicas e do espaço público o juízo moral religiosamente informado; quer também constituir-se a si próprio, à ideologia secularista, como filosofia pública no país*” (George, 2008, p. 30). Diremos deste modo, que a sua obra: *Choque de Ortodoxias. Direito, Religião e Moral em Crise*, é deveras um importante contributo para a reavaliação de uma visão do mundo comumente “*associada à modernização, sobretudo na sua versão europeia continental, e às democracias*” (p.11). Esta é a visão que João Carlos Espada expressa do autor, na apresentação da edição portuguesa (p.11). Partilhamos a mesma, e em nossa opinião poderá ser aplicada, concretamente também ao mundo económico, e a *fortiori* laboral/empresarial.

<sup>54</sup> Neste sentido, “*A economia de comunhão (EdC) é um verdadeiro desafio para a reflexão sobre a gestão que concebe a empresa como uma entidade estritamente económica com fins estritamente económicos*” (Gallagher, 2014, p. 9). O negrito é nosso.

<sup>55</sup> Segundo este autor, essa mesma lógica caracteriza-se por “*promoting relationships of positive reciprocity around them. They represent – so we deem – an original form of enterprise. Not in the sense that no other enterprise has ever practiced in one way or other the same logic before. Such statement – luckily, we would say – would be both false and unfair. Instead, the originality of EoC lies in what we have described as a tension to reciprocity and mutual openness, up to communion. While engaging in solving the various facets of poverty, this tension should be considered as the primary defining feature of EoC businesses*” (Crivelli & Gui, 2014, p. 43). Esta praxis empresarial visa: 1-Promover relações positivas de proximidade. 2- Abertura à comunhão. 3- Compromisso existencial e empresarial para com a pobreza. O sublinhado negrito é nosso (**EoC = EdC**).

<sup>56</sup> Zamagni expressa na conclusão do seu artigo: *The Economy of Communion Project as a Challenge to Standard Economic Theory*, duas ideias pertinentes a saber. A primeira dizendo, que os resultados da coordenação do mercado variam de país para país. A segunda, sublinhando que o fenómeno económico tem uma vertente e dimensão primariamente interpessoal. Segundo o mesmo autor, “*in general, the final outcome of market-coordination will vary from culture to culture. Thus one should expect that a culture of possessive individualism will produce different results from a culture of reciprocity where individuals, although motivated also by self-interest, entertain a sense of fraternity. In the same way, a culture of cooperative competition will certainly produce different results, from a culture of positional competition. (...) Contrary to what it might be believed, economic phenomena have a primary interpersonal dimension. Individual behaviors are embedded in a preexisting network of social relations which cannot be thought as a mere constraint; rather, they are one of the driving factors that prompt individual goals and motivations. People’s aspirations are deeply conditioned by the conventional wisdom about what makes life worth living*” (Zamagni, 2014, p. 60).

Na *Economia de Comunhão*, porém, “a pessoa” (Bruni, 2010, p. 119)<sup>57</sup> é vista numa relação de reciprocidade com os outros (Araújo, 1997). Embora atuando principalmente em setores económicos com fins lucrativos, pois as empresas necessitam de sustentabilidade, solidez e liquidez financeira para se manterem no mercado, este tipo de organizações empresariais têm um *modus operandi*, reconhecendo os valores éticos, “a abertura ao outro, a gratuidade, o altruísmo e a solidariedade”<sup>58</sup> (Bruni, 2014, p. 79).

Largas centenas de empresas seguiram o repto lançado por Chiara Lubich durante uma viagem ao Brasil em 1991, nascendo assim o projeto *Economia de Comunhão* que, de início, numa forma embrionária, ofereceu uma “resposta ao drama de extrema pobreza daquela população, privada dos mais fundamentais direitos humanos”<sup>59</sup> (Bruni, 2010, p. 64-65).

Da *cultura do ter*, da *cultura consumista* foi proposto um modelo baseado na economia da partilha. Utilizando as palavras de L. Bruni: “o segredo do comércio justo e solidário, da Economia da Comunhão está no conceito de proximidade: (Quem é o meu próximo? (Lc 10, 25-37). A pessoa que ajuda é alguém de quem se conhecem as intenções, alguém que arrisca do que é seu, para ajudar o outro. Sem a proximidade, a ajuda, mesmo se com muitas boas intenções, pode acabar por alimentar armadilhas de dependência e de assistencialismo”. (Bruni, 2010, p. 53-54)<sup>60</sup>. Mas, no caso em análise, da (EdC), esta ajuda é norteada por valores intrinsecamente e estritamente evangélicos, uma nova lei. E toda esta nova lei se resume num último mandamento: “Amarás o teu próximo, como a ti mesmo” (Gal 5, 14).

Esta sensibilidade, não deve nem pode, desviar a empresa do seu objetivo primordial, à luz do *Carisma da Unidade* que é: contribuir para o crescimento da empresa fraterna, que tem por missão erradicar a miséria e a injustiça social. Esse mesmo objetivo pretende, em última instância, construir e edificar um sistema económico e uma

---

<sup>57</sup> Dentro deste bem comum interno e externo ao, e no contexto empresarial surge a economia de comunhão como um salto qualitativo aberto “à ferida do outro...e risco trágico do outro” (Bruni, 2010, p. 119), sempre numa vivência horizontal das relações sociais e laborais. A empresa e o mercado passam a não ser regidos só por meras visões contratualistas, que defendem e protegem o *eu* do perigo do *tu*. Mas, orientam-se pelos valores da gratuidade, que expõem o *eu* numa relação de bênção e ferida perante o *tu* entendido “como mistério dramático do outro, da *communitas*” (p. 13). Desta forma, a sociedade e empresa norteada defensivamente por valores contratualistas, que pretendem escapar ao contágio dos relacionamentos, salta qualitativamente da *immunitas* para a *communitas* numa relação aberta e eivada de risco, e potencial sofrimento. Esta relação aberta entendida como um bem relacional (não mercadoria) é própria de uma reciprocidade não instrumental. As motivações são intrínsecas, visando o fim ou fins, como a identidade, a reciprocidade a mútua consciência, a simultaneidade e a gratuidade. Estas têm valor, mas não têm preço. Assim esta interação relacional, não é um meio para, mas um fim em si mesmo. Esse fim será, sempre o outro, o abraço do outro, defendendo e concretizando uma relação de igualdade, de liberdade e sobretudo a fraternidade, esta entendida com toda a carga de dor e sofrimento” (p. 195-196).

<sup>58</sup> Os mercados sacrificaram a fraternidade em nome da liberdade. “Contemporary market society has sacrificed fraternity for liberty, here as well in the deceit of promising ourselves a common life without suffering and gratuitousness. The result however has not been the elimination of suffering and sorrow from common life, but rather their multiplication. The existence of EoC says that utopia of fraternity can become a concrete project to build together” (Bruni, 2014, p. 79)

<sup>59</sup> O projeto de Chiara Lubich é diferente e específico. “Não é uma mera doação generosa ou filantrópica visando a felicidade pública. O seu projeto é distinto: nasce na empresa, no empresário, nos funcionários, projeta-se e concretiza-se em todas as dimensões da empresa, e extravasa para o exterior numa prática de gratuidade abrangente e partilha incondicional” (Bruni, 2010, p. 64).

<sup>60</sup> Deste modo, poderemos dizer que ambos, Chiara Lubich e Luigino Bruni defendem, **que é na vida privada e civil onde se efetivam e praticam as virtudes e os bens relacionáveis e não no mercado**. Neste sentido, não há separação entre a vida civil e a vida económica, pois o mercado deveria ser lugar de virtudes civis, não havendo necessidade de o socializar. Mas, isto não impede que a empresa, como espaço de relacionalidade, não esteja isenta de sofrimento. “O sofrimento é inerente à relação com o outro e à exposição da ferida do mesmo. Exposição que é sempre vista, como espaço de encontro e de partilha, e como tal a fortiori: uma bênção”. Bruni, 2010, p. 88).

sociedade humana de comunhão na qual a imitação da primeira comunidade de Jerusalém (“*não havia necessidades entre eles,*” At 4, 32-34), surge como uma referência de vida e de testemunho vivencial. Este é o bilhete de identidade da (EdC) operada e operacionalizada por uma administração participativa.

Esta economia de partilha tem conquistado novos seguidores, e ganho escala, tornando-se uma referência e um exemplo de como incentivar a produtividade, motivando os próprios trabalhadores (Araújo, 1997) a não trabalharem para o seu próprio bem-estar, mas para um projeto “*mais global e solidário*” (Bruni, 2010, p.103)<sup>61</sup>.

O centro não está no capital, mas na pessoa humana, “*fomentando nos trabalhadores um todo orgânico, incentivando e promovendo a responsabilidade*”<sup>62</sup> (Bruni, 2010, p. 55), a participação, a criatividade de talentos, transformando a empresa numa comunidade com objetivos comuns e altruístas.

Ao aderir ao projeto da *Economia de Comunhão*, a empresa e o empresário decidem livremente destinar os lucros às seguintes finalidades: 1- Procurar satisfazer as necessidades elementares de pessoas em dificuldades económicas, começando por aquelas que partilham o espírito que anima o projeto; 2- Fomentar e formar a cultura de partilha sem a qual não é possível realizar uma *Economia de Comunhão*; 3- Finalmente, investir no crescimento da empresa. Em traços genéricos, são estes os princípios básicos que norteiam a *Economia de Comunhão*.

Esta nova *praxis* dos intervenientes expressa a cultura da partilha, evidenciando uma conceção própria da pessoa, vista na sua essência: “*o homem nas suas relações, como centro e fim de toda a realidade e atividade e numa série de comportamentos que caracterizam as relações humanas*”<sup>63</sup> (Bruni, 2014, p. 78). É a comunhão como categoria sociológica e económica e, sendo por essa via, manifestação da sociabilidade real (Araújo, 1997), isto é, a imanência recíproca do *Eu*, os *Outros* e o *Nós*, encontra na comunhão o seu ápice (Araújo, 1997).

---

<sup>61</sup> Segundo o autor, a gratuidade na esfera económica e civil, “*permite que o contrato se torne instrumento de liberdade e de igualdade e faz com que a amizade floresça em fraternidade*” (Bruni, 2010, p. 88). Se tal acontecer, “*brotará o amor nas relações económicas em todas as suas dimensões da respetiva atividade comercial. A EdC não economiza o amor, que é o recurso mais escasso da nossa sociedade contemporânea. Como procura o bem do outro, o do seu semelhante, o seu objetivo é a felicidade do outro, e como tal, poderemos dizer, que se transforma numa economia feliz, veiculada por práticas empresariais e laborais que irradiam felicidade e são a materialização concreta da felicidade das pessoas. A felicidade do outro torna-se um ideal, não um meio, porque brota de um compromisso com o Evangelho procurando e passando “muito significativamente pelo território da relacionalidade genuína*” (Bruni, 2010, p. 131). Assim a EdC preconizada por Chiara Lubich “*é inspirada no amor, contagiada pela alegria e felicidade, na e pela dedicação ao outro. Chiara foi ao encontro do outro, da ferida do outro, propondo uma visão empresarial verdadeiramente revolucionária, de risco, heroica e umbilicalmente Evangélica, que está dando os seus frutos e alastrando por, e em todo o mundo*” (p.131). O negrito é nosso.

<sup>62</sup> A administração participativa da EdC evita a hierarquização e a burocratização característica da parcial ausência de reciprocidade e de *full trust*. Nesta missão está implícita a perspetiva cristã do bem comum e da propriedade. “*No centro desta questão, estão os princípios da justiça e de reciprocidade (relacionamentos entre pessoas) e os bens (postos em comum, ou usados para o bem de todos e de cada um) são uma forma de concretizar a procura do bem comum. O foco não está nos bens, mas nas pessoas*” Bruni, 2010, p. 103).

<sup>63</sup> Segundo L. Bruni o humanismo expressa-se em três dimensões: igualdade, liberdade e fraternidade. Mas a terceira é essencial, pois “*without hugs we die!*” (Bruni, 2014, p. 78). Esta fraternidade pressupõe o encontro com o outro sem medo, “*otherwise the ‘embrace’ of the other is lost*” (p. 78), porque a mesma “*fraternity is always an experience of joy and sorrow, of life and death. But without fraternity life cannot flourish; there is neither happiness nor full humanness*” (p. 79).

Há nesta visão um salto qualitativo e um “*impulso provocatório*” (Bruni, 2014, p. 61)<sup>64</sup> no futuro de uma sociedade melhor, mais humanizada e humanizante. Este projeto, não só potencia e efetiva o bem comum concreto, como abre e acolhe espaços para a convivência social de homens e mulheres revestidos de maior dignidade (Lubich, 2000). Na realidade, “*concretiza no tempo e no espaço o destino universal dos bens e o seu uso comum*”<sup>65</sup> (Martins, 2014, p. 93).

No entanto, nem todos concordam que é possível conciliar a economia e as práticas empresariais com os valores éticos<sup>66</sup> numa “*mondializzazione tecno-economica*”... “*L’emergere del dominio delle imprese transnazionali, la sconfitta della politica e la minaccia di una tecno-scienza incontrollata, trascina con sé quasi automaticamente una crisi morale. Cause e conseguenze della mondializzazione dei mercati, le multinazionali si presentano come i nuovi signori del mondo*” (Latouche, 2005, p. 91).

Segundo este autor, surge a pergunta: “*L’economia è morale? La mia risposta è no, da cui deriva la seconda domanda: Può diventarlo? La mia risposta è si, ma solo a certe condizioni*” (Latouche, 2005, p. 92). As suas dúvidas são muitas, já que questiona como é possível fazer justiça numa economia globalizada e como solucionar a injustiça globalizada.

Como consequência do seu pensamento, reconhece a necessidade de uma instância superior às leis económicas: a sociedade através das autoridades políticas e da opinião pública, impondo o natural e o normal, processo esse que será lento, devido ao poder manipulador das potências económicas.

Porém, este objetivo de refazer o mundo e o meio é urgente e necessário: “*È tempo ormai di cominciare a decolonizzare il nuostro immaginario. È necessario avere come orizzonte questo ambizioso obiettivo unitamente all’ideale di un giusto scambio, vale a dire di economie e di mercati mediati dal sociale o dal politico. Così ritroveremo la grande idea aristotelica secondo cui l’etica fa parte della politica*” (Latouche, 2005, p. 102). Sem a interiorização e assimilação destas premissas que devem guiar a *praxis* individual e coletiva, não será possível uma alteração, ainda que lenta e dolorosa, na justiça social, nas trocas comerciais e nos negócios em geral.

---

<sup>64</sup> Este desafio provocatório tem duas vertentes: (a) por um lado, a EdC pode ser lida dentro do horizonte das relações cruzadas entre religião e vida económica; (b) por outro, a EdC desafia a teoria económica a repensar a natureza e o significado da dimensão interpessoal e a considerar seriamente os bens relacionais. Assim segundo o mesmo autor: a experiência, a cultura e a espiritualidade da Economia de Comunhão (EdC) desafiam não só as práticas de gestão, mas também o pensamento económico (Bruni, 2014).

<sup>65</sup> O enfoque da distribuição dos bens é distinto e orienta-se por outro tipo de valores que os mercados e a economia clássica, em parte, desvalorizaram, ou cujo enfoque, pelo menos, deslocaram.. “*The Conception that underpins the Economy of Communion can be fruitfully connected to the classical surplus approach, which was displaced by vulgar economy and by the subsequent marginalist revolution, leading to the contemporary mainstream approach. In classical political economy, economic analysis consists of a study of the distribution of the surplus, a topic which is also central to the movement of the Economy of Communion. According to contemporary mainstream economics, economics consists in the study of the optimization of scarce resources by self-seeking individuals. The Economy of Communion focuses instead on how individuals can go beyond their self-interest, and engage in a voluntary redistribution of the surplus, leading to a different life, underpinned by different values, other than those presupposed by mainstream economics. This is why the Economy of Communion often appears to be merely a utopian movement, when seen from the perspective of mainstream economics*” (Martins, 2014, p. 93).

<sup>66</sup> Não sendo esta questão primordialmente específica deste estudo, no entanto, será afluída mais à frente, na parte 4 e 5 a questão das práticas empresariais, no que tange a códigos de conduta e códigos deontológicos, numa visão empresarial/laboral responsável e responsabilizante, inserida na visão ampla do bem comum e da sustentabilidade da unidade produtiva em sentido estrito.

Latouche admite que esta questão é complicada e delicada e não pode ser encarada e resolvida dogmáticamente, nem hoje, nem no futuro. No entanto, admite como imprescindível que a justiça é indissociável da solidariedade, pois esta tem a ver diretamente com o *“problema del prezzo e concerne il bene comune. Il giusto rapporto di scambi va ricercato pensando che noi facciamo società con i nostri partner e che i loro problemi sono anche i nostri e vice-versa”* (Latouche, 2005, p. 102).

A mundialização da economia representa a *economicizzazione* do mundo para este autor e revela *“L’immoralità dell’economia”*. Contudo, há necessidade de práticas e condutas éticas, bem como de códigos de conduta<sup>67</sup>, pois aquela *“continua ad apparire attuale. Va di moda, come aspirazione, nostalgia o necessità”* (Latouche, 2005, p. 91).

Esta visão, expressa em *Etica ed economia, il matrimonio impossibile*, é bem diferente da aposta de Chiara Lubich, centrada na difusão da *Economia de Comunhão*, procurando e percebendo a urgência de uma profunda mudança na cultura e no agir económico, atuando nos mercados, mas *utilizando esse mesmo palco* de negócios e de transações de bens e serviços como instrumentos de partilha e riqueza. Representa por isso uma *“resposta concreta e comprometida com o bem comum e sobretudo com os setores mais desprotegidos e débeis da sociedade, do ponto de vista económico”*<sup>68</sup> (Mendes, 2014, p. 95).

Há uma precedência e proeminência dos valores evangélicos e obviamente éticos, confirmando a linha de pensamento de Roberto Cipriani (2009): *“i contenuti essenziali della religione sono i valori, ancor più dei riti e delle credenze... Al di là della partecipazione (socializzante e consolatoria) alle cerimonie e della credenza-fiducia in qualcosa che, in termini sociologici, sfugge a ogni analisi empirica, risulta che sono piuttosto i valori a fungere da chiave di volta della Weltanschauung religiosa”* (p. 52). Trata-se de um empenhamento concreto e cristão, visando o destino universal dos bens, o seu uso comum, na vida profissional e empresarial, privilegiando a solidariedade para com as camadas mais desprotegidas *ad intra* e *ad extra*, isto é, começando na sua própria empresa e permanecendo atento à envolvente social exterior. Trata-se de uma cultura de partilha, que se encontra e se materializa na comunhão, da dedicação ao outro, à semelhança da parábola do bom samaritano (Lc 10, 25-39); da defesa da dignidade da vida humana na sua radicalidade incondicional, na defesa do mais desprotegido e indefeso; de uma relação *aberta e horizontal* com o outro. Como tal, essa atitude nunca será, nem se pode reduzir ao mero mecenato, e muito menos, paternalismo. Pelo contrário, será sempre e continuamente movida por imperativos de

---

<sup>67</sup> Como referido anteriormente, este e similares conceitos, serão objeto de definição e explicitação mais à frente, no que tange a condutas e códigos éticos como estratégia e exigência empresarial hodierna.

<sup>68</sup> Segundo Mendes (2014), a EdC promove a cultura da doação ou gratuidade, enquanto a economia de mercado se fixa e se limita à defesada ética nas transações comerciais. *“A key point of the Economy of Communion (EoC) movement is that firms operating in a market economy have to respect the ethics of market transactions, but they should go beyond that and promote a culture of giving. This means that EoC firms don’t stick to the type of values human beings give to goods and services in market transactions, that is, exchange values. They promote other types of values associated with the culture of giving”* (p. 95). O negrito é nosso.

fraternidade universal. Ela lutou, mediante o seu projeto e pelo seu testemunho de vida para a não “globalização da indiferença”<sup>69</sup>.

Neste sentido, a função da religião “*risulta essere proprio la diffusione dei valori. Pertanto la religione può essere intesa sostanzialmente come agente diffusore di valori*” (Cipriani, 2009, p. 52). Isto, porque os conteúdos essenciais de uma religião são os valores mais do que os ritos e até as crenças, segundo o mesmo autor.

### 2.3- O destino universal dos bens e o seu uso comum

O que significa colocar a atividade económica ao serviço das pessoas?

Significa e implica que os bens criados cheguem a todos de modo justo e solidário (Melé, 2003). Usando outra terminologia, é o comum do bem comum. Porém, para tal, “*é essencial ao bem comum a sua comunidade, quer dizer a sua extensão a todas as pessoas e a todos os setores sociais*” (Langlois, 1990, 106).

Este destino universal aparece na teologia da *Criação*. Deus confiou os recursos da terra aos nossos primeiros pais para que cuidassem deles, os dominassem mediante o seu trabalho e beneficiassem dos seus frutos (Gn 1, 26-29). A partir desta narrativa, o Vaticano II anuncia um princípio fundamental: “*Deus destinou a terra com tudo o que ela contém para uso de todos os homens e povos, segundo a justiça, inseparável da caridade*” (GS 69).

Por sua vez João Paulo II clarificou este princípio, às vezes chamado *princípio do bem comum*, como o princípio de todo o ordenamento ético-social,<sup>70</sup> (LE 19) ao fim e ao cabo um direito: “*tous les hommes ont le droit d’avoir une part suffisante de biens pour eux-mêmes et leur famille*” (Jahan & Jahan, 1991, p. 93).

No entanto, torna-se pertinente perguntar: como se obtêm estes bens?

Segundo Melé (2003), existem diversos modos de “*aceder ao destino universal dos bens, sendo através deles que estes bens podem chegar a todos*” (p. 207). São os seguintes:

a) Por obtenção ou produção da própria propriedade, com o seu trabalho. É o que ocorre com os campos e bosques, com a caça e a pesca, com o gado e animais que se multiplicam espontaneamente ou com a ajuda do trabalho humano: criando assim mais-valias e mais riqueza;

---

<sup>69</sup> Citamos as palavras do **Papa Francisco** proferidas noutra contexto, mas que se enquadram perfeitamente no projeto preconizado por Chiara Lubich: “*A cultura do bem-estar, que nos leva a pensar em nós mesmos, torna-nos insensíveis aos gritos dos outros, faz-nos viver como se fôssemos bolas de sabão: estas são bonitas, mas não são nada, são pura ilusão do fútil, do provisório. Esta cultura de bem-estar leva à indiferença a respeito dos outros; antes leva à globalização da indiferença. No mundo da globalização caímos na globalização da indiferença. Habitamo-nos ao sofrimento do outro, não nos diz respeito, não nos interessa, não é responsabilidade nossa*”. (Parágrafo da Homilia - Santa Missa pelas vítimas dos naufrágios, proferida pelo **Papa Francisco em Lampedusa – Itália em 08.03.2013**. Fonte: Libreria Editrice Vaticana).

<sup>70</sup> Sendo a família a célula matriz da sociedade, este ordenamento ético-social do bem comum, pressupõe não só o direito a um salário justo, digno e adequado ao agregado familiar, como também o direito à propriedade privada, como fruto ou resultado do trabalho. O negroito é nosso.

b) Por remuneração do trabalho: vulgarmente chamada salário. Isto porque nem todos têm propriedades, ou obtêm das mesmas o que precisam ou desejam. Assim sendo, trabalham por conta de outrem;

c) Por propriedades ou bens recebidos por herança ou por troca com outras propriedades, especialmente por dinheiro;

d) Por doações voluntárias, exercendo a solidariedade de uns para com os outros, ou mediante ações de redistribuição da riqueza levada a cabo pelos poderes públicos. Neste caso, geralmente mediante impostos e vias posteriores: subsídios ou ações de política social ou, mais excepcionalmente, através das expropriações.

Será este acesso eficiente e justo?

Se estas formas de acesso aos bens são meios possíveis, nem sempre porém se consegue encontrar uma fórmula eficiente e justa. *“De facto, os bens económicos estão distribuídos no mundo de um modo desigual”* (Melé, 2003, p. 208). A desigualdade é evidente. Há países com maior abundância de recursos naturais e países em que estes são escassos. Há gente rica e gente pobre e até abaixo do limiar da pobreza. Há pessoas com conhecimentos, influência, formação e relações, o que lhes permite aceder aos bens económicos e outros carecem dos mesmos; para não falar de pessoas ou agentes operando nas mais-valias especulativas, fruto do seu poder, ambição ou conhecimentos privilegiados ou estratégicos.

Contudo, para a maioria, o modo usual de aceder aos bens necessários à sua vida ou subsistência realiza-se através do trabalho e pelo trabalho numa empresa ou exercendo livremente uma profissão. Porém, há gente que não consegue entrar nesse sistema por falta de conhecimentos, preparação e intercomunicação necessárias (CA 33), ou por outros fatores, como limitações físicas, psíquicas, de saúde, ou porque não existe capacidade de absorção no mercado de trabalho: desemprego. Nestes casos, para a efetivação da justiça social implícita no princípio do bem comum, são necessárias outras soluções como melhorias educativas, cursos de formação, melhoria de intercomunicações para encontrar trabalho, ajudas, subsídios, pensões. É a função do Estado social<sup>71</sup> para que também estes possam *“aceder por si próprios aos bens necessários para viver com o mínimo de dignidade”* (Melé, 2003, p. 209).

Contudo, do ideal ou da universalidade do princípio à realidade vai uma grande distância. Ao constatar a injusta distribuição dos bens torna-se evidente que: *“Precisamente uma das tarefas mais árduas da autoridade é esta conciliação dos interesses particulares, dos grupos e dos indivíduos”* (Langlois, 1990, p. 106). É neste contexto que já João XXIII apelava para a defesa dos mais débeis do corpo social, privilegiando os mesmos, visto que estes se encontram em situação de inferioridade para fazerem valer os seus direitos e para conseguirem os seus legítimos interesses (PT 56).

---

<sup>71</sup> O Estado social deverá ser simultaneamente regulador e nivelador.

Ao tempo de Leão XIII, a ênfase era outra devido ao contexto industrial e socioeconómico. A defesa devia recair sobre a “*multidão dos proletários*” (RN 2).

Por sua vez, ao tempo da carta encíclica *Mater et magistra*, o enfoque era distinto: a agricultura. A razão para uma abordagem tão extensa de João XXIII (1961) fica a dever-se à grave depressão deste setor no seu tempo. Resulta destes documentos que, sendo o princípio o mesmo, o seu enfoque e a sua aplicação concreta à realidade histórica, nomeadamente social e económica, variam consoante a problemática ou dramas vividos pela humanidade do seu tempo. Procuraram aliar a maior fidelidade à maior audácia; fidelidade aos sinais e à palavra recebida, evitando desta forma que a fé perdesse a sua unidade e se volatizasse em opiniões ou exaltações pessoais; simultaneamente, audácia, “*na busca dos meios para dizer a fé e testemunhá-la, na adaptação, por vezes dolorosa, às mutações que o curso da história impõe à própria Igreja*” (Dartigues, 1977, p. 148).

Desta forma, estes pontífices procuraram traçar o rosto de uma *Igreja* real e ligada ao género humano e à sua história, mostrando assim uma visão antropológica cristã e da sua missão da Igreja, procurando defender sobretudo os mais desfavorecidos sem voz e os mais débeis.

Ao terem esta atuação, estão a afirmar que a “*função social da propriedade reside na sua própria origem. A natureza não institui diretamente ninguém como proprietário privado*” (Langlois, 1990, p. 198). A natureza e o seu *Criador* quando são fonte de dons, são-no para todos, pois Deus concedeu originariamente todos os bens a todos os homens. Esses bens devem ser partilhados e usufruídos por todos de uma forma criteriosa, consciente e responsável. Só desta maneira, o bem comum cumprirá o seu fim e o seu objetivo, que será: chegar a todos de um modo justo e solidário<sup>72</sup>, tornando a sociedade mais virtuosa, feliz, satisfeita e harmoniosa.

De facto “*tanto na vida pessoal como profissional, as pessoas que trabalham de forma conscienciosa estão mais satisfeitas consigo mesmas*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 33). Esta felicidade advém da satisfação produzida pela coerência não só dos nossos atos e atitudes, mas sobretudo de nos conhecermos a nós mesmos e de agirmos em conformidade. “*Ser si mesmo e conseguir a harmonia*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 33).

Esta harmonia do ser, do verdadeiro eu interior, faz com que se passe do *penso logo existo* Cartesiano para o *sinto logo existo*, ou *sou logo existo*. O ser humano, o trabalhador, o empresário, através desta vivência revela paz, coerência e verdade interior, criando e fomentando círculos virtuosos à sua volta. Estes mesmos são apanágio e definição de uma organização excelente e sustentável, seja a nível de líderes, gestores, empregadores ou empregados.

A motivação cria excelência e esta reflete-se em todos os atos laborais e de gestão de uma empresa, quer interna, quer externamente, sejam eles praticados pelo indivíduo ou pela empresa no seu todo.

---

<sup>72</sup> A relação trabalho e propriedade é amplamente objeto de reflexão por parte de João Paulo II na encíclica LE 14.

## 2.4- Propriedade privada e a sua função social

Foi já definido o destino universal dos bens e o princípio do bem comum. No contexto dos bens, é forçoso abordar a questão da posse desses mesmos bens: a chamada propriedade privada.

Torna-se assim agora oportuno perguntar: Qual o papel e a função da propriedade privada? Será um bem absoluto, como o liberalismo radical clássico defende? Deverá ser abolida, como o socialismo primitivo e radical propunha? Será a propriedade privada, com o caráter exclusivista que vulgarmente se lhe atribui, incompatível com o destino universal dos bens? Será possível tornar compatível o destino universal, a que todos os bens da *Criação* estão destinados, com a propriedade privada?

A resposta será: a propriedade privada deve ser vista não como valor absoluto, mas devemos descobrir nela o seu caráter relativo e a sua função social. Esta é necessária e boa de per si, mas não pode nem deve reduzir-se a uma *selfish and private ownership*<sup>73</sup>, devendo direcionar-se a uma função mais vasta e comunitária: a função social.

Referindo a explicação do *Catecismo da Igreja Católica*, os bens da criação são destinados a todo o género humano. No entanto, a terra foi repartida entre os homens para garantir a segurança da sua vida, exposta à penúria e marcada pela violência. A apropriação dos bens é legítima, para garantir a liberdade e a dignidade das pessoas, e para ajudar cada qual a ocorrer às necessidades fundamentais e às necessidades daqueles que tem a seu cargo (CIC 2402).

Está aqui implícita a questão de eficiência e operacionalidade na sua gestão. Por outras palavras: “*o direito de todos os homens sobre todos os bens é um direito impraticável a não ser através da propriedade privada, mas retém o seu valor originário, em virtude do qual toda a propriedade privada tem intrinsecamente uma função social*” (Langlois, 1990, p. 198).

A própria Igreja sempre o ensinou e advogou como intérprete do direito natural. Leão XIII (1891) e Pio XI (1931), ambos sublinharam a propriedade como forma efetiva de atualizar este destino comum, que, no entanto, se assinala expressamente originária, (RN 6 e QA 45 respetivamente).

Alguns anos mais tarde, na rádio, na mensagem de Pentecostes, para comemorar os cinquenta anos de *Rerum novarum*, Pio XII (1941), referindo-se à propriedade privada, disse: “*fica subordinada ao fim natural dos bens materiais, e não poderá tornar-se independente do direito primeiro e fundamental que a todos confere, mas antes deve ajudar a tornar possível a atuação em conformidade com o seu fim*” (AAS 33, 1.06.1941). O seu fim, diga-se, social. Daqui decorre, que a supressão da propriedade privada ou negar o direito de propriedade privada, não só é reprovável por motivos morais, mas também por razões operativas.

---

<sup>73</sup> O termo *selfish* tem uma conotação negativa, antagónica ao conceito *altruísmo*. A propriedade privada, não sendo um valor absoluto em si, deve ser vista em função do uso do bem comum em última instância, e nunca contra o mesmo. É a apelidada de função social da propriedade privada.

Por razões morais, pois o direito de “*possuir uma parte dos seus bens suficientes para si mesmos e para as suas famílias é um direito que todos têm*” (GS 69). Isto mesmo está implícito no sétimo mandamento do *Decálogo*, que proíbe roubar (Ex 20, 15; Dt 5,19).

Por razões operativas, pois “*a experiência histórica mostra a inevitabilidade prática de pôr tudo em comum, pelo menos no que se refere à sociedade no seu conjunto*” (Melé, 2003, p. 210).

Os acontecimentos históricos recentes confirmam esta evidência: o falhanço económico e social nos regimes comunistas do Leste da Europa levou à bancarrota de países inteiros e ao colapso dos respetivos regimes. No entanto, esta temática e a defesa da propriedade são muito antigas e não são uma prerrogativa exclusiva da Igreja.

Citamos apenas o filósofo grego Aristóteles (384 a.C. – 322 a.C.), e São Tomás de Aquino (1225 – 1274). Também outros defenderam com razões de muito peso que a promoção do bem comum exige a propriedade privada, o seu direito e o seu exercício. Portanto, a DSI não é inovadora no sentido restrito da palavra: não foi a primeira a refletir sobre esta temática. O seu mérito e a sua importância derivam de ser uma leitura global e atenta à realidade histórica, pois lê os acontecimentos fornecendo princípios e propostas adaptadas às circunstâncias específicas de cada contexto e período histórico

Esta atitude é extensiva, como se verá mais adiante neste estudo, a propósito de outros princípios defendidos pela Igreja, inseridos no objetivo da nossa análise. Deste modo, torna-se inovadora no sentido lato, pois tenta ler e estar atenta aos *sinais dos tempos*, adequando o seu discurso a factos e problemas cada vez mais complexos, pela sua abrangência, interdependência e sistémica influência, cruzando fatores e atores sociais<sup>74</sup>.

A comprovar isso mesmo é que a propriedade privada nos nossos dias, no seu uso, posse e fruição, tem uma dimensão transnacional e global, cuja regulação ou controle escapa às instâncias locais, nacionais e internacionais.

Nesta permanente atenção e adequação, já o Concílio Vaticano II defendia a função social da propriedade privada inseparavelmente unida ao domínio sobre os bens económicos. O homem, ao possuir a propriedade privada, ao utilizar esses bens, não deve considerar as coisas exteriores que legitimamente possui só como suas, mas também comuns, no sentido que possam beneficiar não só a si, mas também aos outros (GS 69).

João Paulo II (1988) vai mais além ao afirmar que toda a propriedade privada está subjacente à “*hipoteca social*” (SRS 42), o que significa que a mesma deva

---

<sup>74</sup> Yamamoto, neste contexto, no *XVIII Seminário Latino-americano de Escuelas de Trabajo Social*, defendia o seguinte: “*o processo de reprodução das relações sociais não é mera repetição ou reposição do instituído. É, também criação de novas necessidades, de novas forças produtivas sociais do trabalho em cujo processo se aprofundam as desigualdades e criam-se novas relações sociais entre os homens na luta pelo poder e pela hegemonia entre diferentes classes e grupos na sociedade. Esta é uma noção aberta ao vir-a-ser histórico, à criação do novo, que captura o movimento e a tensão das relações sociais entre as classes e sujeitos que as constituem, as formas mistificadas que as revestem, assim como as possibilidades de ruptura com a alienação por meio da ação criadora dos homens na construção da história*” (Yamamoto, 2004, p. 10). Nesta leitura e interpretação das relações sociais, a Igreja teve um desafio sem precedentes. No entanto, conseguiu como ninguém identificar as profundas alterações, como também apontar soluções e propostas, tendo sempre presente o bem comum, a dignificação da pessoa humana, privilegiando os mais desfavorecidos.

necessariamente permitir a “*solidariedade natural entre os homens*” (CIC 2402). Esta solidariedade conduz inevitavelmente a uma maior coesão social, a uma maior justiça social e justiça distributiva (Fernandez, 1996).

Embora pertinente, não cabe no âmbito da nossa análise distinguir exaustivamente justiça comunitária, justiça distributiva e justiça legal. Porém, sucintamente e lapidariamente: a primeira refere-se às trocas entre pessoas, a segunda à repartição dos benefícios proporcionalmente, a terceira às relações entre membros, ou da sociedade: “*au sens où celle-ci adapte les rapports des membres entre eux ou de société à société, aux exigences du bien être général*” (Calvez & Perin, 1959), citado por (Vieira, 2006, p. 147).

Todas elas exigem “*em vista do bem comum, o respeito pelo destino universal dos bens e pelo direito à propriedade privada*” (Melé, 2003, p. 213). O que equivale a dizer: prescrevem a justiça e a caridade na gestão dos bens terrenos e do fruto do trabalho do homem.

Usando as palavras de Bento XVI, comprometer-se pelo bem comum é, por um lado, cuidar e, por outro, valer-se daquele conjunto de instituições que estruturam jurídica, civil, política e culturalmente a vida social que, deste modo, toma a forma de *polis*<sup>75</sup> cidade (CV 7). Esta noção de *cuidar* e *valer-se* atrás referida distingue especificamente a DSI da visão do capitalismo rígido sobre a propriedade privada. A tradição cristã nunca defendeu tal direito como absoluto, tal como o liberalismo o colocou em prática. Pelo contrário, sempre o entendeu no contexto mais vasto do direito comum de todos utilizarem os bens da criação inteira, pois “*o direito à propriedade está subordinado ao uso comum, subordinado ao destino universal dos bens*” (LE 14).

Esta tradição assenta na noção do dever de caridade que, continuando a ser dever, Deus pede mais que o mero cumprimento das leis humanas. Neste sentido, a justiça legal fornece os *mínimos*, a justiça social fornece o recomendável e a caridade o desejável como ideal Evangélico.

Dito de outra forma, o efeito da justiça, progresso, estabilidade e paz surge como fruto da propriedade privada (RN 33). Deste modo, há que promover “*a sua difusão o mais ampla possível*” (Langlois, 1990, p. 203), sobretudo nos estratos sociais mais desfavorecidos.

Essa promoção e difusão devem ser maciças, com o fim de constituir uma sociedade de proprietários, evitando assim a concentração quer da propriedade, quer da burocracia, pelos donos do capital. Torna-se necessário difundir a propriedade privada efetivamente por todas as classes sociais (MM 113). No entanto, difundir a propriedade privada a todos os estratos não significa forçosamente hostilizar o mercado livre onde o capital “*queda en manos de los más capaces para hacer-lo producir, siempre que los*

---

<sup>75</sup> Segundo Bento XVI: “*Ama-se tanto mais eficazmente o próximo, quanto mais se trabalha em prol de um bem comum que dê resposta também às suas necessidades reais*” (CV 7). No entanto o mesmo pontífice salienta: *segundo a sua vocação e as suas possibilidades*. Numa frase: *Querer o bem comum, e trabalhar por ele, é exigência de justiça e caridade*.

*benefícios de la producción reviertan hacia los más desfavorecidos, sea directamente (empleo y salarios) o indirectamente (impuestos progresivos y servicios públicos)”* (Fabre, 2005, p. 189).

Antes pelo contrário, ao favorecer a propriedade privada, o livre mercado e a iniciativa privada, com uma visão processual e formal de procedimentos, garantem os direitos individuais e propiciam mais-valias que poderão reverter para os mais desfavorecidos da sociedade.

Esta é pelo menos a teoria distributiva defendida por Rawls (2008). Não é por acaso que ele concilia a moral e o direito, sendo por isso apelidado de *o filósofo da justiça*. Elabora três princípios que formam a sua conceção de justiça: o princípio da liberdade igual, o princípio da diferença e o princípio da oportunidade justa.

Pelo primeiro, a sociedade deve assegurar a máxima liberdade para cada pessoa (neste caso o trabalhador), compatível com uma liberdade igual para todos.

Pelo segundo, a sociedade deve promover a distribuição de riqueza. Porém, há uma exceção: quando essas mesmas desigualdades económicas e sociais não beneficiarem os menos desfavorecidos, violando assim o mais elementar direito de justiça social. O princípio da diferença deverá ser entendido como uma diferenciação positiva, visando colmatar as próprias limitações sócio económicas destas camadas mais desprotegidas e mais débeis.

Por último, o princípio da oportunidade justa, significa que as desigualdades económicas e sociais devem estar ligadas a postos e posições acessíveis a todos, sob a forma de justa igualdade de oportunidades. No entanto, é o princípio da liberdade que tem prioridade sobre os outros dois.

Também há uma outra visão intermédia, “mais à esquerda”, próxima do programa do centro esquerda político da chamada social-democracia. Esta enfatiza a justiça no que diz respeito à igualdade, sobretudo no ponto de partida, e não tanto no ponto de chegada ou os efeitos como Rawls defende.

Aquela visão mais à esquerda: “*propone la igualdad del punto de partida (equal opportunities justice), no del punto de llegada*” (Fabre, 2005, p.157). Neste caso, a igualdade inicial estaria garantida pela observância das mesmas regras, sendo o resultado final fruto da capacidade de cada qual. O ponto de partida, como se depreende, é diferente da conceção de Rawls que tem “*un caracter libertarista en su caracter procedimental*” (Fabre, 2005, p. 157), em que o justo, e *a fortiori* no que toca à posse da propriedade privada, é o resultado de um processo, tendo no final desse mesmo processo o objetivo de maximizar o que recebem o indivíduo ou estrato social que estão em pior situação na sociedade.

No entanto, como se constata na realidade, não é fácil regular a aplicação da justiça social e conseqüentemente a concreta aplicação da justiça distributiva. Não é fácil

defender em simultâneo o indivíduo, o grupo social, a sociedade em geral, um dado Estado em particular, o mercado livre e a sua expansão.

Haverá portanto que partir, segundo a DSI, da visão universal dos bens e do seu uso comum, para em seguida fomentar uma sociedade fundada na justiça social, na solidariedade e num patamar mais elevado, guiado pela caridade no seu sentido evangélico mais puro, e na verdade.

Porém, como já foi sublinhado, a realidade é bem diferente dentro dos estratos sociais, dentro dos Estados, profissões, classes, e organizações. Não raras vezes o interesse global é preterido pelo particular, seja ele local ou mundial. É o chamado poder de certas camadas sociais ou elites culturais que conseguem ter mais poder que o espectável, ou na direta proporcionalidade da sua representatividade.

O seu número não está na sua direta relação com o seu poder, mas têm ligações e justificação nos meios que controlam ou no *lobby* que conseguem fazer e atingir. É o caso das elites judiciais e profissionais (George, 2008). Falta também aqui aquilo a que Bento XVI (2013) chamou *obreiros da paz* na atividade económica, trabalhando para o bem comum.

Na sua mensagem de Ano Novo de 2013, ele define o obreiro da paz como aquele que exerce a atividade económica para o bem comum e vive o seu compromisso como algo que ultrapassa o interesse próprio, beneficiando, assim, as gerações presentes e futuras, trabalhando não só para si mesmo, mas também para dar aos outros um futuro e um trabalho digno. Bento XVI volta, deste modo, a sublinhar a gratuidade como expressão da solidariedade<sup>76</sup>.

Para este estudo ficar mais completo, impor-se-ia analisar mais teorias e correntes sobre justiça, justiça social e a justiça social da propriedade privada. Porém, tal ficaria fora do nosso objetivo primordial. Este estudo não visa uma análise ética das várias correntes sobre a justiça e a propriedade privada.

A finalidade central é a análise de cinco princípios escolhidos da DSI, já previamente elencados. É neste âmbito e nesse lastro que se joga e situa o nosso estudo. As alusões a teorias liberais, neoliberais, capitalistas, neocapitalistas, marxistas, socialistas, comunistas, igualitárias, utilitaristas... servem apenas para alargar a abrangência da reflexão e torná-la mais compreensível, explícita e mais bem enquadrada.

---

<sup>76</sup> Na encíclica objeto da nossa análise (CV), Bento XVI salienta que o ser humano está feito para o dom, “*que exprime e realiza a sua dimensão de transcendência. Por vezes, o homem moderno convence-se, erroneamente, de que é o único autor de si mesmo, da sua vida e da sociedade*” (CV 34). Segundo ele, esta visão, resulta do egoísmo em si mesmo, que provém – querendo expressá-lo em termos de fê – do *pecado das origens*. O negrito é nosso.

### 3- Salário justo

No início da sua atividade laboral numa dada empresa, o trabalhador assina um contrato de trabalho.

Por este acordo ou contrato, o trabalhador acorda realizar a sua atividade laboral sob a direção de quem é designado pelo contratante (Melé, 2003). Através deste contrato é proporcionado emprego ao trabalhador em questão e, na sua generalidade, é facultada a sua entrada na empresa bem como o direito ao respetivo salário.

O salário acordado estará englobado num vasto conjunto de direitos, mas também de deveres, do trabalhador para com o empregador. Este salário e este contrato nos setores empresariais está sujeito a regulamentação setorial específica da concertação social (Fernandez, 2004). Como é um contrato, ambas as partes necessitam de cumprir as exigências e, como tal, *a priori*, deveria ser razoável e justo.

O contrato de trabalho “é antes de mais uma prestação social<sup>77</sup> com umas exigências próprias de justiça, anteriores ao consentimento das partes contratantes” (Melé, 2003, p. 179). As legislações modernas procuram implementar, regular e controlar a justiça desses mesmos contratos, tendo o Estado como garante da justiça social e da legalidade de procedimentos. “*A primeira e mais geral exigência da justiça é que tal remuneração seja justa*” (Langlois, 1990, p. 178).

Esta remuneração resulta de uma determinada prestação de serviços do trabalhador para com a entidade patronal, previamente acordada por ambas as partes. Como o trabalho é um dever de cada ser humano, como todos somos chamados a cooperar criativamente para o bem comum, não há nenhuma injustiça ou conotação negativa no facto de o proprietário de determinados bens de produção estabelecer um contrato de trabalho com o trabalhador assalariado. Tal facto está antes englobado no papel que ambos possuem na criação de riqueza (Vieira, 2005), e de mais-valias nos bens universais e no seu uso comum (Langlois, 1990).

A remuneração permanece como o meio concreto de aquisição de bens, resultando daqui a verificação concreta da justiça de um dado sistema socioeconómico de um determinado Estado, de uma empresa ou instituição (Filibeck, 2000). Esta remuneração, entendida como salário justo, “*é o fruto legítimo do trabalho efetuado*” (CIC 2434). No entanto, esta justiça remunerativa no contrato não é automática. Explicitando: o contrato celebrado entre as partes não basta para justificar moralmente o montante do salário. Ele deve ter em conta as funções, a produtividade do trabalhador, bem como a situação da empresa e o bem comum, a fim de garantir uma vida digna a si e aos seus.

A Igreja Católica, no período de 1891 até aos nossos dias, esteve atenta a esta problemática e procurou alertar para situações de exploração laboral e de graves

---

<sup>77</sup> Como afirma Antunes (2007), pelo trabalho e no trabalho, o ser humano torna-se um ser social e distinto de todos os outros. Ser social que ao desempenhar a função de trabalhador numa sociedade cada vez mais industrializada e sofisticada se teve que se adaptar ele próprio, provocando assim mudanças que geraram, “*de um lado, a formação de trabalhadores polyvalentes e multifuncionais da era informacional e, de outro, uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que vivem de empregos temporários ou estão desempregados*” (p. 261).

injustiças sociais de largas franjas de assalariados (Laurent & Jahan, 1991). Embora, na generalidade, a justiça social tenha sido implementada no terreno, nas últimas décadas apareceram e despoletaram-se novos contornos complexos e de difícil resolução. É o caso do desemprego, verdadeiro flagelo social do presente século em muitos países do globo, devido à recessão económico-financeira<sup>78</sup>.

Este fenómeno afeta sobretudo as camadas mais débeis, mais sensíveis, ou menos preparadas para este impacto. Não sendo novo, a sociedade atual não estava totalmente preparada para as suas reais consequências. Hoje, o emprego para toda a vida e o respetivo salário é por vezes uma miragem e um precioso luxo que a cada momento parece estar ameaçado.

Quais os objetivos e delimitações nesta análise do terceiro princípio da DSI?

Serão fundamentalmente definir o conceito de salário, salário justo e salário familiar; analisar a DSI sobre este princípio estruturante da vida social e laboral e a sua justa implementação no período compreendido entre 1891 de Leão XIII com a carta encíclica *Rerum novarum* e Bento XVI com a *Caritas in veritate* em 2009; privilegiar estes dois pontífices, bem como João Paulo II, com a *Laborem exercens*.

Sendo o salário um dos importantes meios de verificação da justiça efetiva num dado sistema económico-social, num Estado ou empresa, é importante constatar no terreno a sua justa e proporcionada implementação. Sendo o salário um meio de aquisição de bens e de subsistência ou sobrevivência, é necessário refletir sobre um contexto alargado de novos e complexos fenómenos sociais de difícil previsão e de ainda mais difícil solução. Conhecer a problemática e, objetivamente, explicitá-la não solucionará o problema de si tão complexo, mas ajudará agentes pastorais a ter dados mais precisos sobre a questão salarial e a sua envolvente, quer a jusante quer a montante, e ajudá-los-á a terem os dados na sua área de intervenção. Sobretudo, possibilitará uma adequação do seu discurso à realidade, em termos concetuais, linguísticos, religiosos e até macroeconómicos.

Como anteriormente, apresenta-se a metodologia: numa primeira fase, far-se-á uma revisão bibliográfica sobre este princípio da DSI, tido como fundamental na vida social. Numa segunda parte, serão exploradas as áreas de influência e respetivas consequências, bem como o impacto no contexto do mundo laboral.

Qual a pertinência do tema e sua atualidade?

O espaço de influência do princípio do justo salário defendido pela DSI e pela sociedade civil em geral é muito abrangente e complexo. A sua objetiva interpretação, operacionalização e concretização no terreno laboral não é tarefa nem fácil nem consensual.

---

<sup>78</sup> Este assunto do desemprego é não só atual como pertinente pois, “considerando o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitiriam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho” (Dejours, 1992, p. 139).

Os interesses em causa, tanto dos trabalhadores como dos empregadores, são não só diferentes, como por vezes divergentes e até antagónicos. Importa por isso desenvolver uma análise objetiva e não ficar por uma reflexão de cariz ideológico e, como tal, parcial no seu rigor e abrangência<sup>79</sup>. Por isso mesmo, importa ver o salário justo sobretudo como uma questão de justiça e equidade necessárias à sociedade e ao seu funcionamento, já que aquela é a primeira virtude das instituições sociais, como a verdade é dos sistemas de pensamento (Rawls, 2008).

O salário justo permite uma maior harmonização dos interesses e potencia uma maior coesão social, fator essencial no correto funcionamento das organizações, instituições, Estados e sociedade em geral. À luz das novas condições socioeconómicas globalizadas, o salário justo, a sua existência ou inexistência, refletida via desemprego terá contornos de verdadeiro desastre, ou moderna praga social.

As consequências psicológicas, familiares e sociais são evidentes em largos contingentes e franjas, sobretudo nas mais indefesas ou expostas, por variadas razões próprias de uma economia aberta e globalizada.

### 3.1- A noção de salário e salário justo

O trabalho possui duas dimensões: a subjetiva e a objetiva. Pela primeira, o ser humano valoriza-se e manifesta a sua dimensão criativa. Pela segunda, cria mais-valias que são objeto de critérios quantitativos. Nesta dimensão objetiva surge a noção de salário. O que se entende por salário?

O salário define-se *“pela justa remuneração do trabalho executado”* (LE 19). Justa, pois deve reger-se pelo primeiro princípio de toda a ordem social, o chamado princípio do uso comum dos bens.

Esta noção de salário justo *“torna-se em todos os casos a verificação concreta da justiça de cada sistema económico e do seu justo funcionamento”* (LE 19). Assim, se os salários forem injustos, e se forem perpetuados, estamos perante um sistema económico injusto. Há, portanto, um mau funcionamento da justiça. Neste caso, na justiça retributiva laboral. Poderemos chamá-la exploração salarial ou retenção injusta das mais-valias, ou apropriação de lucros excessivos, e, como tal, injustos do ponto de vista social e laboral. A virtude das instituições sociais em geral e da empresa em particular consiste no facto de serem justas (Rawls, 2008).

Segundo a DSI, o salário deve ter um âmbito mais alargado do que a mera retribuição. Entra aqui a noção da remuneração vista e perspetivada como salário familiar. Entenda-se, um salário que seja suficiente para atender as necessidades não só do trabalhador específico, mas também da sua família, evitando, assim, que as crianças e ambos os

---

<sup>79</sup> Não constitui o cerne desta reflexão considerar a retribuição pela prestação de serviços/salário inserida noutros contextos designadamente, a economia solidária, sócio-economia solidária, economia popular, economia do trabalho, humano-economia, entre outras. Embora Arruda, (2003), defenda que, *“o que importa é que todas são práticas fundadas em relações de colaboração solidária, inspirada por novos valores culturais que colocam o ser humano, e não o capital e sua acumulação, como sujeito e finalidade da atividade económica”* (p. 235).

cônjuges, nomeadamente a “*esposa seja obrigada a assumir um trabalho fora do lar*” (LE 19).

Uma das sugestões avançadas para ultrapassar esta situação das mães que se dedicam exclusivamente à família será através da implementação de medidas sociais<sup>80</sup>, como sejam os abonos familiares ou subsídios para corresponder às necessidades efetivas (Filibeck, 2000). Nesta visão está implícito que “*é necessário atender mais à valorização social das funções maternas, dos trabalhos que a elas andam ligados e da necessidade de cuidados, de amor e de carinho que têm os filhos*” (LE).

Esta noção de salário familiar, sendo um princípio desejável, tem, contudo, contornos difíceis de operacionalização no terreno, na atual conjuntura.

Haverá múltiplos fatores a considerar, dos quais referiremos dois: os compromissos assumidos pelo agregado social e a conjuntura económica. Esta dificuldade de operacionalização advém da própria conjuntura económica recessiva que o mundo em geral e o ocidental em particular enfrenta nos nossos dias (Antunes, 2007). Como consequência desta retração, temos a crescente onda de desemprego nos vários países europeus.

Assim, os agregados familiares na generalidade, para fazerem face aos compromissos assumidos e ao seu modo de vida na sociedade moderna, necessitam de dois salários. No entanto, hoje são frequentemente confrontados com o espetro da eliminação de um e, por vezes, de ambos os salários. Nos nossos dias, ter um emprego em que seja possível gozar os direitos legais e fazer carreira passou a ser um privilégio de uma minoria (Singer, 2002).

Esta situação tem consequências gravosas na respetiva família a nível económico, social e psicológico. É neste contexto que as altas taxas de desemprego têm impacto negativo nas famílias, na sociedade e na própria coesão social. Como afirma Valls (2006), esta coesão é um legado para as futuras gerações.

Qual a origem do vocábulo salário? Como definir salário e salário justo? Quais as coordenadas para a determinação do salário justo?

A origem do vocábulo salário provém do latim *salarium* que significava “do sal”. *Salarium argentum* era o pagamento em sal recebido pelos soldados romanos. O seu pagamento (soldo) era a quantia dada aos soldados para a compra de sal (pedras de sal), então alimento e conservante, por vezes raro e difícil de encontrar, sobretudo nas zonas interiores do império ou nos desertos. Por essa razão era muito cobiçado. Esta iguaria cara podia ser trocada por alimentos, vestuário e até armas.

Outros colocam a palavra com conotações árabes. Para estes o sal (sal diário) era utilizado como moeda de troca nas regiões áridas e distantes do oceano, onde as salinas se localizavam.

---

<sup>80</sup> Nesta e noutras situações está inserida a função niveladora e protetora do estado social.

De salário deriva a palavra *assalariado*, como sendo aquele que recebe um pagamento efetuado regularmente por serviços prestados (Filibeck, 2000). Assim, salário define-se pelo pagamento, geralmente em dinheiro, feito pelo empregador ao empregado, decorrente dos serviços prestados, seja ele de caráter esporádico ou regular.

Contudo, convém distinguir à partida que o salário acordado entre as duas partes pode ser justo, legal ou não.

Quanto ao primeiro, o justo salário, a DSI procurou salientar quão importante é a sua implementação para a justiça social e respetiva coesão social (Fernandez, 2004). É um princípio estruturante, defendido em várias encíclicas e outros documentos do Magistério (Langlois, 1999).

Quanto à legalidade e seu controlo, compete às esferas do Estado, variando de país para país, mas guiadas por determinações genéricas da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>81</sup>.

No entanto, a noção de salário justo envolve determinados parâmetros e coordenadas. A DSI, ao considerar que a remuneração é o instrumento mais importante para realizar a justiça nas relações de trabalho (LE 19), salienta que o salário justo é o fruto legítimo do trabalho (CIC 2434), como se depreende de QA 72 que dedica a este tema o capítulo 4 da parte II.

Porém, o que significa legítima?

A determinação do salário justo move-se “*entre duas coordenadas, nem sempre fáceis de conjugar: o digno sustento do trabalhador e do seu grupo familiar, e as possibilidades económicas da empresa e todo o sistema de produção, possibilidades que influem não só na quantia mas também na obtenção do máximo emprego*” (Langlois, 1990, p. 179).

Há aqui dois vetores a ter em conta para a determinação do que é considerado salário justo: a quantia suficiente e o pleno emprego<sup>82</sup>. Não há salário sem emprego e nem emprego sem salário em sentido restrito do termo. Estes vetores condicionam-se entre si e devem harmonizar-se dentro das inevitáveis limitações recíprocas, no melhor equilíbrio que a situação permita, com vista a alcançar o bem comum (Langlois, 1990).

Contudo, apesar destas condicionantes a ter em conta, o salário justo “*torna-se em todos os casos a verificação concreta da justiça de cada sistema socioeconómico e, em qualquer hipótese, do seu justo funcionamento*” (Filibeck, 2000, p. 740). Não sendo o único meio de verificação, é sem dúvida a verificação chave.

---

<sup>81</sup> OIT: Agência multilateral da Organização das Nações Unidas especializadas nas questões do trabalho. Foi criada em 1919, após a assinatura do Tratado de Versalhes.

<sup>82</sup> O equilíbrio entre estes vetores nem sempre é fácil de alcançar. Por um lado, os interesses de empregados e empregadores não coincidem. Por outro, a quantificação do salário, tido como suficiente, poderá ser algo subjetivo. Por fim, o pleno emprego na maioria dos países é hoje uma miragem. De facto, “*no sistema capitalista, a supremacia do lucro é que dita as ordens, pois utiliza mecanismos para alinhar os trabalhadores de forma a obter mais lucro com menos custo, o que gera um aumento do número de tarefas para os que estão empregados e, ao mesmo tempo, um decréscimo dos salários oferecidos no mercado*” (Lima, 2008, p. 259).

É neste contexto que irá ser analisada mais adiante a noção de salário familiar (LE 19). O salário permite a aquisição de bens destinados ao uso comum, quer sejam bens da natureza, quer os bens fruto da produção. Uns e outros tornam-se acessíveis graças ao salário que o trabalhador recebe como remuneração do seu trabalho. Esta remuneração permite o seu sustento e o da sua família. Esta responsabilidade familiar de um ou ambos os cônjuges deve ser providenciada por um justo salário suficiente para fundar e manter dignamente uma família e para assegurar o seu futuro (Filibeck, 2000).

Porém, o sistema económico dos nossos dias é globalizado e axiologicamente cego. A justiça social e salarial não é automática. *“De hecho, no cabe esperar la justicia social de la espontaneidad de los procesos económicos de la ley de la oferta y la demanda”* (Fernandez, 2004, p. 365). Daqui se infere que a remuneração é um problema ético-social<sup>83</sup> que deve ultrapassar a lei da oferta e da procura para a fixação quantitativa da massa salarial: *“Au reste, la loi de l’offre et de la demande ne peut, à elle seule, établir le juste salaire”* (Laurent & Jahan, 1991, p. 32). Porém, não podemos negar que o mercado tem as suas regras próprias *“sendo um meio de uma extraordinária eficácia”* (Sarsfield Cabral, 2000, p. 344).

O mercado anónimo e sem rosto não é neutro. Por isso, cabe ao Estado a decisão política de natureza ética na defesa dos trabalhadores e do seu digno salário e outros direitos básicos (Camacho, 2004). No entanto, surge um problema neste poder regulador do Estado: *“Ao Estado garantístico substituiu-se a sua miniatura desvirtuada, resultante dos primados da desregulação, deslegalização e da desconstitucionalização”* (Pureza, 2000, p. 309).

O autor diz mesmo que o Estado passa por um *strip tease* e, no final do espetáculo, é deixado apenas com as necessidades básicas: o seu poder de repressão. O Estado, no ensejo de atrair investimentos, vê-se eventualmente obrigado a torner as leis, a legislação, ficando o trabalhador e o assalariado mais vulneráveis e dependentes no que concerne à sua massa salarial.

É neste *teatro de operações* que a Igreja tem um papel essencial na defesa dos direitos dos assalariados em geral e no direito a um salário digno e justo em particular, tendo sempre uma clara opção Evangélica: defender as camadas mais débeis e desprotegidas (LE 18); (RN 2).

### 3.2- Contexto histórico do salário justo e salário mínimo

As Encíclicas Papais e o Magistério procuraram refletir sobre os problemas concretos do seu tempo (Langlois, 1990). O tema do salário justo foi uma constante preocupação dos vários pontífices do período em análise.

---

<sup>83</sup> Deste modo se compreende que a teologia moral expresse claramente que a usura seja ilegítima, *“quer dizer, que os «bens» separados do homem não dão direito a um excedente de valor automático: a produção «física» do dinheiro está submetida à ordem fundamental das relações morais entre pessoas”* (Langlois, 1990, p. 176). Isto é, a exploração laboral é condenável e eticamente reprovável. Este problema ético social exige a atenção de todos, e em especial do Estado, como regulador na salvaguarda do justo salário ao trabalhador em última instância.

No entanto, este tema tem uma longa história anterior ao século XIX. Neste período, porém, devido à industrialização sem precedentes, provocando a chegada de largos contingentes de novos operários às cidades, gerou-se a apelidada questão operária dos assalariados sujeitos à lei da oferta e da procura.

A exploração a vários níveis destes operários da indústria manufatureira levou a Igreja a defender os seus direitos e a sua dignidade<sup>84</sup>.

As elites intelectuais procuraram por sua vez defender esta classe, denunciando os graves abusos de um capitalismo feroz, que lança na miséria milhares e milhares de assalariados e respetivas famílias.

As ideologias socialistas-marxistas propuseram, por isso, soluções radicais no que concerne à propriedade privada, à classe patronal, ao salário e às precárias condições laborais.

Contudo, muitos séculos antes, na Grécia, já Sócrates, bem como Platão na sua obra *A República*, afirmavam que a remuneração dos trabalhadores deveria ser moderada (*justa*). Platão entendia no seu tempo que tanto a riqueza como a pobreza conspiravam contra a sustentabilidade da vida social e poderiam desencadear a desestabilização da cidade. Há quem defenda, nesta linha de raciocínio, que a ideia de salário mínimo estaria de algum modo presente na obra de Platão.

Na Idade Média, os canonistas sustentavam que a justiça exigia a fixação de um salário capaz de assegurar a subsistência do trabalhador. S. Tomás de Aquino (séc. XIII) e Pico della Mirandola (séc. XV) defendiam a justiça social. Para o primeiro, a justiça era a rainha das virtudes, visando a defesa do justo preço e do justo salário para o trabalho humano. Para o segundo, as remunerações vis (injustas) não eram condizentes com o *status* do ser humano.

No Renascimento, dá-se ainda mais a valorização do trabalho humano e a sua adequada remuneração. Com as doutrinas liberais, no caso de John Locke (1632-1704), tido como teórico do contrato social, defendia-se que todos os homens são iguais por natureza em dignidade e, como tal, tinham o direito natural de adquirir bens a partir do trabalho.

No entanto, a implementação dessa igualdade de direito no século XIX, bem como ainda hoje, é de difícil aplicação generalizada e equitativamente justa. Na contratação laboral, como se entendia nesse século, davam-se muitos abusos em nome da liberdade, como já foi referido anteriormente (Fernandez, 2004). Quando o operário se encontrava em estado de necessidade extrema, por vezes aceitava o que lhe era oferecido, “*ainda que fosse abusivo em termos de trabalho, horários ou remuneração*” (Melé, 2003, 179).

Perante esta situação, a Igreja tinha que denunciar estes abusos. Leão XIII explica que, além da liberdade das partes contratantes, há uma justiça natural, anterior à livre

---

<sup>84</sup> A Igreja Católica sempre procurou defender as classes mais desfavorecidas. Neste caso, a mesma sempre afirmou “*a primazia do homem sobre a organização, bem como atendeu ao fim, ou ao bem comum como tal, pois a última instância a ser defendida é, e será sempre, a dignidade humana*” (Brito, 2004, p. 342).

vontade das partes, que afeta questões como o salário mínimo e as condições humanas de trabalho (RN 30).

Para este papa, a sociedade liberal e capitalista de 1891 baseava-se em, pelo menos dois erros graves. “*Primeiro, o liberalismo tinha uma concepção errada da pessoa humana, julgando que cada pessoa é radicalmente individual e se encontra isolada das outras, a não ser por um contrato social artificial. Segundo, partia do princípio de que todos os seres humanos são iguais, sem prestar muita atenção às fraquezas e fragilidades de muitos daqueles de quem não se podia esperar que competissem com os outros em igualdade de condições*” (Novak, 2001, p. 76).

O mesmo pontífice salienta que a nova ordem liberal deixou demasiados à mercê de muito poucos: “*os trabalhadores isolados e sem defesa têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça de uma concorrência desenfreada*” (RN 1).

Pio XI, em 1931, insistirá na mesma linha<sup>85</sup>, acrescentando que seria desejável incorporar alguns elementos do contrato de sociedade no contrato de trabalho, tema posteriormente desenvolvido em (QA 65), bem como presente em (MM 84)<sup>86</sup>. Na prática, esta visão corresponde a: “*não reduzir as relações entre empresário e empregado a um simples intercâmbio*” (Melé, 2003, p. 180), mas vê-las como uma participação, com os respectivos direitos e deveres.

O trabalhador, além de ter direito a um salário justo, deverá ser também um parceiro contratual participativo na gestão e consolidação da empresa. Esta participação visa uma mudança radical no contexto laboral. Representa a passagem “*do ter mais ao ser mais: a participação*” (Filibeck, 2000, p. 753).

A Igreja promoveu energicamente a dignidade do trabalhador, a sua justa remuneração e o seu papel ativo e participativo nos destinos da empresa.

A Igreja, de facto, tornou-se num *árbitro informal*, sobretudo a partir de Leão XIII, com a *Rerum novarum*. Esta carta encíclica tem que ser contextualizada, histórica e politicamente. Viviam-se, então, tempos controversos e complexos, no que diz respeito à situação laboral dos assalariados, chamados também “proletários”.

A expressão referida foi *árbitro informal*, porque a Igreja não dispõe dos instrumentos de controlo e fiscalização e sobretudo porque tal não constitui a sua função ou múnus. Essa caberá ao Estado. Assim, neste contexto histórico, a *Rerum novarum* propôs

---

<sup>85</sup> Este papa “*estabelece que «a grandeza do salário deve ser proporcionada ao bem público económico», quer dizer, não só às condições da empresa, mas da totalidade do ambiente social, de tal modo «que todos os que tenham vontade e forças possam encontrar trabalho» (...). Quem não sabe que foram os salários demasiadamente baixos ou exageradamente elevados a causa de muitos operários se verem sem trabalho?» (QA 74). Pois também o salário demasiado alto, ao reduzir a procura de trabalho, é causa de despedimentos e prejudica o trabalhador potencial, que não encontra emprego*” (Langlois, 1990, p. 179). Por outras palavras: acaba por ter o efeito contrário, prejudicando inevitavelmente, e por vezes irremediavelmente, os trabalhadores.

<sup>86</sup> João XXIII insiste em que a retribuição do trabalho não pode ficar inteiramente abandonada às leis do mercado, mas também não pode fixar-se arbitrariamente. Antes deve estabelecer-se segundo a justiça e a equidade. Acrescentando ainda: “*É preciso igualmente que, ao determinar-se a retribuição, se tenham em conta o contributo efetivo dos trabalhadores para a produção, as condições económicas das empresas e as exigências do bem comum nacional*” (MM 71).

basicamente uma correção de rumos do sistema liberal, uma humanização do mercado, para salvar o capitalismo frente à ameaça comunista (Laurent & Jahan, 1991).

A instituição do salário mínimo aparece como um dos mecanismos fundamentais nesse processo. Este salário mínimo visava defender as franjas dos assalariados mais desfavorecidos e vulneráveis: os trabalhadores indiferenciados ou não especializados. Pretendia, assim, garantir as condições mínimas de sobrevivência digna dos trabalhadores.

Leon Bourgeois chamava-lhe *salário mínimo existencial* quando, em 1889, numa conferência em Genebra, defendia a regulamentação do mercado de trabalho.

Porém, já em 1828 e em 1834, Paul Villeneuve, nas suas pesquisas sobre a pobreza dos assalariados e as condições infra-humanas de vida e de trabalho, com doze ou mais horas diárias, bem como do trabalho infantil, defendia um salário mínimo suficiente para satisfazer as suas necessidades básicas de sobrevivência: “*Pourquoi négliger la salubrité de ces ateliers? ... Pourquoi n’accorder qu’un salaire insuffisant aux premiers besoins de la vie, et pourquoi, enfin laisser ainsi s’affaiblir et se dégrader des créatures faites à l’image de Dieu?*” (Villeneuve, 1843, p. 6).

Este autor defendia implicitamente que estes pobres assalariados deveriam ter um salário condigno e suficiente para fazer sobreviver o seu agregado familiar, isto porque muitas vezes trabalhavam não só demasiadas horas como em condições humilhantes, envolvendo toda ou pelo menos outros elementos da sua família: esposa e filhos.

O seu livro, *Le livre des affligés* é um relato e um grito de revolta contra as situações anti-humanas destes empregados que, explorados e mal pagos, enriquecem uma classe sem escrúpulos e sem valores de solidariedade e justiça para com os seus trabalhadores, tidos como mercadorias ou fonte de riqueza<sup>87</sup>.

Devido a estas condições de exploração selvagem e de degradação da vida de grandes massas de assalariados, os governos procuraram gradualmente minimizar e controlar tanto os horários de trabalho excessivos e lesivos da integridade dos trabalhadores, bem como adequar a respetiva remuneração.

Nesta implementação de um salário garante de sobrevivência mínima, também chamado de salário mínimo, a Austrália e a Nova Zelândia são casos paradigmáticos em 1824.

A partir do século XX tornou-se rapidamente uma exigência social gradualmente institucionalizada: Inglaterra em 1902, Estados Unidos em 1912, França em 1915, Noruega em 1918. A Constituição do México em 1917 previa já o salário mínimo. A partir da primeira década do século XX, o salário devia assegurar ao trabalhador o nível conveniente de vida tal como era compreendido na sua época e no seu país. Isto mesmo se depreende do artigo 427 do *Tratado de Versailles*, 28 Junho de 1919.

---

<sup>87</sup> Esta obra de 363 páginas é uma *radiografia descritiva* ao seu tempo, simultaneamente tão *pictoricamente realista* como denunciadora. Na sua introdução, retrata ao longo de 68 páginas as situações anti-humanas em que estes proletários viviam.

Este movimento de consciencialização da necessidade de um salário mínimo torna-se uma exigência de um salário justo e digno para todo o setor laboral. Há quem veja aqui uma influência direta do desenrolar da Guerra Mundial e seu desfecho, vista como uma maldição. Provocou a necessidade de regulação do mercado, inclusive a relação capital-trabalho. Aliás, já Marx e Engels, noutras circunstâncias, em 1818, tinham publicado o manifesto do partido comunista, conclamando os trabalhadores à resistência, exatamente devido à liberalização do mercado de trabalho que concorreu para a diminuição da massa salarial auferida pelos proletários e a consequente deterioração das condições laborais (Marx, 1988).

Nesta problemática, a Igreja foi muito crítica e tanto Leão XIII como os seus sucessores pugnaram pela dignificação do trabalhador e da sua justa remuneração e participação nos destinos da empresa. Foram adaptando a sua doutrina à realidade. Pode mesmo dizer-se: “*que o ensino da Igreja é dinâmico (pela crescente explicitação das suas conclusões a partir dos seus próprios princípios da fé revelada e direito natural), e que também é dinâmico pela mudança da realidade histórica, cujos desafios assume e ao qual se aplicam as suas normas*” (Langlois, 1990, p. 35).

A sua doutrina é constante, porque se mantém idêntica na sua inspiração de fundo, mas, por outro, é sempre nova, porque está sujeita às necessárias e oportunas adaptações, sugeridas pela mudança das condições históricas<sup>88</sup>. Esta visão está claramente expressa em João Paulo II (1988) na carta encíclica *Sollicitudo rei socialis* (SRS 3).

A Igreja lê, interpreta e adequa o seu ensino às circunstâncias e realidade histórica à luz dos princípios evangélicos. Os seus critérios são sempre a luz da justiça social e a proteção das classes mais desfavorecidas.

É neste contexto que deve ser interpretada a fixação de um salário mínimo que garanta alguma dignidade ao trabalhador e o salário justo exigido ao empregador (QA 79-81); (MM 75-77); (MM 78); (GS 70); (PP 24) resultando que: “*Le revenue disponible n’est pas laissé au libre caprice des hommes et les spéculations égoïstes doivent être bannies*” (Laurent & Jahan, 1991, p. 35). O justo salário resulta de uma visão de equidade intrínseca e exigida no contrato laboral entre empregador e empregado. “*Si l’une des parties manque à l’engagement ou si la justice est lésée*” (Vieira, 2006, p. 16), aí o Estado deverá intervir, como expressa o autor na sua obra *La Conscience Sociale de l’Église Catholique*.

A Igreja, sobre o salário justo, bem como mínimo, vai mais além. Diz que não basta propor que deve ser suficiente para o sustento do indivíduo, “*puesto que el trabajo es personal*” (DPSC 2000, p. 249), mas deixa aberta a possibilidade do salário familiar (RN 32-33).

---

<sup>88</sup> Num dado momento histórico, a resposta da Igreja procura adaptar-se ao problema específico, fazendo a sua leitura evangélica do mesmo tornando-se assim guia dinâmico e profético. Neste âmbito, João Paulo II alertava para a necessidade de melhorar, ou pelo menos não discriminar, ou obstaculizar, a situação das mães que necessitam de arranjar trabalho retribuído fora de casa. “*É necessário atender mais à valorização social das funções maternas...Reverterá em honra para a sociedade tornar possível à mãe – sem pôr obstáculos à sua liberdade, sem discriminação psicológica ou prática e sem que ela fique numa situação inferior às outras mulheres – cuidar dos seus filhos e dedicar-se à sua educação*”... (LE 19).

A dúvida neste caso será: deverá o empresário discriminar o trabalhador devido ao número de filhos?

Este problema e a questão prática da quantia serão aprofundados pelos sucessores de Leão XIII, conforme se depreende de alguns trechos: (QA 71); (MM 75-77); (GS 67); (LE 7 e 19); (CA 42). Esta visão da Igreja expressa que as “*exigências da justiça quanto às estruturas económicas devem moldar-se à dignidade do homem*” (Filibeck, 2000, p. 741) neste caso, ao homem concreto, num contexto real.

Contudo, as legislações laborais são generalistas e não de âmbito individual. A lei é cega na sua aplicação e não se compadece de situações particulares. Há que defender a sua aplicação e operacionalização no terreno e por via disso terá de ser generalista, garantindo os mínimos da justiça social, fortalecendo, assim, a mesma coesão social e a justiça dos cidadãos em geral e do trabalhador em particular.

### 3.3- Salário familiar e sua operacionalização

O salário, para a maioria dos assalariados, é a única fonte de rendimento para a sua sobrevivência, bem como para o seu agregado familiar. O salário representa a chave essencial de toda a questão social (LE 3), como fonte para aquisição de bens indispensáveis à sobrevivência individual e familiar.

Este tem uma dimensão social, pela sua íntima relação quer com a família, quer com o bem comum, pois convém não esquecer que é o trabalho dos operários que produz as riquezas do Estado. Esta posição foi retomada e desenvolvida na *Laborem exercens* (LE 1; 2; 6).

A exclusão do trabalho “*por muito tempo ou então uma prolongada dependência da assistência pública ou privada corrompem a liberdade e a criatividade da pessoa e as suas relações familiares e sociais, causando enormes sofrimentos a nível psicológico e espiritual*” (CV 25). A impossibilidade de sustentar a sua família acarreta consigo variados problemas de erosão familiar, discriminação social e outros problemas colaterais de inserção social, tanto dos pais como dos filhos<sup>89</sup>.

A Igreja tem a noção de que a justiça diz respeito a todas as fases da atividade económica (CV 37), mas é o salário que garante a sustentabilidade da sobrevivência de todo o agregado familiar. Sem ele todo o sistema familiar pode entrar em colapso, negando-se os direitos mais básicos do ser humano enquanto ser gregário e social.

Embora os Estados modernos tenham sistemas de proteção e de segurança social, nem sempre resolvem a totalidade dos problemas dos assalariados e do seu agregado.

Estes sistemas de proteção e de segurança social eram bem diferentes nos finais do século XIX. Nesse tempo, os trabalhadores estavam mais expostos às vicissitudes de exploração laboral e às contingências económicas, não só do mercado de trabalho, como

---

<sup>89</sup> As altas taxas de desemprego corrompem a coesão social de qualquer sociedade ou Estado. Desestruturam individualmente o trabalhador bem como provoca a erosão familiar do respetivo agregado.

da oferta e da procura, mas sobretudo da exploração indevida da força do trabalho, no que concerne a horários, trabalho infantil, remunerações e condições de trabalho indignas e por vezes degradantes.

A Igreja foi uma voz clamando por justiça para melhores condições a todos os níveis. Nesta justiça insere-se a reflexão de um salário mínimo suficiente para o sustento do indivíduo, abordado pela *Rerum novarum*.

Porém, ocorre de imediato perguntar: e a família dos assalariados ou dos dois cônjuges e eventuais filhos?

Surge então a noção de salário com um âmbito mais alargado: o salário familiar. Isto implica dizer que o salário deverá ser suficiente para o sustento da família do trabalhador. A QA 71 “*solventa definitivamente la duda: prima la necesidad de alimentar a la familia*” (DPSC, 2000, p. 250). Desta forma, este salário familiar permitirá que a eventual esposa do assalariado não seja obrigada “*a assumir um trabalho retribuído fora do lar*” (Filibeck, 2000, p. 741). Esta encíclica (*Quadragesimo anno*) de Pio XI (1931) clarifica este assunto, salientando como prioritário o sustento familiar e não o limitando ao individual.

Mais tarde, João Paulo II elabora o conceito, falando em formas reais de salário familiar, nomeadamente através de outras prestações sociais (LE 19). Este Papa insiste na valorização das funções maternas, dizendo que o abandono forçoso destas tarefas, por ter de arranjar trabalho retribuído fora de casa, não é correto<sup>90</sup> sob o ponto de vista do bem da sociedade e da família, quando isso estiver em contradição ou tornar mais difíceis os objetivos primários da missão materna (LE 19).

Esta encíclica “*contém, na verdade, uma ênfase muito específica, que se refere ao trabalho doméstico da mulher*” (Langlois, 1990, p. 180). É a noção do salário familiar real: “*hay varias formas de salario familiar real*” (DPSC 2000, p. 250). Este deveria ser colmatado por intermédio de outras prestações sociais. Abonos, subsídios, prestações sociais e outros inserem-se nesta categoria, ajudando, assim, a família a minorar as carências no seu *budget* orçamental, eliminando deste modo a sua pobreza extrema e tendo, por isso, alguma dignidade de vida e bem-estar. Convém pois, de novo, recordar que as riquezas são para serem distribuídas com justiça e usufruídas por todo o género humano. Contudo, continua uma questão prática em aberto: a quantia.

Como estabelecer o mínimo salário justo? Como quantificá-la?

Já Leão XIII (1891) introduzia um novo elemento: o critério moral (RN 32). É posto em evidência o “*aspeto deontológico e moral da justa remuneração do trabalho, tida como o problema chave da ética social*” (Filibeck, 2000, p. 740).

Este Papa atacou diretamente as opiniões em que se baseava a teoria e prática do capitalismo. Isto é: não chega assinar um contrato com o acordo de ambas as partes.

---

<sup>90</sup> Como foi dito anteriormente, a questão a evitar será a discriminação psicológica, evitando deste modo, o eventual complexo de inferiorização daí resultante.

Este critério, do ponto de vista moral, não é suficiente. Basta como requisito legal, mas não terá validade moral se um dos contratantes não tiver *alternativa*: “*no está en condiciones de libertad para elegir otra alternativa*” (DPSC, 2000, p. 252).

O mesmo se dirá da lei da oferta e da procura: não deverá constituir um critério moral válido. No entanto, será já um passo, pois permite, pelo menos, a sobrevivência do indivíduo.

Visto de um modo positivo: o trabalho é necessário e torna-se o único meio de procurar sustento tido como um limiar mínimo para a subsistência do indivíduo.

Em 1931, Pio XI estabelecerá três critérios básicos: necessidades do trabalhador e da sua família, situação da empresa e finalmente o bem comum. Há aqui já uma visão mais global, agrupando o trabalhador, a empresa e a sua situação económica financeira e uma visão estratégica a longo prazo: o bem comum para ambas as partes, inserindo a empresa como fonte de rendimento presente e futuro e de riqueza para todos os trabalhadores e para o empregador (QA 75-77).

Outro pontífice que trata amplamente este problema é João XXIII. Reprova os salários baixos de uma multidão não especializada de trabalhadores, apontando as causas: atraso na industrialização, planificação deficiente, mau uso dos fundos públicos com gastos militares, graves injustiças e desequilíbrios nas diferentes valorizações do trabalho de cada um. Condena, por isso, a lei da oferta e da procura defendida pelo capitalismo clássico, bem como o totalitarismo das arbitrariedades dos poderosos.

Para ele, há quatro critérios válidos para a quantificação do salário justo e condizente com as necessidades do indivíduo e da sua família (MM 68-71).

O primeiro é a prestação do trabalhador (rendimento e empenho). O segundo são as necessidades do trabalhador e da sua família, a *Gaudium et spes* chega a especificar as necessidades materiais, sociais, culturais e espirituais (GS 67). O terceiro parâmetro é a situação da empresa. Finalmente o quarto critério é a atenção do bem comum nacional e internacional<sup>91</sup>.

A partir destes documentos, a reflexão inflete-se, pois entende-se que o tema foi suficientemente tratado e examinado. Até porque as regulações internacionais e nacionais têm hoje uma maior abrangência e um maior poder, “*el tema está ya dictaminado*” (DPSC, 2000, p. 252), para não falar da concertação social e da negociação sindical (Filibeck, 2000).

Assim, a questão do salário familiar terá hoje outros contornos mais ligados ao papel do Estado, no que diz respeito à justiça social, coesão social e redistribuição da riqueza, privilegiando ou salvaguardando as classes mais desfavorecidas ou vítimas de exclusão social, do desemprego ou outras situações gravosas.

---

<sup>91</sup> Há aqui uma visão global e atenta, não só à justiça salarial, como também à envolvente do mercado do trabalho e da empresa em particular, pela via do bem comum.

No contexto laboral, a noção do salário familiar torna-se de difícil aplicação e operacionalização. De facto, a DSI deixou cair esta noção de salário familiar e já não insiste em que o mesmo tenha um âmbito alargado: o agregado familiar<sup>92</sup>. A noção estrita de um salário familiar num agregado deu origem em muitas situações a dois salários, para poder honrar compromissos e cumprir os respectivos encargos.

As negociações sectoriais em sede de concertação social e dos sindicatos não preveem estas situações. Essas prestações são encargo do Estado. Isso não invalida, como será visto mais adiante, que a empresa e o empresário não tenham uma função chave no que concerne à responsabilidade social da empresa para com os seus trabalhadores. Os seus meios devem também ser redistribuídos pelos seus funcionários numa clara visão de solidariedade social, justiça retributiva, e distributiva.

O uso comum dos bens e riquezas mantém-se como imperativo de justiça social que, moralmente, deveria ser prática de todo e qualquer empregador (Fernandez, 2004).

### 3.4- Justiça retributiva e distributiva

As fórmulas de remuneração sofreram uma evolução significativa no período em análise devido particularmente às transformações técnicas nas respetivas tarefas ou funções exercidas pelos trabalhadores.

Os cargos e funções sofreram uma enorme transformação, no que concerne à sua complexidade e sofisticação, exigindo uma melhor preparação do ponto de vista técnico e de conhecimento.

Assim, os dirigentes da empresa passaram a ter uma maior sensibilidade social, no sentido de melhorarem as remunerações, tornando possível aumentar em simultâneo a participação dos trabalhadores na vida das empresas, nas responsabilidades e nos benefícios. Os dirigentes da empresa “*sont invités à avoir une grande sensibilité sociale en vue d’améliorer les formules de rétribution et de faire participer toujours d’avantage les travailleurs à la vie, aux responsabilités et aux bénéfices*” (Laurent & Jahan, 1991, p. 34).

Os tetos e patamares salariais estão hoje muito mais regulamentados do que no século XIX, pelas razões atrás enunciadas, mas a exigência de justiça retributiva e distributiva mantém-se.

Hoje, mais do que nunca, é pertinente, à luz do princípio do uso comum dos bens, aperfeiçoar esses critérios de justiça, tentando combinar as necessidades dos trabalhadores com o seu mérito, a sua função e papel na empresa.

É inegável que, no que concerne à problemática dos salários, nas últimas décadas há uma maior consciência relativamente à justiça salarial entendida como justiça

---

<sup>92</sup> Hoje esta problemática volta a ter, ainda mais, contornos de extrema importância e gravidade devido à conjuntura económica em que a maioria das economias mundiais se encontra. *A fortiori* o agregado familiar ressentiu-se desse fator de crise. Assim, faltando um salário no *budget* familiar, fruto dos encargos previamente assumidos, muitas vezes ocorrem problemas, quando não a própria *insolvência familiar*.

retributiva e distributiva. A sociedade em geral está mais sensível e tem apertados mecanismos de controlo e fiscalização.

A Igreja seguiu este trajeto evolutivo adaptando o seu discurso e propostas às realidades sociais concretas de cada período.

Assim, Vieira (2006), na sua obra *La conscience sociale de l'Église catholique*, que estuda o período de 1891 a 1991, assinala três etapas no desenvolvimento do ensino social da Igreja<sup>93</sup>.

Segundo o mesmo, na primeira etapa, o acento é posto nas reformas das estruturas sociais das nações e na restauração da moral no projeto de reforma da ordem social cristã. Nesta categoria entram as encíclicas *Rerum novarum* em 1891, a *Quadragesimo anno* em 1931 e a *Rádio mensagem* de Pio XII em 1941.

Numa segunda etapa, a consciência social da Igreja é marcada pela dimensão mundial do problema social, interdependência económica e política, compromisso prático e abertura aos valores e crenças dos outros. Estes traços marcam as encíclicas *Mater et magistra* em 1961, *Pacem in terris* em 1963, *Populorum progressio* em 1967, a carta ao cardeal Roy *Octagesima adveniens* em 1971. Esta última é a transição entre a segunda e a terceira etapa.

Finalmente, no terceiro período, o ensino da Igreja caracteriza-se pela tomada de consciência das estruturas geradoras de injustiça e de pecado. Estas mesmas estruturas são agora mais complexas e sofisticadas, devido à sua múltipla interdependência, globalização e internacionalização. Por isso, exigem-se respostas adequadas do ponto de vista da vontade política dos governos e até dos blocos ou organismos geoestratégicos. É neste contexto de complexas mudanças no tecido social, empresarial e laboral, que o testemunho pessoal e corporativo ganha uma dimensão vital para um mundo mais justo e solidário.

Esta tomada de consciência deixa a sua marca nas encíclicas *Laborem exercens* em 1981, *Sollicitudo rei socialis* em 1987 e na *Centesimus annus* em 1991. Convém salientar que o autor só analisa o período de 1891 a 1991. Fica expressa, nestas três etapas, a evolução do pensamento social da Igreja, em que: “*se forgent des principes et des règles appropriées à la vie sociale qui sont censées contribuer au bon fonctionnement et à l'établissement d'une société plus juste: la subsidiarité, la solidarité et le pluralisme de valeurs*” (Vieira, 2006, p. 38). Esta visão sintética está expressa em: *La conscience sociale de l'Église catholique. Un siècle d'histoire 1891-1991*, mostrando claramente a evolução e o esforço da Igreja na leitura e interpretação dos factos e problemas sociais de cada período, tentando aportar propostas à luz dos princípios evangélicos para fomentar a sã convivência e as justas relações sociais e laborais potenciadoras duma humanidade mais coesa, mais solidária e permeada com menos desigualdades e injustiças.

---

<sup>93</sup> Neste estudo citando Vieira (2006), foram objeto de leitura, apenas duas obras: 1- *La conscience sociale de l'Église catholique*, e 2- *La solidarité au coeur de l'éthique sociale. La notion de solidarité dans l'enseignement de l'Église catholique*.

Nem sempre a realidade será o espelho e expressão deste ideal mas, sem objetivos claros e ideias clarividentes, valores universais e bitolas de conduta, o ser humano facilmente escolherá a via mais fácil ou o princípio do menor esforço. É a chamada dissonância cognitiva, em voga e muito explorada na década de 1950 por Leon Festinger.

Por outras palavras, na nossa vida nem sempre agimos em conformidade com os nossos princípios e valores, pelas mais variadas razões, justificadas ou não do ponto de vista subjetivo ou objetivo.

O nosso agir é muitas vezes influenciado por uma multiplicidade de fatores internos e externos, nem sempre de fácil interpretação ou compreensão. Apresentamos comportamentos diferentes em situações semelhantes.

Aplicando esta visão ou teoria a este estudo poder-se-á entender as discrepâncias entre a vida pessoal e a vida profissional ou empresarial. Isto é, nem sempre nas mesmas situações responderemos da mesma maneira numa envolvimento pessoal ou num contexto laboral ou empresarial<sup>94</sup>.

Assim, haverá situações em que os nossos comportamentos e atitudes diferem consoante se situam num plano privado ou na esfera social ou profissional. Por isso, necessitamos de guias e orientações claras para podermos nortear o nosso *modus vivendi* à luz da verdade evangélica. Seguindo estas propostas, estaremos mais sensíveis ao próximo e mais abertos à solidariedade, promovendo com a nossa vida e testemunho a justiça social e, *a fortiori*, contribuiremos com a nossa quota-parte para uma maior justiça retributiva ou distributiva.

Passaremos a ter práticas éticas numa chamada conceção comunitária da moral económica, características da teoria integradora dos contratos sociais: “*integrative social contract theory*” (Fernandez, 1996, p. 118), bem como nas relações sociais, apelidadas de solidariedade nas relações laborais<sup>95</sup> e empresariais; responsabilidade corporativa e responsabilidade social da empresa para com os seus funcionários, bem como num contexto mais alargado com os *stakeholders* (Fernandez, 2004).

Essas práticas éticas num contexto empresarial melhoram as relações sociais, laborais e individuais, elevando os níveis de produtividade, de satisfação e de felicidade. Dito de outra forma: elas expressam, já no terreno, a repartição razoável da riqueza, característica do verdadeiro desenvolvimento social sustentado e não do simples crescimento económico. Este último pode até propiciar e agravar as injustiças sociais.

É neste sentido que se poderá afirmar “*que a felicidade é o verdadeiro produto interno bruto*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 122), contribuindo esta para “*um desenvolvimento sustentável dentro do conceito da felicidade planetária*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 122).

---

<sup>94</sup> É neste lastro que situa o nosso estudo exploratório na vertente do inquérito, como mais adiante analisaremos.

<sup>95</sup> É consensual que hodiernamente as relações são mais justas, **pois há um novo alfabeto**. Esta é a convicção expressa por **Fátima Lobo no II Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e nas Organizações, na sessão inaugural: Braga, 2014. 07.10.**

Estes autores defendem que o comportamento ético será a chave de sobrevivência e a resposta imprescindível do ADN de todo o sistema humano. Para esta cadeia de transformação é necessária inovação social, entendida como o “conjunto de políticas de uma empresa ou instituição que permitem que a pessoa que faz parte de uma organização (quer seja funcionário, voluntário ou cooperativista...) esteja mais satisfeita, ou mesmo mais feliz, ao mesmo tempo que potenciam a sua produtividade e competitividade” (Rovira & Olmos, 2014, p. 71), que num contexto mais abrangente, fomentam e originam uma política salarial mais justa e motivadora, originando ganhos acrescidos para ambas as partes: empregados e empregadores.

Usando uma expressão de Marco Aurélio, dir-se-á que o que é bom para a colmeia é bom para a abelha. Adicionalmente torna a empresa e a instituição mais íntegra e mais feliz pois ao trabalho foi dado “um valor transcendente” (Rovira & Olmos, 2014, p. 72), que não se esgota no retorno ou compensação económica do salário auferido<sup>96</sup>.

---

<sup>96</sup> Os autores, fruto da sua vasta experiência empresarial em grandes grupos económicos, fazem uma leitura muito assertiva da necessidade da felicidade do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Esta não só potencia e aumenta os índices produtivos, como motiva e melhora as relações laborais, de todos e de cada um.

#### 4- Direitos e deveres

O mundo laboral sofreu nos séculos XX e XXI uma acentuada transformação. Da economia vincadamente industrial passou-se para uma economia mais concentrada nos serviços, inovação tecnológica e no conhecimento (DSI 313).

Esta mudança transformou a organização do trabalho, originando novas formas de produção, deslocando as instalações produtivas para áreas geográficas diferentes e até longínquas, daquelas onde são tomadas as decisões estratégicas, bem como distantes do mercado de consumo (DSI 310).

No entanto, estas decisões foram concebidas e provocadas pelo homem e não como alguns querem fazer crer por razões de índole determinista. O homem foi e é o protagonista e o decisor criativo dessas mudanças e alterações, que deveriam, em última instância, servir o crescimento da pessoa, da família, das sociedades e de toda a família humana (CIC 2427); (LE 10).

Porém, as mudanças nas formas históricas em que se exprime o trabalho humano não devem fazer mudar as exigências permanentes no e do respeito pelos direitos inalienáveis de quem trabalha (DSI 319). Antes, pelo contrário, devem ser reforçados, pois o mundo laboral é hoje mais complexo, sofisticado, especializado e interdependente de múltiplos fatores agora à escala global<sup>97</sup>.

Neste novo contexto globalizado, o trabalhador deve sair reforçado nos seus direitos, e também nos seus deveres, num espírito criativo, cooperativo e solidário. Hoje, ter um trabalho e exercer a sua profissão adequada à sua formação é um bem cada vez mais precioso.

A entrada no mundo do trabalho é na generalidade formalizada pela assinatura de um contrato de trabalho, em que o empregado “*assume um conjunto de obrigações implícitas no mesmo*” (Melé, 2003, p. 188).

O mesmo se diga do respetivo empregador, que assume um conjunto de deveres perante o novo funcionário e quadro da empresa. Estes deveres do empregador, tidos como direitos do empregado, estão longamente enumerados na (DSI 301), adicionando-se a remuneração equitativa e distributiva dos rendimentos (DSI 302), e o direito à greve (DSI 304).

Ambas as partes, por via da efetivação deste contrato, passam a ter um papel essencial na criação de riqueza e mais-valias para a sociedade entendida como um todo (Vieira, 2005).

Qual o nosso escopo e propósito na reflexão deste quarto princípio da DSI?

---

<sup>97</sup> Hoje mais do que nunca o dever preferencial do Estado é a promoção económico-social dos mais desprotegidos. Mas, “*já a Rerum novarum, depois de encarregar a autoridade pública da defesa de todos os direitos acrescenta: «todavia, na proteção dos direitos particulares, deve preocupar-se, de maneira especial, com os fracos e com os indigentes, porquanto a classe abastada, munida dos seus próprios recursos, carece menos do auxílio público; pelo contrário, a classe indigente, desprovida de meios pessoais, apoia-se sobretudo na proteção do Estado» (RN 27)*” (Langlois, 1990, p. 210).

Será, antes de mais, definir e enunciar os direitos e deveres de ambas as partes contratantes; analisar a Doutrina Social da Igreja (DSI) sobre este princípio estruturante da vida social e laboral e a sua justa implementação no período compreendido entre 1891 com a carta encíclica *Rerum novarum* de Leão XIII e Bento XVI, com a *Caritas in veritate* em 2009.

Será dada especial relevância a estes dois pontífices, bem como a João Paulo II, com a carta encíclica *Laborem exercens* (1981). É no campo dos direitos e deveres dos trabalhadores, juntamente com o salário, que se pode aferir a justiça social numa dada empresa ou sistema social, num dado país ou na sociedade em geral. Se a justiça social se verificar como equidade, está-se perante uma sociedade bem ordenada e estruturada, pois compartilha de uma conceção pública que regula a estrutura básica da sociedade<sup>98</sup>.

A componente social do trabalho é um vetor fundamental na verificação e operacionalização da justiça social que deve nortear todas as instituições de uma sociedade (Rawls, 2008).

Conhecer esta problemática tão vasta dos direitos e deveres de empregadores e empregados e, objetivamente explicitá-la, não solucionará o problema de si tão complexo e interdependente de muitos fatores internos e externos. No entanto, ajudará certamente os agentes pastorais a terem dados mais precisos sobre a questão dos direitos e deveres de ambos os parceiros intervenientes no respetivo contrato de trabalho e da sua envolvente quer a jusante quer a montante.

Ajudará sobretudo a terem os dados e indicadores objetivos, na e para a sua área de intervenção. Adicionalmente, possibilitará uma adequação do seu discurso à realidade em termos concetuais, linguísticos, religiosos e até macroeconómicos.

Como nos princípios anteriores: numa primeira fase, far-se-á uma revisão sobre os direitos e deveres de ambas as partes envolvidas num contrato laboral à luz da DSI e do Magistério, que, reconhecendo a complexidade nas profundas mudanças na situação laboral, defende a dignidade do trabalho e do trabalhador, apelando para novas formas de solidariedade (DSI 319).

Deste modo sairão reforçadas a vários níveis as instituições envolvidas, conciliando, ou pelo menos tentando conciliar, a economia local com a global, o crescimento económico com o desenvolvimento integral<sup>99</sup>, a inovação tecnológica e a exigência de salvaguardar o trabalho humano e a sua valorização.

---

<sup>98</sup> Essa justiça social pressupõe não só a redistribuição das receitas como procurar o equilíbrio dos diferentes sectores da economia. O primeiro “*é o mecanismo por excelência de que dispõe o Estado moderno para promover a justiça na redistribuição das receitas, e para canalizar recursos para os gastos sociais, isto é o cobrar impostos*”. O segundo “*é procurar o equilíbrio dos diferentes sectores da economia. O ensino da Igreja torna-se mais insistente sobre este problema à medida que as diferenças sectoriais se tornam mais graves*” (Langlois, 1990, p. 211).

<sup>99</sup> Adicionalmente, em matéria de justiça social, na *Pacem in terris* encontramos ainda, entre os deveres do Estado, “*a busca da harmonia entre desenvolvimento económico e o progresso social, o afã em ampliar serviços públicos essenciais – estradas, transportes, comércio, água potável, assistência na saúde – a organização de sistemas eficazes de produção, a preocupação pelo máximo emprego, pela defesa do salário justo, pela participação dos trabalhadores na empresa, pelo fomento dos organismos intermédios e pelo acesso geral aos bens da cultura*” (PT 66).

Numa segunda parte, serão exploradas as áreas de influência e respectivas consequências e impacto no contexto do mundo laboral.

Qual a pertinência e atualidade deste tema e seu debate?

O espaço de influência dos direitos e deveres do empregador e empregado defendido pela DSI e pela sociedade civil em geral é muito abrangente e complexo. A sua objetiva interpretação, operacionalização e concretização no terreno laboral não é nem fácil, nem consensual.

Os interesses em causa, tanto dos trabalhadores como dos empregadores, são não só diferentes, como por vezes divergentes e até antagónicos. Importa por isso, como já foi realçado anteriormente, desenvolver uma análise objetiva e não ficar por uma reflexão de cariz ideológico e como tal parcial no seu rigor e abrangência.

Por isso mesmo, importa ver esta temática, sobretudo, como uma questão de justiça e equidade necessárias à sociedade e ao seu funcionamento, já que aquela é a primeira virtude das instituições sociais, como a verdade é dos sistemas de pensamento (Rawls, 2008).

#### 4.1- Direitos e deveres e o seu contexto

Quais os direitos dos trabalhadores? Quais os seus deveres para com o empregador e para com a sua empresa? Serão estes, e aqueles, um código rígido e absoluto? Como harmonizar os eventuais e frequentes conflitos de interesse?

Falar de trabalho e da atividade laboral implica *a fortiori* abordar a questão de direitos e deveres desses mesmos prestadores de serviços. Ao iniciar a sua atividade numa empresa, o trabalhador assume um conjunto de responsabilidades positivas e de obrigações implícitas. Estas últimas são expressas em deveres e obrigações positivas. Explicitando, as obrigações implícitas referem-se às obrigações de não danificar a propriedade, não ofender os patrões e abster-se de toda a violência para a defesa dos seus direitos. Isto mesmo foi preconizado na *Rerum novarum* de Leão XIII (RN 14).

Segundo Melé (2003), as obrigações ou responsabilidades positivas devem ser analisadas e especificadas sob três vertentes a mencionar: a) Conforme o contrato de trabalho, o empregado deve trabalhar sob a direção do empresário ou pessoas designadas para o efeito. Isto é parte integrante do acordo e está inserido na própria noção de contrato. b) As obrigações do trabalhador não podem ser vistas, nem se podem resumir a um rígido elenco de deveres e direitos (Brito, 2004). Devem antes pressupor uma responsabilidade que deve concretizar-se em cada momento (Moreira, 2004). c) Os trabalhadores devem fomentar a colaboração e atuar com lealdade, cumprindo os compromissos, bem como manter os segredos profissionais<sup>100</sup> e empresariais, correspondendo, assim, à confiança depositada nos mesmos e à formação recebida a

---

<sup>100</sup> Nos contratos envolvendo chefias, bem como de cargos sensíveis, por vezes, estas e outras cláusulas, fazem parte integrante do contrato de trabalho, especificando períodos de tempo abrangidos pela exclusividade, bem como eventuais penalizações, pelo não cumprimento das mesmas ao abrigo do contrato.

cargo da empresa (Laurent & Jahan, 1991). Estas são entendidas como obrigações ou responsabilidades positivas, pois inserem-se no contexto de valorização, rentabilização e maximização, útil para ambas as partes.

No entanto, aos deveres correspondem direitos para com os empregados, que o empregador deve honrar. Passamos a enumerar:

a) Em primeiro lugar, o trabalhador tem direito ao salário justo, como fruto legítimo da remuneração do trabalho (CIC 2434). Assim, o contrato celebrado entre ambas as partes não basta para justificar moralmente o montante do salário. Este deve ter em conta as funções e a produtividade do trabalhador, bem como a situação da empresa e o bem comum, a fim de garantir uma vida digna, a si, e aos seus. Daí a encíclica *Centesimus annus* afirmar que a sociedade e o Estado devem assegurar níveis salariais adequados ao sustento do trabalhador e da família, inclusive com uma “certa margem de poupança” (CA 15).

b) Em segundo lugar, dar aos trabalhadores adequados conhecimentos<sup>101</sup> e melhores comportamentos técnicos, visando tornar o seu trabalho mais qualificado e produtivo (Ventura, 2004). Para uma concretização efetiva desta medida, é pressuposto existir uma vigilância assídua e medidas legislativas adequadas, evitando-se assim situações degradantes ou de exploração, que afetam sobretudo os mais débeis (Camacho, 2004).

c) Em terceiro lugar, estão as chamadas quotizações. Adicionalmente ao salário, as quotizações ou prestações sociais fazem parte integrante da remuneração do trabalho. Os sistemas variam de país para país, mas o *Catecismo da Igreja Católica* é bem claro: “*é injusto não pagar aos organismos de segurança social as quotas estabelecidas pelas legítimas autoridades*” (CIC 2436).

d) Em quarto lugar, as condições humanas devem respeitar a saúde física, psíquica e moral. Estas são um direito básico do trabalhador (Fernandez, 1996). É certo que as condições modernas nas unidades empresariais evoluíram exponencialmente ao longo do século passado, sobretudo no mundo europeu e nos países desenvolvidos e industrializados, porém, continuam a existir situações e países com um grave défice nesta matéria. São por vezes evidentes défices em matéria de higiene e segurança no trabalho (Stilwell, 2000).

e) Em quinto lugar, o respeito pelos valores morais. Cabem nesta esfera a questão da fraude, do assédio sexual e as atuações imorais nos negócios (CIC 2286).

f) Em sexto lugar, o direito de o trabalhador poder manifestar personalidade própria (CA 15; LE 15). Explicitando melhor: ao favorecer a iniciativa, criatividade e responsabilidade, evitamos a visão de um trabalhador, analisado como uma peça de uma engrenagem, ou um simples instrumento de produção (Golinelli, 2001). Ao colaborar e

---

<sup>101</sup> Aqui se inserem os cursos de formação para novas técnicas ou para nova maquinaria que requerem, quase sempre, novas aprendizagens para as rentabilizar e potenciar na cadeia produtiva.

participar ativamente na empresa, torna-se um verdadeiro sujeito do trabalho, dotado de iniciativa própria (Vasquez, 2001).

g) Finalmente a questão dos horários. A sociedade moderna evoluiu também na legislação mais adequada sobre horários de trabalho e respetivo descanso. Estes visam favorecer as condições de saúde, relações familiares, da formação pessoal ou das relações com Deus (LE 19). Há, neste aspeto, o sentido implícito de *santificar* o domingo, abrangendo e implicando tanto trabalhadores como empregadores.

Neste contexto de direitos e de deveres, Bento XVI afirma “*que sem verdade, sem confiança e amor, não há consciência e responsabilidade social*” (CV 5), desagregando-se assim progressivamente a sociedade globalizada. O bem-estar social e o desenvolvimento humano integral pressupõem e necessitam desta verdade.

#### 4.2- Obrigações ou responsabilidades positivas do trabalhador

Neste estudo foi sublinhado que o trabalho constitui uma obrigação nos diversos sentidos da palavra. Sendo um dever, é ao mesmo tempo fonte de direitos para o mesmo trabalhador.

Como obrigação, o homem deve trabalhar, “*quer pelo facto de o Criador lho haver ordenado, quer pelo facto da sua mesma humanidade, cuja subsistência e desenvolvimento exigem trabalho, por um motivo de consideração pelo próximo, especialmente consideração pela própria família, mas também da sociedade de que faz parte, pela nação de que é filho ou filha, pela inteira família humana de que é membro, herdeiro de trabalho de gerações e ao mesmo tempo, co-artífice do futuro daqueles que virão depois dele no suceder-se da história*” (Filibeck, 2000, p. 736).

É a chamada obrigação moral de todo o homem em procurar o sustento para e si e eventual família através da sua atividade laboral inserida num projeto global, criativo e solidário para com a sociedade, como um todo e na sua empresa ou local de trabalho em particular, cada um segundo as suas aptidões ou funções<sup>102</sup>, mas tendo sempre como padrão a dignidade de cada sujeito trabalhador (LE 6).

Sendo obrigação para resolver o problema do seu sustento e sobrevivência, implica deveres para com o dador a quem deve: profissionalismo, lealdade, eficiência, produtividade, cumprindo assim os compromissos contratuais assumidos e procurando corresponder sabiamente à confiança nele depositada, potenciando e maximizando “*a formação recebida a cargo da empresa e nele investida*” (Melé, 2003, p. 189).

Estes deveres, tal como os direitos muitas vezes em sede de concertação social e negociação sindical, são apresentados de uma maneira rígida e jurídica. É inegável que os contratos de trabalho e as relações laborais devem ser regidos por códigos e

---

<sup>102</sup> Por mais sofisticada que seja a tarefa é, e será sempre, o homem, o mentor dessa mesma tarefa e como tal: o sujeito. “*Tanto a primeira industrialização, que fez com que surgisse a chamada questão operária, como as sucessivas mudanças industriais e pós industriais demonstram claramente que, mesmo na época do «trabalho» cada dia mais mecanizado, o sujeito próprio do trabalho continua a ser o homem*” (LE 5). É “*como pessoa, pois, que o homem é sujeito do trabalho*” (LE 6).

regulação jurídica objetiva e adequada. Contudo, a Igreja vai mais além do aspeto formal e jurídico.

Estas duas vertentes são essenciais para uma resolução de eventuais conflitos de interesses que possam ocorrer, sendo por isso necessária a regulação e a formatação jurídica.

Porém a Igreja salienta e defende que as obrigações do assalariado não se devem resumir “a um rígido elenco de direitos e deveres” (Melé, 2003, p.188), mas sobretudo a uma responsabilidade que deverá concretizar-se a cada momento, tornando assim possível uma mais aberta e justa cooperação entre empregado e empregador, cujo objetivo final é comum: a sobrevivência da empresa, a sua eficiência e adequação às exigências do mercado e dos seus clientes e fornecedores, mantendo-se, assim, a sustentabilidade da empresa e os postos de trabalho inseridos na função específica de qualquer empresa: gerar mais-valias, mais riqueza e perpetuação dos postos de trabalho<sup>103</sup>.

Esta visão da realidade laboral e sua leitura é de “*cariz ético-prático, personalista e seguindo uma metodologia indutiva*” (Querejazu, 1993, p. 243).

Em João Paulo II esta visão é transversal às suas encíclicas (LE); (SRS); (CA). É de cariz ético-prático, pois vinca o caráter antropológico e os Direitos (sociais) Humanos desviando-se de posições ideológicas. É personalista, ao defender a dignidade do trabalhador como ser humano, segundo uma visão humanista e cristã, com argumentação teológica (LE 1, 6), escatológica (LE 1, 8) e apresentando os elementos para uma espiritualidade do trabalho (LE 24-27), bem como apresentando uma argumentação científico-racional, recorrendo à antropologia (LE 1, 6, 8, 12), à natureza e história dos sistemas sociais (LE 3, 7, 8, 13-14) e ao conflito (LE 11).

Por fim, privilegia e usa a metodologia indutiva, procurando ler e interpretar a realidade concreta da situação e a praxis atual do trabalho, segundo a visão referida: humanista e cristã. No entanto, esta visão evidencia sempre a opção preferencial pelos pobres (CA 11, 57). Estas linhas de pensamento são uma constante nas referidas três encíclicas.

Por sua vez, Bento XVI, seguindo conteúdos doutrinários de Paulo VI, sublinhará a solidariedade, não só como benefício, mas sobretudo como um dever. Os trabalhadores têm direitos que a todo custo devem ser garantidos e salvaguardados, mas estes pressupõem deveres, sem os quais o seu exercício se transforma em arbítrio como refere Paulo VI (1967) na sua encíclica *Populorum progressio* (PP 17).

Na mesma linha de pensamento, Bento XVI sublinha que a exasperação dos direitos desemboca no esquecimento dos deveres (CV 43). Segundo o mesmo Pontífice: os deveres delimitam os direitos porque remetem para o quadro antropológico e ético cuja verdade é o âmbito onde os mesmos se inserem e, deste modo, não descambam no

---

<sup>103</sup> Quando a negociação é leal e tendo sempre em vista o bem comum dos empregados, empregadores e da empresa, torna-se não só transparente, como benéfica para todos. Sobretudo, visa em última instância, garantir o futuro da empresa, dos postos de trabalho, potenciando assim a coesão interna e eventualmente alavancando novos investimentos e novos postos de trabalho.

arbítrio. Os mesmos deveres reforçam os direitos e propõem a sua defesa e promoção como um compromisso a assumir ao serviço do bem (CV 43).

Pretende-se com esta visão sublinhar, sobretudo, que a partilha dos deveres recíprocos mobiliza muito mais do que a mera reivindicação de direitos (CV 43). Está aqui implícito o sentimento de pertença<sup>104</sup> e do objetivo comum de todos os trabalhadores e empregador, tendo como meta a consolidação da sua empresa, do bem da mesma e da manutenção dos postos de trabalho.

A consolidação e os postos de trabalhos pressupõem uma rentabilização dos recursos humanos, uma otimização da capacidade produtiva e uma maximização da eficiência financeira e comercial, revertendo, como será da mais elementar justiça distributiva e equidade social, os lucros para toda a empresa, entendida como um bloco comunitário, com uma estrutura organizativa funcional e operacional.

Modernamente, este sentido de pertença é deveras importante no *modus operandi* laboral dos funcionários, pois as empresas estão agora expostas a um contexto mais alargado de *partners* intervenientes e decisores: os *stakeholders*. Por isso, modernamente, sobretudo as empresas de maior dimensão, propõem aos seus trabalhadores e colaboradores códigos de conduta ou códigos deontológicos. A empresa cria, ou pretende fomentar, uma imagem de práticas éticas, as quais devem ser defendidas e operacionalizadas pelos mesmos funcionários dessa empresa. Assim, estes assinam um “*código de conduta ética*” (Fernandez, 1996, p. 206).

Este autor enuncia estes deveres nos modernos códigos de conduta que os trabalhadores devem seguir escrupulosamente. Por serem deveres no moderno contexto laboral serão enunciados de modo sucinto e quase telegráfico:

- 1) Atuar no trabalho individual e coletivo segundo as normas da fidelidade e boa-fé contratual exigível em qualquer atividade.
- 2) Realizar o trabalho com atenção e interesse para obtenção máxima de rendimento.
- 3) Considerar o uso legítimo de greve como um último recurso, exercendo-o segundo condições e critérios do limite justo.
- 4) Cuidar e proteger os bens da empresa: bens físicos e de conhecimento. Incluirá edifícios, instalações, ferramentas e dados.
- 5) Trabalhar com eficiência, evitando os gastos supérfluos e desperdícios.
- 6) Não aceitar qualquer forma de corrupção que condicione as suas atividades e funções na empresa: “*dinero, regalos*” (Fernandez, 1996, p. 211). Esta sensibilidade moderna está inserida num amplo contexto da função que a empresa tem no mundo empresarial. É a chamada responsabilidade social corporativa e responsabilidade social da empresa

---

<sup>104</sup> O sentimento de pertença reforça a coesão do grupo, da equipa ou empresa, exponenciando e rentabilizando novos hábitos e práticas, sendo por isso mais-valias quantificáveis empresarialmente.

(Fernandez, 2004); (Moreira, 2004), inserida na direção e gestão ética (Fernandez, 1996).

A gestão das empresas modernas segue paradigmas éticos válidos para empregadores e para empregados, pois a sua imagem, a sua eficiência e aplicação de práticas empresariais éticas e responsáveis são a longo prazo um reforço positivo da imagem, uma mais-valia para toda a organização, potenciando ganhos a médio e a longo prazo, que beneficiam e incrementam o valor (*goodwill*) da empresa e o valor global da mesma em termos de mercado, de rentabilidade e de imagem e função social (Stiglitz, 2012).

Estamos portanto nas últimas décadas perante a emergência de um novo modelo de empresa, como será estudado mais adiante, em que irá ser evidenciada a exigência de uma gestão sustentada e, a longo prazo, virada para novas sensibilidades sociais, gestão adequada dos seus ativos, em que os recursos humanos têm um papel vital no sucesso da empresa, adquirindo por via desse *modus operandi* uma elevada reputação corporativa e a respetiva legitimação social, que se obtém seguindo o funcionamento e a gestão da empresa segundo os moldes da exigente perspetiva: “*Triple Bottom Line*” (Fernandez, 2004, p. 376).

Explicitando o seu significado: a empresa dá aos seus *stakeholders* os seus resultados financeiros e económicos, as conquistas sociais, bem como o impacto da sua gestão no seu meio social e ambiental. Estamos perante uma empresa aberta e que, por isso, pode ser avaliada e escrutinada<sup>105</sup> pelos vários agentes socioeconómicos e pela sociedade em geral.

Nem sempre foi assim, devido aos contextos históricos e problemáticas sociais (RN 2) e industriais (RN 3) específicos de cada período.

Assim, será natural, compreensível e imprescindível, em 1891, ao tempo de Leão XIII, acentuar sobretudo os direitos dos assalariados em detrimento dos deveres dos mesmos. Isto não quer dizer que este papa não tenha enunciado os deveres dos trabalhadores, mas tratava-se de defender na altura os direitos de uma larga camada de trabalhadores que eram explorados, vivendo e trabalhando em condições deploráveis e atentatórias da dignidade de qualquer ser humano.

Eram tempos conturbados e difíceis para a classe operária que sofria as regras de uma economia aberta, industrializada e vergada às leis da oferta e da procura, próprias de um capitalismo desenfreado na procura das matérias-primas baratas, da mão-de-obra excedentária e, por isso, mal remunerada e de lucros excessivos e ética e socialmente reprováveis (RN 1).

Este papa tinha que propor soluções para este problema que afetava muitos assalariados nos vários países em forte *crescendo* de industrialização, sem paralelo em toda a história humana. Na verdade, a sua tarefa foi bem mais complicada. Por outras palavras: teve

---

<sup>105</sup> Todos sabemos da importância de uma boa imagem de uma empresa, ou marca, no mercado. As informações são agora disponibilizadas e disponíveis ao segundo. Não será por acaso, que o senso comum diga: *uma imagem vale por mil palavras*.

que formular as bases do pensamento político católico, para em seguida abordar a tarefa de criar um “*pensamiento social*” (DPSC, 2000, p. 26).

De facto, a encíclica *Rerum novarum* apresenta uma introdução, versando sobre a questão operária do trabalhador (RN 1). Contudo, tem duas partes bem definidas: a primeira parte, com uma exposição polêmica (DPSC, 2000), rebatendo a solução socialista, quer do ponto de vista do trabalhador quer do ser humano em geral, da família e da coletividade (RN 2-11).

A segunda parte, uma exposição positiva, formulando as competências e áreas de intervenção da Igreja e do Estado e apontando críticas à intervenção deste último (RN 12-28). A partir daí, debruça-se sobre os direitos de todos, sobretudo dos mais débeis e pobres, enumerando os diversos direitos dos assalariados (RN 29-42).

A partir desta encíclica a Igreja começou a estruturar uma visão global sobre a DSI que irá ser ampliada e aperfeiçoada aos contextos laborais e sociais das respetivas sociedades vigentes. No entanto, na altura, Leão XIII, com esta encíclica, tornou-se um ponto de referência, assim como fonte de inspiração para outros papas, nomeadamente João Paulo II (CA 15); (QA 6; 16; 33).

Foi dito “ponto de referência”, mas em alguns setores foi visto como fonte de controvérsia, pela novidade e pela ousadia em falar destes temas e não se restringir às temáticas espirituais. Estes *lamentos* vieram sobretudo “*desde la burguesia*” (DPSC, 2000, p.32). Não será por isso *surpreendente* “*que Leão XIII acabou por ficar conhecido como «o Papa das associações livres»*” (Novak, 2001, p. 76).

#### 4.3- Direitos dos trabalhadores

Os direitos dos trabalhadores no exercício da sua profissão devem ser examinados no vasto contexto do conjunto dos direitos do homem, que lhe são conaturais. Muitos destes têm sido “*proclamados pelas várias instituições internacionais e estão a ser cada vez mais garantidos pelos vários Estados para os respetivos cidadãos*” (Filibeck, 2000, p. 735).

O Estado aparece como o garante dos direitos essenciais do cidadão e como nivelador social. Pelo menos esta é a sua função prioritária na defesa do chamado *estado social*.

A Igreja, neste período em análise, foi formulando uma defesa coerente e global da condição do trabalhador, mostrando estar atenta às novas condições socioeconómicas e às novas situações vividas pelos assalariados no seu contexto laboral.

Este respeito pelo vasto conjunto dos direitos do homem e do trabalhador em particular constitui a condição fundamental para a paz do mundo contemporâneo<sup>106</sup>. O mesmo

---

<sup>106</sup> João Paulo II reforça a necessidade e importância deste respeito. “*O respeito deste vasto conjunto de direitos do homem constitui condição fundamental para a paz no mundo contemporâneo, quer para a paz no interior de cada país e de cada sociedade, quer para a paz no campo das relações internacionais, conforme já muitas vezes foi posto em evidência pelo Magistério da Igreja, especialmente após o aparecimento da Encíclica Pacem in Terris. Os direitos humanos que dimanam do trabalho inserem-se, precisamente, no conjunto mais vasto dos direitos fundamentais da pessoa*” (LE 16).

respeito é imprescindível, não só para a paz no interior de cada país e sociedade, como para a paz no âmbito das relações internacionais. Existindo respeito e defesa dos direitos sociais e laborais, a sociedade fortalece os seus vínculos solidários e faz potenciar a coesão social de uma dada comunidade ou Estado (Rawls, 2008), tornando o mesmo Estado e os indivíduos a ele pertencentes mais sensíveis ao “*grau de equidade na distribuição dos rendimentos*” (DSI 303), tendo em conta as condições gerais, no que diz respeito aos méritos e às necessidades de cada cidadão.

Com esta atitude fortalecem-se os vínculos de solidariedade e de pertença, bem como do apelidado desígnio nacional, no que diz respeito à justiça social, para o qual todos os cidadãos são chamados a fomentar ativamente as relações de equidade e justiça tanto social como laboral. Se tal patamar for atingido, as lutas de interesses de classes ou lutas setoriais não se limitam a uma luta pela luta, ou contra a outra classe, mas estarão imbuídas pelo espírito da defesa dos direitos da dignidade do trabalhador, e sempre dentro do espírito da defesa do bem geral e comum.

Este, em princípio, deveria ser o objetivo final e primordial, tanto da negociação e concertação social, bem como do papel dos sindicatos<sup>107</sup> na defesa dos interesses vitais dos homens empregados nas várias profissões (DSI 305), e não a defesa exclusiva da sua classe profissional, muitas vezes sem ter em conta os outros trabalhadores de outros ramos de atividade, a sociedade concreta onde estão inseridos ou, até mesmo, não respeitando também os respetivos empregadores.

Quando tal acontece, a unidade entre a sociedade, o Estado, a comunidade e a empresa fica espartilhada, fragmentada, dividida e a coesão social ficará em perigo, potenciando conflitos e agitação social, que geralmente acarretam consequências negativas e retrocesso no desenvolvimento e criação de riqueza para a plena sustentabilidade ou sobrevivência da respetiva comunidade. É neste contexto que devem ser analisados os direitos dos trabalhadores, visando sempre um bem maior e geral.

Foram enumerados na introdução, sete direitos essenciais dos trabalhadores. Alguns deles são já práticas assumidas na legislação laboral e pelos empregadores como requisitos implícitos à justiça social do século XXI. É o caso da liberdade de associação, do direito à greve e, *grosso modo*, dos horários laborais, da remuneração, das condições mínimas de higiene e segurança no trabalho, da qualificação, das quotizações, muitos destes, objeto de regulação por parte do Estado, ou então de negociação por parte dos sindicatos setoriais.

A sua prática e implementação no terreno, pelo menos nos países desenvolvidos e ocidentais, na sua generalidade, é cumprida. No entanto, haverá sem dúvida muitas regiões no globo onde tal não será prática efetiva. Os múltiplos casos são por demais evidentes e as multinacionais tiram partido dessas discrepâncias na regulação e

---

<sup>107</sup> João Paulo II adverte porém para os perigos. “*Neste sentido, a atividade dos sindicatos entra indubitavelmente no campo da «política», entendida como solicitude prudente pelo bem comum. Ao mesmo tempo, porém, o papel dos sindicatos não é o de «fazer política» no sentido que hoje comumente se vai dando a esta expressão. Os sindicatos não têm o caráter de «partidos políticos que lutam pelo poder»* (LE 20). Se tal acontecer tornam-se instrumento de luta para outros fins.

fiscalização das práticas laborais. Assim, derivadas de novos condicionalismos de índole económico-financeira, do fenómeno do desemprego, da crise de valores (George, 2008) e da economia não só global como virtual e especulativa (Rawls, 2008) geraram-se novas problemáticas e contornos na questão laboral (Stiglitz, 2012), reais em pleno século XXI.

A pressão laboral faz-se sentir sobretudo na vertente psicológica (tensão mental) e moral. O *stress* psicológico, o assédio moral, a fraude e atuações e condutas imorais nos negócios, não só estão hoje mais sofisticados como por vezes de difícil deteção, pela sua complexidade e virtualidade, quer geográfica, quer especulativa. Só especialistas podem compreender e localizar fluxos ou atuações ilegais, imorais, fraudulentas ou criminais. O trabalhador pode ser um participante passivo e não esclarecido nas suas envolvências, práticas éticas ou consequências, na empresa onde exerce a sua função ou cargo (Krugman, Obstfeld & Melitz, 2012).

Estas situações são mais frequentes nas relações laborais nas empresas ou instituições envolvendo produtos, investigação ou tecnologia de ponta ou de carácter confidencial: *top secret*; algumas delas com alguma convivência ou intervenção indireta do Estado.

É uma nova visão e faceta, a do sofrimento nas organizações, em que se torna necessário recorrer a estratégias defensivas para evitar o sofrimento no trabalho (Dejours, 1996), isto é, buscar, “*formar ou transformar o trabalho em mediador para a saúde, já que o sofrimento é inevitável e ubíquo*” (Dejours, 1996, p. 137). O trabalho terá sempre uma margem de sofrimento que há que sublimar e transformar em motivação, adaptação e abordagem criativa, tentando a valorização pessoal e a autorrealização<sup>108</sup>. Porém, mais sofrimento haverá quando, noutros contextos, e ocasionado pela crise económico-financeiro transversal às várias camadas e classes sociais, o trabalhador enfrenta o desemprego<sup>109</sup>.

Quando tal se verifica, estamos perante a desestruturação destes trabalhadores pelo próprio trabalho, neste caso devido à ausência do mesmo (Dejours, 1992). A exclusão do trabalho por muito tempo ou então prolongada dependência da assistência pública ou privada corroem a liberdade e a criatividade da pessoa e das suas relações familiares, causando assim enormes sofrimentos a nível psicológico e espiritual (CV 25). Trata-se, no entanto, de patamares diferentes.

---

<sup>108</sup> Convém no entanto não esquecer: “*O trabalho projeta-se também numa dimensão espiritual que, do ponto de vista cristão, o insere no mistério da Redenção humana*” (Cunha & Miranda, 2012, p. 381). Usando as palavras de João Paulo II: “*é no trabalho humano que o cristão encontra uma pequena parcela da cruz de Cristo e aceita-a com o mesmo espírito de redenção com que Cristo aceitou por nós a sua cruz. Graças à luz que, dimanando da Ressurreição de Cristo, penetra dentro de nós, descobrimos sempre no trabalho um vislumbre da vida nova, do novo bem, um como que anúncio dos «novos céus e da nova terra», os quais são participados pelo homem e pelo mundo precisamente mediante o que há de penoso no trabalho, mediante a fadiga e nunca sem ela*” (LE 27).

<sup>109</sup> De novo citamos o Pontífice Francisco sobre este fenómeno. Embora o lastro e cerne da nossa análise, se restringe sobretudo, maioritariamente e primordialmente, a três papas e a três encíclicas. Local do discurso: Universidade de Moline - Província de Campobasso: “*A ausência de emprego implica perda de dignidade. O problema de não trabalhar, não é deixar de ganhar dinheiro para comer, porque podemos aproximar de organizações como a Cáritas, que nos dão alimentos. O problema é não poder levar o pão para casa, é perder a dignidade*”. Estas palavras foram proferidas em 2014.07.05. Discurso publicitado no site (RV: 2014.07.05). E a perda de dignidade significa, enfrentar situações de profundo sofrimento com consequências nefastas, para o indivíduo e todo o seu agregado familiar. Torna-se por consequência um drama pessoal, familiar bem como social. O sublinhado negro é nosso.

No primeiro, a ausência de liberdade e de criatividade para a sobrevivência com dignidade. No segundo, nas empresas de ponta estarão mais em questão os valores e condutas éticas, totalmente conscientes ou não.

Nas empresas de alta tecnologia nem sempre será fácil conciliar o desenvolvimento e os direitos do trabalhador no que respeita às virtuais consequências da sua investigação, descoberta e respetiva aplicação, com o desenvolvimento integral e solidário, como já Paulo VI advertia.

Este papa, com a sua elevada craveira intelectual e a sua agudeza interpretativa em perceber a realidade do desenvolvimento e progresso do seu tempo, através da sua encíclica *Populorum progressio*, foi um marco (*milestone*) no seu tempo, e uma fonte inspiradora (*keystone*) para futuros papas (PP 1-5; 6-11; 12-21; 25-26; 33-34; 38-39). É neste contexto de incisiva agudeza interpretativa que se diz: “*así como RN fue la carta magna del punto de vista de la Iglesia sobre la cuestión en el siglo XIX, PP lo es cuando el problema se ha hecho universal*” (DPSC, 2000, p. 73). Ou então como Bento XVI afirma: merece ser considerada como a *Rerum novarum* da época contemporânea, que ilumina o caminho da humanidade em vias de unificação (CV 8).

O progresso nem sempre é sinónimo de desenvolvimento integral, global e solidário. Por vezes, beneficia apenas certas camadas ou franjas sociais ou institucionais<sup>110</sup>, não sendo por consequência efeito catalisador e potenciador de mais justiça e mais justiça distributiva ou igualdade social. É que a globalização trouxe novas desigualdades evidentes na economia da informação, fruto da mesma tecnologia e sua concentração. Explicitando: provoca assimetrias do mercado e no mercado, pois uns sabem mais que os outros, destruindo assim os mercados no que diz respeito à justiça de procedimentos e de benefícios, criando novos beneficiários unilateralmente (Stiglitz, 2012).

São as chamadas *estruturas de pecado* presentes nas organizações e estruturas de poder económico, político, social e cultural devido às quais “*Il faut lutter à la racine même des causes de l’injustice*” (Vieira, 2006, p. 282), tema detalhadamente desenvolvido por João Paulo II (SRS 2-5; 11; 13; 47; 49 e em LE 2-3; 27). Estas estruturas geradoras de injustiças sociais e laborais entram em contradição com um dos princípios fundamentais do trabalho e do direito do trabalhador: o trabalho torna possível a satisfação das necessidades básicas e familiares, assegurando um espaço de liberdade, condição *sine qua non* para o exercício da consciência moral.

Vieira (2006), na sua obra *La conscience sociale de l’Église catholique*, valoriza este espaço de liberdade como pressuposto essencial para o correto exercício da consciência moral e respetiva *praxis* social, tendo como objetivo final a própria solidariedade dos e entre os assalariados. Segundo ele: “*En travaillant au concours de la satisfaction des besoins fondamentaux on assure un espace de liberté, condition de l’exercice de la conscience moral. C’est au concours de cette vulnérabilité de l’action que le principe de solidarité s’impose comme norme d’action*” (p. 79). Este espaço de liberdade e

---

<sup>110</sup> O progresso pode criar mais ricos e mais riqueza para alguns sem contudo a tornar acessível e disponível a todos., tornando-se assim a própria negação do desenvolvimento integral, global e solidário que a Igreja Católica preconiza.

exercício da consciência moral, como direito dos trabalhadores, sofreu profundas alterações com a globalização do mercado laboral, exigindo-se por isso uma globalização das tutelas, dos direitos mínimos essenciais da equidade (DSI 310).

Uma dessas alterações diz respeito à fragmentação física do ciclo produtivo para conseguir uma maior eficiência e maior lucro (DSI 311). Porém, esta transformação sem precedentes não pode ser executada à custa dos trabalhadores sem ter em conta as consequências para os indivíduos e respetivas comunidades. Assim, esta reorganização do tempo, a sua regulação e as mudanças em curso no uso do espaço, sendo um desafio decisivo moderno, devem ser ponderadas e avaliadas do ponto de vista ético e cultural, tornando-se por isso imprescindível a definição e execução de um sistema renovado de tutela do trabalho, com vista a minorar este impacto nos trabalhadores.

Esta tutela exercida pelo Estado ou Estados é hoje fundamental, pois, como já foi repetido neste estudo, assiste-se cada vez mais a uma maior complexização nas relações laborais e empresariais. Esta sofisticação é permanente e evidente sobretudo nas abrangências e interferências da economia globalizada, diretamente relacionadas com os mercados, os consumidores, os investidores e os agentes económicos, “*pondo à prova a capacidade, a eficiência e o poder regulador desse ou desses mesmos Estados*” (Fernandez, 1996, p. 157).

#### 4.4- Harmonização dos direitos e deveres

Como já foi referido anteriormente, as Encíclicas Papais e o Magistério procuraram refletir sobre os problemas concretos do seu tempo (Langlois, 1990).

As temáticas dos diversos documentos foram ajustadas à realidade social concreta e aos conflitos sociais vividos no seu tempo. A DSI não foge a essa exigência, e vai mais além: terá que ser global, abrangente e tentar harmonizar direitos e deveres e eventuais conflitos. Deste modo, no que concerne à questão laboral, a DSI visa defender os trabalhadores e os seus direitos, mas tentando harmonizá-los e conciliá-los com os direitos dos empregadores. Ambas as partes fazem parte de um projeto e objetivo coletivo: o bem comum, na perspetiva do trabalhador, da empresa e do empregador. Este visa a manutenção da mesma unidade económica e procura potenciar a sua expansão e novos investimentos, atraindo novos postos de trabalho e gerando mais progresso, mais desenvolvimento e mais-valias, que, em última instância, beneficiarão o todo: a sociedade em geral e a empresa em particular (Melé, 2003).

No entanto, fazer parte de um projeto e objetivo comum para empregados e empregadores não faz coincidir *a fortiori* os interesses de cada uma das partes. Haverá, portanto, eventuais conflitos de interesses, mas estes devem ser resolvidos e negociados<sup>111</sup> com um espírito de “*respeito mútuo, estima, compreensão e cooperação, ativa e leal*” (MM 92), reduzindo os conflitos através de uma negociação que respeite

---

<sup>111</sup> Usando as palavras de João Paulo II sobre a função negociadora, concretamente, das organizações sindicais: “*Aqui apresentam-se múltiplas possibilidades para a ação das organizações sindicais, inclusivamente para um compromisso de carácter instrutivo, educativo e de promoção da autoeducação*” (LE 20). Por outras palavras: “*possa ( o trabalhador), mais plenamente e sob todos os aspectos realizar a sua humanidade*” (LE 20).

os direitos e deveres de todos os parceiros sociais (CIC 2430). Será este espírito de diálogo e de negociação o meio normal e recomendável para superar os conflitos laborais.

Os sindicatos podem e devem ter aqui um papel primordial. Já Leão XIII, vivendo tempos de graves conflitos e injustiças sociais, defendia a reposição da liberdade de associação e a formação dos sindicatos, como um direito fundamental (RN 32-38). Porém, nesse tempo como na atualidade, as tensões e conflitos de interesses são inevitáveis na dinâmica de cada parceiro social, pois cada um visa maximizar os seus direitos e prerrogativas. Nestes conflitos, os sindicatos são considerados como um expoente da luta pela justiça social, pelos justos direitos dos homens do trabalho, segundo as suas profissões.

Sendo uma questão de justiça social, não pode nem deve ser entendida como uma luta contra os outros (LE 20). Os sindicatos devem defender os legítimos interesses e direitos dos trabalhadores, mas sempre sob o critério do bem comum (CA 15), evitando estar assim ao serviço de ideologias, profissões, classes, *lobbies* ou elites profissionais<sup>112</sup>. Porém, no terreno, nem sempre o respeito mútuo impera. As situações de rotura e tensão ultrapassam os limites e a negociação entra num impasse ou na inviabilização de um acordo.

Nesta situação de impossível acordo, a greve é um recurso lícito, mas sempre como último e inevitável recurso, se mesmo necessário, em vista de um benefício proporcionado. No entanto, a violência é liminarmente excluída (CIC 2335).

A Igreja sublinha a proporcionalidade e a razoabilidade dos benefícios e reivindicações, bem como a rejeição da violência dos intervenientes nessa mesma greve. A licitude da greve e a sua efetivação no terreno é por vezes complexa e comporta riscos. Complexa, pois uma greve pode ter sempre muitas leituras, consoante se é ou não afetado pela mesma greve, direta ou indiretamente, consoante se se é trabalhador ou empregador.

Os efeitos colaterais são por vezes gravosos e se abrangem cidadãos, empresas ou até o Estado, podendo elas sofrer danos substanciais e podendo-se chegar até à alteração da ordem pública e do normal funcionamento de serviços ou instituições (LE 18).

Aqui, a Igreja é muito clara ao submeter as reivindicações e a eventual greve ao fim último do bem comum, à justiça social e à sua proporcionalidade e adequação operativa no terreno. Torna-se moralmente inaceitável se for acompanhada de violências, ou ainda quando feita com objetivos não diretamente ligados às condições de trabalho ou contrários ao bem comum (CIC 2430).

---

<sup>112</sup> A propósito da *Centesimus Annus*: “Esta encíclica, publicada a 1 de maio de 1991, patenteava um forte desejo de pôr fim, de uma vez por todas, ao divórcio entre religião e economia... Tal como Leão XIII recebeu o nome de «Papa das associações», porque centralizou os seus ensinamentos sociais nas associações...o Papa João Paulo II poderá ser famoso como o «Papa do empreendimento económico», porque fez da «iniciativa privada» uma tema central dos seus ensinamentos. Na *Sollicitudo Rei Socialis* (1987), afirmou o direito de iniciativa económica pessoal como direito humano fundamental, precedido apenas pelo direito à liberdade religiosa enraizado (tal como este último) na imagem do Criador que foi atribuída, sob a forma de dom a cada ser humano” (Novak, 2001, p. 148-149).

Já foi referido que a exasperação dos direitos leva a esquecer os respetivos deveres. O inverso também é verdadeiro, pois depende do ponto de vista e da posição ou função social e laboral do mesmo que os analisa. Por isso, a Igreja propõe a chamada solicitude prudente pelo bem comum, já que entende a vida social e económico-social como um sistema de vasos comunicantes: o equilíbrio e o bom senso da justiça social devem nortear as condutas e práticas laborais. Essas práticas, sendo justas, fazem diminuir as desigualdades sociais, que são a corrosão do capital social, entendidas como conjunto de relações de confiança, de credibilidade, de respeito das regras, indispensáveis em qualquer convivência civil (CV 32).

É neste contexto que Bento XVI afirma que toda a vida social e a economia em particular necessitam de *Ética* para o seu correto funcionamento, porque a *Ética* é amiga da pessoa (CV 45). Se tal não acontecer poderemos ter um «super-desenvolvimento», mas este pode causar dano ao desenvolvimento autêntico, sendo acompanhado pelo «subdesenvolvimento moral»<sup>113</sup> (CV 29).

Defender a harmonização dos direitos e deveres numa atitude de cooperação é nortear a vida profissional como trabalhador ou como empregador por padrões éticos, defendendo sempre a dignidade do trabalhador ou empregador como ser humano agente criativo do bem e dos bens, que são universais no seu fim último. É imprescindível afinar a nossa consciência humana para os direitos, mas também para os deveres a todos os níveis (social e laboral), fortificando as razões para justa e eticamente as defender.

É evidente que a realidade social e laboral é feita de divergências nos interesses, de conflitos e de confrontos. Dos princípios e normas ideais ou princípios Evangélicos que deveriam nortear e orientar o nosso *modus vivendi* e *modus operandi* laboral à realidade concreta vai uma significativa distância. No entanto, a sua função e valor normativo permanecem. O mundo laboral deverá sempre reger-se por valores e princípios éticos na verdadeira defesa da dignidade humana e do trabalhador em particular.

Um trabalhador, que desempenha um papel central e prioritário, necessita do capital, através do qual o empregador lhe possibilita o seu autossustento e valorização. Estão por isso condenados a entenderem-se. Quando tal não acontece, ambas as partes saem lesadas. Unidos, remando e rumando ambos para o mesmo lado, perseguindo o mesmo objetivo, facilitar-se-á a concretização, a uns e a outros, dos seus desideratos. Trabalhadores valorizados e motivados otimizam benefícios e produções. Estas revertem para o bem da empresa, no seu sentido abrangente, melhorando eventualmente as regalias dos trabalhadores e potenciando novos investimentos, propiciadores de emprego e postos de trabalho adicionais.

A motivação, como se depreende, tem efeitos positivos para ambas as partes: os ganhos reverterão para os dois parceiros envolvidos num espírito de equipa. Este será pelo

---

<sup>113</sup> Torna-se portanto necessário o desenvolvimento humano integral que “*requer que nos empenhemos por fazer interagir os diversos níveis do saber humano tendo em vista a promoção de um verdadeiro desenvolvimento dos povos*” (CV 30). É a chamada “*ordenada interdisciplinaridade*” (CA 30), característica de toda a ação social, pois esta implica uma doutrina devidamente pensada e orientada, justificada pela complexidade dos problemas em causa.

menos o ideal desejável. O trabalho em equipa gera uma espiral positiva e enriquecedora que potencia mais riqueza, tornando todos os envolvidos mais felizes e criativos.

Esta criatividade gerará eficácia, pois todos os membros da equipa, da empresa, estão entusiasmados e identificados com a missão e os valores da mesma. Esta sintonia advém do papel do verdadeiro líder, que sabe retirar o melhor de cada pessoa, de cada colaborador, compensando e recompensando essa mesma equipa pelos seus resultados, fruto de um empenho e motivação intrínseca. Deste modo *“a recompensa não está na meta, mas no gozo do caminho. Ou, dito de outra forma, mais importante do que a realização dos nossos desejos é a medida em que os nossos desejos ou metas nos ajudam na nossa realização”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 56).

A valorização e a compensação, no seu justo retorno, deverão ser entendidas não só em termos económicos, mas também emocionais. Pois, a própria motivação relativiza os seus próprios problemas individuais, alavancando assim a satisfação pessoal, característica da inovação em equipa<sup>114</sup>.

Esta atitude, quando aplicada numa empresa, torna a mesma mais sustentável e competitiva. Quando aplicada e vivida num contexto social alargado, eleva os índices de sustentabilidade e de equilíbrio de uma sociedade, aumentando e fortalecendo a sua coesão.

---

<sup>114</sup> Ou dito de outra forma: *“A partilha dos deveres recíprocos mobiliza muito mais do que a mera reivindicação dos direitos”* (CV 43).

## 5- A empresa produtiva como comunidade de pessoas gerando lucros e a sua distribuição

Quando surge a empresa produtiva? Quais as suas características?

Uma empresa produtiva surge quando algum ou alguns empresários decidem fabricar e/ou comercializar algum produto ou serviço (Melé, 2003). Para tal, necessita de ter ou encontrar os recursos necessários para iniciar a sua atividade e investimento, considerando esse mesmo investimento e atividade como rentável em si mesmo, na sua previsão inicial ou estudo de mercado.

Esta nova empresa produtiva, também chamada mercantil ou de negócios caracteriza-se “*pelo lucro ou benefício económico*” (Melé, 2003, p. 182). A sua atividade norteia-se, e sobrevive, pela sua própria rentabilidade, mas, antes desta rentabilidade ou benefício, está a obrigação de oferecer aos futuros consumidores um produto com certa utilidade. Em linguagem empresarial: com mercado<sup>115</sup>.

Havendo embora empresas sem fins de lucro, ou sem fins lucrativos, não caberão estas no âmbito deste estudo.

A Igreja apoia a formação de empresas, pois estas são expressão do direito de iniciativa e de liberdade de trabalho, associação e intercâmbio. O *Catecismo da Igreja Católica* lembra que cada um tem o “*direito de iniciativa económica e usará os seus talentos, a fim de contribuir para uma abundância proveitosa a todos, e recolher os justos frutos do seu esforço (CA 32; 34). No entanto, terá o cuidado de se conformar com as regulamentações impostas pelas legítimas autoridades em vista do bem comum*” (CIC 2429).

Visando a eficiência, não deixa, contudo, de obrigatoriamente ter de seguir a legislação e a regulação em vigor, para uma maior justiça e coesão social própria da leal e justa concorrência. Esta eficiência obtém-se pela colaboração e superação de conflitos através de um sistema equitativo de cooperação (Rawls, 2008).

Sendo uma entidade jurídica, económica e cultural, ela é sobretudo um centro de relações sociais e uma comunidade de pessoas com um objetivo comum: o bem de todos e de cada um e, *a fortiori*, da própria empresa como entidade coletiva (Fernandez, 2004).

Qual o nosso objetivo e propósito nesta consideração do quinto princípio da DSI. Pretende-se: definir o conceito de empresa, a sua finalidade e objetivos e analisar a Doutrina Social da Igreja sobre esta temática, que estrutura a vida social e laboral com implicações diretas e globais na vida de qualquer cidadão trabalhador.

---

<sup>115</sup> Toda a empresa precisa de mercado e sem o mesmo, não sobrevive. Para tal, necessita de ter um produto atrativo ou útil do ponto de vista do consumidor final. No entanto, Melé acrescenta “*a rentabilidade na comercialização do mesmo produto*” (2003, p. 181). No ponto 5.1, irá ser definida e caracterizada a empresa produtiva, numa perspetiva abrangente e multifacetada da mesma.

O período em análise é o compreendido entre 1891, com a carta encíclica *Rerum novarum* de Leão XIII, e Bento XVI com a *Caritas in veritate* em 2009. Privilegiar-se-á estes dois pontífices, bem como João Paulo II, com a *Laborem exercens* em 1981.

É na empresa, no local de trabalho e respetivas condições laborais, juntamente com o salário, que se pode aferir a justiça social numa dada empresa, num sistema social de um dado país, ou na sociedade em geral. Se a justiça social se verificar como equidade, está-se perante uma sociedade bem ordenada e estruturada, pois compartilha de uma conceção pública que regula a sua estrutura básica da sociedade.

A componente social do trabalho e a sua efetivação empresarial-mercantil é um vetor fundamental na verificação e operacionalização da justiça social, que deve nortear todas as instituições de uma sociedade (Rawls, 2008).

Conhecer esta problemática empresarial e as suas dinâmicas internas e externas, e objetivamente explicitá-la, não solucionará o problema de si tão complexo e interdependente de muitos fatores internos e externos. No entanto, ajudará certamente os agentes pastorais a terem dados mais precisos sobre o mundo das empresas e sobre as suas implicações e envolvimento com os fatores internos e externos<sup>116</sup>.

O mundo empresarial está dependente de uma multiplicidade de fatores, quer a jusante quer a montante, que o fazem permeável, exigindo por isso uma atividade eficiente, rentável e socialmente responsável, quer de empregadores quer de empregados, para a sua própria sobrevivência e mais-valia no mercado.

Ajudará sobretudo a terem dados e indicadores objetivos, na e para a sua área de intervenção. Adicionalmente, possibilitará uma adequação do seu discurso à realidade, em termos conceituais, linguísticos, religiosos e até macroeconómicos.

Ajudará também a entender melhor as implicações do contexto, para assim, mais precisamente, contribuir para a sensibilização da necessidade de promover o bem comum entre trabalhadores, bem como entre empresas. O chamado “*le contexte spatial*” (Laurent & Jahan, 1991, p. 43).

À semelhança dos outros quatro princípios da DSI, numa primeira fase, far-se-á uma revisão sobre a definição de empresa, suas características e seu papel nas relações sociais e económicas dos trabalhadores à luz da DSI.

A DSI reconhece a complexidade nas profundas mudanças estruturais e organizacionais nas empresas, bem como nas respetivas implicações laborais, porém, defende sempre a dignidade do trabalho e do trabalhador, apelando para novas formas de solidariedade (DSI 319). Deste modo, sairão reforçadas a vários níveis as instituições envolvidas, conciliando, ou pelo menos tentando conciliar, a economia local com a global, o

---

<sup>116</sup> Dada a crescente complexidade da temática laboral e empresarial, não será fácil de todo possuir um domínio abrangente e global. Assim, os agentes pastorais, não sendo especialistas na matéria, necessitam contudo de ter as ideias e noções básicas e, sobretudo, práticas deste mundo económico-mercantil.

crescimento económico com o desenvolvimento integral, a inovação tecnológica e a exigência de salvaguardar o trabalho humano e a sua valorização (Vieira, 2006).

As empresas desempenham um papel fundamental na sustentabilidade de uma comunidade, na sua coesão social, na valorização dos seus recursos humanos e na criação de riqueza e bem-estar. Assim, a empresa não vive sem trabalhadores, mas não sobrevive tampouco sem proprietários, que, pretendendo rentabilizar o seu capital, também colaboram no bem comum, servindo a sociedade mediante a produção de bens úteis (DSI 338).

Numa segunda parte, serão exploradas as áreas de influência das empresas e respetivas consequências e impacto no contexto do mundo laboral.

Qual a pertinência deste tema?

O espaço de influência das empresas como entidades jurídicas, económicas, culturais e comunitárias defendido pela DSI, e pela sociedade civil em geral, é muito abrangente e complexo. A sua objetiva interpretação, operacionalização e concretização no terreno laboral não é nem fácil, nem consensual. Os interesses pessoais e empresariais em causa, tanto dos trabalhadores como dos empregadores, são não só diferentes, como por vezes divergentes e até antagónicos. Importa por isso desenvolver uma análise objetiva e não ficar por uma reflexão de cariz ideológico e, como tal, parcial no seu rigor e abrangência. Estas exigências, como por nós foi sublinhado, são extensivas aos cinco princípios da DSI. Por isso mesmo, importa ver esta temática da empresa, do lucro e da sua distribuição, sobretudo como uma questão de justiça e equidade necessárias à sociedade e seu funcionamento, já que aquela é a primeira virtude das instituições sociais, como a verdade é dos sistemas de pensamento (Rawls, 2008).

A empresa e a sua envolvência têm um peso significativo na vida pessoal, a nível de duração, formação, aprendizagem e autorrealização. É a partir do trabalho<sup>117</sup> na sua quotidianidade “*que o homem se torna social, distinguindo-se de todas as formas não humanas*” (Antunes, 2007, p. 125).

Pela sua complexidade, o exercício da sua profissão na empresa pode tornar-se num encontro e desencontro do homem consigo mesmo e com os outros.

Sendo um meio de sobrevivência, num contexto cada vez mais intelectualizado, pode provocar a precarização dos não qualificados ou até o seu desemprego. Neste sentido, a empresa pode ser desumana e predatória, pois nem sempre contempla ou consegue adaptar os trabalhadores às suas necessidades laborais, estruturais e organizativas. Desta situação resulta uma certa ausência efetiva da ética solidária corporativa (Arruda, 2000), que a empresa é levada a menosprezar em vista da eficiência e maximização dos seus lucros, ou pela mera sobrevivência em mercados altamente agressivos.

---

<sup>117</sup> Esta afirmação já foi mencionada, mas é no contexto de empresa que ela se mostra mais expressiva em termos quantitativos e qualitativos. O trabalho ocupa uma parte significativa da nossa *passagem terrena* como seres humanos.

Estamos aqui perante uma grave lacuna na função da responsabilidade social da empresa, na vertente interna dos seus próprios funcionários: a chamada moralidade funcional e organizacional na defesa, valorização e adaptação dos seus quadros às novas exigências técnico-laborais. Importa aos agentes pastorais estarem munidos de ferramentas descritivas/interpretativas desta realidade complexa, polissémica e globalizada.

Para minorar estas lacunas nos mesmos, algumas dioceses italianas propuseram-se, a partir de 2010, e com iniciativas para 2012-2013, formar especialistas nesta matéria laboral, para assim poderem elucidar o clero em geral, e os agentes pastorais em particular, a poderem ser mais esclarecedores, incisivos e atualizados nos novos contornos do mundo empresarial e laboral (Ufficio Diocesano per Pastorale Sociale, Lavoro, Giustizia, Pace e Salvaguardia del Creato – Diocesi di Vittorio Veneto: A.C.L.I e M.L.A.C).

### 5.1- Como definir e caracterizar a empresa produtiva

Qual a finalidade principal de uma empresa produtiva?

Uma das finalidades essenciais é produzir bens e serviços eficientes através de uma adequada organização das pessoas que nela trabalham (Fernandez, 1996). Sendo adequada, terá que ser um empreendimento criativo. *“A invenção mais característica do espírito do capitalismo não é tanto o indivíduo, mas muitos indivíduos que se juntam num empreendimento criativo”* (Novak, 2001, p. 47).

Como definir “empresa produtiva”?

A empresa produtiva é uma unidade económica, um centro de relações sociais, uma entidade jurídica, mas também uma associação de pessoas, homens livres, criados à imagem de Deus (Querejazu, 1993). A DSI valoriza sobretudo a empresa como comunidade de pessoas (Melé, 2003).

Nesta abordagem são considerados quatro vetores da empresa produtiva: a vertente económica, a social, a jurídica e a comunitária.

a) A vertente económica significa que as unidades produtivas necessitam de lucros<sup>118</sup> para se manterem no mercado, para honrarem os seus compromissos e assim sobreviverem (Lipovetsky, 1994). No entanto, o lucro deve ser visto como um meio e não como um fim em si mesmo (Srouf, 2000). A Igreja Católica reconhece a justa função do lucro, como indicador do bom funcionamento da empresa (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). A existência de lucros na empresa significa que os fatores foram adequadamente utilizados e rentabilizados e, é por via disso que honra os compromissos financeiros, bem como as prestações fiscais e salariais. Porém, não é o único indicador

---

<sup>118</sup> Bento XVI refere a empresa que tem por finalidade o lucro (*profit*) e organizações que não buscam o lucro (*non profit*). Porém, *“nestas últimas décadas, foi surgindo entre as duas tipologias de empresa uma ampla área intermédia. Esta é constituída por empresas tradicionais, mas que subscrevem pactos de ajuda aos países atrasados, por fundações que são expressão de empresas individuais, por grupos de empresas que se propõem objetivos de utilidade social, pelo mundo diversificado dos sujeitos da chamada economia civil e de comunhão”* (CV 46).

das condições da empresa (Cortina, 2003). Isto é: a contabilidade da empresa ou saúde financeira pode expressar-se num *superavit* notável e o património mais valioso da empresa - os homens e mulheres trabalhadores - serem humilhados e ofendidos na sua dignidade.

b) Como centro de relações sociais, a empresa expressa o vetor criativo de cada trabalhador, exercendo a respetiva função e a sua interação com os demais colegas, num projeto de convivência e sucesso laboral nos objetivos gerais dessa mesma unidade produtiva (Blanchard & Peale, 1993). O esforço e o profissionalismo individual têm que ser enquadrados e confirmados por toda a estrutura orgânica dos funcionários da empresa. Devem conduzir e operacionalizar o objetivo geral da empresa (Brito, 1999).

c) A empresa é também uma entidade jurídica, pois tem vínculos e normas estabelecidos, fixos na forma contratual (Arruda et al., 2001), correspondendo assim a direitos e deveres específicos para ambas as partes: empregados e empregadores.

d) A empresa é sobretudo uma associação de pessoas. No entanto, é também uma comunidade de pessoas livres e irmanadas num projeto comum: o sucesso da sua unidade empresarial (Solomon, 2000). Daí se afirmar que os recursos humanos são o bem ou o ativo mais valioso de uma unidade económica, que deve ser valorizado, potenciado e maximizado (Roa, 1999). Esta perspetiva supera certas visões, em que a empresa é descrita ou interpretada como um simples instrumento de lucro, ou mera concorrência de interesses<sup>119</sup>.

É certo que uma unidade empresarial, ou também chamada empresa de negócios, é um meio para obter lucros e que nela concorrem interesses às vezes divergentes (Querejazu, 1993). Uma empresa ou unidade de negócios não é só isso. É sobretudo formada de pessoas (D.P.S.C, 2003). Estas com a sua liberdade e sociabilidade estão unidas numa obra e bem comum. Dito de outra forma, a empresa não é só uma sociedade de capitais, é simultaneamente e sobretudo uma sociedade de pessoas.

Estas mesmas pessoas participam com responsabilidades específicas, quer aquelas que fornecem o capital para a sua atividade, quer aquelas que colaboram com o seu trabalho (CA 43).

Esta responsabilidade específica, de todos e de cada um, visa o bem comum da empresa como finalidade suprema, estando, assim, acima dos interesses particulares. Deste modo, implica que as pessoas que formam a empresa devam ser respeitadas na sua dignidade e poder progredir através do trabalho que realizam (Donnelly, Gibson & Ivancevich, 2000). Só assim teremos um desenvolvimento integral do trabalhador e, logicamente, da pessoa humana e a efetivação da justiça social.

---

<sup>119</sup> A visão da empresa como mero instrumento de lucro é uma visão não só míope como redutora da sua função abrangente. Pois, poderemos ficar ricos sem virtudes, mas o sucesso exige muito mais. *“A vida da empresa, e conseqüentemente o seu sucesso, serão assim determinados pelo caráter e personalidade dos indivíduos que a constituem e, por isso, a natureza da empresa terá muito a ver com a formação deste caráter. Isto também será o produto da totalidade das personalidades que guiam e dirigem a empresa”* (Ventura, 2004, p. 152).

Por outras palavras, poder-se-á dizer que fomentar a iniciativa, a criatividade e a responsabilidade deve ser encarado como um dever e um direito de trabalhadores e empregadores.

Todos são chamados a comprometer-se e a cuidar do bem comum, na verdade e na justiça. Acrescenta o papa Bento XVI que a caridade e a verdade exigem, antes de mais, a justiça e sobretudo a justiça social, entendida esta como a justa função dos benefícios (CV 6 ; 7).

## 5.2- A empresa como entidade económica

Nos nossos dias, as empresas possuem um âmbito alargado de influência, de abrangência e de exigências sociais (DSI 342).

Sendo uma entidade económica, têm objetivos económicos e financeiros dentro do sistema do livre mercado, mediante a prestação de serviços à sociedade. A sua finalidade e missão são objetivos económicos “*y metaeconómicos*” (Fernandez, 1996, p. 157), subordinando no entanto, sempre esses objetivos, os seus lucros e benefícios a uma ética de procedimentos empresariais, segundo normas objetivas de justiça social (RN 1). Estes objetivos da empresa, como instituição ou entidade, estão associados a uma dupla finalidade: a motivação subjetiva e a finalidade objetiva.

A primeira refere-se à motivação do empreendedor-empresário para iniciar e desenvolver o seu investimento, individualmente ou associado (MM 51).

A segunda reflete a finalidade objetiva da própria empresa. Esta é operacionalizada no terreno mediante duas vias de atuação: satisfazendo necessidades humanas, prestando bens e serviços e gerando mais-valias e lucros a partir da produção desses bens, usando recursos adequados<sup>120</sup> e de modo eficiente.

Estes lucros permitem a sua sobrevivência no mercado e a solidez financeira. O que equivale a dizer que a finalidade última da empresa é gerar lucros, é ganhar dinheiro, sem o qual não subsiste, inviabilizando-se, assim, a continuidade do negócio e a permanência dos trabalhadores nos seus postos de trabalho. Esta finalidade, ou “*«fim de lucro» não é uma coisa má em si ou intrinsecamente*” (Langlois, 1990, p. 181).

A Igreja não pede que a empresa seja ou se constitua numa sociedade de beneficência ou de assistência social. Essa seria uma visão pouco realista e iria desnaturalizar as causas imediatas do trabalho produtivo.

Porém, por outro lado, também condena «a avidez exclusiva do lucro» e «a sede de poder», sobretudo na forma *absoluta* da expressão *a qualquer preço*. Estas são duas atitudes funestas, enquanto opostas à vontade de Deus e ao bem do próximo (SRS 37).

---

<sup>120</sup> Incluem-se os recursos económico-financeiro, mas sobretudo os recursos humanos, como a mais-valia, tão mais *preciosa como rentável*, além dos chamados ativos intangíveis, como a confiança e o reconhecimento.

Portanto, o lucro empresarial, como diz a DSI, tem uma justa função social como primeiro indicador do bom andamento da empresa (DSI 340). No entanto, esse lucro deve ser equitativo, sendo por isso condenável a usura, bem como os atentados à dignidade dos trabalhadores, tida como o fator decisivo da produção (CA 32-33).

Esta atitude pressupõe da parte do empresário, sempre que as condições económicas e de estabilidade o permitirem, investir na valorização do trabalho e dos seus trabalhadores (DSI 345). Todo o empresário está obrigado a ter em consideração o bem das pessoas, seus trabalhadores, e não somente o aumento dos lucros (CIC 2432).

Para conseguir tal desiderato, o empresário deverá ouvir os trabalhadores para que estes contribuam para o bom funcionamento e progresso da empresa (MM 77) e simultaneamente possam participar ativamente, segundo moldes adequados, na gestão da mesma (GS 68). Estes moldes adequados poderão ir até à participação na gestão e nos lucros da empresa, sugestão de carácter exploratório de João Paulo II referente à *compropriedade dos meios de trabalho*, o chamado *accionariado operário*<sup>121</sup>, já referido (LE 14). Contudo, esta atitude pressupõe que a empresa “*faz os possíveis por utilizar bem os recursos e atribui corretamente as tarefas aos seus trabalhadores, o que habitualmente se manifesta nos lucros*” (Melé, 2003, p. 183) e no sucesso da empresa.

É a chamada dinâmica do capital social da empresa. Este, à semelhança de outras formas de capital, como o físico, financeiro e humano, possui duas características fundamentais: aumenta a produtividade do trabalho e tende “*a reproducir-se a sí mismo en círculos virtuosos, o su ausencia tiende a perpetuarse en círculos viciosos*” (Fabre, 2005, p. 173).

Por outras palavras, o capital social cria não só confiança interna na organização, e externa nos seus *stakeholders*, como fundamenta o desenvolvimento económico e a sustentabilidade económico-financeira a médio e a longo prazo.

É o resultado prático de atuação ética empresarial, de certificações éticas (CV 45), transparentes e responsáveis nos negócios, apanágio daquilo que chamaremos mais adiante responsabilidade social da empresa (Moreira, 2004). Estas práticas éticas reforçam a ideia de que embora o lucro e o objetivo financeiro sejam elementos imprescindíveis para o sucesso do negócio, não são os únicos.

Valorizá-los ou desvalorizá-los provoca um modelo “*ineficiente a largo plazo*” (Fernandez, 1996, p. 175). Torna-se por isso necessário fomentar uma empresa não obcecada por um único objetivo, o financeiro (Stiglitz, 2002), mas orientada e guiada por um amplo sistema de valores. Estes incluem uma empresa próxima dos problemas reais, satisfação aos seus clientes com produtos e serviços de qualidade, respeito e trato adequado às pessoas que formam a sua organização alargada, respeito pelo ambiente e importância da correta utilização e poupança dos recursos. Está aqui implícita uma

---

<sup>121</sup> Esta visão inclui a participação dos trabalhadores na “*gestão e nos lucros da empresa*” (LE 14). Está aqui implícita e explícita a revisão do capitalismo «rígido». Esta contínua reforma deverá ser vista “*sob o aspecto dos direitos do homem, entendidos no seu sentido mais amplo e nas suas relações com o trabalho*” (LE 14), mas nunca eliminando aprioristicamente a “*propriedade privada dos meios de produção*” (LE 14).

visão de um processo circular em que todos os intervenientes se “*retroalimentan y de cuya adecuada armonización cabe esperar convergencias y sinergias*” (Fernandez, 1996, p. 175), fazendo com que a empresa cresça, não só economicamente, mas também humanamente.

Por outras palavras: uma empresa que contribui para o bem comum através da produção de bens e serviços úteis e necessários ao ser humano é aquela que o faz de uma maneira eficiente e em condições justas, tornando possível a manutenção ou a criação de novos postos de trabalho, “*gerando e distribuindo riqueza com equidade*” (Melé, 2003, p.183).

### 5.3- A empresa como centro de relações sociais

A empresa não pode ser considerada apenas como *uma sociedade de capitais*, pois ela é simultaneamente *uma sociedade de pessoas* (CA 43). Estas mesmas pessoas, com a sua “*liberdade e sociabilidade, estão unidas para cooperarem solidariamente numa obra comum*” (Melé, 2003, p. 187).

Como sociedade de pessoas, cada um tem a sua função de modo diverso e com específicas responsabilidades na empresa. Neste sentido, quer internamente, quer externamente, esta empresa é um centro de relações sociais. Estas concretizam-se numa intrincada teia, não só interna, mas sobretudo aberta ao exterior<sup>122</sup>.

As mesmas relações sociais operacionalizadas com o exterior estão dependentes de múltiplos fatores produtivos, sociais, de mercado, dimensão, do papel e imagem da empresa, no que diz respeito ao seu compromisso social ou responsabilidade social.

Uma empresa “*depende de múltiplos intervenientes que não se cingem ao Estado territorial, mas que se estendem agora à governação global*” (Pureza, 2004, p. 301). As empresas, sobretudo as médias e as grandes, começaram por se internacionalizarem, para em seguida estarem sujeitas, para o bem e para o mal, ao fenómeno da globalização. É o fenómeno da empresa ou “*fábrica global*” (Pureza, 2004, p. 304).

Esta nova situação alargou não só o campo de ação da empresa, mas também expandiu sobretudo o leque das relações sociais a que essa mesma empresa e os seus trabalhadores estão agora sujeitos. Para ilustrar esta dimensão e a preocupação por este impacto lembremos a criação da *Global Reporting Initiative em 1997*, passando a ser independente em 2002 sob o nome de *Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES)*, propondo diretrizes para este fenómeno e visando a sua sustentabilidade.

Este organismo define-se a si mesmo “*como un processo institucional multi-stakeholder*” (Fernandez, 2004, p. 373). Participam não só os empresários, o mundo das

---

<sup>122</sup> João Paulo II salienta essas múltiplas ligações. “*Não ignoramos, porém que, no sistema atual das relações económicas no mundo, se verificam múltiplas ligações entre os diversos Estados...Tais processos criam também dependências recíprocas e, por conseguinte, é difícil falar de plena-suficiência, quer dizer de autarquia, seja para que Estado for, ainda que se trate das maiores potências económicas*” (LE 17).

finanças, mas também ecologistas, sindicatos, trabalhadores e centros de investigação de todo o mundo.

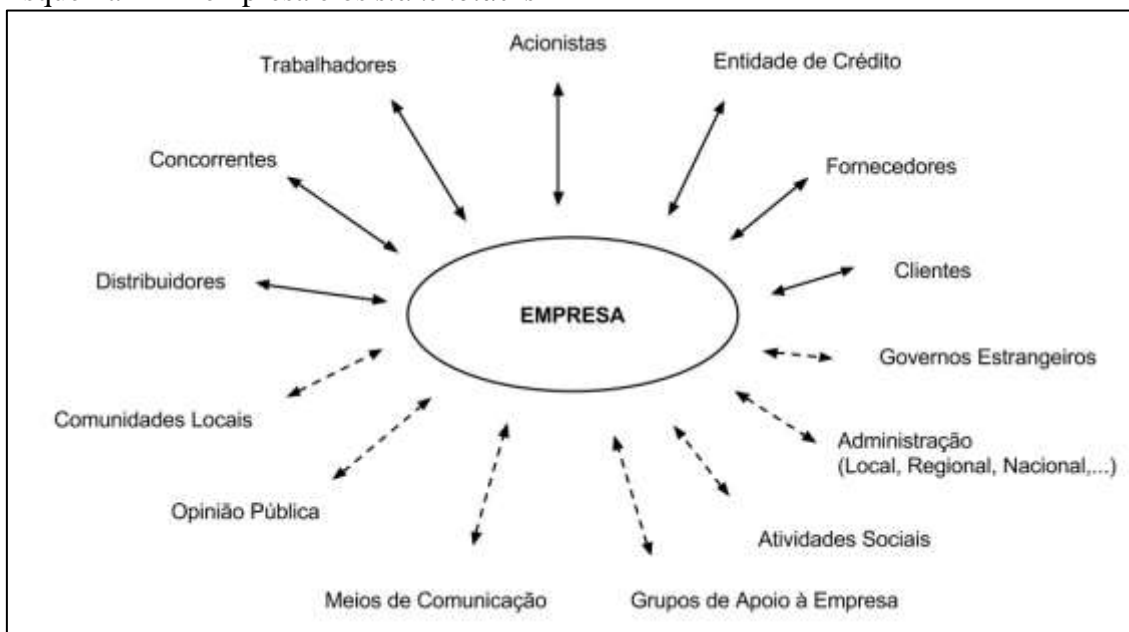
Esta alargada participação demonstra a importância e o impacto alargado que modernamente se fazem sentir nas relações sociais e a sua complexidade nos diferentes interesses envolvidos na atividade empresarial. João Paulo II caracteriza estes processos como criando “*dependências recíprocas e com múltiplas dependências entre os diversos Estados*” (LE 17).

Hoje, as empresas movem-se num quadro de cenários económicos de dimensões cada vez mais amplas (DSI 342). Os Estados mostram limites na capacidade de governar os processos de mudança, o que ocasionou um novo e maior papel da empresa, tanto a nível económico como social.

Hoje, a grande empresa pode ter um impacto económico e social que pode alterar por completo as relações sociais, a situação profissional e, *a fortiori*, a situação económica de todo um agregado populacional de uma dada povoação, cidade ou até região.

Esta mesma mega empresa, ao instalar-se, revoluciona<sup>123</sup> por completo todo o *modus vivendi* da população circundante e adjacente, alterando por completo as relações sociais, profissionais e económicas anteriores. Pode ainda alterar por completo toda uma teia de relações sociais, mudando radicalmente todo o espaço geográfico a todos os níveis: comunitário, profissional, laboral, de qualidade de vida e socioeconómico.

Esquema 1 - A empresa e os *stakeholders*



Fonte: Fernandez, 1996, p. 183

<sup>123</sup> Segundo Rovina & Olmos (2014), as “grandes mudanças produzem-se ou por convicção de um ser humano ou de um amplo coletivo – os quais, guiados por uma utopia e por um grande desejo de melhoria social, decidem lançar mãos à obra para transformar a realidade que é muito melhorável -, ou então por compulsão, por revolução, por uma grave crise que obriga a fazer aquilo que deveria ser feito mas que, por qualquer motivo, não foi realizado ...Uma boa parte da inovação empresarial e social inicia-se sob processos de crise, que levam a reequacionar, muitas vezes radical e profundamente, os hábitos e práticas sociais e organizacionais”. (p. 69). O negrito é nosso.

Como se depreende pelo Esquema 1, a empresa está no centro de uma placa giratória de relações sociais, económicas e de procedimentos empresariais que a fazem abrangente, interdependente e de alavancagem do bem-estar das populações, dos trabalhadores, *stakeholders e shareholders*.

Esta placa giratória<sup>124</sup> abrange não só a comunidade local, quando a empresa se envolve em projetos ou atividades locais, mas também se prolonga na sua relação com fornecedores, distribuidores, clientes, entidades de crédito, administrações local, regional ou nacional, bem como com a opinião pública.

Esta relação com a opinião pública tem um peso e poder significativos. Este fator é hoje tido como muito importante na imagem e potenciador da *marca social* da empresa<sup>125</sup>. A opinião pública pode simultaneamente alavancar uma empresa e causar graves danos na sua imagem, reputação e responsabilidade social e na própria idoneidade, no sentido ético de procedimentos ou no modo como se posiciona no mercado em termos de transparência da sua atuação nos negócios.

Como se depreende pelas múltiplas relações sociais que uma nova empresa potencia, para o seu sucesso e para a sua sobrevivência no mercado, necessita e requer “*cooperación de sus miembros... la empresa vale lo que valen sus hombres*” (Fernandez, 1996, p. 119).

Sendo as pessoas o principal ativo da instituição, exige-se, portanto, que sejam tratadas como seres com dignidade e valor. Se tal acontecer, a empresa valoriza e motiva os seus trabalhadores, saindo ela própria valorizada e maximizada nos seus proveitos ou lucros. É que a empresa “*sin duda es un campo de batalla, una lucha incessante, una fuente inagotable de tensiones y conflictos, internos y externos (provedores, clientes, etc.)*” (Fernandez, 1996, 119).

Uma empresa pode tornar-se campo de batalha no sentido de espaço geográfico-laboral onde nascem e se desenvolvem tensões e conflitos quer internos quer externos, motivados pelos diferentes interesses em questão<sup>126</sup>.

É um facto que a empresa gera tensões devido aos diferentes interesses quando analisados pelos trabalhadores, empregador, clientes ou fornecedores. Contudo, se a mesma se governa e se orienta por padrões éticos e de justiça social, está a potenciar a sua sobrevivência no mercado, bem como a potenciar o seu eventual sucesso.

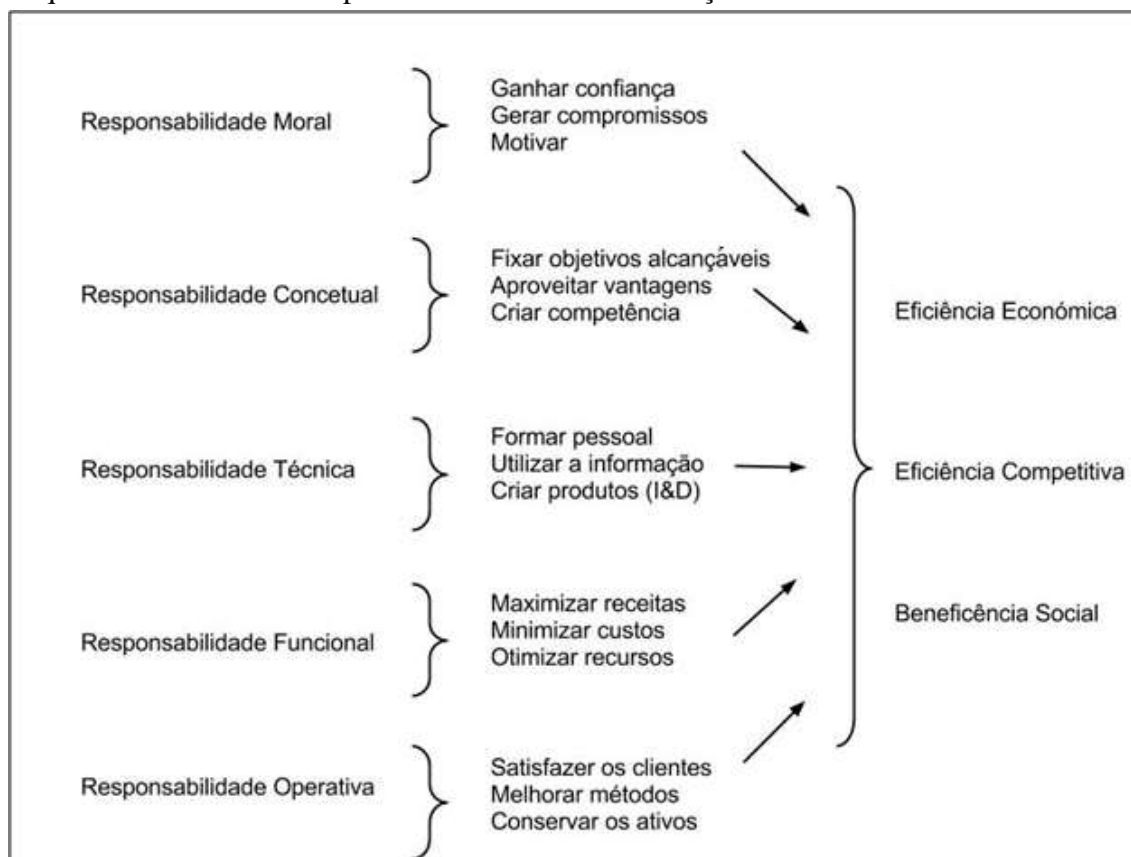
---

<sup>124</sup> Esta placa giratória com elementos e agentes internos e externos pressupõe uma adaptação constante e ativa na capacidade de respostas à mudança que o intercâmbio e inter-relação exigem.

<sup>125</sup> Já anteriormente foi sublinhada a extrema importância da gestão da marca da empresa numa estratégia consolidada do negócio em si e da sustentabilidade operativa da mesma empresa.

<sup>126</sup> Não há dúvidas de que as empresas adquiriram um protagonismo decisivo, fruto da moderna globalização dos mercados. Especialmente as grandes multinacionais e transnacionais, por um lado, e as pequenas e médias empresas a sofrerem a pressão do mercado mundial muito competitivo, por outro; não sendo por isso de estranhar sobremaneira a seguinte alteração, como consequência do exposto: “*Se dice que los Estados se «adelgazan» (y los gobiernos se vuelven menos intervencionistas). En realidad, el papel de los gobiernos sigue siendo fundamental, pero cambia su función: en un contexto de competencia mundial, su papel económico consiste en atraer inversiones y poner las bases de una economía tecnológicamente en punta, asegurando condiciones de inversión extranjera directa (educación, infraestructuras)*”. (Miralles, 2004, p. 426).

Esquema 2 - Níveis de responsabilidade da administração



Fonte: Fernandez, 1996, p. 190

Esta alavancagem e maior valorização da empresa é expressa com clareza no Esquema 2, em que nos é apresentado que a responsabilidade moral, concetual, técnica, funcional e operativa conduzem a uma maior eficiência económica e competitiva, ocasionando uma maior beneficência social e uma mais-valia para a comunidade local.

Estas diferentes responsabilidades<sup>127</sup> tornam-se características estruturantes do *modus operandi* de todos os intervenientes no processo e transversal a todos os procedimentos da empresa e seus colaboradores, quer a montante quer a jusante. Estes procedimentos no dia-a-dia da empresa tornam-se práticas, comportamentos e atitudes laborais sedimentados, interiorizados, implementados e seguidos por todos os setores.

Estas práticas refletem a filosofia da empresa e a imagem de marca da mesma, regendo todos os seus membros pelo mesmo código ético, defendido e mantido por todos.

Esta filosofia processual cria motivação nos trabalhadores e colaboradores, aumentando e aproveitando as sinergias que inevitavelmente conduzem a uma minimização dos custos e, por sua vez, a uma maximização das receitas. O resultado deste procedimento continuado e sustentado é a criação de satisfação nos seus clientes e demais parceiros de negócio, conduzindo à conservação dos ativos.

<sup>127</sup> Esta responsabilidade é enorme nos níveis “operativos, funcionales, técnicos y conceptuales; pero aún es más grave y inquietante a medida que vamos ascendiendo en la organización. La responsabilidad es extrema cuando nos situamos en lo más alto de la misma. (Y no se piense que la responsabilidad moral es patrimonio exclusivo de la Alta Dirección)” (Fernandez, 1996, p. 190).

Esta atitude requer não só adaptação constante, como capacidade de resposta às permanentes mudanças numa interação e interdependência permanente e vigilante. “*La empresa es afectada por el entorno y, a su vez, incide sobre el mismo. Su supervivencia estará en función de la capacidad de sintonizar con los requerimientos y los intereses que a la organización le vayan viniendo (de dentro y de fuera)*” (Fernandez, 1996, p. 183). Por isso, é tão importante a capacidade de adaptação como o saber responder de uma maneira proativa à mudança ou mudanças que a interação exige.

Qualquer empresa enquanto organização económica e social depende de fatores internos e externos. Por isso, precisa de ser flexível no seu ajuste e adaptação a novos fatores e conjunturas, isto é, depende de uma dada economia e das suas estruturas concretas: o chamado campo económico. Este “*atravessa outros campos determinando-os não absolutamente, mas como uma determinação determinada determinante, em espiral crescente, materialmente, ou seja, por sua referência imediata à reprodução e crescimento da vida humana empírica: Tive fome e deste-me de comer! (Mt 25, 35)*” (Dussel, 2011, p.33).

Para melhor ilustração desta *determinação determinada determinante* foi adaptado o

Esquema 3 do referido autor, ilustrando que a economia onde as empresas se movem é essencialmente uma relação prático-produtiva, significando que a “*relação entre pessoas está mediada pelo (por mediação do) produto da relação pessoa-natureza*” (Dussel, 2011, p. 32)<sup>128</sup>.

Esta dependência e interdependência nas suas diferentes vertentes não se esgotam na pura relação prática, mas abrem-se à “*possibilidade sacramental possuindo exigências objetivas da mediação cósmica, material e cultural*” (Dussel, 2011, p 32-33).

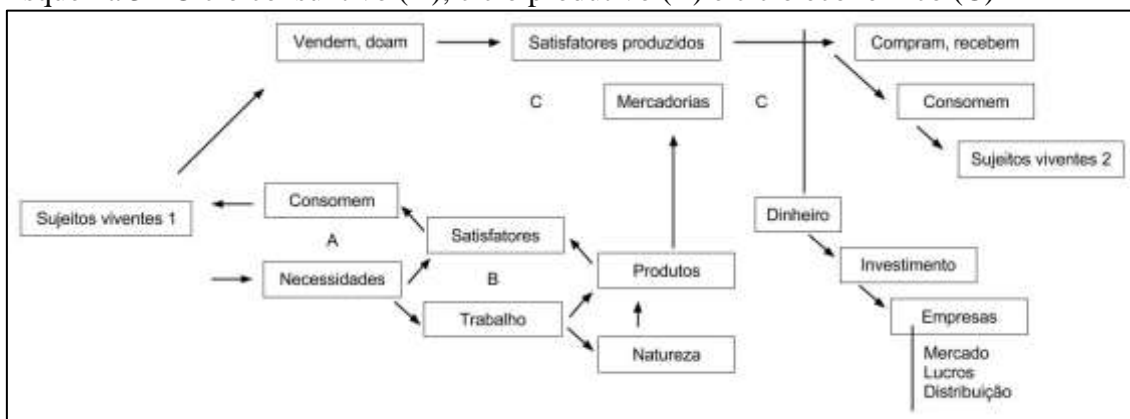
No entender do autor, estas exigências fazem parte de toda a realidade empírica no seu conjunto. Neste sentido, torna-se indispensável abordar a empresa como unidade económica, de relações sociais, mas também como entidade jurídica e cultural. A empresa e os seus trabalhadores operam num mundo cultural concreto e *a fortiori* com regras sociais e jurídicas específicas desse contexto e espaço geográfico ou geopolítico.

Desvalorizar esta componente poderá ser fatal, não só para a empresa e empresários, mas também negativo para os trabalhadores: a nível pessoal e coletivo, no que diz respeito aos níveis de realização, motivação, para não falar nos índices de rentabilidade e produtividade.

---

<sup>128</sup> Seguindo a explicitação do autor: “*a diferença entre o ciclo consuntivo (que se dirige diretamente ao consumo: (A), do Esquema 3 – necessidade-satisfator-consumo) e o círculo produtivo (B) (necessidade-trabalho-produto satisfator-consumo) consiste em que a relação produtiva ou poietica do ser humano com a natureza tem como objetivo imediato pôr na existência o produto-satisfator (que se havia esgotado na natureza) como mediação para a relação consuntiva (o consumo do satisfator). Ou seja (recuando no tempo), o caçador não encontra mais presas de caça e conseqüentemente, transforma-se em pastor. Por sua vez, o coletor de raízes não pode obtê-las facilmente, e por isso transforma-se em agricultor*” (Dussel, 2011, p- 31-32).

Esquema 3 - Ciclo consuntivo (A), ciclo produtivo (B) e ciclo económico (C)



Fonte: Dussel, 2011, p. 33 com adaptação.

#### 5.4- A empresa como entidade jurídica e cultural

O conceito de empresa não é unívoco, pois tem e abarca “*um campo semântico muy dilatado y díspar. Algunos autores, incluso, lo tachan de concepto equívoco*” (Fernandez, 1996, p.128). Assim, a empresa é também uma entidade jurídica e, como tal, passível de ser analisada do ponto de vista jurídico, e regendo-se por contratos formais ou acordos tacitamente aceites.

Esta perspectiva jurídica enfatizará os aspetos formais derivados primordialmente do Direito Mercantil do Código do Comércio e das leis complementares ao mesmo. Como consequência desta formalidade, fixar-se-á fundamentalmente nos direitos e deveres de cada uma das partes intervenientes neste tipo de comércio.

Deste modo, a empresa “*viene a quedar definida como el ejercicio profesional de una actividad económica organizada con la finalidad de actuar en el mercado de bienes y servicios y cuyos elementos integrantes serían: la orientación socio-económica, los medios materiales y humanos, la relación con terceros, la acción directiva y el titular*” (Fernandez, 1996, p. 129). Esta dimensão jurídica da empresa é importante na regulamentação e na legalidade da sua atuação interna, com os seus colaboradores, e externa, com todos os agentes que intervêm no seu mundo de negócios, desde o Estado ao cliente final<sup>129</sup>.

No entanto, a empresa, sendo formada por pessoas, possui uma cultura específica e uma cultura empresarial própria (Stiglitz, 2002). A empresa está implantada num espaço histórico-geográfico concreto, com valores enraizados próprios desse *habitat*.

Assim, a cultura empresarial nipónica salienta os laços de ligação quase familiar na dedicação e vínculo à empresa, com repercussões no profissionalismo de todos os contratantes.

<sup>129</sup> Esta importância nas últimas décadas tem sido reforçada, no que concerne sobretudo aos grandes grupos económicos e multinacionais. Estes procuram sensibilizar, e até exigir certas práticas produtivas e códigos de conduta, a todos os seus fornecedores, diretos e indiretos, à escala mundial.

A cultura empresarial nórdica e germânica, por sua vez, expressa-se no profissionalismo metódico e de rigor, simultaneamente de empregados, assim como no investimento a longo prazo dos empregadores.

Por sua vez, a mentalidade empresarial americana privilegia a inovação e o risco. Para estes, a falência de um projeto ou empresa não é tida como um falhanço ou *anátema* pessoal para toda a vida. Na realidade, é visto como fruto das contingências do mercado e das circunstâncias de rentabilização económico-financeiras. Por isso, facilmente iniciam novos projetos e novas empresas (Mendes, 2000).

A mentalidade do sul da europa expressa-se, por vezes, numa informalidade de processos produtivos, numa visão de investimento nem sempre a longo prazo, com consequências inerentes a esse *modus operandi* na solidez financeira e na visão estratégica do investimento sustentado.

É neste contexto cultural e empresarial específico que trabalhadores e empregadores, harmonicamente, devem rentabilizar, potenciar e maximizar as características e atributos destes ativos fundamentais. Neste sentido, os recursos humanos deste tipo de empresa manifestam, em termos laborais, uma matriz cultural adquirida e solidificada. É que “*o agir da empresa implica referência ao mundo dos valores, princípios e normas morais*” (Brito, 2004, p. 336).

Por isso<sup>130</sup> - “*a célebre frase de Rockefeller - the business of business is business, not ethics - está completamente ultrapassada. Ou - the business of business is business - nas famosas palavras de Afred T. Sloan Presidente da General Motors, em 1923*” (Bruni, 2010, p. 66).

Bruni, além de explicitar a evolução do conceito do negócio *puro e restrito* salienta outras visões, como a vertente ética do negócio e a filantropia empresarial, esta por vezes praticada pelos seus donos a nível privado, ou quando saem do ativo ou da gestão efetiva da empresa.

Neste contexto, o referido autor faz a distinção entre a Microsoft enquanto instituição visando a maximização dos lucros, bem como promovendo o bem público, vendendo os produtos que o mercado precisa, “*enquanto Bill Gates (o indivíduo filantropo) promove-o dando uma parte da sua riqueza aos países mais pobres*” (Bruni, 2010, p. 66). Na primeira, como empresa, procura-se a rentabilização. No segundo, o objetivo é de cariz filantrópico e solidário.

Modernamente, o negócio ou empresa sem ética não tem viabilidade a médio-longo prazo. A ética empresarial estimula a responsabilidade da empresa (Fernandez, 2004). Esta responsabilidade ética faz com que esta empresa específica não se restrinja à legalidade de procedimentos ou obrigações, mas reconheça e viva “*para além das impostas pela lei*” (Moreira, 2004, p. 385), criando, assim, uma imagem e uma reputação no mercado “*ativo importante*” (Miralles, 2004, p. 432), característica de uma

---

<sup>130</sup> Poder-se-á traduzir como: 1- O negócio do negócio é o negócio, não a ética. 2- O negócio do negócio é o negócio.

empresa que usa o parâmetro “*de la ética de máximos*” (Miralles, 2004, p. 433), no seu funcionamento interno e no seu relacionamento com os *stakeholders*, como identidade e como estratégia competitiva.

Com esta atitude transversal a todos os elementos da empresa, a sustentabilidade e o sucesso da mesma tornam-se um objetivo sempre presente e de um alcance mais tangível. É a chamada gestão na ótica das virtudes: “*una gestión desde la optica de las virtudes*” (Fernandez, 1996, p. 199), visando um homem feliz, um empregado motivado, tornando-se, assim, um ativo identificado com a sua própria empresa e os seus objetivos e constituindo, por esta via, uma mais-valia contínua para a mesma.

#### 5.5- A empresa como comunidade de pessoas

O ativo mais importante de uma empresa são as pessoas. Sem as mesmas, unidas por vínculos e objetivos comuns à empresa, não sobrevive. Contudo, pode ocorrer que aqueles que criam (iniciam) a empresa ou aqueles que são contratados não pretendam formar uma comunidade, “*senão apenas satisfazer os seus respetivos interesses; mas independentemente disso, o resultado é uma comunidade humana, por exigência da própria realidade*” (Melé, 2003, p. 186).

Assim, tomar consciência de que a empresa é uma comunidade de pessoas<sup>131</sup> exige superar certas visões da mesma. Exige ver a empresa para além do mero instrumento de lucro ou concorrência de interesses, como já foi salientado anteriormente.

Estas pessoas livres e sociáveis estão unidas num projeto comum, cooperando solidariamente na mesma obra comum, aportando cada um de modo diverso e específico no que diz respeito às suas responsabilidades e à sua contribuição. Uns com a mais-valia do seu trabalho, outros com a mais-valia do seu capital investido. Assim, o interesse da empresa passará a estar acima de qualquer interesse particular sob pena de se inviabilizar o seu futuro e o seu sucesso no mercado, provocando-se a sua insolvência e falência.

Poder-se-á dizer de outra forma: em termos práticos, o interesse da empresa significa e exige “*fomentar a iniciativa, a criatividade, a responsabilidade e a participação dos trabalhadores no desenvolvimento da empresa*” (Melé, 2003, p. 188). Deste modo, sentirão a empresa como sua e lutarão por ela até à exaustão, não só para defender o seu emprego, mas também para defender um projeto global e comunitário (MM 91), onde todos se sentem valorizados, compensados e dignificados, numa colaboração leal e eficaz.

Para que tal se verifique, esta imagem de marca terá de atravessar todos os departamentos, todos os quadros da empresa e associados: internos, externos, a montante e a jusante, de todo o processo produtivo e distributivo, até ao cliente final. Se tal acontecer estamos perante uma empresa de sucesso a todos os níveis e com um perfil

---

<sup>131</sup> Ao afirmar que as empresas económicas são associações de pessoas, deveremos enfatizar: “isto é, homens livres e autónomos, criados à imagem de Deus” (GS 68). “Daqui que os ensinamentos da Igreja insistam em que a empresa é, e deve ser cada vez mais, uma comunidade de pessoas” (Melé, 2003, p. 186).

ético que lhe facilitará o seu sucesso económico-financeiro e o seu triunfo no mercado, pois os clientes são sensíveis a estas performances e à correta responsabilidade social de uma empresa<sup>132</sup>.

Esta visão está inserida na proposta de João Paulo II sobre o *accionariado operário* e nas proposições relativas à *compropriedade dos meios de trabalho* (LE 14). Esta perspectiva potencia ganhos para ambas as partes, empregador e empregado, tornando-se potencialmente num fator multiplicador de emprego, de bem-estar, de sucesso industrial e de novos investimentos.

A isto vulgarmente chamamos empresa de sucesso e de forte implantação no mercado, no que diz respeito à sua responsabilidade social, procedimentos éticos e respeito pelos direitos fundamentais da pessoa humana, “*colaborando na boa organização da vida económica*” (Filibeck, 2000, p. 730), defendendo a participação organizada dos seus colaboradores nas diversas associações (GS 68-2); (MM 100), promovendo internamente a sua valorização permanente, bem como potenciando e legitimando “*l’aspiration des travailleurs à prendre part à la vie de l’entreprise où ils sont employés*” (Laurent & Jahan, 1990, p. 23).

No entanto, a empresa só conseguirá chegar a este patamar através de um intenso diálogo e abertura de ambas as partes interessadas. Haverá sempre discrepâncias e conflito de interesses, agora já não tanto no sentido de bipartidarismo de duas classes opostas na visão marxista da luta de classes entre o capital e o trabalhador, mas “*parecen haber surgido otros distintivos de clase: obreros cualificados y peones; empleados, desempleados y subempleados; trabajadores emigrantes, marginalizados sociales, etc*” (DPSC, 2000, p. 280).

Estes distintos segmentos têm diferentes interesses, quer por razões laborais óbvias, quer por questões de justiça social, às quais a empresa, o Estado e a sociedade civil devem estar sensíveis através de formas concretas de solidariedade (DSI 365), já que a globalização contribuiu para a melhoria de qualidade de vida de largas franjas de trabalhadores, mas também acarretou efeitos perversos que urge reparar. É o caso concreto da solidariedade das gerações (DSI 367).

No passado, ela era entendida como um dever natural da família, hoje, tornou-se como um dever da comunidade.

Esta transferência nem sempre é benéfica para os visados, na generalidade mais débeis, mais idosos e, por isso, mais vulneráveis. Mas é algo a que Bento XVI chama de exigência, simultaneamente da caridade e de verdade (CV 36)<sup>133</sup>.

---

<sup>132</sup> Nesta tipologia de empresas estaremos, perante o papel integrador do trabalho como frequentemente defende João Paulo II ao longo da sua encíclica *Laborem Exercens*. Por outras palavras diremos: “*que o trabalho é a estrada para a realização plena do homem, ...é uma forma de pôr em prática os valores e ideais e, assim, caminhar para a nossa realização ética enquanto pessoas*” (Cunha & Miranda, 2012, p. 381).

<sup>133</sup> Embora permanecendo fora dos parâmetros cronológicos da nossa análise, o sucessor de Bento XVI, o Papa Francisco reafirma que a “*Igreja esteve sempre na linha da frente no testemunho da caridade...é preciso difundir a cultura da solidariedade, sobretudo das situações de precariedade material. O testemunho de caridade é a via mestra da evangelização. Nisso a Igreja*

## 5.6- A função do lucro e a sua distribuição

Qual a função do lucro?

Leão XIII referia o lucro como mola psicológica e moral, fazendo parte da natureza do trabalho humano, “que tende a conquistar um bem que possuirá como seu” (RN 3). Este princípio que Leão XIII reivindicava frente ao socialismo refere-se diretamente ao trabalho operário, mas, *mutatis mutandis*, pode aplicar-se também à empresa. Aliás, a eliminação do fim lucrativo no processo produtivo é uma causa visível do fracasso das economias socialistas<sup>134</sup>, “*que vulgarmente devem ter voltado a introduzir este fim sob formas diversas com o objetivo de aumentar a produção*” (Langlois, 1900, p. 182).

Decorre desta visão, portanto, que o lucro é necessário para o funcionamento orgânico e dinâmico da economia, mas subordinado a uma justiça social niveladora e protetora de assimetrias. O dinamismo empresarial é indispensável à economia (MM 57) e, como tal, o espírito de iniciativa deve ser incentivado. No entanto, este dinamismo produtivo deve estar ao serviço do homem integral, tendo em conta a ordem das suas necessidades materiais e as exigências da sua vida intelectual, moral, espiritual e religiosa (GS 64).

Neste contexto, a DSI sempre defendeu que “*a justiça diz respeito a todas as fases da atividade económica*” (CV 37). Segundo Bento XVI, cada decisão económica tem consequências de carácter moral.

Se à economia cabe produzir riqueza, a tarefa política seria a sua justa distribuição (Rawls, 2008). Porém, a sua correta aplicação é de difícil concretização, pois a globalização põe em confronto e concorrência modelos competitivos ligados a culturas muito diversas entre si (CV 37).

Contudo, na sua maioria, há comportamentos respeitadores da justiça comutativa. É que a vida económica necessita *do contrato* para regular as relações de transação entre valores equivalentes. No entanto, precisa igualmente de leis justas e de formas de redistribuição guiadas pela política (CV 37). É o papel regulador e nivelador do Estado, ao qual a Igreja acrescenta o *espírito do dom*.

Na mesma linha, João Paulo II insiste na necessidade de um sistema com três sujeitos: “*o mercado, o Estado e a sociedade civil*” (CA 35), a última com a função de fomentar *uma economia da gratuidade e da fraternidade*, corrigindo assimetrias e desigualdades numa atitude de democracia económica, em que todos nos sentimos responsáveis por todos (SRS 38).

Esta atitude de caridade, na verdade, não nega o lucro, mas vai além da lógica da troca de equivalentes e do lucro como fim em si mesmo (CV 38). É certo que estamos longe das graves injustiças e das ignóbeis condições laborais ao tempo da *Rerum novarum*.

---

*sempre esteve na linha da frente*”. Consultar o seu discurso transcrito no site da: (RV: 2014-07-05). Este foi pronunciado no ex Estádio Romagnoli. O negrito é nosso.

<sup>134</sup> A socialização da propriedade provou ser inoperante em termos produtivos, nos índices de rentabilidade e até de sustentabilidade económico-financeira nas últimas décadas em diferentes Estados. João Paulo II foi crítico deste sistema, tendo um conhecimento assertivo do problema como ninguém (LE 14).

Porém, estamos ainda longe de uma situação mundial global, de justiça social e equidade nos direitos e deveres laborais, bem como na correta distribuição das mais-valias e ganhos operacionais e laborais (Fabre, 2005); (Vieira, 2006).

Contudo, a “Business Ethics, na gestão ética empresarial, é uma nova sensibilidade dos gestores e empregadores na resolução de diferendos ou na concretização de práticas de distribuição de lucros e dividendos. Estes apelam e usam mais a reflexão ética” (Camacho, 2004, p. 344) e menos a legislação para implementar melhorias, regular ou resolver conflitos. Outra sensibilidade que aflorámos no princípio número dois, o bem comum, foi a EdC, com um “novo enfoque na justiça da distribuição e na partilha dos lucros empresariais” (Martins, 2014, p. 93)<sup>135</sup>. Os “valores aí subjacentes são diferentes da economia de mercado” (Mendes, 2014, p. 110)<sup>136</sup>.

#### 5.7- A responsabilidade da empresa nos novos contextos económico-sociais

É inegável que o objetivo ou fim da atividade empresarial “es obtener resultados en poco tiempo” (Camacho, 2004, p. 354). No entanto, agora há “un nuevo campo de juego” (Fernandez, 2004, p. 367).

Este novo contexto começou com as novas tecnologias de informação e pela generalização das políticas liberalizadoras dos anos oitenta. Esta transformação conheceu uma alteração ainda mais profunda com a queda dos regimes comunistas nos anos noventa.

Este fenómeno, iniciado com a primeira crise petrolífera nos anos setenta, acelerou o processo e conduziu “al escenario actual da economia mundializada, donde la manera de hacer negocios, y la propia forma de configurar y dirigir las empresas es «nueva», cuando radicalmente distinta a todo lo conocido hasta ahora” (Fernandez, 2004, p. 368).

Os cenários ou barreiras geográficas para os negócios desapareceram. É a chamada era da globalização, entendida como processo de “desenvolvimento das inter-relações à escala mundial, em que cada país está ligado aos outros através de uma complexa teia de laços e acontecimentos” (Mendes, 2000, p. 362). De tal modo que as ações que ocorrem numa parte do Mundo podem acarretar consequências significativas para indivíduos ou até organizações localizados em áreas bem distantes<sup>137</sup>.

---

<sup>135</sup> Na parte 2.2- deste estudo, afloramos a visão da EdC como sendo inovadora e provocadora. Segundo o autor, “the Economy of Communion is a perspective which can provide important guidance for the development of economic policy: that is, for the development of an economy which provides a distribution of the surplus that fosters human flourishing, and the expansion of human capabilities. To do so, the Economy of Communion must be seen as a part of a broader approach to the distribution of the surplus, that takes into account justice in distribution” (Martins, 2014, p. 93). Na visão da EdC está implícita uma clara opção pelas camadas mais débeis e desprotegidas, que é concretizada com atos específicos de gestão, altruístas e solidários.

<sup>136</sup> O autor salienta a diferença dos valores da EdC. Estes são apelidados de sagrados e identitários. “EoC firms being firms operating in a market economy, but not in the same way as other firms do, can be studied in the way they deal with the types of values that are characteristic of this kind of economy. The main point made in this paper is that they try to promote types of values that are not spontaneously promoted by market economies, namely “symbolic exchange values”, “identitary values” and “sacred values”. The urgency of promoting these values increases as the prevalence of market transactions over other forms of organizing the economy is intensified, as it has been the case since the last quarter of the 20<sup>th</sup> century” (Mendes, 2014, p. 110). O negrito é nosso.

<sup>137</sup> Estas consequências são inesperadas, no impacto e na dimensão. O efeito borboleta faz com que o bater de asas de borboleta na China possa causar um tufão numa outra distante parte do nosso planeta. A sociedade e as pessoas estão ligadas em rede. Deste

A globalização arrastou consigo perspectivas de progresso jamais sonhadas, mas, simultaneamente, trouxe riscos assinaláveis. Daí a necessidade “*de uma globalização marcada pela solidariedade*” (Sarsfield Cabral, 2000, p. 346).

Estes riscos económicos podem ser a exploração ou a maior dependência dos países pobres. No entanto, haverá muitos mais como: riscos ambientais, contaminação, desperdício de recursos energéticos, aumento do buraco da camada do ozono, riscos culturais e “*homogeneización indeseable e imposición de modelos externos – abismo de la desigualdad, incluso en los países avanzados*” (Fernandez, 2004, p. 369).

Estas alterações provocaram um aumento na pressão reguladora, provocando estratégias quotidianas de práticas de gestão com uma nova sensibilidade: a responsabilidade social corporativa (RSC) e a responsabilidade social da empresa (RSE). Esta nova atitude responsável por parte das empresas não é uma *moda*, mas antes “*un reto de innovación*” (Fernandez, 2004, p. 370), que veio articular estratégias sólidas entre empresas e outros tipos de organizações da sociedade civil. Eis sucintamente alguns princípios inovadores.

- 1- A responsabilidade das empresas ultrapassa não só os acionistas, como também inclui todas as pessoas ligadas ao negócio;
- 2- Agora a empresa tem um novo foco de impacto económico e financeiro: a inovação, a justiça e a comunidade mundial;
- 3- A conduta das empresas ultrapassa a lei ou a interpretação literal, mas desloca-se para o espírito da confiança mútua<sup>138</sup>;
- 4- O respeito pela legalidade;
- 5- Apoio ao comércio multilateral;
- 6- Respeito pelo meio ambiente;
- 7- Prevenção de operações ilícitas. Este aspecto é deveras relevante pois os *media* hoje têm acesso a muitas e variadas fontes, e até a informação classificada como secreta ou sensível.

Lembremos o peso da opinião pública e dos meios de comunicação. Estes princípios ou estratégias de gestão de uma empresa responsável e ética, próprios da responsabilidade social da empresa neste mundo globalizado, fazem com que não sejam só os produtos e serviços a competirem entre si. Porém, competem de maneira evidente os modelos de empresa, as visões de negócio e a compreensão da atividade de gestão no seu conjunto.

---

modo, com os humanos todos ligados, a totalidade dos acontecimentos pode ter repercussões das maiores dimensões e absolutamente imprevisíveis. O mesmo se aplica à área do negócio em geral, e de toda a atividade empresarial em particular.

<sup>138</sup> A confiança é essencial na consolidação do negócio e da relação cliente versus fornecedor e, ou empresa versus fornecedor. Criar e manter essa relação de confiança mútua beneficia ambos os parceiros, aumenta as transações, os lucros e a satisfação de ambas as partes, *abrindo janelas* para outras parcerias.

É uma gestão virada para as sensibilidades sociais, gerindo adequadamente os ativos, tendo como objetivo uma reputação corporativa e, por via disso, uma legitimação social. Esta gestão, como já foi vincado anteriormente, proporciona mais-valias a todos os níveis: financeiros, de mercado, de marca, de reputação, de posição e de credibilidade social.

É uma visão de gestão proativa que procura confiança no mercado e acaba por fornecer confiança a todo o circuito produtivo. Esta opção ética concretiza-se geralmente mediante três vias:

1- Pelo princípio da legitimidade institucional, cumprindo expectativas da sociedade; 2- Pelo princípio da responsabilidade organizativa, prevendo e antecipando impactos negativos; 3- Finalmente, pelo princípio de liderança da empresa e dos seus quadros diretivos, refletido na ponderação e reflexão moral e na opção por determinados valores éticos em todas as decisões estratégicas da empresa.

A empresa torna-se assim “*agente co-protagonista y corresponsable de la construcción de una sociedad más justa*” (Fernandez, 2004, p. 380), saindo ela mesma beneficiada pela sua gestão e *modus operandi* ético no mercado. “*A maior ou menor prosperidade de uma empresa dependerá da ética e, obviamente, da sua dimensão, da necessidade que ela satisfaz, etc. Pode, pois, ganhar-se dinheiro e agir eticamente*” (Brito, 2004, p. 339).

Torna-se, assim, uma vantagem agir eticamente nos negócios. Uma empresa que adote práticas éticas em toda a sua *zona* de negócio, torna-se mais credível, mais atrativa, mais produtiva e com mais poupanças, pois os seus empregados interiorizaram os valores morais, vivendo e pautando o exercício da sua vida profissional de acordo com os mesmos, eliminando custos desnecessários no controlo ou fiscalização da sua atividade laboral.

A gestão ética torna-se deste modo um “*instrumento de gestão e marketing*” (Brito, 2004, p. 341) porque a ética é fomentada para favorecer a imagem da empresa, tornando-a mais atraente e mais competitiva<sup>139</sup>. É uma empresa que dá primazia ao homem sobre a organização, favorecendo o bem comum e, em última instância, a dignidade humana (Miralles, 2004).

Esta atitude implica um diálogo permanente e construtivo, bem como uma negociação com os seus *stakeholders* para uma contínua implementação no terreno da sua responsabilidade social. “*Esta perspectiva ética sitúa todo este conjunto bajo la luz de los mínimos de justicia que la empresa no puede definir arbitrariamente y los máximos éticos que puede asumir libremente tanto por razones de índole ética como sabiendo que tendrán una positiva repercusión en su imagen y en su reputación*” (Miralles, 2004, p. 434).

---

<sup>139</sup> Usando as palavras de Miralles ao abordar: “*La responsabilidad social y la ciudadanía corporativa en el horizonte ético de la globalización*” o citado autor afirma: “*En el fondo de esta consideración está la creencia de que con inteligencia y creatividad, el éxito económico, social y medioambiental constituyen, en la mayoría de casos un juego win-win*” (Miralles, 2004, p. 430). O destaque em negrito é nosso.

Todos saem vencedores e credores de mais-valias em todo este processo que se torna cada vez mais uma exigência social para com toda e qualquer organização ou empresa a operar no mercado no mundo empresarial do século XXI. No entanto, defender a responsabilidade social de toda a empresa, ou a ética nos negócios, não é declarar guerra ao lucro (Lipovetsky, 1994), antes criticar e condenar os excessos de curto prazo e o caráter absoluto do aspeto financeiro, “*que empurram a economia para a beira do abismo*” (Mendes, 2000, p. 364).

Lembremos uma vez mais que a finalidade real da empresa não será a distribuição dos benefícios mais elevados, mas sobretudo a inovação, a criação de riqueza, a oferta dos produtos e dos serviços que a sociedade necessita, mantendo-se assim no mercado e potencialmente gerando mais riqueza e mais emprego. Esta, sim, será a sua função primordial, sempre numa atitude de *performance* ética, de responsabilidade e sensibilidade social, mas que adicionalmente terá que estar sempre atenta aos novos tipos de consumidores e de consumo, próprios de uma economia “*del piacere*” (Albini, 2001, p. 677), que tanto acelera como desestrutura o tempo e, *a fortiori*, as pessoas como trabalhadores, empregadores, cidadãos ou consumidores.

Será neste contexto real que toda e qualquer empresa terá de ser ambiciosa e ajustar-se continuamente às exigências de mercado, inovando e implementando novas estratégias de sucesso no seu marketing.

Contudo, este *modus operandi* deve ser o espelho da responsabilidade social corporativa, marca e característica de uma empresa estruturada, coerente, sensível, bem como flexível, mas eficaz. Esta atitude, entendida como filosofia operacional, é intensamente valorizada nos mercados que procuram a transparência, recorrendo às novas tecnologias disponíveis para o controlo e exposição ou denúncia das decisões antiéticas e das práticas corruptas.

De novo convém ressaltar que uma empresa bem estruturada e com uma organização inovadora, com elevados índices de motivação, satisfação e felicidade é uma unidade empresarial que pode aumentar significativamente a sua produtividade. “*A melhoria de produtividade dos empregados bem motivados oscila entre 20% e 120% em função da dificuldade do trabalho; uma melhoria de 40% é um objetivo plausível*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 187).

Não deixa de ser intrigante, que segundo os mesmos autores, estima-se que cerca de 50% dos empregados pensa que *o seu trabalho* não os motiva. Quando não há motivação na empresa, os índices de solidariedade e confiança descem drasticamente. O altruísmo e a própria eficiência laboral diminuem, arrastando consigo a quebra dos alicerces de confiança, do progresso comum e da solidariedade.

Numa sociedade ou empresa coesa o altruísmo multiplica-se. Este torna-se um hábito. “*Por isso, o essencial é o modelo, o exemplo, o hábito, e a base para construir e fomentar é a educação, mais do que a regulação... A confiança social melhorará com mais educação nos hábitos de vida, fomentando a vida interior e recompensando em*

*equipa, ao mesmo tempo que se retira valor ao individual”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 147).

Por outras palavras, solidariedade gera solidariedade, aumentando a eficiência e flexibilidade da organização que, como empreendimento social e económico, gere os seus objetivos em linha com o *“Modelo de Gestão por Valor Acrescentado”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 149). Este modelo empresarial promove índices de controlo<sup>140</sup> por objetivos, rentabilizando, valorizando e viabilizando eficazmente os seus próprios ativos bem como os respetivos investimentos.

Os recursos humanos são o ativo-chave para o sucesso empresarial, para o crescimento coerente e sustentado, bem como para o bem-estar de todos os elementos dessa organização. Por outras palavras, são as pessoas, a chave do sucesso, numa organização. Sem as mesmas motivadas, muitos dos benefícios, mais-valias, lucros, crescimento sustentável e global, acabarão por ser desperdiçados, destruídos ou minorados para sempre. Deste modo, a sua valorização deve ser um imperativo a todos os níveis e contextos sócio-laborais<sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> E adicionalmente de maior transparência, bem como eficiência e flexibilidade, *“através de uma regulação simples e eficaz”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 148).

<sup>141</sup> A valorização da pessoa, do trabalhador, do empregado conduz inexoravelmente à sua motivação intrínseca aportando mais-valias à organização e *a fortiori* a cada elemento da mesma. Como já referimos: **O que é bom para a colmeia é bom para a abelha no dizer do imperador Marco Aurélio.** Ou então, *“Um famoso teólogo, diante das tremendas exigências do sermão da montanha (apresentar a outra face, dar também o manto, andar o dobro do pedido, amar os inimigos...), escreveu que, com esse sermão na mão, não se pode governar um Estado, nem dirigir uma fábrica, e nem sequer conviver em família. Eu inverteria a frase e afirmaria que não se pode viver feliz em família, a não ser segundo o espírito e letra do sermão da montanha, cada um pronto a renunciar ao que acha que são os seus direitos, antes de romper com o cônjuge ou o irmão que está convencido de quem tem a razão é ele”* (Suñer, 2011, p. 107). **Isté é valido e aplicável à empresa, como organização, e aos empregadores e trabalhadores, como células integrantes desse organismo organizacional. O sublinhado negrito da citação é nosso.**

## II- IMPACTO DA DSI NO TRABALHADOR E NO EMPRESÁRIO

Neste segundo capítulo, apresentamos o estudo empírico realizado sobre a problemática em questão: Impacto da DSI no trabalhador e no empresário. Dada a complexidade da temática sob análise, torna-se necessário definir e delimitar com clareza os objetivos do desenho do estudo, bem como a justificação da metodologia utilizada, tendo em consideração o tema e o modelo interpretativo da DSI. De seguida, procede-se à explicitação da construção do estudo empírico, nomeadamente, a conceptualização metodológica utilizada. Esta baseia-se numa análise e modelo construtivista e é sustentada pela *Grounded Theory* e operacionalizada por um método indutivo e abduutivo. Justificada a conceptualização, é iniciada a descrição dos procedimentos metodológicos, bem como o processo de construção do questionário, apresentando-se assim uma descrição narrativa das diferentes fases do mesmo. Após verificação da adequação do questionário final, procede-se à caracterização da recolha de dados e respetiva análise, sob a forma de **Estudo 1** e **Estudo 2**, cuja investigação empírica ocorreu desde o trimestre quatro de 2012 até início de 2015.

O primeiro descreve os procedimentos de construção de um questionário de avaliação, fundamentado nos princípios estruturantes da DSI. O segundo estudo apresenta as características psicométricas do instrumento, decorrentes do processo de validação do mesmo. Por fim, são apresentadas as conclusões da investigação, sendo enumeradas as suas limitações enquanto estudo científico e analisadas as implicações futuras do mesmo.

Esta investigação visa estudar a aplicação da DSI à prática laboral. Procura analisar como trabalhadores e empregadores expressam e concretizam vivencialmente as diretrizes expressas nos cinco princípios, isto é, como os valores éticos defendidos pela Igreja Católica, na sua DSI são, ou não, objetivados e materializados no contexto laboral e empresarial. A defesa destes valores éticos no trabalho, preconizados pela Igreja, é segundo a mesma, essencial para otimizar as relações laborais entre os diferentes intervenientes no contexto sócio laboral. Esta otimização ou, pelo menos, melhoria das relações no contexto empresarial é crucial para a existência de coesão social, potenciando aquele a confiança e o progresso comum dos intervenientes (Rovira & Olmos, 2014). Esta confiança só se verifica se a mesma for defendida simultaneamente por empregadores e trabalhadores. Esta defesa dos valores éticos na atividade

empresarial é fundamental para o seu sucesso, bem como a respetiva satisfação e a motivação dos elementos da mesma unidade produtiva<sup>142</sup>.

Neste sentido o estudo procurará contextualizar o conhecimento e a investigação da questão laboral, assim como a problemática das relações empresariais (Henwood & Nicolson, 1995). Por outras palavras, pretendeu-se numa primeira fase compreender a abrangência e os objetivos da DSI na questão laboral e respetivas relações empresariais (Gergen, 1994)<sup>143</sup>. Numa segunda fase, procurará compreender e estudar o mundo laboral, objeto da análise. Deste modo, e por via desse estudo, foi adquirida uma visão, que se pretendia adequada<sup>144</sup> da DSI no que ao trabalho diz respeito, na envolvente, a montante e a jusante do complexo jogo de *players*, que envolve<sup>145</sup> o funcionamento de uma empresa.

Há estudos, que procuram perceber como a ética “*se manifesta ou pode manifestar-se, nas relações do indivíduo no seu ambiente de trabalho*” (Rezende & Castro, 2011, p. 1). No entanto, a este nível da DSI e, nomeadamente dos cinco princípios escolhidos<sup>146</sup>, nada há a registar na literatura e na investigação de campo. Isto é, não se encontram estudos, que orientassem a pesquisa.

Esta investigação procura fundamentalmente analisar a relação, influência e impacto nas respetivas práticas e comportamentos dos empregados e empregadore; se estes cinco princípios interferem e condicionam as relações sócio laborais dos mesmos, ou, se, na verdade, não têm qualquer repercussão no mundo do trabalho e dos seus intervenientes.

---

<sup>142</sup> Este patamar de excelência, no equilíbrio social, gera a chamada coesão social tida como um valor em si mesmo. Falhando o mesmo, quebrar-se-ão os alicerces da confiança e do progresso comum, fatores tidos por essenciais na orgânica estruturada e orientada para o sucesso empresarial e o bem-estar global dos trabalhadores. “*O equilíbrio social requer uma consciencialização por parte de todos na interdependência, na solidariedade e na confiança. O homem necessita do apoio do resto da sociedade. E todos beneficiamos disso. Por esta razão é tão importante respeitar a ética: a coesão social é um valor em si mesmo, e quando falha devido à corrupção ou à avaria, quebram-se os alicerces da confiança e do progresso comum*” (Rovira & Olmos, 20014, p. 147).

<sup>143</sup> Segundo este autor, a cultura ocidental colocou o indivíduo no centro do conhecimento. A ênfase de Gergen (1994) está nas relações e no contexto das mesmas, sendo estas o paradigma das ciências humanas, visando um pragmatismo interpretativo. Consultar: Gergen (1985; 1994).

<sup>144</sup> Adequada, no que concerne ao rigor. Evitando o relativismo subjetivista, orientando sempre o estudo para a valorização do fator contextual, aprofundando o processo em que existem múltiplos atores e diferentes interpretações do fenómeno em análise. Por isso irá ser privilegiada a teorização *grounded* e *enacted* explicitada mais adiante no estudo (Fernandes & Maia, 2001).

<sup>145</sup> O conhecimento está intrinsecamente ligado ao tempo e lugar, sendo socialmente construído. Citando Gergen (1994): “*The terms and forms by which we achieve an understanding of the world and ourselves are social artefacts, products of historically and culturally situated interchanges among people*” (p. 49).

<sup>146</sup> O nosso interesse, na escolha destes cinco princípios é justificado pela importância e interligação da primazia do trabalho (1) sobre o capital na vertente pessoal, social, humanista e empresarial, na intercessão e conexão axial com o bem comum (2), o salário justo (3), os direitos e deveres (4) na e pela empresa (5). Os números entre parênteses representam os cinco, (1 a 5) princípios escolhidos para este estudo e a sua seqüência no mesmo. (Anexo XI).

Assim sendo, procura-se, deste modo, colmatar<sup>147</sup> uma lacuna na literatura no domínio da investigação científica ao nível do fator religioso e da sua importância nos comportamentos e práticas laborais. Porém, esta tarefa revelou-se difícil de operacionalizar e quantificar através de um instrumento de medição criado de novo.

Assim, de uma escala métrica inicialmente almejada, houve necessidade de procurar conceber um questionário abrangente<sup>148</sup> desta problemática, tão complexa, quanto sistémica<sup>149</sup>. Procurou-se assim, uma codificação aberta e axial, quanto aos seus procedimentos e reorganização dos dados. Estes foram conceptualizados “*com base no estabelecimento de ligações entre as categorias, indo para além das suas propriedades e dimensões*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 58). No entanto, embora conscientes da limitação e impacto nos resultados obtidos, este estudo exploratório poderá no futuro provocar e criar instrumentos adequados e capazes de trazer a lume resultados inovadores e potenciadores de uma melhor compreensão do fenómeno religioso na interseção entre DSI e relações laborais<sup>150</sup>, nomeadamente, na caracterização da tipologia das práticas e comportamentos laborais.

Este estudo visará obter uma análise dos cinco princípios da DSI e do seu interface relacional e causal no contexto empresarial. Por outras palavras, se a investigação for bem-sucedida, o estudo destes cinco princípios pode ser aplicado ao contexto<sup>151</sup> empresarial/laboral e respetivas relações sociais e profissionais (Saukko, 2005)<sup>152</sup>, resultando assim numa manifesta contribuição para: 1- Uma melhor compreensão das razões<sup>153</sup> intrínsecas e extrínsecas de certos comportamentos e práticas laborais no seio

---

<sup>147</sup> Uma investigação procura no terreno não só o modelo interpretativo como a formulação da narrativa da mesma realidade: “*Research is always tied to a particular occasion or situation*” (Gergen, 1994, p. 49). Deste modo o conhecimento estará ligado ao seu tempo e lugar, sendo assim: *construído socialmente* (Gergen, 1985)

<sup>148</sup> Abrangente deve ser entendido no duplo sentido de abertura e flexibilidade, mas obedecendo ao método da comparação constante e codificação seletiva, visando um conhecimento que aprofunde e alargue “*a compreensão da existência humana*” (Polkinghorne, 1988, p. 159) e *a fortiori* do trabalho humano.

<sup>149</sup> Sistémica: refletindo as diferentes relações dos trabalhadores e empregadores no sentido construtivista do termo (relações históricas, sociais e culturais) como iremos explicitar.

<sup>150</sup> Qualquer estudo tem objetivos pré definidos, explícita ou implicitamente delineados: “*research questions are structured by personal and political interests that need to be explored rather than hidden away, for it is when they are concealed that they do most damage*” (Banister, Bruman, Parker, Taylor & Tindall, 1994, p. 9).

<sup>151</sup> A investigação, tendo uma dimensão contextual, beneficia do princípio dialógico sensível à realidade local. É a chamada “*dialogic validity*” (Saukko, 2005, p. 348), visto pela autora como: “***Relating to and assessing contextual developments may be seen as a prerequisite for doing high-quality cultural studies***” (p. 346). O negrito é nosso, para melhor sublinhar o método proposto: “*An Integrative Approach*” (p. 343).

<sup>152</sup> A supracitada autora sublinha o papel fundamental do investigador na apreensão e construção da narrativa mediada pelo discurso social, contexto e suas dimensões. “*On the dialogic end of hermeneutics continuum, research participants are involved in the project of capturing or constructing their reality as coworkers, involved in designing, executing and reporting on the study, in some cases even sharing authorship*” (p. 348). Esta atitude pressupõe: “*necessity to underpin the dialogic aim to capture the experience of the Other with a self-reflexive awareness that both our understanding of other people as well as this understanding of themselves is mediated by social discourses*” (p. 350). Evitando assim que: “*the analysis seems as it floats in a timeless and placeless emotional intensity, where not only the mediated nature but also the social context or contextual dimension of the experience fall out of the picture*” (Saukko, 2005, p. 350).

<sup>153</sup> O que poderá ser designado como sensibilidade social: “*social sensibility*” (Saukko, 2005, p. 353).

de uma determinada empresa. 2- Uma mais adequada abordagem, por parte dos agentes pastorais e eclesiais, do fenómeno laboral e dos problemas relacionais, sociais, sindicais, políticos e económico-financeiros resultantes da atividade produtivo-industrial. 3- Melhor compreensão dos mesmos, bem como das alterações<sup>154</sup> ocorridas nas relações laborais e, conseqüentemente, na vida em sociedade. Essas alterações nas relações laborais, bem como na legislação das mesmas, visaram inicialmente flexibilidade e operacionalidade laboral. No entanto, rapidamente conduziram à proliferação de situações de certa conflitualidade<sup>155</sup>. As razões apontadas para a mesma oposição e hostilidade são: a incerteza, o risco, a liberdade, bem como alterações sociais e económicas, no mundo do trabalho (Rezende & Castro, 2011)<sup>156</sup>. 4- Para os empresários, gestores, administradores, bem como diretores de recursos humanos de empresas de média ou grande dimensão, poderá dar indicações para uma melhor compreensão<sup>157</sup> das práticas e comportamentos nessa mesma empresa. Poderá facilitar a compreensão, leitura e solução de determinados problemas nas relações laborais. 5- Melhorará, em última instância, o conhecimento do fenómeno religioso na vertente sócio-laboral, potenciando assim a maximização de soluções que visem melhorar o *modus operandi* da empresa em todas as suas vertentes (House, 2005)<sup>158</sup>. Elevará, sobretudo, a coesão da empresa e o sentido de pertença<sup>159</sup>.

---

<sup>154</sup> Estas alterações fazem parte do *mosaico social*. “*In the end, the task of the integrative methodological approach is to facilitate empirical inquiry into social reality in a way that takes into account that the reality is shot through with a mosaic of different realities and that our research is part of the process forming the social mosaic of a patchwork quilt*” (Saukko, 2005, p. 354). O negrito é nosso.

<sup>155</sup> Rezende & Castro (2011) prefere o termo: “ansiedade vivencial”.

<sup>156</sup> Estas razões segundo Sennett, (1999) testam e verificam o nosso caráter, pois de acordo com o referido autor “*o capital flexível produz, no campo pessoal, uma profunda corrosão do caráter*” (p. 10). Daí a necessidade da ética e a necessidade de retorno da ética. Neste campo, a DSI alerta para a necessidade de valores evangélicos. É neste lastro de comportamentos influenciados pelo fator religioso que se sustenta e move o nosso estudo. Até que ponto podemos verificar e estudar, ou eventualmente *medir ou não* essa influência? Verificar será um objetivo razoável. No entanto a sua quantificação já poderá revelar-se algo problemática. Irá ser abordada esta dificuldade ao longo do estudo empírico.

<sup>157</sup> Essa melhor compreensão poderá refletir uma opção moral: “*(reflect moral choice*” Charmaz, 2005, p. 511) e “*proceeds from researchers’ and participants’ joint efforts and commitments to change practices. Because it arises in settings and situations in which people have taken reflexive stance on their practices, they already have tools to conduct systematic research on their practices in relation to subjective experience, social actions, and social structures*” (p. 512).

<sup>158</sup> No sentido da maximização dos benefícios, propondo e pressupondo uma visão Rawlsiana de justiça, “*required manipulating social arrangements to maximize benefits ...and social arrangements should be designed to tend toward equality in the distribution of benefits*” (House, 2005, p. 1075).

<sup>159</sup> Na cultura nipónica em geral, e no mundo empresarial em particular, a empresa naquele país, é vista como uma extensão da família biológica, tornando deste modo os laços entre os empregados e o empregador muito fortes, no que à intensidade e proximidade dos vínculos, diz respeito. Esta característica é válida e verdadeira, nos dois sentidos.

## 1- Objetivos e desenho do estudo

Qual o objetivo desta investigação? Os objetivos deste estudo e a definição do seu racional teórico-prático (Neves & Faria, 2006) foram delineados com base na revisão da literatura acerca da associação/ligação da DSI à dinâmica empresarial (Weick, 1995)<sup>160</sup>. A questão de investigação foi a de avaliar as áreas de influência (Charmaz, 2006)<sup>161</sup> e o impacto dos denominados cinco princípios da DSI nas práticas e comportamentos dos trabalhadores e empregadores.

Este escopo foi delimitado, desde o início, como objetivo geral<sup>162</sup>. Seria portanto necessária a construção de um questionário que permitisse a recolha de informação acerca dos cinco princípios da DSI, bem como das representações dos participantes. O mesmo se diga quanto aos três objetivos específicos que nos propusemos, a enunciar: a) Em primeiro lugar, avaliar, ou estudar, as eventuais alterações<sup>163</sup> das práticas e comportamentos laborais inspirados pelos cinco princípios da DSI. b) Em segundo lugar, procurar analisar em que medida as convicções e práticas inspiradas pela DSI têm ou não impacto, direta ou indiretamente, no mundo laboral ao nível de empregados e empregadores; procurar diferenciar e extrair diferentes leituras, de acordo com os diferentes quadros, do organigrama empresarial (Chibeni, 1996; Branquinho & Murcho, 2001)<sup>164</sup>. c) Por último, analisar a importância do fator religioso nos comportamentos e práticas laborais; aferir e interpretar esse eventual nexo de causalidade e respetivas consequências (Salas, 2009)<sup>165</sup>, contribuindo assim com informação que permita desenvolver linhas de orientação empresarial que contemplem os princípios da DSI.

---

<sup>160</sup> Dinâmica empresarial, isto é, como as pessoas agem e interagem nas organizações. “*How people act in organizations*”. Organizações em permanente mudança que, por sua vez: “*reflects a person's products, services and activities*” (Weick, 1995, p. 130).

<sup>161</sup> Influência, no sentido de *Sensemaking*, característico da *Enactment Theory*, como mais adiante irá ser explicitado.

<sup>162</sup> O objetivo geral deve ser pensado criteriosamente. Esta é uma espécie de **regra de ouro**: “*É preciso pensar cuidadosamente sobre o objetivo geral (o tipo de informação que quer solicitar) de cada uma das perguntas que está a inserir no questionário*” (Hill & Hill, 2012, p. 89). O negrito é nosso.

<sup>163</sup> Neste estudo procurou-se seguir uma tendência interpretativista. Foi seguida a visão de Charmaz, (2006) em que se postula que as categorias não são simplesmente descobertas nos dados, mas construídas. É uma visão interpretativista e menos comportamentalista.

<sup>164</sup> As leituras da realidade laboral podem ser influenciadas pela função e posição que se ocupa nessa mesma estrutura. Cabe ao investigador procurar a melhor explicitação disponível, em termos interpretativos. É a chamada inferência da melhor explicação, que deve ser caracterizada pela simplicidade e unidade, atributos do poder explicativo que enfatiza simultaneamente o “*pragmatismo e os fatores contextuais*” (Chibeni, 1996, p. 54). No factor contextual foi seguido um construtivismo e intuicionismo interpretativo do factor laboral nas suas relações sócio laborais pelo axioma da escolha de Georg Cantor, que criou a Teoria dos Conjuntos conjecturando que: “*todo o conjunto pode ser bem ordenado e considerou esta propriedade uma lei fundamental do pensamento. Em parte, Cantor foi levado a esta conjectura pela crença na Hipótese do Contínuo real, que é equipotente e portanto pode ser bem ordenado*” (Branquinho & Murcho, 2001, p. 105).

<sup>165</sup> Ao afirmar tentar, procurou-se restringir o número de hipóteses para explicitar um fenómeno laboral/social. Segundo Salas (2009), o fluxo *musément* é mais instintivo que racional no que às ideias diz respeito. Este constitui o 1º passo do “*razonamiento científico*” (p. 460), porque de início se restringe o número de hipóteses aplicáveis a um fenómeno. Em parte utilizamos esta via para tentar simplificar o nosso processo interpretativo. A complexidade do fenómeno do estudo exige a verificação constante dos dados, devido à complexidade e ao carácter provisório dos dados em análise estando esta, consequentemente, sempre sujeita à novidade.

Atendendo aos objetivos expostos, foi desenhado um estudo exploratório, observacional descritivo, analítico-transversal com comparação de grupos. Qual o desenho do estudo? Obedecendo ao objetivo geral da investigação, foram exploradas as áreas de influência e o impacto dos cinco princípios da DSI nas práticas e comportamentos dos trabalhadores e empregadores, na caracterização de uma amostra de trabalhadores do ramo industrial<sup>166</sup>.

Sendo a região do Minho, na sua vertente produtiva, objeto da abordagem, seria legítimo escolher os sectores que mais contribuem para o *PIB* desta mesma região e *a fortiori* do país. Seria expectável escolher não só os sectores estratégicos, como também os que mais contribuem para a riqueza desta região, e que mais postos de trabalho conseguem manter e criar. Feita esta escolha, partiu-se para uma segunda delimitação/abrangência estratégica e explicativa do universo laboral em análise (Fernandes & Maia, 2001)<sup>167</sup>. Esta amostra procurou abranger o universo empresarial na sua globalidade, dentro dos três sectores selecionados; entenda-se, um universo de inquiridos que representasse uma amostra credível, por sector e por categoria profissional.

Assim, foram incluídos no *inquérito* inicial, posteriormente chamado questionário por motivos de rigor científico (Tuzet, 2003)<sup>168</sup>: a) Operários indiferenciados, (quadros inferiores). b) Quadros médios, (chefias intermédias). c) Quadros superiores, (gestores, diretores gerais e administradores). d) Empresários (entenda-se, donos de empresas ou acionistas de referência).

Por outras palavras, procurou-se saber, se estes diferentes grupos ou categorias, percecionavam, ou deixavam transparecer, algum nexos de causalidade e o impacto entre a DSI e as suas práticas no contexto laboral. Concretamente, em relação, aos cinco princípios da DSI aplicados ao contexto laboral: 1- Primado do trabalho sobre o capital;

---

<sup>166</sup> Previamente definida, esta, em termos geográficos, Minho, e em termos da relevância económica dos ramos abrangidos: Têxtil, Calçado e Construção/Imobiliário.

<sup>167</sup> As autoras sugerem que o primeiro compromisso deve ser a “*seleção e compromisso com uma categorial central*” (p. 61). É a chamada linha da história ou o contar uma história, para assim definir mais facilmente o problema principal. Deste modo fica facilitado o “*estabelecimento de relações das categorias subsidiárias com a categorial central*” (p. 61). Este paradigma interpretativo define “*a categorial central, o seu relacionamento com outras, bem como as condições, contexto, estratégias e consequências – paradigma axial*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 61).

<sup>168</sup> Esta tipologia poderá ser discutível quanto ao seu rigor científico. No entanto, justificada pela simplicidade e clareza, parecem-nos relativamente adequada. Consultámos outras fontes, mas verificámos serem diversificadas, na quantidade, na descrição e nomenclatura, pelo que optámos por esta divisão em quatro grupos. Assim, as diferentes categorias profissionais referidas ou usadas por sindicatos, organizações patronais, contratações coletivas, organismos Estatais, são demasiado extensas, específicas e de difícil enquadramento no nosso estudo, pois subdividiria *ad nauseam* cargos, funções e diferentes pessoas nos mesmos departamentos ou unidade de produção. Eis a justificação: em termos sintéticos poderia ser conotada com uma “*Apology for Pragmaticism or Logical Abductive Inference*” (Tuzet, 2003, p. 317), que será detalhada, mais adiante na **descrição e construção do modelo empírico**.

2- Bem comum; 3- Salário justo; 4- Direitos e deveres dos trabalhadores/empregadores; 5- Empresa: comunidade de pessoas: lucros/distribuição. Neste sentido, foi elaborado um quadro conceptual, para melhor clarificar e facilitar a abordagem e estudo do fenómeno central desta investigação: o impacto da DSI no trabalhador e no empresário.

### 1.1- Justificação da metodologia utilizada

Os fenómenos sociais, dentro dos quais as relações laborais se inserem, devem ser interpretados contextualmente e no terreno (Charmaz, 2005)<sup>169</sup>. O conhecimento, bem como a avaliação, deve ser contextualizado e circunstanciado (Navarro, 2011)<sup>170</sup>, estudando-se assim os fenómenos no meio social, isto é, no seu meio natural (Fernandes & Maia, 2001)<sup>171</sup> implicando, segundo Neves e Faria (2006), “*por conseguinte, a construção de instrumentos particulares, capazes de avaliar expectativas de eficácia que se formam especificamente para os domínios de realização a estudar*” (p. 46).

Através de uma codificação seletiva ou axial<sup>172</sup> apropriada, procurou-se a melhor explicitação disponível. Esta foi crucial, para a construção da “*história ou narrativa descritiva do fenómeno central deste estudo*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 45): o impacto da DSI no trabalhador e no empresário. Outros autores preferem enfatizar neste processo de seleção e codificação o pragmatismo abduativo<sup>173</sup>, como é o caso de Pierce (1977) e Tuzet (2003), fazendo a “*Apology for Pragmatism*” (p. 317), ou através daquilo a que se chama “*probability and balancing reasons*” preconizado por Houser e Kloesel, (1993, p. 159). É a valorização do pragmatismo criativo do rigor científico, clarificando e seleccionando as hipóteses de trabalho.

No caso desta investigação, a codificação axial teve uma importância crucial para o seu progresso e sistematização. Esta sistematização foi progressiva e seletiva, conduzindo o investigador dos conceitos às categorias. Houve preocupação “*na delimitação dos domínios específicos a avaliar, na redação e refinamento dos itens dos instrumentos e*

---

<sup>169</sup> Por isso usamos a visão construtivista, bem como a abordagem da *grounded theory*. “*A grounded theory approach encourages researchers to remain close to their studied worlds and to develop an integrated set of theoretical concepts from their empirical materials that only synthesize and interpret them but also show processual relationships*” (Charmaz, 2005, p. 508).

<sup>170</sup> Segundo Navarro (2011), “*Los procesos inferenciales y representacionales se abordan en el razonamiento ordinario a partir de componentes y procesos interpretativos. Así, en el caso de los sesgos epistémicos, es la previa interpretación de los contextos en los cuales se llevan a efecto mecanismos cognoscitivos (una inferencia, una representación) lo que orienta al sujeto a la hora de producir mecanismos cognoscitivos justificados o aceptables*” (p. 183).

<sup>171</sup> Na nossa análise, a visão construtivista dos fenómenos sócio-laborais é um fio condutor, pois entendemos que a “*investigação é um processo iterativo, dependendo do poder e dos valores*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 54). Como consequência do exposto, as teorias são para situações específicas e não o inverso.

<sup>172</sup> Seletiva, quanto à categorização hierárquica. No entanto, não muito diferente da codificação axial que já foi mencionada, apenas difere da segunda, quanto ao seu nível mais abstrato.

<sup>173</sup> Por abdução o autor entende: “*Per abduzione intenderemo un’inferenza ipotetica ed esplicativa e per adbuazione percettiva un’inferenza ipotetica che spiega e classifica le sensazioni*” (Tuzet, 2003, p. 307-308).

na escolha do tipo de escala de resposta” (Neves & Faria, 2006, p. 46). O esforço de abstração adequada foi constante, perante a complexidade<sup>174</sup> da problemática em questão. Segundo Charmaz (2005): “*Grounded theory entails developing increasingly abstract ideas about research participants’ meanings, actions, and worlds, and check the emerging conceptual categories*” (p. 308).

Como prova dos *setbacks* (Peirce, 1992), os procedimentos envolvidos mostraram não ser lineares nem mecânicos nem muito menos automáticos<sup>175</sup>. Para corroborar esta afirmação, foi essencial ajustar o questionário, as perguntas, a sua formulação, bem como depois a sua interpretação e análise. Como se provará, houve necessidade de um segundo estudo, que nos levou de uma produção e construção de uma escala, para a sua validação e posterior melhoria interpretativa axial do fenómeno do trabalho, estudado sempre do ponto de vista da DSI. Por outras palavras, esta investigação teve como objetivo a construção de um questionário com base nos princípios da DSI, para aplicação em contexto empresarial. Foram desenvolvidos dois estudos.

O primeiro consistiu na construção de um questionário, com base na revisão teórica efetuada acerca dos princípios da DSI. No segundo estudo, procedeu-se à validação do instrumento da análise das características psicométricas do mesmo – fidelidade e validade, procurando a solução fatorial mais adequada. No entender de Neves e Faria (2006), “*a posterior validação dos instrumentos requer estudos da validade, da fidelidade e da sensibilidade dos seus itens e dimensões (Ciochina & Faria, 2006; Clark & Watson, 1995; Faria, 1998; Messick, 1995, Neves & Faria, 2004)*” (p. 46-47). As mesmas autoras, referindo-se à análise fatorial confirmatória e seu contributo, afirmam: “*A este nível, a análise fatorial confirmatória dá um importante contributo, pois permite testar e, eventualmente, validar em que medida o modelo teórico subjacente ao racional de um instrumento se ajusta aos dados empíricos, servindo como suporte da validade de constructo do próprio instrumento*” (Neves & Faria, 2006, p. 46-47).

Esta metodologia de aproximação e abstração gradativa, mostrou ser a mais adequada ao fenómeno laboral. Segundo os *grounded theorists*, o investigador deve analisar as relações entre o indivíduo e a estrutura social. Sobretudo, no que diz respeito às

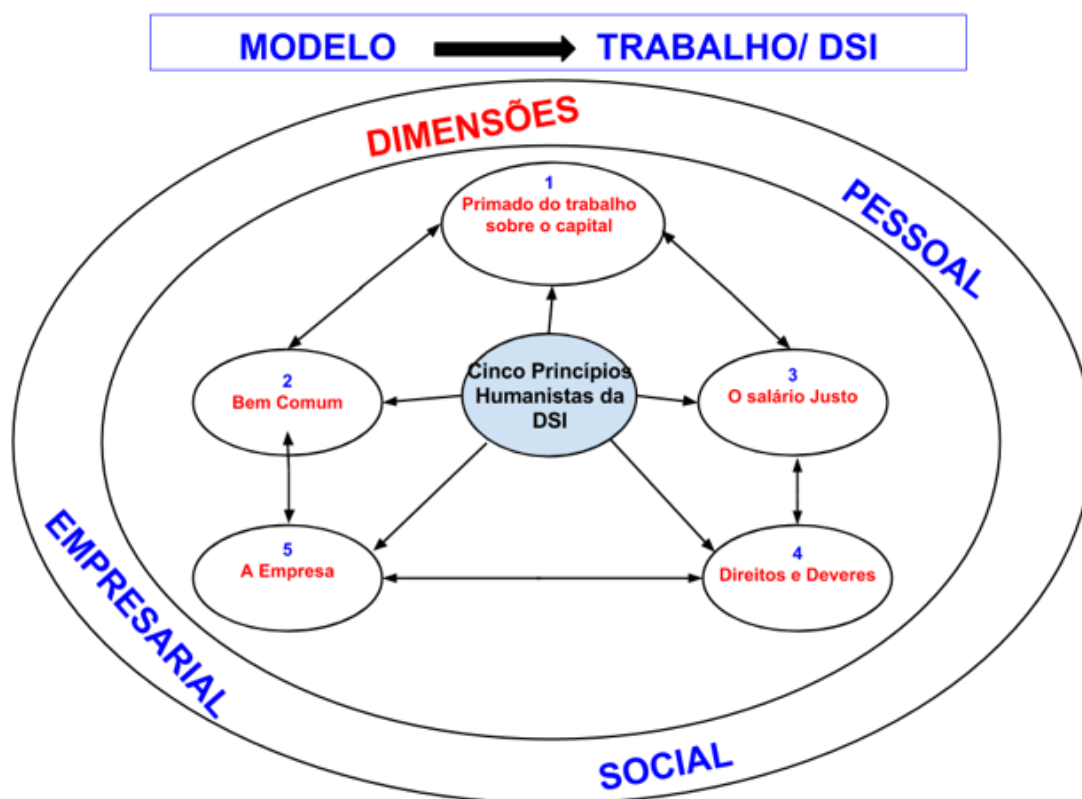
---

<sup>174</sup> “*Esta complexidade deriva do caráter provisório dos resultados da análise, que exige ao investigador o cuidado constante na verificação da análise junto dos dados*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 63).

<sup>175</sup> Isso não nos impediu ao longo da investigação de seguir uma lógica de continuidade processual, também chamada “*Logic of continuity*” (Peirce, 1992, p. 243).

implicações teóricas e práticas no estudo da justiça social. De facto, esta pesquisa é fundamentalmente uma investigação da justiça social nas relações laborais de empregados e empregadores<sup>176</sup>. No primeiro estudo, partiu-se da teoria dos cinco princípios para a prática, através de um questionário. Por sua vez, no segundo, verificou-se o inverso: da prática para a teoria.

Esquema 4 - Modelo teórico da DSI



Para melhor compreensão da temática em análise, bem como da fundamentação e definição do racional teórico-prático do instrumento, foi construído um modelo, tendo por base os cinco princípios. O Esquema 4 evidencia que o fenómeno social em estudo, é o trabalho, segundo a perspetiva doutrinal da Igreja Católica.

Em primeiro lugar, o modelo apresentado pretende salientar, que o motivo central do estudo, consiste nos cinco princípios da DSI, no que tange ao fenómeno laboral. Dir-se-á portanto que o cerne da investigação é o trabalho nas suas abrangências: pessoal e social. Em segundo lugar, visa enfatizar o trabalho na sua ligação com o capital. O

<sup>176</sup> “Thus, we can use the processual emphasis in grounded theory to analyze relationships between human agency and social structure that pose theoretical and practical concerns in social justice studies. Grounded theorists portray their understandings of research participants’ actions and meanings, offer abstract interpretations of empirical relationships, and create conditional statements about the implications of their analyses” (Charmaz, 2005, p. 508).

trabalho precede o capital, tendo a primazia sobre aquele. É o princípio número um<sup>177</sup>. Esta relevância e importância terá que ser vista num projeto amplo e globalizado do bem comum (princípio número dois). O trabalho não serve só o indivíduo, mas deverá ser sempre perspectivado do ponto de vista do bem geral: do bem comum. Se este, existir e estiver operacionalizado, *a fortiori*, o justo salário será o *modus operandi* nas relações laborais e no tecido empresarial (princípio número três). Decorre da concretização deste princípio que os direitos e deveres de ambas as partes se transformam em práticas correntes (princípio número quatro). Decorre portanto a concretização *in loco* da justiça social e da justiça laboral, justiça essa que terá sempre o seu teste e verificação no modo como a empresa (princípio número cinco) se posiciona e atua na relação com os trabalhadores, com os *stakeholders* e com os *shareholders*. A empresa deverá ser uma entidade produtiva rentável, mas socialmente justa. Daí decorre que, salvaguardados todos os interesses de ambas as partes, deve procurar uma gestão equilibrada e uma responsabilidade social proactiva, solidária e responsável.

O modelo apresentado visa salientar a necessidade de uma correta visão do trabalho, na sua envolvência com os outros princípios em análise. Isto é, os cinco princípios são importantes para a efetivação da justiça laboral. Deste modo, o facto de um dos cinco não se verificar faz com que todos sejam afetados. Assim, as relações sociais e, *a fortiori*, laborais serão atingidas criando injustiças para as quais a DSI adverte poderem perverter os princípios evangélicos, os mesmos que qualquer ser humano é chamado a respeitar, neste caso, como trabalhador.

Finalmente, o modelo procura destacar as dimensões de cada e de todos os cinco princípios. Isso mesmo foi objeto do estudo teórico. Aí procurou-se expor as linhas programáticas da Igreja Católica, no que concerne à sua doutrina social, vertida no estudo sobre os cinco princípios na área laboral. Em toda a investigação é transversal a preocupação em sublinhar a dimensão pessoal, social e empresarial que a Igreja Católica tem e defende na sua visão sobre o trabalho. Não sendo estanques estas dimensões, devem ser percecionadas como umbilicalmente interdependentes e interligadas. É uma perspetiva humanista. É a defesa incondicional do homem, como criador e autor, no, e pelo seu ofício, ou profissão. No centro está o ser humano, que através do trabalho se realiza e garante o seu sustento, bem como da sua família.

---

<sup>177</sup> A numeração de 1 a 5 dos princípios da DSI é da nossa autoria e justifica-se pelo princípio de clareza, simplicidade e economia nos processos de interpretação e explicitação.

O modelo teórico orienta a investigação empírica. Assim, seguimos nesta investigação o modelo proposto pela “*Grounded Theory*”. Esta teoria interpretativa fornece uma visão construtivista do fenómeno em análise, segundo uma teorização “*grounded and enacted*” (Denzin & Lincoln, 2005). Assim o fenómeno social e, *a fortiori*, o laboral deve ser contextualizado e estudado nas suas múltiplas abrangências, dependências e ligações com os diferentes atores. Nesta perspetiva, segundo Henwood e Nicolson (1995), nem sempre os dígitos justificam todo e qualquer comportamento ou prática laboral. Isto é, as variáveis e valores quantitativos devem ter em conta os protagonistas, a sua análise, interpretação e o respetivo contexto.

Em conformidade com esta visão, é privilegiado nesta investigação o método indutivo<sup>178</sup>. Desta forma, pela indução, as inferências seletivas e as hipóteses colocadas e exploradas pelo investigador ganham uma acrescida relevância. A primeira fomenta a criatividade na investigação. As segundas simplificam o progresso do mesmo estudo e as terceiras agilizam o processo e o andamento da análise<sup>179</sup> (Houser & Kloesel, 1993), favorecendo em última instância, não só a “*capacidade preditiva*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 71), como ainda potenciando eventuais resultados. No vertente estudo esta metodologia agilizou os procedimentos metodológicos, bem como o processo de construção do instrumento de análise quantitativa, o questionário

## 1.2- Construção do estudo empírico

É essencial a valorização do contexto para se interpretar as relações sociais e os vínculos de poder<sup>180</sup> no trabalho. Estas relações sociais, em ambiente de trabalho, dependem de uma multiplicidade de fatores internos e externos. Assim, as relações laborais são afetadas pela estabilidade económica e financeira da empresa, pelo mercado, bem como pelos recursos humanos. Estas relações dentro e fora da empresa são complexas e condicionadas por uma multiplicidade de variáveis em constante mutação. Segundo Fernandes e Maia (2001), estes “*fenómenos não são replicáveis*

---

<sup>178</sup> Indução entende-se desta forma: “*Il y a induction lorsque nous généralisons à partir d’un nombre de cas dont quelque chose est vrai, et que nous inférons que le même chose est vraie d’une classe entière. Ou, lorsque nous constatons qu’une certaine chose est vraie d’une certaine proportion de cas et que nous inférons qu’elle est vraie de la même proportion de la classe entière*” (Peirce, 1993, p. 180).

<sup>179</sup> Segundo Peirce “*Induction, therefore, is the logical formula which expresses the physiological process of formation of a habit. Hypothesis substitutes, for a complicated tangle of predicates attached to one subject, a single conception. Now, there is a peculiar sensation belonging to the act of thinking that each of these predicates inheres in the subject. In hypothetic inference this complicated feeling so produced is replaced by a single feeling of greater intensity, that belonging to the act of thinking the hypothetic conclusion*” (Houser & Kloesel, 1993, p.198). “*Another merit of the distinction between induction and hypothesis is, that it leads to a very natural classification of the sciences and of the minds which prosecute them*” (p. 199).

<sup>180</sup> Usando a expressão de Banister et al (1994): “*social relatedness is viewed as the core of understanding...the primary unit of knowledge*” (p. 9), que constitui o paradigma das ciências humanas (Gergen, 1994).

*como os de laboratório, onde se pode replicar todas as variáveis. No entanto, se se encontrar contextos em que se encontre um conjunto de condições, deverá aplicar-se uma compreensão teórica equivalente”* (p. 71).

Defendem as autoras que é isto mesmo que permite fazer previsões dos fenómenos sociais, significando este poder explicativo, uma capacidade preditiva (Strauss & Corbin, 1990). Por outras palavras: é crucial o investigador possuir uma informação clara sobre as condições em que um fenómeno foi estudado.

Definem esta investigação, o Norte de Portugal: Minho e três sectores industriais específicos da mesma região, abrangendo simultaneamente trabalhadores e empregadores. Torna-se portanto imprescindível compreender e analisar todas as especificidades deste contexto laboral para, deste modo, evitar a generalização de resultados, que poderiam comprometer, em última instância, o rigor do estudo.

Esta capacidade preditiva, posta numa linguagem de Peirce (1977), é também chamada *“inferência virtual de uma probabilidade”* (p. 33), característica do método indutivo. Esta inferência inicia-se como probabilidade e é *a posteriori* sujeita a verificação. A hipótese necessita de ser verificada no terreno. No entanto, o mesmo autor afirma que a investigação pode começar por uma *retrodução*, entendida como: *“a adoção provisória de uma hipótese, em virtude de serem passíveis de verificação experimental todas as suas consequências, de tal modo que se pode esperar que a persistência na aplicação do mesmo método acabe por revelar seu desacordo com os fatos, se desacordo houver”* (Peirce, 1977, p. 68). No caso desta investigação, foi privilegiado simultaneamente o pragmatismo indutivo e o pragmatismo da abdução<sup>181</sup>, este último, também designado por *“sugestão abductiva, introversão, lampejo ou insight”* (Peirce, 1977, p. 225).

Mais à frente, serão descritas as diferentes fases e as estratégias operacionalizadas, tendo em vista a otimização da recolha dos dados do questionário. Nesta fase, importa ressaltar que a teorização fundamental dos cinco princípios da DSI sobre o trabalho foi transposta em *“perguntas fechadas”* (Hill & Hill, 2005, p. 93), abrangendo três

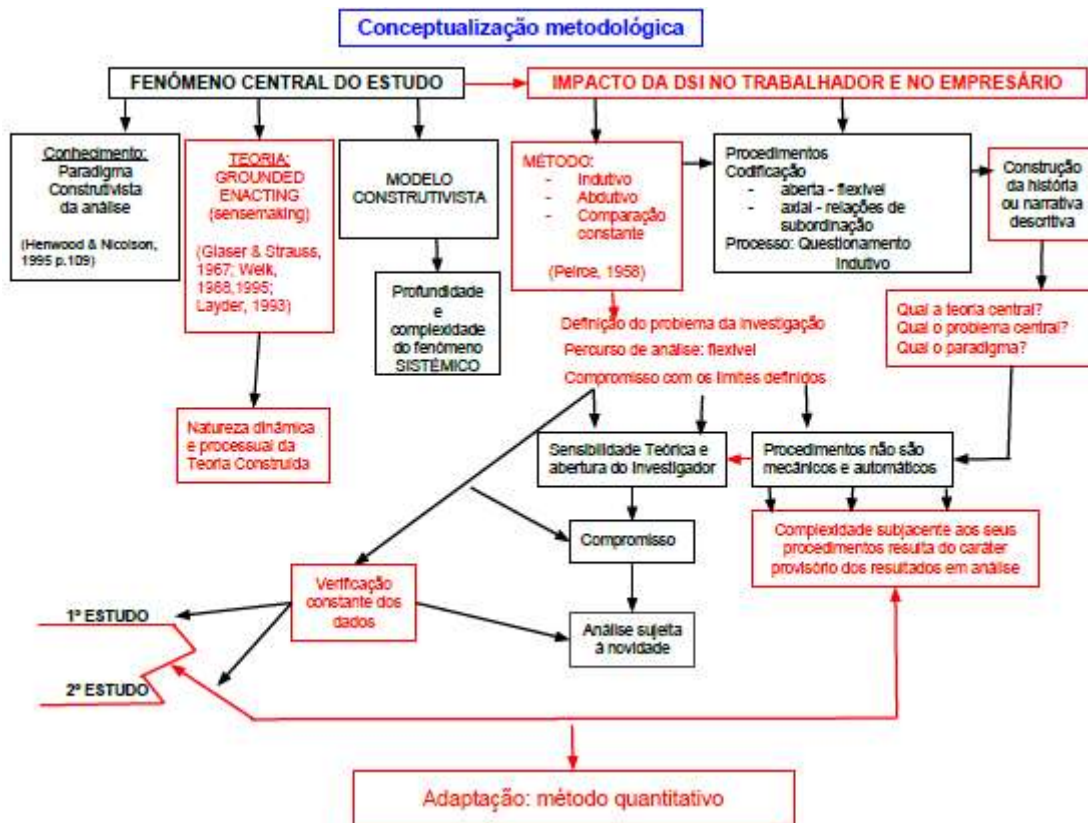
---

<sup>181</sup> A abdução é o processo para formar hipóteses explicativas, utilizando *“certos dados para se chegar a uma conclusão mais ampla, como acontece nas inferências da melhor explicação”* (Blackburn, 1997, p. 1).

variáveis<sup>182</sup>, relativas ao fenómeno religioso, no que concerne ao eventual impacto nas práticas e comportamentos de empregados e empregadores em ambiente de trabalho.

Antes da conceção e formatação do instrumento, impõe-se justificar a metodologia do estudo empírico.

Esquema 5 - Conceptualização teórica da metodologia adotada na investigação



A conceptualização metodológica do Esquema 5 identifica o fenómeno central do estudo: impacto da DSI no trabalhador e no empresário. Foi delineado um paradigma construtivista da análise da realidade em causa (Henwood & Nicolson, 1995). Segundo este modelo construtivista, privilegiou-se sobretudo a *Grounded Theory*, “o que criou uma ligação mais estreita entre a teoria e a realidade estudada” (Fernandes & Maia, 2001, p. 52).

Pretendeu-se assim adaptar este modelo de investigação à realidade laboral e empresarial. A prioridade foi centrada na dimensão humana da sociedade laboral e empresarial, nos significados que as pessoas atribuem às suas vidas, (Rovira & Olmos,

<sup>182</sup> Variáveis do estudo: A- variáveis sociodemográficas e sócio laborais. B- Os cinco princípios. Esta variável é do tipo axial, pois tenta cobrir toda a DSI sobre a temática laboral. C- Representações religiosas.

2014)<sup>183</sup>, bem como nos aspetos subjetivos da vida social na sua direta ligação com o fenómeno religioso dos cinco princípios da DSI. Procurou-se compreender experiências e construir significados através do questionário (Layder, 1993).

Assim, o modelo construtivista forneceu as ferramentas para uma construção do questionamento, comparando constantemente (Strauss & Corbin)<sup>184</sup> o problema central da investigação e o instrumento, usando simultaneamente um percurso de análise flexível (Charmaz, 2005) e de compromisso<sup>185</sup> com os limites definidos.

Pelo método indutivo, foi potenciado o argumento ampliativo, isto é: *“usamos um processo de raciocínio, que nos conduziu de premissas empíricas para conclusões empíricas que, apesar de apoiadas pelas premissas em questão, não são dedutivamente derivadas das mesmas”* (Blackburn, 1997, p. 1).

Pela via da abdução, termo introduzido por Peirce, para qualquer processo em que se usam certos dados para se chegar a uma conclusão mais ampla, foi valorizada a eficiência da análise lógica (Salas, 2009). Foi utilizado este método criativo, em que os resultados estão sujeitos à apreciação racional, valorizando o poder da mente de uma certa *“guessing ability, that operates in the interval of time between establishment of the two premisses of abduction”* (Salas, 2009, p. 468). Em diferentes momentos do questionário e do estudo, estes dois métodos adotados foram cruciais, na evolução, apreciação e análise dos respetivos dados.

Foram usados os procedimentos de codificação aberta, para proporcionar a mencionada flexibilidade, bem como os da axial para potenciar as relações e conexões de subordinação<sup>186</sup>. Pela codificação aberta, o investigador terá que estar atento à diversidade de padrões e anotar o desvio da tipicidade. Pela codificação axial, o mesmo estabelece relações bem como o seu confronto com os dados. Segundo Strauss e Corbin (1990) *“seguir através das diferenças acrescenta densidade e variação à teoria”* (p.

---

<sup>183</sup> No que à *“coerência, consistência e congruência diz respeito no mundo laboral”*. (Rovira & Olmos, p.170).

<sup>184</sup> O método da comparação constante revelou-se um instrumento central em todo o processo deste estudo. Segundo Fernandes e Maia (2001), a criatividade *“suporta a sensibilidade teórica, ou seja, a capacidade para dar sentido e significado aos dados, e estimula a formulação de questões, sendo assim também favorável ao método da comparação”* (p. 54-55).

<sup>185</sup> Estamos em perfeita sintonia com Charmaz (2005) que preconiza: *“a set of flexible analytic guidelines that enable researchers to focus their data collection, and to build inductive middle-range theories through successive levels of data analysis and conceptual development...provide tools for analyzing processes, and these tools hold much potential for studying social justice issues* (p. 507-508).

<sup>186</sup> Sempre seguindo a simplicidade da explicação. O objetivo é sempre alcançar uma explicação para um determinado acontecimento ou conjunto de acontecimentos (Branquinho, Murcho & Gomes, 2006).

109). O processo utilizado foi o do questionamento indutivo, explorando a argumentação ampliativa (Blackburn, 1997)<sup>187</sup>.

Com este *modus operandi*, no que ao questionário diz respeito, bem como ao posicionamento na investigação de campo, tornou-se mais claro interpretar, não só os dados, lacunas, erros, mas sobretudo tornar mais claras as questões em causa (Chibeni, 1996)<sup>188</sup>: Qual a teoria central? Qual o problema central? Qual o paradigma necessário para essa mesma narrativa e construção da respetiva história?

Houve necessidade de ajustamentos. Estes foram justificados pela natureza dinâmica e processual da conceptualização metodológica e respetivas estratégias seguidas, em que se privilegiou a criatividade e a responsabilidade do investigador, no seu papel interpretativo do fenómeno em estudo. Estas duas definem, segundo Fernandes & Maia (2001), uma das grandes características do “*grounded theorist*” (p. 53). Esta nossa estratégia resulta da constatação de que os procedimentos não são mecânicos e automáticos, como referem as mesmas autoras<sup>189</sup>.

Qual a razão? Esta prende-se com a complexidade subjacente aos seus procedimentos e resulta sobretudo do carácter provisório dos resultados em análise.

Qual a solução preconizada? A chave da mesma foi um compromisso constante, significando este uma verificação contínua dos dados e, adicionalmente, uma demonstração de abertura e rigor científico em ordem a uma análise aberta à novidade; análise esta, que é direcionada, não para atores individuais, mas sobre padrões de ação, ou comportamentos laborais, na “*interacção entre os vários tipos de unidades sociais*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 54). De facto, ficou clara na parte final da investigação a necessidade de um segundo estudo, para otimizar a narrativa e melhorar a interpretação do seu fenómeno central.

O modelo teórico proposto por Glaser e Strauss (1967), na obra *The discovery of Grounded theory: Strategies for quality research*, foi importante para a elaboração do quadro conceptual e na elaboração do questionário, isto é, na conceção e formatação do

---

<sup>187</sup> “Os argumentos indutivos são assim um género de argumento ampliativo onde algo que está para além do conteúdo das premissas é apoiado por elas ou inferido como provável” (Blackburn, 1997, p. 227).

<sup>188</sup> Na elaboração do questionário e na interpretação das respostas do mesmo, foi procurada uma “*adequação empírica da melhor explicação*” (Chibeni, 1996, p. 54).

<sup>189</sup> Como sublinham (Fernandes & Maia, 2001) ao referir “*A centração desta metodologia na construção (e não na verificação) de teoria*” (p. 54), entende-se teoria não tanto uma descrição de dados, mas sobretudo “*uma construção com base num conjunto de procedimentos de conceptualização e no estabelecimento de relações plausíveis entre conceitos e conjunto de conceitos*” (p. 54).

instrumento de análise. A *Grounded theory* reforça o valor das estruturas e acontecimentos dos indivíduos, no seu *modus vivendi* e nas suas relações sociais. É essa a valorização das condições contextuais em que os fenómenos ocorrem.

Nesta investigação, a *construção* do estudo empírico obedece a um paradigma construtivista do fenómeno laboral, utilizado por autores como Glaser (1978); Strauss & Corbin (1990; 1998). Strauss e Corbin, na sua obra editada em 1998, fazem questão de sublinhar que “*teorizar é um ato de construção*” (p. 25). Neste contexto, este estudo foi elaborado segundo o modelo teórico da DSI, conforme o Esquema 4, construído e delimitado pelos cinco princípios escolhidos. Estes refletem o corpo teórico da DSI. Adicionalmente, foi tida em conta a teoria “*enacted*”. Isto é, o estudo empírico terá que atender, não só ao contexto, mas também ao processo em que “*coexistem interpretações de múltiplos atores*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 53). Por outras palavras, pode-se afirmar que não só os mesmos agem e interagem simultaneamente, como também estes atores sociais “*take different forms in different contexts*” (Weik, 1979, p. 130).

Nesta investigação, como já referido, faz-se depender a análise dos comportamentos laborais, dos cinco princípios, conforme o Esquema 4. A preocupação não é “*criar teoria sobre os atores individuais, mas sobre os padrões de ação e interação entre os vários tipos de unidades sociais, sobre processos decorrentes das mudanças nas condições, quer internas, quer externas*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 54). Se acentuarmos as condições contextuais, característica da “*Enactment Theory*” (Weik, 1979; 1988)<sup>190</sup> bem como os seus múltiplos atores, teremos que abordar as respetivas interpretações. Aqui surge o conceito de *sensemaking*. Weik (1995), na sua obra: *Sensemaking Organizations* define-o como a construção coletiva de significado numa organização.

Uma empresa é também uma organização, neste caso, empresarial. Esta investigação estuda os cinco princípios da DSI no mundo laboral. Este é constituído por empresas, que necessitam de significados e de estratégias para o seu funcionamento. As definições estratégicas definem a direção, a ser seguida pela empresa, geralmente a partir da informação, sobre o ambiente organizacional. A construção (geração) de significado é

---

<sup>190</sup> A *Enactment Theory* estuda como as pessoas se comportam e atuam nas organizações. Estas estão em permanente mutação dentro das mesmas: “*(organizations are in a process of organizing...it undergoes constant change)*” não existindo assim uma clara separação entre indivíduo e o membro. Em parte, porque “*working in an organization reflects a person’s products, services and activities*” (Weik, 1979, p. 130).

valiosa para o indivíduo e, conseqüentemente, para as organizações. Define-se como uma interação recíproca na busca de significados e na ação.

Num ambiente empresarial, objeto desta investigação, deverá ter a seguinte formulação: o crescimento organizacional de uma empresa é influenciado pelo comprometimento dos seus funcionários. Para tal, é imprescindível que haja uma definição explícita da empresa para os seus trabalhadores. De facto, muitas empresas têm os seus códigos internos de conduta e códigos deontológicos, explicitados e interiorizados, como uma imagem da empresa e uma mais-valia para empregados, empregadores, *shareholders* e *stakeholders*, e conseqüentemente, uma valorização da empresa, como um todo.

Esta visão de *sensemaking* aplica-se ao mundo laboral, onde operam as unidades empresariais. É o chamado *sensemaking organizacional*. Com a obra *Network analysis in organizations* (Weik, 1995), diremos da seguinte forma: uma qualquer dimensão estratégica inicia-se quando a informação faz sentido, por outras palavras, quando através de um processo de interação humana produz um significado, que dá sentido à ação. Resulta deste modo que a construção do estudo empírico assenta numa visão que interpreta o fenómeno social em estudo, segundo o contexto, atores e significados.

Neste âmbito, será legítimo perguntar: qual o peso da DSI no mundo do trabalho e onde se inicia e termina a real influência do *sensemaking*, dos códigos empresariais e a relevância da DSI no mundo laboral? A construção do estudo empírico obedeceu a uma estratégia credibilizada pela *Grounded Theory*, *Enactment Theory* e *Sensemaking*. Estas acrescentaram “*credibilidade, plausibilidade e confiança que devem ser asseguradas pelos cuidados dos investigadores a cada passo*” (Fernandes & Maia, 2001, p. 71). Segundo as autoras, a “*construção de conhecimento está associado ao desenvolvimento de estratégias que procuram aferir até que ponto se adequa o fenómeno a que se aplica*” (p. 71). A preocupação foi o rigor científico a fim de tornar a narrativa plausível e coerente.

## **2- Estudo 1 – Construção do Questionário**

### **INTRODUÇÃO**

Como foi referido anteriormente, a aplicação da DSI à prática laboral é uma temática inovadora no domínio da investigação. Este estudo delineou como objetivo a construção de um instrumento de avaliação, tendo como lastro teórico a primeira parte da dissertação, nomeadamente do capítulo II, onde são apresentados os cinco princípios estruturantes da DSI. A pertinência deste estudo prende-se com a inexistência de instrumentos nesta área e a necessidade de criar um questionário que avalie as representações acerca dos cinco princípios da DSI dos empresários e dos trabalhadores em contexto laboral.

A presente investigação prima assim pelo pioneirismo no estudo de uma temática ainda não explorada, cujos resultados poderão contribuir com linhas orientadoras para diversos agentes, empresariais, pastorais, bem como para trabalhadores e suas associações.

Como já foi sublinhado, procura-se, deste modo, colmatar uma lacuna na literatura no domínio da investigação científica ao nível da abordagem laboral, no enfoque e intersecção com a DSI, podendo desta forma o estudo destes princípios aplicados ao contexto empresarial, laboral e pastoral, resultar numa manifesta contribuição para uma melhor compreensão do fenómeno social e laboral envolvido, e conseqüentemente, otimizar eventualmente comportamentos e práticas laborais, resultando, deste modo, uma maior consciencialização da complexidade do mundo do trabalho; um mundo agora dimensionado à escala planetária, no qual, as barreiras geográficas e nacionais, são agora menos relevantes que o fator económico-financeiro. Este, bem como outros fatores, tem implicações nas relações entre empregados e empregadores, refletindo-se em última análise, não só na rentabilidade como da autorrealização dos intervenientes.

### **2.1- Metodologia**

O objetivo deste estudo consistiu na construção de um questionário que permitisse aceder às representações dos empresários e trabalhadores acerca dos princípios estruturantes da DSI.

Foram utilizados procedimentos metodológicos de análise e de decisão do tipo quantitativo e qualitativo. Foram privilegiadas as dimensões apontadas na literatura como mais relevantes na DSI e que se mostravam consistentes na aplicabilidade do questionário. No vertente estudo, essas dimensões doutrinárias da DSI foram concentradas nos cinco princípios para uma maior eficácia operativa, analítica e avaliativa em termos de fidelidade e validade interna.

Inicialmente, os cinco princípios produziram um vastíssimo leque de questões e perguntas, que poderiam ser inseridas num questionário. Após processo seletivo, procurou-se iniciar o mesmo com 150 perguntas, segundo uma escala de Likert (Fortin, Côté & Filion, 2009)<sup>191</sup>. Mais à frente, será detalhado todo o processo. Concluiu-se que este leque era demasiado vasto, pondo em causa a operacionalidade da investigação. Simplesmente, não era, nem viável, nem exequível por várias razões: logística, aceitação dos inquiridos e eficácia do instrumento (Hill & Hill, 2005)<sup>192</sup>.

Após verificação da não conformidade, optou-se por uma diminuição do número de itens a incluir no questionário. Ficou confirmado, *a posteriori* no terreno, num novo teste exploratório, que os 75 itens, se ajustavam *grosso modo* ao universo dos inquiridos em termos temporais, conceptuais e interpretativos. Finalmente, deve ser sublinhado, que todas as perguntas do questionário estão diretamente contidas nos cinco princípios da DSI. Isto é: pretendeu-se “*constituir um corpo teórico e um referencial prático de conhecimentos que permitissem fundamentar todas as opções metodológicas feitas ao longo do processo de construção do próprio instrumento*” (Neves & Faria, 2006, p. 48).

Assim, após a construção do referencial prático, foi conceptualizado e construído o instrumento. Definiu-se as características do instrumento a construir: objetivos, dimensões teóricas, formato, escalas de respostas, bem como a redação dos itens (Neves & Faria, 2006). Neste sentido, as variáveis em estudo nesta investigação organizam-se em três grupos: **A-** Variáveis sociodemográficas e laborais. **B-** Variáveis relativas aos

---

<sup>191</sup> Segundo, Fortin et al. (2009). “*A escala aditiva, chamada também de Likert, consiste numa série de enunciados que exprimem um ponto de vista sobre um tema. Pede-se aos participantes para indicarem o seu maior ou menor acordo ou desacordo escolhendo entre 5 (por vezes 7) categorias de respostas possíveis para cada enunciado. Os enunciados reportam-se habitualmente a atitudes ou a traços psicológicos*” (p. 389).

<sup>192</sup> Os autores enunciam uma série de procedimentos a ter em conta para a elaboração de uma bom questionário: “*1- Listar as variáveis de investigação. 2- Especificar o número de perguntas para medir cada uma das variáveis. 3- Escrever uma versão inicial para cada pergunta*” (Hill & Hill, 2005, p. 84-86), bem como, outros procedimentos, que foram seguidos.

princípios da DSI. C- Variáveis associadas às representações religiosas (Fortin et al., 2009)<sup>193</sup>.

**Variáveis sociodemográficas e laborais:** género, idade, estado civil, número de filhos, religião, habilitações literárias, tempo na empresa, função/cargo na empresa, ramo da empresa, tipo de contrato, carga horária laboral média diária, número de trabalhadores na empresa e distância casa-empresa.

**Variáveis referentes aos cinco princípios da DSI:** primado do trabalho, bem comum, salário justo, direitos e deveres dos trabalhadores/empresas e empresa como comunidade de pessoas lucros/distribuição

**Variáveis relativas às representações religiosas:** disposição intrínseca para trabalhar/liderar numa organização da Igreja e valoração da eficiência da mesma.

Tratando-se de um estudo pioneiro<sup>194</sup> numa temática ainda não explorada, foi necessário construir um questionário exploratório (Fortin et al., 2009), com o objetivo de recolher informação acerca dos cinco princípios da DSI, bem como das representações religiosas dos trabalhadores<sup>195</sup>.

Tratou-se de um processo moroso, caracterizado por avanços e recuos, a três níveis: definição das dimensões teóricas, redação das instruções e dos itens, e finalmente, na formatação gráfica do instrumento (Neves & Faria, 2006). Procedeu-se, também, ao pré-teste ao instrumento, tendo como objetivos: a) Testar a acessibilidade do vocabulário utilizado na escala. b) Garantir a compreensão unívoca das suas instruções e dos seus itens. c) Testar a adequabilidade e pertinência dos itens. d) Finalmente, procedeu-se ao pré-teste a 50 sujeitos<sup>196</sup>.

## 2.2- Processo de construção do questionário

Dada a inexistência de um instrumento acerca da temática em estudo, foi necessário construir uma primeira versão do questionário, com o objetivo de recolher informação

---

<sup>193</sup> Fortin et al. (2009) define: “Variável é um conceito ao qual se pode atribuir uma medida. Corresponde a uma qualidade ou a uma característica que são atribuídas a pessoas ou a acontecimentos que constituem objeto de uma investigação e às quais é atribuído um valor numérico” (p. 48). Segundo os mesmos autores as variáveis podem ser: independente, dependente, atributo e estranha.

<sup>194</sup> Outros especialistas preferem usar o termo preliminar ou “*pilot study*” (Hill & Hill, 2012, p. 94).

<sup>195</sup> Segundo os autores citados, o questionário tem por objetivo “recolher informação factual sobre acontecimentos ou situações, sobre atitudes, crenças, conhecimentos e opiniões” (Fortin et al., 2009, p. 380). O mesmo instrumento mostra-se particularmente flexível, no que respeita não só à forma, como também quanto aos meios de recolher a informação.

<sup>196</sup> Consultar Neves & Faria (2006), sobre “a eliminação de alguns itens devido à sua redundância” (p. 49). Ou sobre uniformização na redação.

acerca dos cinco princípios da DSI e das representações religiosas de trabalhadores e dos empresários.

A construção do questionário decorreu ao longo de 4 fases: 1ª- Delimitação conceptual do constructo a avaliar; 2ª- Construção dos itens e definição dos parâmetros de avaliação; 3ª- Avaliação qualitativa dos itens – reflexão falada e pré teste. Finalmente, a 4ª fase com a análise estatística preliminar das características psicométricas do questionário.

### **1ª Fase: Delimitação conceptual do constructo a avaliar**

Inicialmente, nesta fase, procurou-se operacionalizar o constructo a medir, fundamentando o racional teórico e prático do instrumento. Foram realizadas pesquisas bibliográficas e uma revisão teórica aprofundada no domínio da DSI. Este período decorreu desde inícios de 2012 até finais de 2014.

Consultámos diversas fontes, sobretudo em língua inglesa, francesa, italiana, espanhola, além da portuguesa. Incluem-se nas mesmas, desde conferências episcopais da Europa e de outros continentes, revistas científicas da especialidade, plataformas de universidades de referência e seus repositórios.

Deste modo, pesquisámos e procurámos informação adicional, nomeadamente na: EBSCO, EBSCO eBooks, JSTOR, Scielo academico e SciELO – Scientific Electronic Library Online, International Journal of English Studies (IJES), British Humanities Index, Cambridge University Press, Oxford University Press, University of Chicago Press, The Catholic Historical Review, Electronic Library on Line, CSIC – Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Outras fontes foram usadas e podem ser comprovadas na bibliografia usada neste estudo, como base teórica, assim como, usadas nas respetivas citações ao longo desta investigação.

Foi realizada, simultaneamente, uma revisão bibliográfica aprofundada, de modo a fundamentar teoricamente o questionário. Foram operacionalizados os cinco princípios da DSI, que sumariam grande parte do conteúdo doutrinal sobre o trabalho e as relações laborais. De facto, mesmo limitando o estudo a cinco princípios e, no essencial, no que a conteúdos doutrinários diz respeito, a três papas e a três encíclicas, o número inicial de

questões foi demasiado elevado. O *chamado banco de questões* inicial era tão extenso, como variado<sup>197</sup>.

Como se comprovará na 2ª fase, mesmo após sucessivas clivagens seletivas, permaneciam/resultaram 150 perguntas, pertinentes e relevantes na estrutura do questionário, para se retirar o máximo de informação<sup>198</sup>. O objetivo desta primeira fase consistiu assim na recolha de informação que permitisse fundamentar as opções metodológicas ao longo das diferentes fases de construção do questionário.

## **2ª - Fase: Construção dos itens e definição dos parâmetros de avaliação**

Nesta fase, delinearam-se as características do questionário a nível de conteúdo teórico, escala de medida e formatação. Foram definidos os parâmetros de avaliação e construído um número vasto de itens, para a filtragem, que conduzissem a uma versão final, a qual assegurasse uma boa representação dos constructos a avaliar.

Assim, os itens foram construídos num número superior ao que se esperava obter na versão final. Para além da seleção dos dados sociodemográficos e laborais, considerados pertinentes para a presente investigação, foram desenvolvidas diversas questões, teoricamente fundamentadas e focadas nos cinco princípios da DSI e nas representações religiosas.

Procurou-se extrair da fundamentação teórica a base doutrinal para a construção e formatação conceptual das perguntas do questionário. Pretendeu-se uma síntese, estreitando-se os critérios para formulação de perguntas, ao abrigo dos tópicos nucleares da mensagem doutrinal da DSI.

Na construção dos itens, atendeu-se a vários critérios, como clareza do mesmo (frases curtas e expressões simples). A redação das afirmações procurou ser objetiva, concisa e clara, sem ambiguidade. Na construção dos itens procurou-se assim atender a vários critérios, como a clareza de cada item (frases curtas e expressões simples), simplicidade (cada item expressa uma única ideia), relevância e pertinência do conteúdo abordado em

---

<sup>197</sup> Segundo os autores citados anteriormente, a elaboração do questionário segue uma série de etapas: sete, concretamente. Mas o que mais importa relevar, neste contexto, será que a construção *"de um questionário de medida exige da parte do investigador uma definição clara do objetivo do estudo, um bom conhecimento do estado da investigação sobre o fenómeno considerado e uma ideia clara da natureza dos dados a recolher"* (Fortin et al., 2009, p. 380-381).

<sup>198</sup> Torna-se crucial recolher apenas as características dos casos estritamente relevantes à investigação. Qual a justificação? A resposta será: *"Porque perguntas sobre características não necessárias e que não vão ser incluídas nas análises de dados, só servem para aumentar o comprimento do questionário e, portanto, aumentar o risco de falta de cooperação dos respondentes (e a falta de cooperação pode reduzir gravemente o tamanho e representatividade da amostra obtida na investigação). Além disso, numa investigação feita como parte de uma tese, pode ser difícil justificar perante os examinadores a inclusão de perguntas desnecessárias"* (Hill & Hill, 2012, p. 87).

cada pergunta, bem como a precisão, sendo cada item distinto dos demais (Hill & Hill, 2005)<sup>199</sup>.

Outro fator foi tido em consideração: a duração do questionário. Não faria sentido, apresentar um questionário demasiado longo. Convém salientar que, para além do tempo necessário para responder ao questionário, haveria outras variantes a considerar, que prolongariam em demasia a permanência dos inquiridos, fora do seu posto de trabalho<sup>200</sup>. Enumeramos algumas:

- 1- Explicitação inicial do questionário. Garantia de confidencialidade, perante o inquirido, a empresa e agentes externos.
- 2- Garantia do investigador, de que os resultados e o questionário visavam apenas uma leitura e investigação do fenómeno religioso, em articulação com o fator laboral. Permaneceriam de fora questões político-partidárias, sindicais, patronais e suscetíveis de provocar reticências.
- 3- Explicitação adicional de alguns itens.
- 4- O enunciado longo e extenso poderia desmotivar os inquiridos, resultando: num desempenho não satisfatório ou inconsistente, o que desvirtuaria o objetivo.
- 5- Finalmente, os tempos de resposta, não deveriam exceder os 5-10 minutos<sup>201</sup>.

Desta fase surgiram, após síntese, 150 questões iniciais, que constituíram a primeira versão do questionário. Organizado em três partes. **A-** Questões sociodemográficas e laborais; **B-** Itens referentes aos cinco princípios da DSI; **C-** As questões finais relacionadas com as representações religiosas. Seguidamente, foi definida a escala de preenchimento dos itens: uma escala *Likert* com número ímpar de alternativas de 1 a 5 (Muito Pouco -1, Pouco -2, Bastante -3, Muito -4, Muitíssimo -5).

---

<sup>199</sup> Ambos os autores citados, bem como Fortin et al. (2009) são unânimes em defender a ordem lógica das perguntas. “O investigador elabora também a lista das escolhas de respostas às questões de escolha múltipla. As respostas devem excluir-se mutuamente e serem colocadas numa ordem lógica. (...) Estas têm por objetivo dirigir as pessoas para as questões que diretamente lhe dizem respeito” (p. 382).

<sup>200</sup> Convém lembrar que, numa linha de montagem ou linha de produção industrial e fabril, o minuto tem um custo calculado para a empresa. Além deste custo, na mesma linha ou cadeia de produção, a retirada de um posto de trabalho ou, neste caso, de um operário, provoca duas situações: necessidade da sua imediata substituição e/ou prejuízo produtivo e consequente baixa de produção.

<sup>201</sup> A realização de um questionário presencial numa empresa implica vários tempos de visita, etapas e diferentes pessoas a serem contactadas. Desde o contacto inicial à explicitação do objetivo pretendido, à marcação prévia, toda esta logística tem o seu *timing* e o seu percurso. Parecerá que haverá nestas considerações um certo empolamento. No entanto “as inovações tecnológicas aumentam exponencialmente as possibilidades de qualquer modelo de gestão” (Rovira & Olmos, 2014, p. 88). Isto quer dizer que qualquer pequena alteração no ciclo produtivo, ou linha de produção, tem repercussões em cadeia e necessita de automatismos imediatos de ajustamento. Poderá parecer uma visão polarizada ou simplista, no entanto, vivendo e trabalhando numa organização empresarial moderna, altamente especializada e tecnológica, rapidamente se constata e percebem estas condicionantes.

Procurou-se, com este modelo de escala, avaliar o grau de concordância do participante relativamente a cada afirmação do questionário, indicando pontuações mais elevadas e maior concordância.

### **3ª Fase: Avaliação qualitativa dos itens – reflexão falada / pré-teste**

A primeira versão do questionário foi submetida a reflexão falada e análise dos itens por especialistas da DSI. Foi realizada uma reflexão falada junto a um subgrupo de participantes aos quais foi aplicado individualmente o questionário.

Após a elaboração do questionário com 150 perguntas, procedeu-se a um estudo preliminar que foi testado em 50 inquiridos no tecido empresarial do Minho, nas empresas têxteis, do calçado e da construção civil/imobiliário.

Este padrão de exigência percentual, por cada sector de atividade, foi mantido ao longo de todas as fases do questionário. Assim, nos finais de 2012, a malha empresarial estava assim distribuída: 1836 unidades representativas<sup>202</sup> das atividades têxteis, 256 do calçado e 1606 da construção/imobiliário, perfazendo um universo de 3698 empresas, no tecido empresarial, da área geográfica em questão; estratificada no universo de empregados, (quadros indiferenciados, intermédios e superiores) e empregadores, (gerentes ou administradores). Esta estratificação é denominada amostragem estratificada: cacho ou *cluster* (Hill & Hill, 2012; Almeida & Pinto, 1995).

O objetivo destes 50 questionários era avaliar e testar a sua adequação e correta compreensão, por parte dos inquiridos. Pretendeu-se em primeiro lugar operacionalizar os princípios de clareza, concisão e neutralidade. Em segundo lugar, eliminar a irrelevância e ambiguidade<sup>203</sup>, bem como assegurar a delimitação do âmbito das questões a estudar.

Era por isso crucial aferir se os inquiridos mostravam dificuldade na interpretação dos itens e se os mesmos tinham a correta, clara e simples formulação. Assim, os questionários foram realizados no local de trabalho, em regime de *questionário*

---

<sup>202</sup> Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística: (INE), representativas destes três sectores da economia dessa região do Norte de Portugal, Minho. Deste modo, impunha-se uma amostra também ela “*representativa*” (Hill & Hill, 2012, p. 49) da malha empresarial, no que concerne aos mesmos sectores industriais. Esta representatividade deve ser também estratificada. Por outras palavras, deverá incluir diferentes tipologias de empresas: das micro às grandes empresas. Bem como inquirir diferentes categorias profissionais. Só assim o estudo refletirá, mais corretamente, o mundo laboral/empresarial no seu todo e na sua abrangência (Ghiglione & Matalon, 1992; Vicente & Ferrão, 1996).

<sup>203</sup> Era crucial nesta fase aferir da validade, fiabilidade e compreensão, por parte dos inquiridos, das perguntas, anotando tudo o que fosse relevante para a elaboração do questionário final, eliminando assim as perguntas mais problemáticas ou até de difícil compreensão.

*acompanhado* procurando *in loco*, com os inquiridos, identificar as perguntas que apresentavam dificuldades, desadequação e complexidade excessiva, na sua formulação e respetiva interpretação<sup>204</sup>.

Adicionalmente, foi elaborada uma grelha informativa, que os inquiridos poderiam preencher, identificando os itens que apresentavam, no seu entender, dificuldades a nível interpretativo. Estas observações foram objeto de análise, para a posterior redução do número de questões inseridas no questionário final. Neste sentido, procedeu-se à reflexão falada, a fim de obter o máximo de informação relevante para as fases posteriores do estudo.

Após a conclusão dos referidos questionários, foram observadas diferentes deficiências e limitações. Estas foram elencadas, e objeto de relatório de análise, visando o maior rigor científico. Foram anotadas, ao longo dos 50 questionários, as observações e verbalizações realizadas pelos sujeitos a cada item (dificuldades, ambiguidade, outras apreciações). Estas proporcionaram uma orientação para a posterior melhoria linguística e conceptual dos enunciados. Foram analisadas as sugestões e comentários dos sujeitos. Todos os itens foram analisados semanticamente quanto à capacidade de compreensão dos mesmos pelos sujeitos.

O questionário, como até certo ponto se esperava, mostrou ser demasiado longo e vários itens mostraram ser de difícil compreensão para os inquiridos. Vários itens não se mostraram inteligíveis para a população alvo. Apenas dois exemplos: *Qual o valor do trabalho? Valor ético e criativo*. E ainda *qual a dignidade do trabalho? Valor ético: eu decido por mim mesmo*. Embora a DSI e o Magistério da Igreja reafirmem constantemente estas afirmações, elas mostraram-se de difícil compreensão pela generalidade dos inquiridos. Desta forma, como se depreende, comparando e confrontando o **anexo II** e o **anexo III**, estas e outras perguntas foram eliminadas.

Com esta estratégia foi revista a pertinência de diversas questões, procurou-se responder às dificuldades emergentes da aplicação de um questionário tão longo garantindo uma maior versatilidade do mesmo. A seguir é apresentado um relato detalhado.

---

<sup>204</sup> Foi tido em conta o fator estético no questionário como potenciador de aceitação e de *marketing*: “Lembre-se que precisa da cooperação dos potenciais respondentes para preencher o questionário e, portanto, é necessário fazer um pouco de «marketing» com eles. Um questionário que tenha uma aparência esteticamente atraente, aumenta a possibilidade de que o potencial respondente «compre» o questionário e o preencha” (Hill & Hill, 2012, p. 165).

Assim, após estudo prévio, registaram-se as seguintes conclusões relativas ao questionário dos 150 itens<sup>205</sup>.

De seguida far-se-á um relato individualizado, segundo a escolaridade dos mesmos (Fortin et al., 2009): a) Demasiado extenso. Deve ser reduzido para 50-75, ou, 70-75 perguntas. Os inquiridos exteriorizaram algum desconforto, face ao excessivo número de perguntas e subcapítulos. Deverá haver uma redução drástica: cerca de 50%.

b) Determinadas perguntas apresentam algum nível de dificuldade. As mesmas foram identificadas, e foram objeto de refinação na formulação.

c) Os itens apresentam dificuldade de interpretação. Os motivos estão elencados e identificados: vocabulário utilizado, bem como o elevado número de perguntas sobre a mesma temática. Os inquiridos mostraram desconforto com perguntas que se repetem com ligeiras alterações no conteúdo. Devidamente referenciadas, foram objeto de reformulação, levando à eliminação e diminuição de itens no questionário.

d) Os tempos de resposta mostraram-se longos: 11 a 20 minutos. Alguns inquiridos manifestaram impaciência e, não fora o fator presencial do inquiridor, alguns questionários não seriam concluídos (Fortin et al., 2009)<sup>206</sup>.

e) A linguagem utilizada deverá ser simplificada<sup>207</sup>. Certos conceitos não são de compreensão generalizada. A linguagem e os itens foram elencados, e foram objeto de clarificação, substituição ou eliminação<sup>208</sup>.

f) A parte B deve ser deslocada, para não criar alguma resistência psicológica imediata. Os inquiridos são confrontados de imediato, com questões e perguntas de âmbito

---

<sup>205</sup> Segundo Fortin et al. (2009): “O pré-teste é a prova que consiste em verificar a eficácia e o valor do questionário junto de uma amostra reduzida (entre 10-20 pessoas) da população alvo. Esta etapa é sem dúvida indispensável, porque permite descobrir os defeitos do questionário e fazer as correções que se impõem. Se são feitas mudanças importantes, impõe-se um segundo pré-teste. Importa convidar os entrevistadores a formular críticas e sugestões” (p. 386).

<sup>206</sup> Os citados autores referem neste contexto “o questionário preenchido durante uma entrevista face a face” (p. 386). Também chamado de questionário-entrevista, como uma das três possibilidades para a aplicação do questionário. Este tipifica e expressa a nossa escolha.

<sup>207</sup> O significado de cada pergunta deve ser claro. Devemos ter em atenção que, em geral: “Clareza está inversamente relacionada com a extensão da pergunta”. Bem como, “Quanto mais «literárias» e sofisticadas forem as palavras de uma pergunta, menos claro é o seu significado”. Finalmente convém salientar: “são muitas as pessoas que têm vocabulários e habilitações literárias restritos” (Hill & Hill, 2012, p. 95).

<sup>208</sup> É um facto que nem sempre “é possível evitar o uso de termos técnicos mas, sempre que o seja, devem escrever-se perguntas curtas, usar palavras simples e usar sintaxe simples” (Hill & Hill, 2012, p. 96). No entanto, quando estamos a pensar e a escrever as perguntas de um questionário, devemos pensar sempre e cuidadosamente em quem vai responder ao mesmo. As perguntas devem ter em consideração o universo específico dos inquiridos. Neste estudo, a franja é heterogénea. Contudo impõe-se adaptá-lo sobretudo aos inquiridos com menores habilitações literárias. No mundo têxtil, daremos o exemplo das costureiras, operador de limpeza; no calçado, operadores de corte, de costura e de máquinas; e finalmente na construção/imobiliário, o mesmo poderá ser dito aos operadores de máquinas, pedreiros, pintores, eletricitistas e outras categorias profissionais. Estas, e outras, teriam sérias dificuldades de compreensão dos enunciados sofisticadamente técnicos e, portanto, poderiam alterar significativamente o rigor das suas respostas e a validade do instrumento.

especificamente religioso. A mesma deverá ser colocada no fim do questionário. Foram constatadas algumas reticências iniciais<sup>209</sup>. O questionário era, esporadicamente, caracterizado como tendo um cariz exclusivamente religioso e privado. Alguns inquiridos faziam notar uma excessiva extensão, no carácter confessional<sup>210</sup>.

No que concerne à extensão, não serão aqui identificadas as perguntas eliminadas. Seria um processo irrelevante para este estudo: não acrescentaria novidade. No entanto, foi entendido como pertinente colocar em anexos os dois instrumentos usados, nas diferentes fases da investigação. Deste modo, o questionário inicial pode ser consultado no **anexo II** e comparado com o **anexo III**, em que se apresenta o questionário final.

Adicionalmente, foram anotadas as observações críticas, segundo três critérios de escolaridade a citar: o primeiro grupo, englobando os inquiridos com o 4º ano de escolaridade, antiga 4ª classe até ao 9º ano; o segundo, abrangendo os indivíduos com a escolaridade especificada ente o 9º e o 12º ano; finalmente o terceiro de inquiridos com cursos universitários.

Esta divisão fundamenta-se nos diferentes níveis de interpretação/compreensão dos enunciados do questionário. Resulta da verificação das dificuldades concretas dos inquiridos, na vertente “escolaridade-dificuldade-cronometragem do número de minutos médio, para a finalização do questionário”. Explicitando: os inquiridos com maior escolaridade tendem a ser mais rápidos no seu preenchimento, apresentando maior facilidade interpretativa do questionário.

**Este procedimento metodológico permitiu retirar outras conclusões. Assim quanto aos inquiridos com habilitações literárias compreendidas entre o 4º e o 9º ano:**

- a) Os inquiridos têm dificuldade em perceber o alcance de tão elevado número de perguntas. Identificam o questionário como repetitivo.
- b) Expressam, a necessidade de uma linguagem mais acessível e adequada à sua preparação académica e intelectual. Certos conceitos, não são facilmente

---

<sup>209</sup> As perguntas de índole religiosa ainda são hoje, para alguns indivíduos, um *tabu*, ou então, causando algum desconforto na sua expressão pública, ou neste caso, escrita. Por isso mesmo: “O investigador deve verificar sempre que as perguntas do seu questionário são neutras...se sentir que a pergunta está a «forçar» uma só resposta, deve reformula-la e/ou reformular as respostas alternativas” (Hill & Hill, 2012, p. 101). Aconselha-se até a deixar de lado o questionário por uns dias e colocando-se o inquiridor no papel de inquirido. Assim, poderá também verificar a respetiva neutralidade do instrumento.

<sup>210</sup> Torna-se “necessário estabelecer um compromisso entre a *clareza do «layout»* e o *tamanho do questionário*” (Hill & Hill, 2012, p. 163). Um questionário muito extenso põe em causa a boa vontade dos respondentes e, adicionalmente, ninguém gosta de responder a um questionário, que não seja claro.

compreensíveis, pois não são usados na sua linguagem diária. Alguns inquiridos necessitaram de explicitação conceptual adicional.

c) Tempo de resposta: 15 a 20 minutos. Contudo, convém registar o seguinte: determinados inquiridos mostraram-se rápidos (sobretudo no sexo feminino: costureiras), simultaneamente, revelavam-se, satisfeitos e esclarecidos com as perguntas e suas próprias respostas. A explicitação para tal desempenho poderá eventualmente ser a seguinte: a vivência de fé e envolvimento pessoal nos organismos da Igreja e paroquiais tem influência, na melhor e mais adequada compreensão do alcance e significado das respetivas perguntas. Esta justificação advém dos próprios inquiridos, confirmando e expressando terem conhecimento adicional sobre estes assuntos. Desta forma, a vertente religiosa, no sentido vivencial e do conhecimento da DSI parece ter, ou indiciar, influência na clareza, rapidez e aceitação do questionário<sup>211</sup>. Isto é, quanto maior é o conhecimento da problemática, mais rápida e pronta será a sua aceitação e preenchimento.

d) Em simultâneo, a vertente empresarial parece ter influência na melhor compreensão das perguntas e seu respetivo alcance. Uma empresa com um bom ambiente de trabalho e excelência nas relações laborais abertas, entre os funcionários e entre empregados e empregador, melhora a compreensão e alcance das perguntas. Nestas empresas, os inquiridos mostram-se mais esclarecidos e mais solícitos<sup>212</sup>.

e) Conclusão: o questionário final deverá ser mais curto e simplificado.

#### **Quanto aos inquiridos com habilitações iguais ou superiores ao 9º ano:**

Estes não se mostraram particularmente criativos e sugestivos nas anotações ou opiniões, para posterior melhoria do respetivo questionário.

a) O mesmo é tido como longo e extenso. Algumas perguntas deveriam ser concentradas numa só. Os itens repetem-se ou são redundantes, abordando a mesma

---

<sup>211</sup> De uma maneira geral, “tanto a religião quanto a espiritualidade no contexto de trabalho, remetem a uma perspetiva mais humanizada das organizações e à promoção de um ambiente de trabalho baseado em relacionamentos mais próximos, no aprofundamento do significado do trabalho, no sentimento de participação na organização e, principalmente, na liberdade de se viver, na organização, os valores individuais” (Silva, 2008, p. 769). Daqui se pode facilmente inferir que a vivência espiritual, a vida cristã e a experiência eclesial facilitam e abreviam as respostas dos inquiridos.

<sup>212</sup> Quando há liderança e integridade, e uma integridade na liderança, a empresa e os sujeitos das empresas, ambos em simultâneo, saem beneficiados. “O bom líder consegue convocar o melhor do ser humano. Fá-lo sentir-se orgulhoso da sua melhoria. Não só na consecução das metas, mas na qualidade dos passos que vai dando para alcançar essas metas, desfrutando de cada um desses passos. *Mais, as pessoas que seguem um bom líder melhoram em cada passo e convertem em hábitos positivos as atitudes que os beneficiam como pessoas*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 57). O negrito é nosso.

problemática, apenas sob outro ponto de vista: negativo ou positivo. Mas a questão em análise é igual ou idêntica. Os inquiridos sugeriram a sua exclusão.

b) A duração fixou-se entre os 11-15 minutos. Sugerem simplificação a nível do número de perguntas e da respetiva formulação ou linguagem.

c) Ficou patente uma relação direta entre a solicitude do inquirido e o bom ambiente de trabalho na respetiva empresa. Ambiente de trabalho, entendido num sentido amplo: corretas relações laborais. Em primeiro lugar, isto mesmo foi comprovado pelos próprios trabalhadores, objeto do questionário. Em segundo lugar, o investigador verificou essa mesma motivação<sup>213</sup>.

### **Quanto aos respondentes com formação universitária:**

Mostraram ser os inquiridos mais criativos, sugerindo e criticando tudo aquilo suscetível de ser considerado dúbio ou redundante. Embora não manifestem um conhecimento profundo da problemática religiosa/eclesial e social/laboral em causa, procuram discernir usando os seus conhecimentos adquiridos pela via universitária ou eventuais leituras<sup>214</sup>. Observações e críticas:

a) Questionário longo e com demasiadas perguntas. O que pode limitar ou diminuir os índices de concentração e, assim, condicionar o rigor do mesmo, no seu todo.

b) A linguagem deveria ser mais acessível. Apesar de ser compreensível, sugerem no entanto que o questionário não carece de ser tão sofisticado na sua formulação conceptual<sup>215</sup>.

c) A duração média do preenchimento situa-se em 10-12 minutos. Os inquiridos indicam como razoável o limite entre os 5 e 10 minutos.

---

<sup>213</sup> Na mesma sequência havia uma relação direta entre a solicitude do inquirido e as condições fabris. Estas, a nível de higiene e segurança no trabalho, condições técnicas, operacionais e logísticas, eram de patamar elevado ou de excelência, resultando assim em recursos humanos satisfeitos, motivados, solícitos e felizes. Nestas empresas, o empregador não só fazia questão de estar presente, como também ele se mostrava receptivo a responder ao questionário. Havia uma maior sintonia e envolvimento entre empregado e empregador. De facto, as respostas eram rápidas, havendo uma explícita e espontânea interação entre empregado, empregador e investigador. Poder-se-á dizer: *“O líder autêntico é um líder genuíno e comprometido, que pratica os seus valores e cujo propósito é servir a sociedade, demonstrando autodisciplina na sua própria vida, que conecta com o coração dos outros e que abandona o eixo central da motivação do dinheiro, da fama e da aclamação social...Desenvolverá uma paixão por viver, que saberá transferir para os outros”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 57- 58). Como corolário desta visão, diremos que o **verdadeiro líder preocupa-se pela felicidade dos seus empregados, compatriotas, clientes, stakeholders, shareholders, como com todo o universo a montante e a jusante da sua empresa e da sua vida social e empresarial.**

<sup>214</sup> Regra de ouro: *“Nunca assumo que os respondentes sabem como responder às perguntas. Dê instruções e verifique sempre que as instruções são claras”* (Hill & Hill, 2012, p. 165).

<sup>215</sup> As perguntas de um questionário devem ser sempre claras e concisas, a fim de permitir obter respostas claras (Fortin et al., 2009).

d) Sugerem uma redução de cerca 50-60% nos itens. A maioria dos inquiridos manifesta satisfação e interesse. A esporádica bolsa de resistência é provocada por interpretações ou leituras religiosas e empresariais. Esta dedução resulta do diálogo *a posteriori*, entre investigador e o inquirido.

e) Na generalidade, a resposta e a reação ao questionário mostrou-se bastante favorável. Foi perceptível uma curiosidade sobre a temática<sup>216</sup> tendo, ou não, o inquirido profundo conhecimento sobre a problemática da DSI.

**Após Pré-teste a 50 sujeitos é possível concluir o seguinte:** os 150 itens tornam o questionário menos eficaz e menos rigoroso. Menos eficaz, porque provoca reticências, por parte dos visados. Isto é, torna o preenchimento demasiado moroso, afastando, por consequência, o fácil consentimento e aceitação, por parte dos inquiridos. Deve-se ter em conta este fator, pois o universo final da investigação será mais vasto. Menos rigoroso, porque face ao elevado número de perguntas, e respetiva complexidade, os níveis de concentração e motivação tenderão a diminuir. Como prova deste facto, alguns inquiridos denotaram impaciência. Estes dados, devem ser tidos em consideração no questionário final.

Deste modo, deve ser construído um novo questionário com uma redução de cerca de 50% de perguntas. Um instrumento assim discriminado: a parte A deve manter-se inalterável. A parte B terá apenas 70 itens. Finalmente, a parte C, ficará com 5 perguntas. Verificar-se-á *in loco* se esta redução é adequada. Simultaneamente, deverá optar-se por uma melhoria e simplificação nos conteúdos.

Como se comprova, pela comparação entre o questionário inicial e o final, (**anexo II e III**), as perguntas mais complexas foram eliminadas. Este procedimento foi justificado pelas diferentes reações dos inquiridos, afirmando-se estes pouco familiarizados com certos conceitos e com o modo como os mesmos eram expressos linguisticamente. Este processo foi anotado pelo investigador. Em segundo lugar, com a redução para 75 itens, o tempo de resposta será bastante inferior. Por razões de eficácia e operacionalidade, o mesmo não deverá ser superior a 10 minutos.

---

<sup>216</sup> Esta curiosidade pode ser entendida em termos motivacionais: “os resultados podem variar de acordo com a motivação dos sujeitos para um ou outro tipo de conteúdo, com a sua formação académica nas áreas da matemática, das letras ou das artes, com a sua idade e sexo. Por razões óbvias, em qualquer estudo experimental procura-se controlar o efeito de tais variáveis através de procedimentos preciso (McGuigan, 1976, pp. 139-151) que apresentamos no seguinte quadro:...(i) **identificação**...(ii) **eliminação**: após identificadas, e no caso de poderem interferir nos resultados, a primeira opção é eliminar as variáveis estranhas:... (iii) **constância** das condições do experimento...(iv) **balanceamento** das condições...(v) **contrabalanceamento** dos sujeitos...(vi) **aleatorização** dos grupos de sujeitos nas várias condições” (Almeida & Freire, 2003, p. 55). O negrito é nosso.

O questionário é feito, em ambiente empresarial. Portanto, o investigador deverá estar sensível, ao facto de que nem empregados nem empregadores valorizam positivamente ausências prolongadas do seu posto de trabalho. A simples realização e finalização de um questionário provoca uma ausência calculada, nunca inferior a 30 a 40 minutos, do seu posto de trabalho. Esta ausência torna-se um custo acrescido e uma alteração no normal sistema de trabalho do respetivo departamento, linha ou sector produtivo.

Como conclusão: após o Pré-teste a 50 indivíduos, as alterações propostas originaram melhorias que foram devidamente anotadas. Nomeadamente:

- a) Redução nos tempos de preenchimento.
- b) Os níveis de satisfação, no que à clareza da linguagem, diz respeito.
- c) Os níveis de recetibilidade. Isto é, a eventualidade de a simplificação do questionário provocar uma maior aceitação e satisfação na resposta ao mesmo.
- d) A colocação da parte B, Representação Religiosas, no final do questionário, e não no início, mostra-se uma solução justificável e correta.
- e) Finalmente, deverá ser comprovado, se o questionário final com 75 perguntas, é o instrumento adequado à investigação. A hipótese de reduzir o questionário a 50 itens foi eliminada, pois seria redutor, no que concerne à recolha de dados e respetiva análise<sup>217</sup>. O eventual cruzamento de dados seria prejudicado e diminuído simultaneamente, no leque conceptual, como também na abrangência da mensagem dos princípios objeto do estudo.

Adicionalmente, constatou-se ter sido acertada a postura do investigador junto dos inquiridos. A reflexão falada junto dos participantes, numa quase aplicação individual do questionário, deu a possibilidade de ter um *feed-back*, preciso das lacunas do constructo. As dúvidas e críticas expressas pelos sujeitos, bem como os pedidos de clarificação, as dificuldades de interpretação nas perguntas, entretanto eliminadas, foram um precioso contributo para a melhoria substancial do questionário. Estas

---

<sup>217</sup>Segundo, Fortin et al. (2009): “O investigador deve igualmente determinar se colocará várias questões ou uma só para cada tema a tratar” (p. 382). Neste estudo a resposta é óbvia pelas seguintes razões: **1- Complexidade do tema. 2- Abrangência do mesmo. 3- Diferentes temas do inquérito: 5 princípios ou diferentes assuntos. 4- O não domínio eventual dos inquiridos, da terminologia ou dos conteúdos doutrinários e laborais em causa.** Assim, por todas estas razões enumeradas, julgamos ser imprescindível uma variedade alargada das perguntas sobre cada temática em causa.

anotações das ambiguidades registadas foram facilitadoras, não só para a avaliação qualitativa dos itens, como para a concretização do questionário final.

A análise semântica dos itens, a compreensão dos mesmos pelos sujeitos, ou a sua não inteligibilidade, e os tempos de resposta tidos como longos, provocaram, um novo questionário de 75 perguntas: 70 sobre os cinco princípios da DSI e 5 questões acerca das crenças religiosas, e revelando-se mais adequado à população alvo. Foi desta forma possível agilizar o instrumento em causa e a sua revisão tornou-se mais facilitada e célere. No entanto, foi decidido manter a estrutura base do questionário, dividido em três secções, mas alterando a ordem inicial. Assim teremos na versão final<sup>218</sup>: **A-** Variáveis sociodemográficas e sócio laborais; **B-** Os cinco princípios da DSI; **C-** Representações religiosas.

#### **4ª Fase: análise estatística preliminar (75 itens)**

Esta fase teve como objetivo avaliar a estrutura interna e a fiabilidade do instrumento utilizado e incidiu na análise preliminar das características psicométricas da versão inicial do instrumento.

Para avaliar a estrutura interna e fiabilidade do questionário, a sua aplicação foi projetada para um universo de 80 trabalhadores e empregadores. O questionário, apresenta-se, agora, com 75 itens, e versão linguística melhorada. Reiniciou-se, agora, o processo e após a realização dos primeiros 50 sujeitos, ficou claro que o instrumento, se adequava à investigação e obedecia às normas do rigor científico.

O questionário mostrou ser de fácil compreensão e aplicabilidade. Os resultados da análise de consistência interna e validade encontram-se descritos no ponto referente ao estudo preliminar das características psicométricas do questionário. Por esta razão, foi decidido avançar para a amostra final. Ficou demonstrada a notória melhoria, sendo esta significativa a todos os níveis, compreensão, aceitação, bem como na redução da duração das respostas, ficando esta última já situada em níveis aceitáveis: cerca de 5 a 7 minutos.

Os rácios foram mantidos a todos os níveis: a nível dos três ramos de atividade do tecido empresarial da zona objeto de estudo, o Minho, a nível da tipologia de empresas,

---

<sup>218</sup> Convém recordar que a ordem inicial no questionário de 150 questões estava elaborada também em três partes, mas a sequência era a seguinte: A- Variáveis sociodemográficas e sócio-laborais; B- Representações Religiosas; C- Os cinco princípios.

segundo a sua dimensão, quanto ao número de trabalhadores. E, finalmente, quanto ao número de empresas abrangidas por concelho.

A região do Minho comporta no seu universo 24 concelhos. Segundo Hill e Hill (2012), uma amostra deve ser representativa do universo e do fenómeno que se analisa. Este fator foi operacionalizado rigorosamente<sup>219</sup>, pois era essencial refletir o universo das diversas empresas e diferentes ramos num determinado concelho. Estes e outros dados podem ser comprovados e consultados nos registos do investigador, em que foram anotados diferentes dados das empresas inquiridas.

Em simultâneo, foram tidas em atenção as diferentes profissões, no que concerne à subdivisão adotada: I- Quadros indiferenciados. II- Quadros médios, ou chefias intermédias. III- Quadros superiores. IV- Empregadores, donos ou acionistas de referência.

Uma vez definido o questionário final para a investigação, verifica-se, nesta versão, que cerca de 41% das perguntas<sup>220</sup> estão concentradas no princípio nº 1, a citar: O primado do trabalho sobre o capital. No total, conforme **Tabela 2**, bem como, **anexo IV e VI**, são 29 itens. Justificação para esta elevada percentagem será o facto de a reflexão ser sobre o trabalho como atividade de todo o ser humano<sup>221</sup>. Os outros quatro princípios objeto deste estudo são consequência direta e resultante da atividade laboral de cada ser humano<sup>222</sup>. A empresa representa um universo de cerca de 27% dos itens ao abrigo do princípio nº 5, a enunciar: A empresa entendida como comunidade de pessoas e a questão dos lucros, bem como a sua distribuição. Aqui, o fundamento para a opção jaz

---

<sup>219</sup> Como facilmente se compreenderá, o investigador nem sempre conseguiu, de imediato, obter questionários segundo os rácios, segundo o rigor máximo em termos percentuais. O tecido empresarial e as suas respetivas unidades não está uniformemente espalhado geograficamente pelos 24 concelhos em termos de dimensão, ramo de atividade, quadros, ou profissões, do organigrama empresarial e objeto do nosso estudo. No entanto, estes vetores foram sempre primordiais nas escolhas das empresas inquiridas para a realização do questionário.

<sup>220</sup> Optamos por considerar nesta percentagem percentual /estatística apenas o grupo das **70 perguntas finais do grupo B: Os cinco princípios, conforme anexo nº III; IV; VI**. Numa primeira análise, parecerá haver algum desequilíbrio nestes dois princípios da DSI, quanto ao número de itens que cada um congrega. Este é justificado pela relevância teórica dos mesmos. Nomeadamente a importância que a DSI dá à função do trabalhador como sujeito do trabalho, e à empresa como local onde o mesmo objetiva a sua função laboral.

<sup>221</sup> Citando João Paulo II: “O trabalho é certamente uma coisa «velha», tão antiga como o homem e a sua vida sobre a face da terra” (LE 2). Ou dito pelo mesmo pontífice logo no início da encíclica: “*Mediante o trabalho deve o homem ganhar o pão de cada dia, contribuir para o progresso da ciência e da técnica, e sobretudo para a incessante elevação cultural e moral da sociedade, na qual vive em comunidade com os outros irmãos*” (LE).

<sup>222</sup> No *Compêndio da Doutrina Social da Igreja* é sublinhada a relevância e importância do trabalho, concretamente afirmando que “o trabalho pertence à condição originária do homem” (DSI 256), e que deve ser “*honrado porque fonte de riqueza ou pelo menos de condições de vida decorosas e, em geral, é instrumento eficaz contra a pobreza (cf. Pr 10, 4)*” (DSI 257).

no seguinte argumento: é na empresa que se efetiva e operacionaliza a atividade laboral, simultaneamente, do empregado e empregador<sup>223</sup>.

O Quadro 1 sintetiza descritivamente os momentos, fases e atividades na construção do questionário.

Quadro 1 - Fases e atividades na construção do questionário

Fases	Atividades
1ª Fase – <i>Delimitação conceptual do constructo a avaliação</i>	Pesquisa bibliográfica Revisão teórica Entrevistas a empresários e trabalhadores
2ª Fase – <i>Construção dos itens e definição dos parâmetros de avaliação</i>	Redação dos itens Seleção dos dados sociodemográficos e laborais Definição da escala de avaliação Formatação gráfica do questionário
3ª Fase – <i>Avaliação qualitativa dos itens - reflexão falada</i>	Análise dos itens por especialistas em DSI Reflexão falada Pré-teste
4ª Fase – <i>análise estatística preliminar</i>	Análise preliminar das características psicométricas do questionário

### 2.3- Descrição do questionário

A versão final do questionário traduz uma taxonomia de perceções gerais acerca dos princípios da DSI em contexto organizacional/empresarial, correspondendo a cinco princípios básicos da DSI no trabalhador, expressando estes grande parte do corpo sobre a problemática laboral. Esta temática laboral é analisada, simultaneamente, pelo lado do empregador e do empregado.

Privilegiando o valor do trabalho, torna-se indispensável defender o papel do trabalhador, mas importa também outorgar ao empregador a justa função no processo laboral. Por esta razão, os itens refletem esta visão global do trabalho, quanto à

<sup>223</sup> Recordemos que a Igreja Católica preconiza para o empregado e empregador “o verdadeiro desenvolvimento integral” (CV 22). Nesta mesma linha de pensamento, a empresa devia “concretizar a dignidade humana e as exigências da justiça” (CV 32), sendo empresa aqui entendida num sentido amplo e não restrito, onde o lucro é visto “como instrumento para alcançar finalidades de humanização do mercado e da sociedade” (CV 46). Isto porque: “A própria pluralidade das formas institucionais de empresa gera um mercado mais humano e simultaneamente mais competitivo” (CV 46). Decorre do ponto anterior que: “Nas intervenções em prol do desenvolvimento, há que salvaguardar o princípio da centralidade da pessoa humana, que é o sujeito que primariamente deve assumir o dever do desenvolvimento” (CV 47). É no trabalho e pelo trabalho, geralmente numa empresa, **mas nem sempre**, que o ser humano participa e colabora no desenvolvimento global e integral dessa mesma humanidade a que pertence e da qual umbilicalmente depende.

formulação e ao número de perguntas que cada um dos cinco princípios comporta. Este procedimento decorre da interpretação que no nosso entender deve ser feita da DSI sobre as questões laborais. Explicitando: os cinco princípios terão sempre que ser analisados na dupla vertente, trabalhador e empregador, direitos e deveres, para assim sermos fiéis ao corpo doutrinal da Igreja Católica.

Decorre deste procedimento, como consequência das razões apresentadas para a importância do primeiro e quinto princípio na nossa investigação, que os princípios do primado do trabalho sobre o capital e da empresa como comunidade de pessoas na ambivalência e vetor lucro/distribuição, respetivamente, possuem uma importância crucial neste estudo<sup>224</sup>. Procurou-se que o questionário desse uma visão coerente de conjunto sobre a problemática laboral, segundo os ensinamentos propostos pela DSI.

Não sendo pretensão deste primeiro estudo a validação do instrumento de avaliação, o instrumento foi analisado enquanto questionário e não como escala de medida. Na versão final, trata-se de um questionário de autorrelato, que resultou em 88 itens organizados em três partes: parte A - Dados sociodemográficos e laborais; parte B - Os cinco princípios; e parte C - Representações religiosas. Os 13 itens da parte A são de resposta direta ou escolha múltipla (idade, género, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, funções na empresa, ramo da empresa, tempo na empresa, carga laboral horária diária, número de trabalhadores na empresa, e distância casa-empresa).

A parte B refere-se aos cinco princípios da DSI, num total de 70 itens. Estes avaliam diferentes aspetos relativos ao trabalho (função, valor, dignidade, noção de salário justo, consequências do trabalho, função dos empresários e relação com os mesmos) bem como a visão do mundo empresarial, perspectivada pela igreja, dos empresários enquanto detentores do capital, da empresa e do salário, dos direitos e deveres da empresa e do trabalhador. Finalmente, inclui-se a perspetiva pessoal do trabalhador acerca da empresa e do bem comum da mesma.

A última parte do questionário, parte C, corresponde às representações religiosas (5 itens). É constituída por perguntas, sobre diferentes aspetos de organizações ligadas à igreja, isto é, os itens da parte A são de resposta direta (e.g. idade) ou escolha múltipla (e.g. género) e os itens das partes B e C são respondidos numa escala de tipo Likert com

---

<sup>224</sup> Embora este aspeto não seja explorado até à exaustão na fundamentação teórica, acaba por transparecer no questionário, por razões objetivas do sujeito (trabalho) e de atuação desse mesmo sujeito (empresa).

5 opções de resposta para cada item (entre 1- muito pouco e 5- muitíssimo), em que pontuações mais elevadas representam maior concordância com a afirmação.

A seguir, são descritos os 13 grupos colocados no questionário sob a forma de numeração romana de I a XIII. Assim, no primeiro grupo I, procurou-se definir o trabalho. Propôs-se indagar os inquiridos sobre a sua visão pessoal sobre o trabalho, como meio de sustento e de sobrevivência, sobre a vertente económica, religiosa, solidária e de ascensão social. Os itens analisam as respostas, segundo diferentes paradigmas interpretativos: de subsistência e sustento, religioso, solidário, no sentido de serviço à comunidade, ou, na visão do trabalho, como propiciador de ascensão social e de aquisição de novas competências e aprendizagens.

No grupo II, procura-se definir o conceito: trabalho como direito e/ou dever, e afirmação pessoal. Os itens procuram extrair o valor positivo ou negativo que os inquiridos avaliam como consequências do próprio trabalho, numa palavra, aferir a sua valoração intrínseca.

No grupo III, a questão em escrutínio é saber se o inquirido valoriza, *de per se*, a dignidade do trabalho<sup>225</sup>. A mesma valoração apresenta-se explícita numa formulação social na pergunta nº 14 e, em termos pessoais, nas questões nº 15, 16, 17 e 18. Estão aqui em confronto duas conceções: uma visão global, comunitária e abrangente do trabalho e da sua dignidade e uma perspectiva pessoal do mesmo.

No grupo IV, pretende-se abduzir do inquirido a sua noção de salário justo, definido como justa retribuição, portanto segundo parâmetros positivos, ou, em contrapartida, segundo uma visão negativa, porque geradora e potenciadora de desigualdades. A pergunta nº 21 pretende aferir ou referenciar a visão economicista do trabalho. Finalmente, o item nº 22 procura confirmar, ou não, a tendência, ou atividade sindicalista do inquirido.

Pelo V grupo, pretende-se que o inquirido expresse as consequências do trabalho: a nível pessoal, (psicológico, familiar, e de horários), bem como a nível social. Este grupo de perguntas procura alternar a formulação, sob a forma positiva e negativa.

---

<sup>225</sup> Dignidade do trabalhador, que deverá ser inserida no vasto contexto da dignidade da pessoa e da vida humana, princípio estruturante e basilar da DSI.

No grupo **VI**, os seis itens procuram aferir qual a real função dos empresários para os inquiridos. As perguntas nº 28 e nº 29 expressam uma visão económica no vetor salário - trabalhador / lucro – empresário. Por sua vez, os itens nº 30 e 31 expressam juízos de valor sobre os empresários, negativos e positivos, respetivamente. As perguntas nº 32 e nº 33 visam expressar se os inquiridos reconhecem, ou não, a necessidade e o mérito dos empresários na vida social e económica<sup>226</sup>.

No grupo **VII**, pretende-se caracterizar a relação trabalhador versus empregador ou vice-versa. Como explicitação adicional, deve ser realçado o seguinte: as relações laborais sofrem alterações conforme o empregador, mas também devido à dimensão da unidade empresarial ou grupo económico. Contudo, não se poderá inferir que uma pequena empresa terá melhores ou mais estreitas relações laborais do que uma multinacional ou grupo económico relevante. O que se pretendeu inferir no próprio questionário é que se tornam distintas e diferentes sob vários pontos de vista, que não cabe explicitar e justificar no âmbito deste estudo (Rezende, 2011)<sup>227</sup>. Esta diferença constitui assim objeto do estudo.

No **VIII** grupo, pretende-se saber a visão que o inquirido tem do mundo empresarial; se o mesmo percebe positivamente o tecido empresarial ou se, pelo contrário, tem um visão negativista dos empresários e da sua função, como fator, ou não, de expansão económica.

O **IX** grupo questiona o inquirido sobre como a Igreja vê os empresários como detentores do capital<sup>228</sup>. Nestes itens, procura-se saber o que o *patrão*<sup>229</sup> deve ou não fazer, na vertente salarial, dos lucros, da distribuição e mérito. Está em causa, em todas elas, a justiça salarial.

O **X** grupo verifica como o inquirido entende o seu salário, como adequado, ou não. Em primeiro lugar, em termos da sua justiça, nas perguntas nº 47 e nº 48. Isto é, se o mesmo se ajusta, ou não, às suas necessidades familiares, (item nº 49). Este conceito, de salário

---

<sup>226</sup> Ninguém terá dúvidas do papel dos empresários ou empregadores na sociedade em geral e na economia em particular, contudo, trata-se de verificar o reconhecimento dessa necessidade e o mérito concedido aos mesmos.

<sup>227</sup> As organizações, as empresas, podem ser também vistas e analisadas sob o prisma da influência na vida dos indivíduos (empregados ou não) de diversas formas. Segundo Rezende (2011), no seu artigo – *Ética na Empresa: o Indivíduo e Suas Relações no Trabalho* – Assim, as organizações ou empresas poderão ser: “*como máquinas, organismos, cérebros, culturas, sistemas políticos, prisões psíquicas, fluxo e transformação ou como instrumento de dominação*” (p. 5).

<sup>228</sup> É de registar que, no final dos questionários, este, bem como o décimo terceiro grupo, eram quase sempre objeto de diálogo entre o inquirido e o investigador.

<sup>229</sup> *Patrão, ou o nosso patrão*: Os inquiridos expressavam-se na totalidade com este termo, para expressar ou exprimir qualquer tipo de juízo de valor ou referencial.

familiar, tem um destaque privilegiado, nas encíclicas objeto deste estudo<sup>230</sup>. A questão nº 50 procura aferir se o inquirido se *revê* no seu salário, tendo em consideração a sua função na empresa. Finalmente, a pergunta nº 51 questiona a justiça do salário, percebido à luz de parâmetros puramente religiosos.

O bloco de questões do grupo **XI**, insere-se no âmbito dos deveres e direitos do trabalhador para com a empresa. Procura-se aferir se o inquirido se percebe como sujeito ativo ou passivo, no que à empresa diz respeito. Em seguida, os itens nº 54, 55, 56 e 57 pretendem verificar como o inquirido se *vê/sente* na sua empresa: sob pressão psicológica, vítima de injustiças e de conflitos? Ou, pelo contrário, como *player* harmonizador de direitos e deveres no espaço empresarial? Finalmente, na questão nº 58, o inquirido é solicitado a expressar se o mesmo, se *vê* e *revê* na empresa, à luz dos princípios e valores religiosos. Nesta pergunta nº 58, a maioria expressa verbalmente concordância com os referidos valores. Mas, da verbalização à verificação e concretização, poderá ocorrer a chamada dissonância cognitiva<sup>231</sup>. Esta afirmação tem por base os relatos informais com os inquiridos.

No **XII** grupo, procurou-se objetivar os vários conceitos de empresa. Assim, pretende-se aferir como os inquiridos a perspetivam enquanto entidade jurídica, ou analisada sobretudo do ponto de vista económico (*profit*), como se depreende da pergunta nº 63. No entanto, os itens nº 60, 61 e 62 expressam a visão comunitária e social da empresa, nas suas implicações com o indivíduo como trabalhador, bem como com as entidades a montante e a jusante da organização empresarial. Finalmente, pela questão nº 64, o inquirido expressa como se *vê/avalia* e atua na empresa, tendo como patamar de referência, os valores religiosos, por outras palavras, *se o referente, para o referido*, são os valores religiosos.

No **XIII** grupo, é tratado o conceito do bem comum. Procura-se precisar o seu escopo específico e localizado na empresa. Se está, ou não, ao serviço dos trabalhadores, ou da empresa, respetivamente item nº 65 e nº 66. Pretende-se, também, que o inquirido expresse se a sua empresa se orienta por valores religiosos (pergunta nº 67), bem como

---

<sup>230</sup> O salário familiar é referido sobretudo na encíclica de Leão XIII (RN), bem como em João Paulo II na (LE). No primeiro papa não é de estranhar, pois os tempos conturbados, e a exploração de grandes franjas de trabalhadores exigiam da Igreja uma voz coerente, firme e determinada na condenação da exploração dos proletários ao seu tempo, isto é 1891. No segundo pontífice justifica-se pela sua visão e vivência desta problemática (1981). A referida encíclica é tida como a *Magna Carta* sobre e do trabalho, como já foi referido anteriormente.

<sup>231</sup> Esta dissonância cognitiva e duplos padrões éticos, divergindo conforme as situações, vida pessoal, local de trabalho, função ou estatuto concreto/atuais, já foi por nós abordada no início do nosso estudo.

se este bem comum visa ou não a dignidade de todo e cada trabalhador (item nº 68), resultando daí uma partilha, justa ou injusta, no (nº 70). A pergunta nº 69 surge isolada, para que o inquirido expresse e quantifique se ele e a empresa *vivem*, ou não, de acordo com o princípio do bem comum.

O **XIV** bloco surge isolado do questionário, embora se possam questionar simultaneamente as perguntas e os objetivos a atingir. No bloco B, procura-se verificar conceitos e a atuação dos trabalhadores e empregadores no seu posto de trabalho e na sua respetiva empresa. Neste grupo C, a proposta e objetivo são distintos. Propõe-se ao inquirido expressar ou ajuizar a sua postura perante um novo cenário: trabalhar ou liderar uma organização ligada à Igreja (item nº 71 e nº 75). Nos itens nº 72, 73 e 74, ao inquirido, solicita-se que expresse o seguinte: se considera as referidas instituições, ligadas ou não à Igreja Católica, mais justas, menos eficientes, ou menos solidárias.

Como conclusão sobre o escopo do questionário final, deve ser realçado o seguinte: houve necessidade de redimensionar os objetivos, como forma de ajustamento entre as expectativas iniciais e o desenrolar do estudo empírico, bem como a fim de exponenciar os resultados. Torna-se portanto necessário uma vez mais explicitar realisticamente, simultaneamente, o objetivo geral e o específico, agora revistos. Objetivo geral: Analisar o impacto da DSI no tecido empresarial. Objetivo específico: Estudar as convicções inspiradas na DSI e o seu impacto no mundo laboral.

Na **Tabela 1**, podem observar-se os itens referentes aos cinco princípios da DSI e às representações religiosas. Esta mesma tabela reflete na íntegra o questionário quanto ao número de itens simultaneamente da parte B e C.

**Tabela 1 - Itens do Questionário: parte B – Cinco Princípios da DSI e parte C- Representações religiosas**

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	<b>Itens</b>
I - O trabalho é um meio habitual de:	<ol style="list-style-type: none"><li>1. de sustento</li><li>2. de serviço à sociedade</li><li>3. de prestígio social</li><li>4. de aprendizagem</li><li>5. de subsistência</li><li>6. de sofrimento</li><li>7. de caminho de santidade porque Jesus trabalhou</li></ol>

Tabela 1 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	<b>Itens</b>
II - Qual o valor do trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> <li>8. Dever</li> <li>9. Direito</li> <li>10. Necessário e nobre: tem dignidade</li> <li>11. De afirmação pessoal</li> <li>12. Fonte de injustiças sociais</li> <li>13. Tem valor pelas relações sociais</li> </ul>
III - Qual a dignidade do trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> <li>14. Transforma a sociedade</li> <li>15. Transforma a própria pessoa</li> <li>16. Atividade criativa da pessoa</li> <li>17. Atividade digna</li> <li>18. Mostra o valor do homem e da mulher</li> </ul>
IV - A noção de salário justo define-se:	<ul style="list-style-type: none"> <li>19. Pela justa retribuição</li> <li>20. Pela criação de desigualdades</li> <li>21. Pela criação de riqueza</li> <li>22. Pela luta sindical</li> </ul>
V – O trabalho tem consequências	<ul style="list-style-type: none"> <li>23. Positivas a nível pessoal</li> <li>24. Negativas a nível psicológico</li> <li>25. Positivas a nível social</li> <li>26. Negativas a nível de sobrecarga de horários</li> <li>27. Negativas a nível familiar</li> </ul>
VI - Qual a função dos empresários	<ul style="list-style-type: none"> <li>28. Manter os salários baixos</li> <li>29. Maximizar os lucros</li> <li>30. Servem-se ou exploram os trabalhadores</li> <li>31. Cooperação e responsabilidade social</li> <li>32. Nasceram do trabalho e investiram</li> <li>33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica</li> </ul>
VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>34. Relação com um dono presente</li> <li>35. Relação com um dono longínquo ou desconhecido</li> <li>36. Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</li> </ul>
VIII - Como vê o mundo empresarial?	<ul style="list-style-type: none"> <li>37. Dinâmico</li> <li>38. Ser o melhor</li> <li>39. Ser diferente</li> <li>40. Fator de expansão económica</li> </ul>

Tabela 1 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	<b>Itens</b>
IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?	<ul style="list-style-type: none"><li>41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital</li><li>42. A empresa e o patrão devem pagar salários justos</li><li>43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros</li><li>44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores</li><li>45. A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores</li><li>46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito</li></ul>
X - A Empresa e o seu salário	<ul style="list-style-type: none"><li>47. O meu salário é justo</li><li>48. O meu salário é injusto</li><li>49. O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares</li><li>50. O meu salário ajusta-se à minha função na empresa</li><li>51. À luz dos meus valores religiosos é justo</li></ul>
XI- A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres:	<ul style="list-style-type: none"><li>52. A empresa para mim é um contrato com deveres</li><li>53. A empresa para mim é um contrato com direitos</li><li>54. A empresa como espaço de pressão psicológica</li><li>55. A empresa como espaço de injustiças</li><li>56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos</li><li>57. A empresa como um espaço de conflito de interesses</li><li>58. Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos</li></ul>
XII - O que é para si a sua empresa	<ul style="list-style-type: none"><li>59. Uma entidade jurídica</li><li>60. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos</li><li>61. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um</li><li>62. Uma entidade com responsabilidade social</li><li>63. Uma entidade que visa o lucro</li><li>64. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos</li></ul>

Tabela 1 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	<b>Itens</b>
XIII - O Bem Comum na sua empresa	<p>65. Está ao serviço dos trabalhadores</p> <p>66. Está ao serviço da empresa</p> <p>67. Guia-se por valores religiosos</p> <p>68. Não visa a dignidade de todos</p> <p>69. É um ideal moral no dia-a-dia na empresa</p> <p>70. É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador</p>
<b>C- Representações religiosas</b>	
XIV- Qual é a sua opinião em relação a:	<p>71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja</p> <p>72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas</p> <p>73. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes</p> <p>74. As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias</p> <p>75. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja</p>

Tal como foi referido anteriormente, os itens do questionário foram construídos atendendo aos cinco princípios da DSI. Na **Tabela 2**, são apresentados os itens distribuídos por cada um dos princípios. A sua distribuição obedeceu a critérios da sua respetiva importância, já objeto de explicitação e fundamentação.

**Tabela 2 - Itens do questionário distribuídos pelos cinco princípios da DSI**

<b>Princípios da DSI</b>	<b>Itens no questionário</b>	<b>Total de itens</b>
1 – Primado do trabalho sobre o capital	1 a 18; 23 a 27; 41 a 46	29
2 – Bem comum	65 a 70	6
3 – Salário justo	19 a 22; 47 a 51;	9
4 – Direitos e deveres dos trabalhadores	52 a 58	7
5 – Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	28 a 40; 59 a 64	19

O desequilíbrio na distribuição dos itens por princípio da DSI no questionário ficou a dever-se à relevância teórica de cada princípio, tendo isso sido já sido justificado na parte 2.2. De facto, os resultados da revisão teórica efetuada resultaram na acumulação dos itens que refletem e resumiam a DSI, no que aos cinco princípios escolhidos, concerne.

#### 2.4- Metodologia de recolha dos dados e procedimentos éticos

Os participantes deste estudo são trabalhadores e empregadores, cujas unidades fabris têm sede social e laboração nos 24 concelhos da região do Minho.

A escolha obedeceu a fatores da respetiva atividade no impacto na economia desta região de Portugal<sup>232</sup>. Destas, foram selecionadas 501 empresas seguindo critérios e rácios geográficos, profissionais, de ramo de atividade e de tipologia-dimensão (número de trabalhadores). Assim, cumprindo os critérios de consistência e abrangência, as empresas cobrem percentualmente, o universo das microempresas, das pequenas empresas, das médias e grandes empresas, representativas da malha empresarial dos 24 concelhos do Minho. Para tal, recorreu-se à Associação Industrial do Minho (AIMinho) que, na pessoa do seu presidente, após contacto, se prontificou a fornecer dados adicionais em falta<sup>233</sup>. Foram usadas outras fontes, resultantes da atividade empresarial e experiência no ramo, por parte do investigador.

Selecionadas as empresas alvo, procedeu-se ao contacto com o diretor/acionista/dono da empresa, para apresentar o estudo e confirmar a disponibilidade e consentimento para realização do mesmo. Foram realizadas reuniões com os responsáveis das empresas, sendo apresentados os objetivos do estudo e de procedimentos de recolha de dados. Obtida autorização para a realização do estudo, foram posteriormente solicitados dos participantes a colaborar na investigação voluntariamente.

Os procedimentos, efetuados após a seleção das empresas a visitar, foram os seguintes:

---

<sup>232</sup> Por impacto, por um lado, pretende-se salientar o elevado número de postos de trabalhos que estes três sectores absorvem. Por outro, pretende-se evidenciar o peso no PIB desta região, Minho e, *a fortiori*, no cômputo geral do país.

<sup>233</sup> Correia e Mesquita (2013) referem-se a estes dados como “*Literacia em Informação ou Literacia Informacional (LI)*” (p. 58). Os mesmos autores, abordam esta temática na Parte 2 – Produção e acesso – recursos de informação para apoio à Investigação Científica – Cap. 4 – Fontes e recursos de informação científica: Literacia em Informação ou Literacia Informacional (LI). Cf. p. 52-62; esta Literacia em Informação ou Literacia Informacional “*consiste na capacidade em entender de que forma a informação se encontra organizada, identificar a informação que é necessária para resolver uma dada questão, avaliar criticamente as mesmas e partilhar a informação mais adequada para resolução da questão em apreço (Horton, 2008); (Idaho, 2012)*” (Correia & Mesquita, p. 58). Neste contexto, e desta forma, foi procurada a compreensão e identificação da informação tida como imprescindível e fundamental ao nosso estudo.

- 1- A recolha de dados via questionário iniciava-se após contacto para explicitação em detalhe dos objetivos da investigação e marcação de uma reunião prévia. Esta reunião preparatória, era realizada com o dono da empresa, administrador ou diretor de recursos humanos. No entanto, nos concelhos de Braga, Guimarães, Famalicão, Póvoa de Lanhoso, Vila Verde, Vizela e Amares, este procedimento foi simplificado. Na generalidade, após seleção, de imediato, procedia-se a uma abordagem informal e presencial à unidade fabril<sup>234</sup>.
- 2- Era apresentado o termo de consentimento informado.
- 3- Era assegurada a confidencialidade absoluta do resultado do questionário. Este aspeto, *a priori*, parece irrelevante. Mas, no questionário, está em causa não apenas o inquirido, como também, e sobretudo, a empresa, o empregador e a categorização dos seus atos de gestão, quer dos ativos económico-financeiros, como dos recursos humanos<sup>235</sup>. Empregados e empregadores poderiam *temer* que as suas respostas pudessem ser utilizadas para outros fins.
- 4- Em seguida, ou se procedia de imediato à realização do questionário, ou se aprazava uma data posterior. O investigador indicava de imediato a tipologia de inquiridos, segundo os critérios do estudo atrás referidos: consistência e abrangência. Após seleção, os participantes foram contactados diretamente, sendo o estudo apresentado oralmente e solicitada a colaboração no mesmo. Foi sublinhado o carácter voluntário da participação, bem como assegurada a confidencialidade dos dados. Foi entregue o termo de consentimento informado aos que colaboraram nesta investigação<sup>236</sup>. O questionário foi preenchido pelo próprio participante, encontrando-se o investigador responsável presente na mesma sala, ou adjacente, para qualquer esclarecimento adicional requisitado: administração individual.
- 5- Todo este processo era explicitado ao inquirido. Nos grupos empresariais, eram escolhidos um elemento por cada empresa, obedecendo sempre aos mesmos critérios e rácios, previamente definidos e já mencionados.
- 6- O ambiente era sempre informal e aberto a toda e qualquer explicitação, de perguntas, ou conceitos inerentes ao questionário.

---

<sup>234</sup> Confrontar o anexo VIII.

<sup>235</sup> Conforme já foi explicitado na fundamentação, concretamente na abordagem do quinto princípio da DSI, sobre a empresa como comunidade de pessoas, os lucros e a sua distribuição. Por outras palavras: cada vez mais, a imagem da empresa e dos grupos económicos no exterior, tem uma importância acrescida, no mercado, no sucesso da empresa e na respetiva solidez económico-financeira: sustentabilidade empresarial, pois poderá ou não potenciar eventuais e adicionais perspetivas credíveis de negócios. Portanto, os empresários não podem permitir que a sua imagem e da empresa seja adulterada e alterada por fatores *estranhos*.

<sup>236</sup> Cfr. anexo I

Em cada empresa, a amostra de participantes foi selecionada por um processo de amostragem não probabilístico, de conveniência e sequencial, pelas razões já aludidas<sup>237</sup>. Foi definido como critério de inclusão o facto de se tratar de trabalhadores, empregados ou empregadores das empresas com capacidade de leitura e compreensão da língua portuguesa, que não estivessem a participar noutro estudo.

Foram selecionadas 501 empresas da região do Minho (grupo I- micro, grupo II- pequenas, III- médias e grupo IV- grandes empresas) dos três diferentes ramos de atividade: têxtil, calçado e construção/imobiliário. Das empresas escolhidas de início, das listagens de cada, dos 24 concelhos, nem todas se efetivaram. Os motivos variaram, desde o não atendimento telefónico, impossibilidade de marcação, desencontro de horário e outros. Foram substituídas por outras empresas, com características idênticas. Foram definidos segundo o critério de inclusão, trabalhadores: empregados ou empregadores, com capacidade de leitura e compreensão da língua portuguesa, não estando a participar em qualquer outro estudo.

A taxa de participação no estudo foi de 99.2% (dos 505 trabalhadores contactados, 4 referiram não poder participar no estudo). Os motivos para a recusa foram a não possibilidade de preenchimento do questionário no momento em questão<sup>238</sup>. Estes números referem-se apenas aos inquiridos que responderam ou estariam disponíveis a fazê-lo. Outras firmas (empresas) ou indivíduos foram contactados, no entanto por diversas e diferentes razões, não foi possível concretizar a realização do questionário em questão.

A recolha dos dados seguiu o cumprimento dos critérios éticos exigidos em investigação científica, garantindo-se a participação voluntária e informada dos participantes (Oliveira, 2011)<sup>239</sup>. Como foi referido anteriormente, incluem-se nestes critérios éticos: 1- O termo de consentimento informado (o documento é assinado pelos dois orientadores de tese). 2- Garantia explícita de confidencialidade para os inquiridos. Esta inclui a mesma, não só dentro da empresa, como fora da empresa, pelas razões já explicitadas. 3- Uso exclusivo dos questionários ao abrigo deste estudo. Desta forma,

---

<sup>237</sup> Consultar: Fortin et al. (2009). Para tornar minimamente credível um instrumento deste tipo, um questionário no tecido empresarial numa região, e abrangendo três ramos de atividade, tornava-se imprescindível “obedecer a rácios e percentagens minimamente criteriosas cientificamente” (p. 569).

<sup>238</sup> Já foi referido anteriormente que, em ambiente industrial, nomeadamente da produção em série, ou em linha, o simples facto de retirar um posto da linha de montagem torna-se em certos momentos da produção impossível sem afetar dramaticamente a respetiva produção quantitativa. O que faz com que o dono ou responsável coloque sérias reticências à pretensão do investigador, por razões produtivo-empresariais óbvias.

<sup>239</sup> Cf. O referido autor no capítulo: *Conduta científica e ética*, ao longo das p. 115-118.

ficaram garantidas as exigências de confidencialidade e de participação voluntária em todo o processo de investigação.

## 2.5- Caracterização da Amostra

A amostra deste estudo é constituída por 501 participantes. Estes trabalhadores recrutados em diversas empresas dos 24 concelhos da região do Minho, são oriundos dos 3 setores de atividades escolhidos para o nosso estudo.

Como também já foi referido, foram identificadas 1838 empresas do ramo têxtil, 256 empresas de calçado e 1696 empresas de construção/imobiliário, totalizando 3698, ao tempo do início deste estudo. Destas, foram selecionadas, 498 empresas pelos critérios de seleção de conveniência, também já explicitados, seguindo diferentes tipologias (microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas) plasmando estas a malha empresarial e o tecido económico da região em análise. Apresentamos, descritivamente, as características sociodemográficas e laborais da amostra, incluindo-se algumas anotações pertinentes a cada uma das variáveis em causa. Assim:

- 1- Na variável “género”, pretendeu-se que a mesma fosse rigorosa nas percentagens. No entanto, importa sublinhar que certas categorias profissionais, nos três ramos de atividade empresarial deste estudo, são maioritariamente, umas, exercidas pelo sexo masculino, enquanto outras pelo sexo feminino. A título de exemplo: no sector têxtil, em Portugal as costureiras, são na sua generalidade senhoras. No sector da construção civil, as tarefas, são maioritariamente exercidas por pessoas do sexo masculino. No entanto, foi conseguida uma percentagem equilibrada: 53,3% população feminina e 46,7% masculina.
- 2- Na variável “idade”, foi seguido o mesmo critério científico. As faixas etárias são dadas e fornecidas pelo mercado do trabalho, no que à oferta e procura diz respeito<sup>240</sup>. Nesta conformidade, é de referenciar como  $M= 44,7$  e o  $DP= 9,64$ , o que revela uma idade algo elevada, sendo de registar que as mesmas variam entre os 18 e 67 anos, respetivamente, o inquirido mais jovem e o menos jovem.

---

<sup>240</sup> As leis do mercado de trabalho regem-se pela oferta e da procura. Este mecanismo também é objeto de específica ilustração e interpretação justificativa.

- 3- Na variável “estado civil”, a amostra evidencia que a população é maioritariamente casada, sendo a percentagem de 83,4%. Os demais estados civis são minoritários, conforme se deduz do quadro.
- 4- Na rubrica, “número de filhos”, 58,1% da população, correspondendo a um universo de 291 inquiridos, têm dois filhos, aparecendo os outros escalões, (0-1-3 filhos), bastante equilibrados em termos percentuais<sup>241</sup>.
- 5- No que às habilitações literárias diz respeito, verificou-se um equilíbrio. Registe-se que 31,5% da população laboral tem o 3º ciclo.
- 6- Na variável “religião”, seria expectável atingir uma percentagem mais elevada de não católicos e ateus<sup>242</sup>. Tal não se veio a verificar. Tal não será alheio ao facto de o Minho ser uma zona de raízes profundamente católicas e, simultaneamente, de altas percentagens de assistência a práticas religiosas semanais. Assim, dos inquiridos, 97,2% são católicos.
- 7- Na variante “ramo empresarial”, já foi explicitado o critério percentual, nas empresas do tecido industrial em análise. As 498 empresas expressam as percentagens no tecido empresarial da região à data.
- 8- Na variável “número de trabalhadores”, não houve um critério restrito e fechado. Apenas se procurou seguir as diferentes tipologias de empresas na malha empresarial da região analisada. No entanto, procurou-se, que reproduzisse estas características, nos diferentes 24 concelhos do estudo e, *a fortiori*, do Minho.
- 9- Na análise da subdivisão das quatro diferentes tipologias de empresas, pretendeu-se que espelhasse a distribuição da malha empresarial. No entanto, na tipologia microempresa, a percentagem de 29.3%, à primeira vista, parece *pecar* por defeito. Porém o nosso critério só abrangia as microempresas devidamente licenciadas e legalizadas<sup>243</sup>.

---

<sup>241</sup> Se em 2008 a taxa de fecundidade era de 1,32 filhos por casal, nos últimos anos a mesma tem diminuído por diversas razões: a crise económica será um fator a não menosprezar. Os custos inerentes a ter e educar um filho, são extremamente significativos e por vezes incomportáveis, para muitos jovens casais em Portugal. Assim: se o questionário visasse uma população mais jovem, esta média seria, eventualmente, mais baixa, pois a tendência e expectativa do número de filhos por casal é agora inferior, segundo as estatísticas.

<sup>242</sup> Como ilustração do fenómeno religioso, no que concerne ao número de praticantes e atendimento do culto (eucaristia vulgarmente denominada missa) em Portugal: Cf. *O estudo do Centro de Estudos de Religiões e culturas (CERC)* da Universidade Católica Portuguesa apresentado em 2012.04.18 na assembleia da Conferência Episcopal Portuguesa. **Desde 1999 até 2011** o número de católicos em Portugal **diminuiu de 86,9% para 79,5%**. O mesmo relatório de novembro de 2011, idêntico ao inquérito realizado em 1999, mostra que atualmente **45,7% da população Portuguesa vai à missa pelo menos uma ou duas vezes por mês, e 31,7% uma vez por semana.**

<sup>243</sup> É por demais conhecida e objeto de debate esta situação das microempresas, algumas delas funcionando em condições precárias, a que vulgarmente, sobretudo na área têxtil se chama empresas *de vão de escada*. **Como consequência, poderá ser notória, alguma reticência no momento de qualquer abordagem.** A razão para tal desfecho e comportamento é a sua localização, bem como questões ligadas à sua atividade devidamente legalizada. Outras justificações prendem-se com: a) situações, procedimentos e exigências fiscais; b) fisco e finanças; c) câmara, departamento de obras e de higiene e segurança no trabalho; d) segurança social. Não constitui objetivo relevante para este estudo, esta análise, nem mesmo refletir sobre as boas práticas no trabalho e no emprego. Assim as percentagens, no que concerne às tipologias empresariais, estão dentro dos limites percentuais: rigorosos e científicos.

- 10- Na variável “função/cargo na empresa”, perspetivou-se fazer uma triagem, *grosso modo*, correspondendo à realidade nas empresas. Assim, os trabalhadores apelidados de indiferenciados têm alguma prevalência, com 45,1%. Tal não será alheia a este facto a inclusão neste grupo, não só os trabalhadores oriundos da construção civil, sem especializações técnico/intelectuais, mas também costureiras, e demais trabalhadores em secções, como corte e embalagem. Esta classificação poderá ser polémica e eventualmente não aceitável em termos profissionais, de carreira, de rigor sindical, e ao abrigo das diferentes negociações coletivas de trabalho. Porém, subdividir estes profissionais em múltiplas categorias, não seria relevante para o estudo. Pelo contrário, distorceria a análise, as estatísticas e a sua leitura.
- 11- No que concerne ao tempo de empresa, constata-se pelo quadro que o vínculo médio é de 14.96 anos, sendo o desvio de padrão: DP 9.53. Este valor indicia que os trabalhadores, na generalidade, tendem a manter o vínculo com a mesma empresa, por um período bastante longo, expresso no número de anos. A esta leitura, deverão ser sublinhados os seguintes indicadores: a) O nível médio de idade do estudo cifra-se nos 44 anos, em que não são de prever grandes movimentações, nesta fase etária. Isto é, na fase dos 40, 50 e 60 anos a mobilidade laboral decresce substancialmente, apenas sendo a exceção motivada por encerramento, deslocação produtiva, insolvência ou falência. b) A mobilidade nas costureiras, no têxtil, no calçado, no sector da construção e imobiliário, não é especialmente elevada. Esta situação fica a dever-se à baixa especialização e formação da maioria dos trabalhadores. Desta forma, as possibilidades de melhoria ou progressão na carreira serão menores nesta franja tipológica de assalariados.
- 12- Já no que concerne ao tipo de contrato, a larga maioria dos trabalhadores encontra-se numa situação laboral com um contrato definitivo, o que não deixa de ser de ser assinalável, pois abrange 94% dos participantes (Laureano, 2011). Não poderá extrapolar-se ou tentar tirar ilações desta percentagem. Contudo, poderemos ler que o universo de inquiridos e inseridos em empresas devidamente certificadas, operam na legalidade contratual, a julgar pelo estudo.
- 13- Na carga horária dos trabalhadores constata-se algum equilíbrio. Assim, 49,1% dos trabalhadores tem uma carga horária aproximada de oito horas, enquanto 50,3% dos trabalhadores ultrapassam as oito horas diárias de trabalho. A

explicação poderá estar no facto de que, em certos sectores, nomeadamente o têxtil e o calçado, as exportações têm aumentado significativamente, havendo por isso que recorrer a horas extraordinárias, inclusive ao sábado<sup>244</sup>. Os sectores têxtil e do calçado são fundamentalmente direccionados para a exportação, necessitando, assim de laboração extra durante os vários picos de produção, fruto de exigências dos mercados, das estações e respetivas coleções.

Conforme se depreende da **Tabela 3**, a amostra deste estudo é constituída por 501 participantes recrutados em diferentes (498) empresas da região Minho. O referido quadro apresenta as características sociodemográficas e laborais da amostra.

A análise das características sociodemográficas e laborais da amostra foi realizada através procedimentos de estatística descritiva (análise de valores médios, desvios padrão, valores mínimos e máximos nas variáveis contínuas; e cálculo de frequências e percentagens nas variáveis categóricas).

**Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra (N=501)**

Variáveis	n	%	M	DP
<b>Sociodemográficas</b>				
<b>Género</b>				
Feminino	267	53.3		
Masculino	234	46.7		
<b>Idade</b>			44.7	9.64
<b>Idade categorizada</b>				
18 aos 38	129	25.7		
39 aos 45	125	25		
46 aos 50	119	23.8		
51 aos 67	125	25		
<b>Estado civil</b>				
Casado	418	83.4		
Solteiro	45	9		
Viúvo	2	0.4		
Divorciado	26	5.2		

<sup>244</sup> Não constitui objetivo deste estudo dissecar este fenómeno. No entanto, as estatísticas oficiais apontam nessa linha nos últimos meses, em que as exportações de bens e serviços têm tido um crescimento contínuo. Referimo-nos, como é óbvio, aos últimos meses de 2013 e 2014. No ano de 2014, as exportações aumentaram 8% na rubrica *Têxtil e Vestuário*, que empregou 126.439 trabalhadores (dados revelados em 24.02.2015).

Tabela 3 (continuação)

<b>Variáveis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>Sociodemográficas</b>				
<b>Número de filhos</b>				
0	57	11.4		
1	98	19.6		
2	291	58.1		
≥3	54	10.8		
<b>Hab.Literárias</b>				
1º ciclo	71	14.2		
2º ciclo	87	17.4		
3º ciclo	158	31.5		
12º ano	118	23.6		
Ensino superior	66	13.2		
<b>Religião</b>				
Católico	487	97.2		
Ateu	7	1.4		
<b>Ramo da empresa</b>				
Têxtil	236	47.1		
Calçado	58	11.6		
Construção	204	40.7		
<b>Número de trabalhadores</b>			97.8	206.6
<b>Tipologia da empresa</b>				
Microempresa	147	29.3		
Pequena empresa	190	37.9		
Média-empresa	107	21.4		
Grande empresa	55	11		
<b>Função/cargo na empresa</b>				
Trabalhador indiferenciado				
Quadro médio/chefia de secção	226	45.1		
Quadro superior	163	32.5		
Dono/acionista	27	5.4		
	79	15.8		
<b>Tempo na empresa</b>			14.96	9.53
<b>Tipo de contrato</b>				
Contrato a prazo	19	3.8		
Contrato definitivo	471	94		
Outro	5	1		
<b>Carga horária diária</b>			8,73	1.02

Tabela 3 (continuação)

Variáveis	n	%	M	DP
<b>Sociodemográficas</b>				
<b>Carga horária categorizada</b>				
≤8h	246	49.1		
>8h	252	50.3		

## 2.6- Estudo preliminar das características psicométricas do questionário

Foram avaliadas, a título exploratório, as qualidades psicométricas desta primeira versão do questionário, constituída por 75 itens, numa amostra inicial com 80 participantes e, posteriormente, numa amostra de 501 empresários e trabalhadores. É de salientar que os critérios científicos se mantiveram inalterados ao longo de toda a pesquisa e em todos os questionários, no que concerne ao rigor, ao processo de escolha dos inquiridos, no estrito cumprimento de rácios e percentagens, nomeadamente, por sectores e tipologias empresariais, bem como por categorias profissionais<sup>245</sup>.

### Pré-teste com a amostra inicial (N=80)

Na amostra de 80 participantes, o questionário revelou valores bastantes satisfatórios de consistência interna (CI), quer nos itens referentes aos princípios da DSI ( $\alpha = .87$ ) quer quando se englobava a totalidade dos itens, incluindo as questões relativas às representações religiosas ( $\alpha = .86$ ). De notar contudo, que estes valores elevados de CI são usuais em questionários com um número elevado de itens.

Atendendo ao tamanho reduzido da amostra e ao número elevado de itens do questionário, ponderámos a realização de uma análise fatorial apenas a título exploratório. A estrutura relacional dos itens seria avaliada pela análise fatorial, com extração dos fatores, pelo método das componentes principais, seguida de rotação varimax. No entanto, e tal como era esperado, não se encontravam cumpridos os pressupostos para a realização deste procedimento estatístico (critérios *KMO –Kaiser-Meyer-Olkin* e teste de esfericidade de *Bartlett*).

<sup>245</sup> O paradigma do método da investigação quantitativa, está orientado para os resultados e sua generalização. “Os sujeitos sobre os quais se faz o estudo são selecionados em função de critérios precisos. O investigador determina antecipadamente o número de pessoas que constituirá a amostra. Esta deve ser representativa da população alvo” (Fortin et al., 2009, p. 30).

Estudo preliminar com a amostra final (N=501)

Na amostra, constituída por 501 participantes, a consistência interna do questionário foi calculada através do *alpha de Cronbach*. O questionário apresentou uma elevada consistência interna para os 75 itens da parte B e C ( $\alpha = .88$ ) revelando boas características de fidelidade na amostra em estudo (N=501). A **Tabela 4** espelha essa mesma consistência.

**Tabela 4 - Resultado da análise de consistência interna do Questionário: itens dos cinco princípios da DSI e das representações religiosas (N=501)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho é um meio habitual de:		
Sustento	.437	.884
Serviço à sociedade	.369	.884
Prestígio social	.541	.882
Aprendizagem	.547	.883
Subsistência	.459	.884
Sufrimento	-.129	.890
Caminho de santidade porque Jesus trabalhou	.314	.885
O valor do trabalho é:		
Dever	.554	.883
Direito	.542	.883
Necessário e nobre: tem dignidade	.583	.883
De afirmação pessoal	.574	.883
Fonte de injustiças sociais	-.187	.892
Tem valor pelas relações sociais	.591	.882
A dignidade do trabalho:		
Transforma a sociedade	.388	.884
Transforma a própria pessoa	.608	.883
Atividade criativa da pessoa	.583	.883
Atividade digna	.599	.883
Mostra o valor do homem e da mulher	.527	.883
A noção de salário justo define-se:		
Pela justa retribuição	.538	.883
Pela criação de desigualdades	-.302	.892
Pela criação de riqueza	.509	.883
Pela luta sindical	-.065	.889
O trabalho tem consequências:		
Positivas a nível pessoal	.516	.883
Negativas a nível psicológico	-.146	.890
Positivas a nível social	.585	.882
Negativas a nível de sobrecarga de horários	-.128	.891
Negativas a nível familiar	-.067	.889

Tabela 4 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
Qual a função dos empresários:		
Manter os salários baixos	-.228	.891
Maximizar os lucros	.533	.882
Servem-se ou exploram os trabalhadores	-.177	.891
Cooperação e responsabilidade social	.540	.882
Nasceram do trabalho e investiram	.433	.884
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	.596	.883
Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)		
Relação com um dono presente	.322	.885
Relação com um dono longínquo ou desconhecido	-.147	.888
Caracteriza-se pelo aproveitamento económico	-.236	.891
Como vê o mundo empresarial?		
Dinâmico	.583	.882
Ser o melhor	.435	.884
Ser diferente	.409	.884
Fator de expansão económica	.620	.882
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?		
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	.628	.882
A empresa e o patrão devem pagar Salários justos	.350	.885
A empresa e o patrão não devem só olhar Para os lucros	.413	.884
A empresa e o patrão devem valorizar a Dignidade dos trabalhadores	.479	.884
A empresa e o patrão devem defender a Distribuição e participação dos lucros Pelos trabalhadores	.313	.885
A empresa e o patrão devem valorizar o Mérito	.585	.883
A empresa e o seu salário		
O meu salário é justo	.400	.884
O meu salário é injusto	-.280	.893
O meu salário ajusta-se às minhas Necessidades familiares	.374	.884
O meu salário ajusta-se à minha função Na empresa	.328	.885
À luz dos meus valores religiosos é justo	.359	.885

Tabela 4 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
<b>A empresa e o trabalhador: direitos e deveres</b>		
A empresa para mim é um contrato com deveres	.535	.883
A empresa para mim é um contrato com direitos	.547	.883
A empresa como espaço de pressão psicológica	-.126	.890
A empresa como espaço de injustiças	-.129	.890
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	.548	.882
A empresa como um espaço de conflito de interesses	-.115	.890
Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	.352	.885
<b>O que é para si a sua empresa:</b>		
Uma entidade jurídica	.204	.886
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	.574	.882
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	.583	.882
Uma entidade com responsabilidade social	.600	.882
Uma entidade que visa o lucro	.444	.884
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	.431	.884
<b>O bem comum na sua empresa:</b>		
Está ao serviço dos trabalhadores	.542	.883
Está ao serviço da empresa	.529	.883
Guia-se por valores religiosos	.349	.885
Não visa a dignidade de todos	-.222	.890
É um ideal moral no dia-a-dia da empresa	.261	.886
É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	-.291	.891
<b>C - Representações Religiosas</b>		
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	.537	.882
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	.494	.883
As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes	-.300	.891
As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias	-.197	.891
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	.420	.884
<b>alfa de Cronbach = .88</b>		

Analisada separadamente a fidelidade interna nos itens referentes aos cinco princípios da DSI, excluindo as representações religiosas, a consistência interna manteve-se elevada ( $\alpha = .89$ ) (**Tabela 5**). Itens da tabela sob análise: 70 no total.

**Tabela 5 - Resultado da análise de consistência interna dos itens referentes aos cinco princípios da DSI (N=501)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho é um meio habitual de:		
Sustento	.458	.882
Serviço à sociedade	.365	.882
Prestígio social	.523	.880
Aprendizagem	.541	.881
Subsistência	.473	.881
Sufrimento	-.127	.889
Caminho de santidade porque Jesus trabalhou	.292	.883
O valor do trabalho é:		
Dever	.565	.881
Direito	.553	.881
Necessário e nobre: tem dignidade	.576	.881
De afirmação pessoal	.563	.880
Fonte de injustiças sociais	-.165	.890
Tem valor pelas relações sociais	.579	.880
A dignidade do trabalho:		
Transforma a sociedade	.386	.882
Transforma a própria pessoa	.615	.880
Atividade criativa da pessoa	.579	.881
Atividade digna	.604	.880
Mostra o valor do homem e da mulher	.514	.881
A noção de salário justo define-se:		
Pela justa retribuição	.535	.881
Pela criação de desigualdades	-.294	.891
Pela criação de riqueza	.495	.881
Pela luta sindical	-.046	.887
O trabalho tem consequências:		
Positivas a nível pessoal	.507	.881
Negativas a nível psicológico	-.122	.888
Positivas a nível social	.567	.880
Negativas a nível de sobrecarga de horários	-.111	.889
Negativas a nível familiar	-.058	.887

Tabela 5 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
Qual a função dos empresários:		
Manter os salários baixos	-.225	.890
Maximizar os lucros	.539	.880
Servem-se ou exploram os trabalhadores	-.179	.890
Cooperação e responsabilidade social	.536	.880
Nasceram do trabalho e investiram	.430	.881
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	.602	.880
Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)		
Relação com um dono presente	.305	.883
Relação com um dono longínquo ou desconhecido	-.139	.887
Caracteriza-se pelo aproveitamento económico	-.237	.890
Como vê o mundo empresarial?		
Dinâmico	.582	.880
Ser o melhor	.436	.882
Ser diferente	.420	.882
Fator de expansão económica	.623	.880
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?		
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	.631	.880
A empresa e o patrão devem pagar salários justos	.350	.883
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	.409	.882
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	.493	.882
A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	.309	.883
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	.595	.881
A empresa e o seu salário:		
O meu salário é justo	.379	.882
O meu salário é injusto	-.273	.891
O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	.362	.882
O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	.312	.883
À luz dos meus valores religiosos é justo	.341	.883

Tabela 5 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres		
A empresa para mim é um contrato com deveres	.550	.881
A empresa para mim é um contrato com direitos	.558	.881
A empresa como espaço de pressão psicológica	-.107	.888
A empresa como espaço de injustiças	-.106	.888
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	.535	.880
A empresa como um espaço de conflito de interesses	-.091	.888
Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	.331	.883
O que é para si a sua empresa:		
Uma entidade jurídica	.216	.884
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	.553	.880
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	.570	.880
Uma entidade com responsabilidade social	.605	.880
Uma entidade que visa o lucro	.447	.882
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	.410	.882
O bem comum na sua empresa:		
Está ao serviço dos trabalhadores	.546	.881
Está ao serviço da empresa	.533	.881
Guia-se por valores religiosos	.329	.883
Não visa a dignidade de todos	-.222	.888
É um ideal moral no dia-a-dia na empresa	.251	.884
É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	-.283	.890
<b>alfa de Cronbach = .89</b>		

Elevada consistência é esperada em questionários com um número elevado de itens.

### **Estudo exploratório da organização estrutural dos itens**

Na amostra, de 501 participantes, a estrutura relacional dos itens foi avaliada pela análise fatorial exploratória, com extração dos fatores pelo método de componentes principais, seguida de rotação varimax.

Nesta amostra, os pressupostos para utilização deste procedimento encontravam-se cumpridos. Para além da ponderação do tamanho da amostra (N=501) que ultrapassa o número mínimo de 5 sujeitos por item (Palland, 2013), realizou-se o teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de Esfericidade de *Bartlett*. Observou-se um valor *KMO* de .92 superior ao mínimo recomendado (.60) (Palland, 2013; Field, 2013) e o teste de esfericidade atingiu a significância estatística (.00). Contudo, na consideração da análise da força das relações entre os itens, vários itens revelaram uma associação baixa (<.30). O critério para retenção de fatores comuns foi a apresentação de um valor *eigenvalue* superior a 1, a percentagem de variância retida e a análise paralela do *scree plot*.

A análise de componentes principais revelou a presença de 17 componentes com valores próprios superiores a 1, explicando 67.7% da variância. Realizou-se o *Scree test* de *Cattell* e observou-se também, pela análise do *sreeplot*, uma clara inflexão da curva depois do primeiro componente.

## 2.7- Conclusão do Estudo 1

Neste **Estudo 1** foram apresentados os procedimentos de construção do questionário, que procurou analisar o impacto da DSI no trabalhador e no empregador. Foi sublinhado o caráter rigoroso nos critérios operacionalizados na amostragem probabilística, assegurando a representatividade da mesma e “*reduzindo ao mínimo o erro amostral*” (Fortin et al., 2009, p. 332).

Apresentaram-se os primeiros resultados preliminares das suas características psicométricas. Apesar de a fidelidade interna do questionário ser elevada, comum em instrumentos com um número elevado de itens, a dimensão do questionário e a existência de vários itens com correlações baixas com o total da escala, bem como a inerente dificuldade de agregação dos itens, indicam a necessidade de obtenção de uma versão mais reduzida do questionário.

Como foi referido no subcapítulo deste **Estudo 1**, embora usando uma lógica de continuidade, “*logic of continuity*” (Peirce, 1992, p. 243), fizemos uso da “*grounded theory*”, que nos permitiu otimizar e melhorar a nossa investigação, isto é, possibilitou ao investigador desenvolver e envolver gradualmente conceitos e ideias abstratas, sobre os significados, ações, modos e comportamentos dos participantes deste estudo e verificar as categorias concetuais emergentes (Peirce, 1992). Houve portanto necessidade da implementação de uma posterior melhoria interpretativa<sup>246</sup> do fenómeno objeto desta investigação, mediada pelo respetivo questionário sobre o fenómeno laboral aqui em apreciação e análise estatística. Esta melhoria interpretativa resultou na necessidade de agregação e redução dos itens do questionário. Deste modo procurou-se, pela via de critérios mais seletivos, melhorar os indicadores de validade dos resultados. No entanto, os mesmos ficaram aquém das expectativas propostas para este estudo, no que concerne à fidelidade interna global. Tal justifica-se, em primeiro lugar, devido ao facto de ser uma investigação exploratória e inovadora. Assim, foi necessário construir

---

<sup>246</sup> Fortin et al. (2009) afirma o seguinte, sobre os resultados e a interpretação (fase empírica): “*primeiro, é oportuno determinar se as análises estatísticas utilizadas convêm ao objetivo do estudo segundo se trata de descrever fenómenos, de examinar relações entre variáveis ou de avaliar o efeito de uma intervenção. Em geral, descrevem-se primeiro as características da amostra, depois apresentam-se os resultados obtidos com a ajuda de diversos instrumentos de medida. Se o estudo tem por objetivo verificar hipóteses, as análises inferenciais devem confirmá-las ou infirmá-las. Os resultados destas análises devem ser descritos de forma exaustiva no texto e apresentadas em quadros*” (p. 529). Isto mesmo será tido em conta, de uma maneira específica, no estudo 2 em que se procurou adequar e selecionar os itens ao funcionamento da escala para a sua respetiva e posterior validação. No entanto houve a preocupação, no estudo 1, bem como no estudo 2, de tornar os instrumentos de medida fiéis e válidos, sendo por isso, portanto possível e preciso poder apreciar a qualidade metrológica dos instrumentos de medida. Mesmo que os seus conhecimentos em matéria de estatística sejam limitados, o leitor pode conseguir precisar que tipo de análise estatística foi utilizado e se é apropriado. Como consequência do exposto: as questões que se reportam ao método têm por objetivo determinar em que medida a condução do estudo responde às exigências metodológicas (Fortin et al., 2009).

de raiz um questionário para analisar o eventual impacto da DSI no trabalhador e no empresário, no que concerne às práticas e comportamentos laborais; em segundo lugar, a complexidade sistémica da temática laboral, bem como a sua abrangência, tornando a construção de raiz de um questionário (constructo), um processo moroso e cientificamente complexo. Deste modo, como já foi referenciado, houve necessidade de reformulação e adequação dos objetivos gerais e específicos do projeto inicial de investigação. Explicitando: este estudo gizado e pensado com um constructo na forma de inquérito, foi reformulado para questionário. O qual não pretendeu a validação do instrumento de avaliação, nem ser analisado como escala de medida.

Fruto do pioneirismo da investigação e respetiva complexidade, as limitações e respetivas deficiências originaram a necessidade de critérios mais seletivos para justificação e validação do constructo em causa: o questionário. Neste sentido, foi julgado essencial e imprescindível melhorar a aproximação e abstração gradativa do fenómeno laboral (Neves & Faria, 2006). Deste modo, irá ser apresentado um segundo estudo, que incidirá na seleção dos itens mais adequados ao funcionamento da escala, para a sua posterior validação. Será considerado como o **Estudo 2**.

### 3- Estudo 2 - Validação do Questionário

Dado o déficit de investigação no domínio da DSI, e na continuidade do **Estudo 1**, o objetivo deste segundo estudo consistiu na validação, com base em critérios científicos, de uma medida específica que avaliasse as representações de empresários e trabalhadores acerca dos princípios estruturantes da DSI.

Foram adotados vários métodos de decisão e de análise na obtenção de uma versão mais reduzida do questionário, no processo de validação do mesmo. Foram selecionados os itens, com correlação mais elevada com o total da escala e mais saturados nos fatores que se identificavam com as dimensões teóricas em estudo<sup>247</sup>. O objetivo desta redução/seleção dos itens do questionário, bem como o processo de validação, permitirá uma mais adequada leitura do fenómeno laboral em análise e eventual melhoria em futuros estudos.

#### 3.1- Metodologia

Procurou-se responder às dificuldades levantadas pela utilização de uma escala com a dimensão inicial e à organização estrutural dos itens, com base em diferentes procedimentos estatísticos e de decisão na obtenção da versão final do instrumento. Foram realizadas três fases de procedimentos estatísticos, até se alcançar a melhor solução no funcionamento da escala e organização dos itens por dimensão, atendendo aos princípios teóricos estruturantes da DSI: eliminação dos itens com correlação com o total da escala inferior a .30; eliminação dos itens com correlações inferiores a .40; e eliminação dos itens com correlações com a escala total inferiores a .50, conforme se depreende dos subcapítulos 3.3.1, 3.3.2 e 3.3.3, respetivamente.

No processo de validação do instrumento, os procedimentos centraram-se, inicialmente, na redução do número de itens da versão do **Estudo 1**. O objetivo consistiu na obtenção de uma versão mais reduzida do questionário e, posteriormente, no estudo das características psicométricas do mesmo. Foram adotados métodos de decisão e de análise quantitativos com base no software *IBM® SPSS®* (versão 22.0).

---

<sup>247</sup> Segundo Fortin et al. (2009), os resultados de qualquer investigação devem ser interpretados em relação com o quadro conceitual ou teórico. Neste sentido, a simples apresentação dos resultados não é suficiente. Assim, “a significação estatística e clínica devem ser discutidas. Os limites do estudo são geralmente estabelecidos, e precisa-se se eles influenciaram os resultados. Para as conclusões, o autor deve ir mais além dos dados e destacar a significação do estudo e as possibilidades de generalização. As consequências para a disciplina devem ser claramente avaliadas e as recomendações para as investigações futuras devem ser judiciosas” (p. 529).

Os procedimentos estatísticos centraram-se no estudo da consistência interna do questionário, através da determinação do alfa de *Cronbach*, da exploração das associações entre os itens/domínios do instrumento e apreciação da estruturação fatorial das subescalas resultantes, com base na análise fatorial de componentes principais com rotação varimax. Os procedimentos foram repetidos em três fases diferenciadas, até obtenção da solução mais adequada, a nível de rigor estatístico e de aplicabilidade da medida<sup>248</sup>.

A análise das características sociodemográficas e laborais da amostra foi realizada através de procedimentos de estatística descritiva (análise de valores médios, desvios padrão, valores mínimos e máximos nas variáveis contínuas; e cálculo de frequências e percentagens nas variáveis categóricas).

### 3.2- Amostra

No estudo 2, a amostra é constituída por 487 participantes. A análise descritiva das características sociodemográficas da amostra do **Estudo 1** revelou um desequilíbrio no número de participantes católicos (n=487) e ateus (n=7), tendo sido eliminados os 7 participantes ateus. Foram também eliminados 7 sujeitos por omissão na resposta à questão da religião.

A amostra deste estudo é constituída por trabalhadores recrutados em diversas empresas dos 24 concelhos da região do Minho, oriundos dos 3 setores de atividades escolhidos para o nosso estudo.

Como também já foi referido no **Estudo 1**, foram identificadas 1838 empresas do ramo têxtil, 256 empresas de calçado e 1696 empresas de construção/imobiliário, totalizando 3698, ao tempo do início desta investigação. Destas, foram selecionadas 498 empresas pelos critérios de seleção de conveniência, também já explicitados, seguindo diferentes tipologias (microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas), plasmando estas a malha empresarial e o tecido económico da região em análise.

---

<sup>248</sup> O investigador deve examinar os principais resultados da investigação ligando-os ao problema, às questões ou às hipóteses. Deve simultaneamente confrontar os resultados obtidos com os de outros trabalhos de investigação. Como foi referido, não sendo possível a comparação com outros estudos, o nosso propósito foi melhorar o primeiro, fazendo para tal um segundo, que nos pudesse oferecer uma solução mais adequada e um maior rigor estatístico. Fortin et al. (2009) diz mesmo que o investigador: “*deve também determinar se é importante generalizar os resultados a outros contextos e em que medida é possível fazê-lo (Polit e Beck, 2004). Na discussão dos resultados, o investigador esforça-se para precisar os limites da investigação. O investigador indica os erros da amostragem, os constrangimentos experimentados na aplicação do desenho ou as dificuldades encontradas na manipulação da variável independente ou na tomada de medidas. Pode acontecer que se realizem análises estatísticas complementares para explicar certos resultados obtidos após uma intervenção*” (p. 495-6).

Apresentamos, descritivamente, as características sociodemográficas e laborais da amostra de 487 participantes, incluindo-se algumas anotações explicativas, pertinentes a cada uma das variáveis em causa. Assim:

- 1- Na variável “sexo”, pretendeu-se que a mesma fosse rigorosa nas percentagens. No entanto, importa sublinhar que certas categorias profissionais, nos três ramos de atividade empresarial deste estudo, são maioritariamente, umas exercidas pelo sexo masculino, enquanto outras pelo sexo feminino. A título de exemplo: no sector têxtil, em Portugal as costureiras, são na sua generalidade senhoras. No sector da construção civil, as tarefas, são maioritariamente exercidas por pessoas do sexo masculino. No entanto, foi conseguida uma percentagem equilibrada: 46,6% população feminina e 53,4% masculina, muito aproximada do primeiro estudo, agora em sentido inverso, no que à categoria “sexo” concerne.
- 2- Na variável “idade”, foi seguido o mesmo critério científico. As faixas etárias são dadas e fornecidas pelo mercado do trabalho, no que à oferta e procura diz respeito<sup>249</sup>. Nesta conformidade, é de referir como  $M= 44,7$  e o  $DP= 9,6$ , o que revela uma idade algo elevada, sendo de registar que as mesmas variam entre os 18 e 67 anos, respetivamente, o inquirido mais jovem e o menos jovem. De salientar que a média de idade é rigorosamente igual ao **Estudo 1**. O mesmo se diga sobre as idades categorizadas, que são bastante idênticas, quer nos dois estudos, quer entre si, nas diferentes faixas etárias.
- 3- Na variável “estado civil”, a amostra evidencia que a população é maioritariamente casada, sendo a percentagem 83,4%. Os demais estados civis, são minoritários, conforme se deduz do quadro. Este valor percentual poderá ser lido segundo duas vertentes a enunciar. A primeira, é que o espaço geográfico do questionário abrange uma população maioritariamente católica. Em segundo lugar, essa população é simultaneamente tida como conservadora, segundo uns, e seguidora dos princípios e valores, segundo outros. Relevante também será a faixa etária média sob análise, que se situa nos 44 anos.
- 4- Na rubrica, “número de filhos”, 58,7% da população, correspondendo a um universo de 291 inquiridos, têm dois filhos, aparecendo os outros escalões, (0-1-

---

<sup>249</sup> As leis do mercado de trabalho regem-se pela oferta e da procura. Este mecanismo também é objeto de específica ilustração e interpretação justificativa. Nomeadamente quando o estudo se refere ao tempo de empresa. (nr. 10) e no (quadro 2).

- 3 filhos), bastante equilibrados em termos percentuais<sup>250</sup>, variando entre 10.7 e 18.9%.
- 5- No que às habilitações literárias diz respeito, verificou-se um equilíbrio entre as percentagens de inquiridos com o 1º ciclo, 2º ciclo, 12º ano e ensino superior. Registe-se como dado estatístico deste universo de inquiridos, que 32% da população laboral tem o 3º ciclo.
  - 6- Na variante “ramo empresarial”, já foi explicitado o critério percentual, nas empresas do tecido industrial em análise. As 498 empresas do **Estudo 1**, expressam as percentagens no tecido empresarial da região à data e *a fortiori* nesta amostra de 487 inquiridos do estudo 2.
  - 7- Na variável “número de trabalhadores”, não houve um critério restrito e fechado. Apenas se procurou seguir as diferentes tipologias de empresas na malha empresarial da região analisada. No entanto, procurou-se que reproduzisse estas características nos diferentes 24 concelhos do estudo, e *a fortiori* do Minho. Esta estratégia metodológica foi predefinida como essencial no rigor científico que esta investigação se propõe como objetivo final.
  - 8- Na análise da subdivisão das quatro diferentes tipologias de empresas, pretendeu-se que espelhasse a distribuição da malha empresarial. No entanto, na tipologia microempresa, a percentagem de 29.3%, à primeira vista, parece *pecar* por defeito. Porém o nosso critério só abrangia as microempresas devidamente licenciadas e legalizadas<sup>251</sup>. É de salientar que a média de trabalhadores por empresa é de 95.7 e DP 203.5. Este valor não deverá ser extrapolado indevidamente, ou analisado incorretamente. Por outras palavras, a oscilação entre a maior empresa do questionário e a menor é grande. Pode variar entre uma microempresa, com 2-4 trabalhadores, e algumas grandes empresas, com mais de 1000 empregados. Por tal razão, o número médio de trabalhadores por empresa se situa nos 95,7, com um elevado DP.

---

<sup>250</sup> Se em 2008 a taxa de fecundidade era de 1,32 filhos por casal, nos últimos anos a mesma tem diminuído por diversas razões: a crise económica será um fator a não menosprezar. Os custos inerentes a ter e educar um filho são extremamente significativos, e por vezes incomportáveis, para muitos jovens casais em Portugal. Assim, se o questionário visasse uma população mais jovem, esta média seria, eventualmente, mais baixa, pois a tendência e expectativa do número de filhos por casal é agora inferior, segundo as estatísticas.

<sup>251</sup> No estudo 1 referimos: É por demais conhecida e objeto de debate esta situação das microempresas, algumas delas funcionando em condições precárias, a que vulgarmente, sobretudo na área têxtil se chama empresas *de vão de escada*. **Como consequência, poderá ser notória alguma reticência no momento de qualquer abordagem.** A razão para tal desfecho e comportamento é a sua localização, bem como questões ligadas à sua atividade devidamente legalizada. Outras justificações prendem-se com: a) situações, procedimentos e exigências fiscais; b) fisco e finanças; c) câmara, departamento de obras e de higiene e segurança no trabalho; d) segurança social. Não constitui objetivo relevante para este estudo, esta análise, nem mesmo refletir sobre as boas práticas no trabalho e no emprego. Assim as percentagens, no que concerne às tipologias empresariais, estão dentro dos limites percentuais, rigorosos e científicos.

- 9- Na variável “função/cargo na empresa”, perspectivou-se fazer uma triagem, *grosso modo*, correspondendo à realidade das empresas. Assim, os trabalhadores apelidados de indiferenciados têm alguma prevalência, com 46%. Tal não será alheio ao facto de se incluírem neste grupo, não só os trabalhadores oriundos da construção civil, sem especializações técnico/intelectuais, mas também costureiras, e demais trabalhadores em secções, como corte e embalagem. Esta classificação poderá ser polémica e, eventualmente, não aceitável em termos profissionais, de carreira, de rigor sindical, e ao abrigo das diferentes negociações coletivas de trabalho. Porém, subdividir estes profissionais em múltiplas categorias não seria relevante para o estudo. Pelo contrário, distorceria a análise, as estatísticas e a sua leitura. Convém recordar que esta nomenclatura classificativa deve ser ajustada ao universo da amostra: 487 inquiridos. Outro dado relevante será a percentagem de quadros médios, frequentemente chefes de secção ou departamento, em que a percentagem se fixa em 31,6%. A tal não será alheia a progressiva complexização e sofisticação das tarefas laborais, em ambiente empresarial.
- 10- No que concerne ao tempo de empresa, constata-se pelo quadro que o vínculo médio é de 14.9 (anos), sendo o desvio de padrão: DP 9.5. Este valor indicia que os trabalhadores, na generalidade, tendem a manter o vínculo com a mesma empresa, por um período bastante longo, expresso no número de anos. A esta leitura deverão ser sublinhados os seguintes indicadores: a) O nível médio de idade do estudo cifra-se nos 44 anos, em que não são de prever grandes movimentações nesta fase etária. Isto é, na fase dos 40, 50 e 60 anos a mobilidade laboral decresce substancialmente, apenas sendo a exceção, motivada por encerramento, deslocação produtiva, insolvência ou falência. b) A mobilidade das costureiras, no têxtil, no calçado, no sector da construção e imobiliário, não é especialmente elevada. Esta situação, fica a dever-se à baixa especialização e formação da maioria dos trabalhadores. Desta forma, as possibilidades de melhoria ou progressão na carreira, serão menores nesta franja tipológica de assalariados.
- 11- Já no que concerne ao tipo de contrato, a larga maioria dos trabalhadores encontra-se numa situação laboral com um contrato definitivo, o que não deixa de ser de ser assinalável, pois abrange 94% dos participantes (Laureano, 2011). Não poderá extrapolar-se ou tentar tirar ilações desta percentagem. Contudo,

poderemos ler que o universo de inquiridos e inseridos em empresas devidamente certificadas, opera na legalidade contratual, a julgar pelo estudo. E ainda que, os trabalhadores estão ou procuraram, e/ou conseguiram estar numa situação, de alguma estabilidade contratual.

12- Na carga horária dos trabalhadores, constata-se algum equilíbrio. Assim, 49,1% dos trabalhadores tem uma carga horária aproximada de oito horas, enquanto, 50,3% dos trabalhadores ultrapassam as oito horas diárias de trabalho. A explicitação poderá refletir, que em certos sectores, nomeadamente o têxtil e o calçado, as exportações têm aumentado significativamente, havendo por isso que recorrer a horas extraordinárias, inclusive ao sábado<sup>252</sup>. Os sectores têxtil e do calçado são fundamentalmente direccionados para a exportação, necessitando, assim, de laboração extra durante os vários picos de produção, fruto de exigências dos mercados, das estações e respetivas coleções. Por esta razão, a média da carga se situa em 8,73 horas de trabalho diárias. O **Tabela 6** apresenta as 12 variáveis sociodemográficas, que foram descritas em termos percentuais ou numéricos.

**Tabela 6 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra (N=487)**

<b>Variáveis Sociodemográficas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>Género</b>				
Feminino	227	46.6		
Masculino	260	53.4		
<b>Idade</b>			44.7	9.6
<b>Idade categorizada</b>				
18 aos 38	126	25.9		
39 aos 45	120	24.6		
46 aos 50	118	24.2		
51 aos 67	120	24.6		

<sup>252</sup> Não constitui objetivo deste estudo dissecar este fenómeno. No entanto, as estatísticas oficiais apontam nessa linha nos últimos meses, em que as exportações de bens e serviços têm tido um crescimento contínuo. Referimo-nos, como é óbvio, aos últimos meses de 2013 e 2014.

Tabela 6 (continuação)

Variáveis Sócio-demográficas	n	%	M	DP
<b>Estado civil</b>				
Casado	406	83.4		
Solteiro	43	8.8		
Divorciado	26	5.3		
Viúvo	2	.4		
<b>Número de filhos</b>				
0	56	11.5		
1	92	18.9		
2	286	58.7		
≥3	52	10.7		
<b>Hab.Literárias</b>				
1º ciclo	70	14.4		
2º ciclo	84	17.2		
3º ciclo	156	32		
12º ano	115	23.6		
Ensino superior	61	12.5		
<b>Ramo da empresa</b>				
Têxtil	228	46.8		
Calçado	58	11.9		
Construção	198	40.7		
<b>Número de trabalhadores</b>			95.7	203.5
<b>Tipologia da empresa</b>				
Microempresa (≤10)	185	38		
Pequena empresa (11-49)	105	21.6		
Média-empresa (50-249)	52	10.7		
Grande empresa (>250)	2	.4		
<b>Função/cargo na empresa</b>				
Trabalhador indiferenciado	224	46		
Quadro médio/chefia secção	154	1.6		
Quadro superior	26	5.3		
Dono/acionista	77	5.8		
<b>Tempo na empresa</b>			14.9	9.5
<b>Tipo de contrato</b>				
Contrato a prazo	19	3.9		
Contrato definitivo	458	94		
Outro	5	1		
<b>Carga horária diária</b>			8.73	1.03
<b>Carga horária categorizada</b>				
≤8h	239	49.1		
>8h	245	50.3		

### 3.3- Estudo psicométrico

Para a seleção e redução do total de itens da escala, procedeu-se à exploração das associações entre os 75 itens do questionário, através de uma análise correlacional dos itens, com o total da escala e à análise fatorial.

Foram realizados três grupos de análises por eliminações sucessivas de itens com correlações inferiores a .30, posteriormente inferiores a .40 e por fim, foram eliminados os itens que apresentavam correlações com o total da escala inferiores a .50.

#### Eliminação de itens com correlação inferior a .30

Numa primeira fase, foram identificados os itens com associações inferiores a  $<.30$  em relação ao total da escala. Esta análise de consistência interna permitiu a exclusão de 21 itens tendo resultado numa escala com 54 itens. Contudo, um novo estudo da consistência interna da escala com estes 54 itens revelou que um novo item surgia agora com correlação inferior a .30 tendo-se optado pela sua eliminação. O questionário final da fase 1 ficou assim constituído por 53 itens. Foi realizada nova análise de consistência interna, tendo todos os itens revelado valores alfa de *Cronbach* superiores a .30.

**Tabela 7 - Itens a eliminar do questionário inicial com correlação com o total da escala inferior a .30 (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
O trabalho é um meio habitual de:	
Sustento	,424
Serviço à sociedade	,358
Prestígio social	,535
Aprendizagem	,540
Subsistência	,453
<b>Sufrimento</b>	<b>-,129</b>
Caminho de santidade porque Jesus trabalhou	,300

Tabela 7 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
O valor do trabalho é:	
Dever	,556
Direito	,532
Necessário e nobre: tem dignidade	,574
De afirmação pessoal	,565
<b>Fonte de injustiças sociais</b>	<b>-,175</b>
Tem valor pelas relações sociais	,580
A dignidade do trabalho:	
Transforma a sociedade	,390
Transforma a própria pessoa	,608
Atividade criativa da pessoa	,579
Atividade digna	,591
Mostra o valor do homem e da mulher	,518
A noção de salário justo define-se:	
Pela justa retribuição	,544
<b>Pela criação de desigualdades</b>	<b>-,300</b>
Pela criação de riqueza	,515
<b>Pela luta sindical</b>	<b>-,056</b>
O trabalho tem consequências:	
Positivas a nível pessoal	,518
<b>Negativas a nível psicológico</b>	<b>-,129</b>
Positivas a nível social	,585
<b>Negativas a nível de sobrecarga de horários</b>	<b>-,111</b>
<b>Negativas a nível familiar</b>	<b>-,042</b>
Qual a função dos empresários:	
<b>Manter os salários baixos</b>	<b>-,241</b>
Maximizar os lucros	,531
<b>Servem-se ou exploram os trabalhadores</b>	<b>-,157</b>
Cooperação e responsabilidade social	,531
Nasceram do trabalho e investiram	,422
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,598

Tabela 7 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	
Relação com um dono presente	,332
<b>Relação com um dono longínquo ou desconhecido</b>	<b>-,141</b>
<b>Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</b>	<b>-,242</b>
Como vê o mundo empresarial?	
Dinâmico	,565
Ser o melhor	,426
Ser diferente	,394
Fator de expansão económica	,609
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?	
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,611
A empresa e o patrão devem pagar salários justos	,338
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	,405
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	,468
A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	,306
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,575
A empresa e o meu salário	
O meu salário é justo	,391
<b>O meu salário é injusto</b>	<b>-,260</b>
O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	,371
O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	,320
À luz dos meus valores religiosos é justo	,356
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres	
A empresa para mim é um contrato com deveres	,522
A empresa para mim é um contrato com direitos	,533
<b>A empresa como espaço de pressão psicológica</b>	<b>-,113</b>
<b>A empresa como espaço de injustiças</b>	<b>-,114</b>
A empresa: um espaço de harmonização de direitos	,542
<b>A empresa como um espaço de conflito de interesses</b>	<b>-,093</b>
Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	,345

Tabela 7 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
O que é para si a sua empresa:	
<b>Uma entidade jurídica</b>	<b>,209</b>
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	,565
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,574
Uma entidade com responsabilidade social	,587
Uma entidade que visa o lucro	,447
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,423
O bem comum na sua empresa:	
Está ao serviço dos trabalhadores	,530
Está ao serviço da empresa	,526
Guia-se por valores religiosos	,338
<b>Não visa a dignidade de todos</b>	<b>-,217</b>
<b>É um ideal moral no dia-a-dia na empresa</b>	<b>,250</b>
<b>É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador</b>	<b>-,277</b>
<b>C - Representações Religiosas</b>	
Qual é a sua opinião em relação a:	
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,542
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	,487
<b>As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes</b>	<b>-,305</b>
<b>As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias</b>	<b>-,201</b>
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	,421

Foram identificados 21 itens com valores de correlação com o total da escala inferiores a .30: os itens 6, 12, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 30, 35, 36, 48, 54, 55, 57, 59, 68, 69, 70, 73 e o 74. Foram eliminados estes 21 itens e efetuado novo estudo de fidelidade interna.

**Tabela 8 - Resultados da análise de consistência interna do questionário com 54 itens (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho é um meio habitual de:		
Sustento	,402	,955
Serviço à sociedade	,350	,955
Prestígio social	,630	,954
Aprendizagem	,596	,954
Subsistência	,448	,955
Caminho de santidade porque Jesus trabalhou	,428	,955
O valor do trabalho é:		
Dever	,519	,955
Direito	,484	,955
Necessário e nobre: tem dignidade	,609	,954
De afirmação pessoal	,619	,954
Tem valor pelas relações sociais	,635	,954
A dignidade do trabalho:		
Transforma a sociedade	,360	,955
Transforma a própria pessoa	,620	,954
Atividade criativa da pessoa	,632	,954
Atividade digna	,600	,954
Mostra o valor do homem e da mulher	,591	,954
A noção de salário justo define-se:		
Pela justa retribuição	,573	,954
Pela criação de riqueza	,558	,954
O trabalho tem consequências:		
Positivas a nível pessoal	,616	,954
Positivas a nível social	,670	,954
Qual a função dos empresários:		
Maximizar os lucros	,541	,955
Cooperação e responsabilidade social	,604	,954
Nasceram do trabalho e investiram	,535	,955
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,639	,954
Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)		
Relação com um dono presente	,432	,955

Tabela 8 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
Como vê o mundo empresarial?		
Dinâmico	,604	,954
Ser o melhor	,422	,955
Ser diferente	,385	,955
Fator de expansão económica	,634	,954
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?		
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,607	,954
A empresa e o patrão devem pagar salários justos	,316	,955
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	,363	,955
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	,449	,955
<b>A empresa e o patrão devem     defender a distribuição e     participação dos lucros pelos     trabalhadores</b>	<b>,216</b>	,956
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,563	,955
A empresa e o meu salário		
O meu salário é justo	,544	,954
O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	,520	,955
O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	,485	,955
À luz dos meus valores religiosos é justo	,505	,955
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres		
A empresa para mim é um contrato com deveres	,483	,955
A empresa para mim é um contrato com direitos	,496	,955
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	,682	,954
Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	,447	,955

Tabela 8 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O que é para si a sua empresa:		
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	,635	,954
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,651	,954
Uma entidade com responsabilidade social	,623	,954
Uma entidade que visa o lucro	,378	,955
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,510	,955
O bem comum na sua empresa:		
Está ao serviço dos trabalhadores	,591	,954
Está ao serviço da empresa	,529	,955
Guia-se por valores religiosos	,475	,955
<b>C - Representações Religiosas</b>		
Qual é a sua opinião em relação a:		
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,633	,954
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	,587	,954
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	,513	,955
<b>alfa de Cronbach = .96</b>		

A análise da consistência interna com os 54 itens revelou que o item 45 “*A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores*” (a negrito) apresenta uma correlação com o total da escala de .216. O item foi eliminado, não alterando contudo o alfa total da escala.

**Tabela 9 - Numeração dos itens eliminados (a negrito) com correlação com o total da escala inferior a .30 (N=487)**

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
I - O trabalho é um meio habitual de:	1. de sustento
	2. de serviço à sociedade
	3. de prestígio social
	4. de aprendizagem
	5. de subsistência
	6. <b>de sofrimento</b>
	7. de caminho de santidade porque Jesus trabalhou

Tabela 9 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
II - Qual o valor do trabalho?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dever</li> <li>2. Direito</li> <li>3. Necessário e nobre: tem dignidade</li> <li>4. De afirmação pessoal</li> <li>5. <b>Fonte de injustiças sociais</b></li> <li>6. Tem valor pelas relações sociais</li> </ol>
III - Qual a dignidade do trabalho?	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Transforma a sociedade</li> <li>8. Transforma a própria pessoa</li> <li>9. Atividade criativa da pessoa</li> <li>10. Atividade digna</li> <li>11. Mostra o valor do homem e da mulher</li> </ol>
IV - A noção de salário justo define-se por:	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Pela justa retribuição</li> <li>13. <b>Pela criação de desigualdades</b></li> <li>14. Pela criação de riqueza</li> <li>15. <b>Pela luta sindical</b></li> </ol>
V – O trabalho tem consequências	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. Positivas a nível pessoal</li> <li>17. <b>Negativas a nível psicológico</b></li> <li>18. Positivas a nível social</li> <li>19. <b>Negativas a nível de sobrecarga de horários</b></li> <li>20. <b>Negativas a nível familiar</b></li> </ol>
VI - Qual a função dos empresários	<ol style="list-style-type: none"> <li>21. <b>Manter os salários baixos</b></li> <li>22. Maximizar os lucros</li> <li>23. <b>Servem-se ou exploram os trabalhadores</b></li> <li>24. Cooperação e responsabilidade social</li> <li>25. Nasceram do trabalho e investiram</li> <li>26. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica</li> </ol>
VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	<ol style="list-style-type: none"> <li>27. Relação com um dono presente</li> <li>28. <b>Relação com um dono longínquo ou desconhecido</b></li> <li>29. <b>Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</b></li> </ol>
VIII - Como vê o mundo empresarial?	<ol style="list-style-type: none"> <li>30. Dinâmico</li> <li>31. Ser o melhor</li> <li>32. Ser diferente</li> <li>33. Fator de expansão económica</li> </ol>

Tabela 9 (continuação)

---

**B – Os cinco princípios da DSI**

---

IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?

1. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital
  2. A empresa e o patrão devem pagar salários justos
  3. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros
  4. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores
  5. **A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores**
- 

X - A Empresa e o seu salário

6. **O meu salário é justo**
  7. **O meu salário é injusto**
  8. O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares
  9. O meu salário ajusta-se à minha função na empresa
  10. À luz dos meus valores religiosos é justo
- 

XI- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:

11. A empresa para mim é um contrato com deveres
  12. A empresa para mim é um contrato com direitos
  13. **A empresa como espaço de pressão psicológica**
  14. **A empresa como espaço de injustiças**
  15. A empresa como um espaço de harmonização de direitos
  16. **A empresa como um espaço de conflito de interesses**
  17. Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos
- 

XII - O que é para si a tua empresa

18. **Uma entidade jurídica**
  19. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos
  20. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um
  21. Uma entidade com responsabilidade social
  22. Uma entidade que visa o lucro
  23. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos
-

Tabela 9 (continuação)

---

**B – Os cinco princípios da DSI**

---

XIII - O Bem Comum na sua empresa é ou está

1. Está ao serviço dos trabalhadores
  2. Está ao serviço da empresa
  3. Guia-se por valores religiosos
  4. **Não visa a dignidade de todos**
  5. **É um ideal moral no dia-a-dia na empresa**
  6. **É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador**
- 

**C- Representações religiosas**

XIV- Qual é a sua opinião em relação a:

7. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja
  8. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas
  9. **As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes**
  10. **As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias**
  11. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja
- 

**22 itens a eliminar <.30**

---

A **Tabela 10** apresenta a listagem dos itens eliminados com correlação <.30 com o total da escala

**Tabela 10 - Itens eliminados com correlação inferior a .30 com o total da escala (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
69. O bem comum na sua empresa é um ideal moral no dia-a-dia da empresa	,250
45. A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	.216
59. O que é para si a sua empresa: uma entidade jurídica	,209
27. O trabalho tem consequências negativas a nível familiar	-,042
22.A noção de salário justo define-se pela luta sindical	-,056

Tabela 10 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
57. A empresa e o trabalhador – os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de conflito de interesses	-,093
26. O trabalho tem consequências negativas a nível de sobrecarga de trabalho	-,111
54. A empresa e o trabalhador – os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de pressão psicológica	-,113
55. A empresa e o trabalhador – os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de injustiças	-,114
6. O trabalho é um meio habitual de sofrimento	-,129
24. O trabalho tem consequências negativas a nível psicológico	-,129
35. Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa) Relação com um dono longínquo ou desconhecido	-,141
30. Qual a função dos empresários: servem-se ou exploram os trabalhadores	-,157
12. Qual o valor do trabalho? Fonte de injustiças sociais	-,175
74. As organizações lideradas pela igreja são menos solidárias	-,201
68. O bem comum na sua empresa não visa a dignidade de todos	-,217
28. Qual a função dos empresários? Manter os salários baixos	-,241
36. Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa) Caracteriza-se pelo aproveitamento económico	-,242
48. A empresa e o meu salário: o meu salário é injusto	-,260
70. O bem comum na sua empresa é partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	-,277
20. A noção de salário justo define-se pela criação de desigualdades	-,300
73. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes	-,305
<b>Total de itens eliminados</b>	<b>22</b>

A análise de consistência interna do questionário constituído por 53 itens, após eliminação do item 45, mantém-se elevada .956.

**Tabela 11 - Resultados da análise de consistência interna do questionário - 53 itens (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho é um meio habitual de:		
Sustento	,404	,956
Serviço à sociedade	,352	,956
Prestígio social	,631	,955
Aprendizagem	,596	,955
Subsistência	,447	,955
Caminho de santidade porque Jesus trabalhou	,434	,955
O valor do trabalho é:		
Dever	,518	,955
Direito	,484	,955
Necessário e nobre: tem dignidade	,610	,955
De afirmação pessoal	,620	,955
Tem valor pelas relações sociais	,637	,955
A dignidade do trabalho:		
Transforma a sociedade	,358	,956
Transforma a própria pessoa	,621	,955
Atividade criativa da pessoa	,632	,955
Atividade digna	,600	,955
Mostra o valor do homem e da mulher	,594	,955
A noção de salário justo define-se:		
Pela justa retribuição	,574	,955
Pela criação de riqueza	,553	,955
O trabalho tem consequências:		
Positivas a nível pessoal	,619	,955
Positivas a nível social	,673	,954
Qual a função dos empresários:		
Maximizar os lucros	,539	,955
Cooperação e responsabilidade social	,602	,955
Nasceram do trabalho e investiram	,537	,955
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,641	,955
Qual a sua relação com o empresário (ou vice-versa)?		
Relação com um dono presente	,435	,955
Como vê o mundo empresarial?		
Dinâmico	,606	,955
Ser o melhor	,421	,955
Ser diferente	,384	,956
Fator de expansão económica	,635	,955

Tabela 11 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?		
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,606	,955
A empresa e o patrão devem pagar salários justos	,309	,956
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	,353	,956
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	,446	,955
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,558	,955
A empresa e o seu salário		
O meu salário é justo	,547	,955
O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	,525	,955
O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	,490	,955
À luz dos meus valores religiosos é justo	,509	,955
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres		
A empresa para mim é um contrato com deveres	,481	,955
A empresa para mim é um contrato com direitos	,493	,955
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	,682	,954
Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	,447	,955
O que é para si a sua empresa:		
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	,636	,955
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,651	,954
Uma entidade com responsabilidade social	,624	,955
Uma entidade que visa o lucro	,371	,956
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,509	,955
O bem comum na sua empresa:		
Está ao serviço dos trabalhadores	,592	,955
Está ao serviço da empresa	,527	,955
Guia-se por valores religiosos	,475	,955

Tabela 11 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
<b>C - Representações Religiosas</b>		
Qual é a sua opinião em relação a:		
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,631	,955
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	,588	,955
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	,512	,956
<b>alfa de Cronbach = .96</b>		

A **Tabela 12** apresenta os itens do questionário válidos com correlações superiores a .30 com o total da escala.

**Tabela 12 - Itens válidos do Questionário (correlação com o total da escala superior a .30)**

**B – Os cinco princípios da DSI**

I - O trabalho é um meio habitual de:

1. de sustento
2. de serviço à sociedade
3. de prestígio social
4. de aprendizagem
5. de subsistência
7. de caminho de santidade porque Jesus trabalhou

II - Qual o valor do trabalho?

8. Dever
9. Direito
10. Necessário e nobre: tem dignidade
11. De afirmação pessoal
13. Tem valor pelas relações sociais

III - Qual a dignidade do trabalho?

14. Transforma a sociedade
15. Transforma a própria pessoa
16. Atividade criativa da pessoa
17. Atividade digna
18. Mostra o valor do homem e da mulher

IV - A noção de salário justo define-se por:

19. Pela justa retribuição
21. Pela criação de riqueza

Tabela 12 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
V – O trabalho tem consequências	23. Positivas a nível pessoal 25. Positivas a nível social
VI - Qual a função dos empresários	29. Maximizar os lucros 31. Cooperação e responsabilidade social 32. Nasceram do trabalho e investiram 33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica
VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	34. Relação com um dono presente
VIII - Como vê o mundo empresarial?	37. Dinâmico 38. Ser o melhor 39. Ser diferente 40. Fator de expansão económica
IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?	41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital 42. A empresa e o patrão devem pagar salários justos 43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros 44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores 46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito
X - A Empresa e o meu salário	47. O meu salário é justo 49. O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares 50. O meu salário ajusta-se à minha função na empresa 51. À luz dos meus valores religiosos é justo
XI- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:	52. A empresa para mim é um contrato com deveres 53. A empresa para mim é um contrato com direitos 56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos 58. Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos

Tabela 12 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
XII - O que é para si a tua empresa	59. Uma entidade jurídica 60. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos 61. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um 62. Uma entidade com responsabilidade social 63. Uma entidade que visa o lucro 64. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos
XIII - O Bem Comum na sua empresa é ou está	65. Está ao serviço dos trabalhadores 66. Está ao serviço da empresa 67. Guia-se por valores religiosos
<b>C- Representações religiosas</b>	
XIV- Qual é a sua opinião em relação a:	71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja 72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas 75. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja

Na **Tabela 13** são apresentados os itens distribuídos por cada um dos princípios da DSI tal como postulado na revisão teórica efetuada.

**Tabela 13 - Itens válidos do questionário (correlação superior a .30) distribuídos pelos cinco princípios da DSI**

<b>Princípios da DSI</b>	<b>Itens no questionário</b>	<b>Total</b>
1 – Primado do trabalho sobre o capital	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18 23, 25, 41, 42, 43, 44, 46	23
2 – Bem comum	65, 66, 67	3
3 – Salário justo	19, 21, 47, 49, 50, 51	6
4 – Direitos e deveres dos trabalhadores	52, 53, 56, 58	4
5 – Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	29, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39 60, 61, 62, 63, 64	13

Na **Tabela 13**, o total de itens considerados válidos ao abrigo dos cinco princípios da DSI totaliza 49, depois de eliminado o item nº 45. Simultaneamente, os itens nº 71, 72 e 75 incluem-se na parte C = Representações religiosas. Por isso se justifica na **Tabela 11** a referência: análise de consistência interna do questionário constituído por 53 itens: .956.

Na **Tabela 14**, pode observar-se o número de itens eliminados por princípio da DSI em relação à versão inicial do questionário (**Estudo 1**).

**Tabela 14 - Comparação da distribuição dos itens por princípio da DSI da versão inicial do estudo 1 (parte B: 70 + parte C: 5 = 75 itens) com a versão do questionário constituída por itens válidos (53 itens)**

Princípios da DSI	Itens do questionário			
	Versão inicial N = 501, 70 itens (+5)	Total	Itens válidos >.30 N = 487, 53 itens	Total
1 – Primado do trabalho sobre o capital	1 a 18; 23 a 27; 41 a 46	29	1, 2, 3, 4, 5; 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 41, 42, 43, 44, 46	23
2 – Bem comum	65, 66, 67, 68, 69, 70	6	65, 66, 67	3
3 – Salário justo	19, 20, 21, 22 47, 48, 49, 50, 51	9	19, 21, 47, 49, 50, 51	6
4 – Direitos e deveres dos trabalhadores	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58	7	52, 53, 56, 58	4
5 – Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	28 a 40; 59 a 64	19	29, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39 60, 61, 62, 63, 64	13

Os cinco princípios da DSI referem-se a 70 itens incluídos na parte B do questionário. A parte C – Representações Religiosas, contém 5 itens, o que perfaz um total de 75.

### ***Estudo da validade do questionário - versão 53 itens***

A validade do questionário foi estudada recorrendo à análise fatorial com extração dos fatores, pelo método das componentes principais, seguida de rotação *varimax*. Procurou-se reduzir o número de variáveis que se encontravam relacionadas entre si e se referiam a diferentes aspetos do mesmo constructo.

No subcapítulo 1.1 do **Estudo 1**, referimos que foi necessária uma melhoria interpretativa axial do fenómeno do trabalho. Esta foi concretizada no **Estudo 2**. Como foi especificado, a validação dos instrumentos usados neste **Estudo 2**, requereu aproximações (análises) mais seletivas da validade, da fidelidade e da sensibilidade dos seus itens e dimensões (Neves & Faria, 2006). Esta seleção de itens pode ser ilustrada na **Tabela 14**, no princípio nº 2- “Bem comum” em que, na versão inicial, constam 6 itens (nº 65 a 70), e no **Estudo da validade do questionário – versão 53 itens >.30**, em que apenas são considerados 3 itens (nº 65, 66, 67). Processo idêntico se verificou nos restantes princípios. No entanto, numa percentagem ligeiramente inferior. A razão para tal redução e respetiva seleção é justificada pelas razões de validade, fidelidade e sensibilidade resultante da leitura e interpretação dos dados estatísticos fornecidos pelo questionário.

Neves e Faria (2006) referem que a análise fatorial é essencial, pois permite, não só testar, como eventualmente, validar em que medida o modelo teórico subjacente ao racional de um instrumento se ajusta aos dados empíricos, servindo assim, de suporte da validade de constructo do próprio instrumento. Por outras palavras, é fruto de uma metodologia de aproximação e abstração gradativa, procurando no todo e na parte (esta entendida como cada agrupamento), espelhar na nossa análise o modelo construtivista fornecido pela “*Grounded Theory*” e a respetiva teorização “*Grounded and Enacted*” (Denzin & Lincoln, 2005), como já foi explicitado no **subcapítulo 1.1 do Estudo 1**.

Procurou-se assim obter combinações lineares dos itens, de forma que cada agrupamento explicasse a máxima variância possível. Através da rotação *varimax*, foram transformados os fatores no sentido de se obter uma estrutura interpretável, bem como o peso de cada item, de modo a observar-se a contribuição para os diferentes fatores extraídos.

Previamente à realização da análise, procedeu-se ao teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e ao teste de *esfericidade de Bartlett* (TEB) para verificar se as características dos dados seriam adequadas para se proceder a uma análise fatorial. A análise dos valores obtidos pelo KMO (.927) e pelo TEB (16925,7  $p < .001$ ) confirma os critérios psicométricos para a realização do procedimento estatístico. O tamanho da amostra (N=487) ultrapassa o número mínimo de 5 sujeitos por item (Field, 2013). Tendo sido eliminados os itens da primeira versão do questionário com associação baixa (inferior a .30), a análise da força da relação entre os 53 itens também se revelou ajustada à realização da análise fatorial.

Os critérios para retenção de fatores comuns foi a apresentação de um valor *eigenvalue* superior a 1, a percentagem de variância retida e a análise do *scree plot*. Após a extração e rotação, emergiram 11 fatores com *eigenvalues* superiores a 1 explicando no total 66.3% da variância. Este valor percentual é significativo, bem como a percentagem de variância explicada (após rotação) que o fator 1 apresenta: 32,2%.

A **Tabela 15** apresenta as cargas fatoriais de cada item, nos diferentes fatores resultantes, da análise de componentes principais.

**Tabela 15 - Resultados da Análise Exploratória Fatorial do Questionário – 53 itens (N=487)**

Fatores/itens	Carga fatorial
<b>Fator 1</b>	
<i>Eigenvalue</i> : 17,1	
Variância explicada (após rotação): 32,2%	
4. O trabalho é um meio habitual de aprendizagem	.395
20. A noção de salário justo define-se pela criação de desigualdades	.523
31. A função dos empresários é cooperação e responsabilidade social	.605
32. Os empresários nasceram do trabalho e investiram	.725
33. Os empresários são necessários e imprescindíveis à vida social e económica	.646
34. Relação com o empresário: relação de um dono presente	.517
37. Como vê o mundo empresarial: dinâmico	.471
40. Como vê o mundo empresarial: fator de expansão económica	.652
41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	.576
56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos	.509
60. A minha empresa é uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	.387
62. A minha empresa é uma entidade com responsabilidade social	.569

Tabela 15 (continuação)

Fatores/itens	Carga fatorial
<b>Fator 2</b>	
Eigenvalue: 4,2	
Variância explicada (após rotação): 7,97%	
10. O valor do trabalho: necessário e nobre	,551
11. O valor do trabalho: de afirmação pessoal	,647
13. O valor do trabalho: tem valor pelas responsabilidades sociais	,495
14. Dignidade do trabalho: transforma a sociedade	,542
15. Dignidade do trabalho: transforma a própria pessoa	,711
16. Dignidade do trabalho: atividade criativa da pessoa	,705
17. Dignidade do trabalho: atividade digna	,632
18. Dignidade do trabalho: mostra o valor do homem e da mulher	,642
19. A noção de salário justo define-se pela justa retribuição	,417
23. O trabalho tem consequências positivas a nível pessoal	,557
25. O trabalho tem consequências positivas a nível social	,521
<b>Fator 3</b>	
Eigenvalue: 2,28	
Variância explicada (após rotação): 4,31	
47. A empresa e o meu salário: o meu salário é justo	,839
49. A empresa e o meu salário: o meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	,840
50. A empresa e o meu salário: O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	,940
51. A empresa e o meu salário: À luz dos meus valores religiosos é justo	,866
<b>Fator 4</b>	
Eigenvalue: 2,21	
Variância explicada (após rotação): 4,31%	
7. O trabalho é um meio habitual de caminho de santidade porque Jesus trabalhou	,566
58. A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres - Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	,758
61. A minha empresa é uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,466
64. A minha empresa é um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,792
65. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço dos trabalhadores	,385
67. O Bem Comum na sua empresa guia-se por valores religiosos	,745

Tabela 15 (continuação)

Fatores/itens	Carga fatorial
<b>Fator 5</b>	
Eigenvalue: 1,94	
Variância explicada (após rotação): 3,67 %	
52. A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres: A empresa para mim é um contrato com deveres	.740
53. A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres: A empresa para mim é um contrato com direitos	.743
66. O Bem Comum na minha empresa está ao serviço da empresa	.676
<b>Fator 6</b>	
Eigenvalue: 1,66	
Variância explicada (após rotação): 3,13%	
71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	.723
72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	.549
<b>Fator 7</b>	
Eigenvalue: 1,34	
Variância explicada (após rotação): 2,53%	
42. Como a Igreja vê os empresários como detentores do capital - A empresa e o patrão devem pagar salários justos	.775
43. Como a Igreja vê os empresários como detentores do capital - A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	.738
44. Como a Igreja vê os empresários como detentores do capital - A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	.592
46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	.461
<b>Fator 8</b>	
Eigenvalue: 1,23	
Variância explicada (após rotação): 2,32%	
38. Como vê o mundo empresarial? Ser o melhor	.833
39. Como vê o mundo empresarial? Ser diferente	.836
<b>Fator 9</b>	
Eigenvalue: 1,18	
Variância explicada (após rotação): 2,23%	
8. Valor do trabalho: dever	.797
9. Valor do trabalho: direito	.824

Tabela 15 (continuação)

Fatores/itens	Carga fatorial
<b>Fator 10</b>	
Eigenvalue: 1,11	
Variância explicada (após rotação): 2,09%	
1.O trabalho é um meio habitual de sustento	.661
2.O trabalho é um meio habitual de serviço à sociedade	.627
3. O trabalho é um meio habitual de aprendizagem	.417
5. O trabalho é um meio habitual de subsistência	.532
<b>Fator 11</b>	
Eigenvalue: 1,04	
Variância explicada (após rotação): 1,95%	
21. A noção de salário justo define-se pela criação de riqueza	.369
63. A minha empresa é uma entidade que visa o lucro	.665
<b>Variância explicada (total) = 66.3%</b>	

A variância explicada oscilou entre 1.95% e 32.2%. O primeiro fator explica 32.2% da variância total (*eigenvalue* de 17.1) e o segundo fator explica 7.97% da variância total (*eigenvalue* de 4,2), explicando no seu conjunto 40,1% da variância total inicial. Os restantes fatores explicam entre 4,31 e 1,95% da variância total (*eigenvalue* entre 2,28 e 1,03).

#### Eliminação de itens com correlação inferior a .40

Procurando aumentar a força das associações entre os itens e o rigor estatístico, considerámos como .40 o valor mínimo de associação dos itens com o total da escala. Foram eliminados 34 itens, resultando a escala total em 41 itens.

Na **Tabela 16** encontram-se assinalados a negrito os 34 itens com correlação com o total da escala inferior a .40.

**Tabela 16 - Itens a eliminar do questionário inicial com correlação com o total da escala inferior a.40 (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
O trabalho é um meio habitual de:	
Sustento	,424
<b>Serviço à sociedade</b>	<b>,358</b>
Prestígio social	,535
Aprendizagem	,540
Subsistência	,453
<b>Sufrimento</b>	<b>-,129</b>
<b>Caminho de santidade porque Jesus trabalhou</b>	<b>,300</b>
O valor do trabalho é:	
Dever	,556
Direito	,532
Necessário e nobre: tem dignidade	,574
De afirmação pessoal	,565
<b>Fonte de injustiças sociais</b>	<b>-,175</b>
Tem valor pelas relações sociais	,580
A dignidade do trabalho:	
<b>Transforma a sociedade</b>	<b>,390</b>
Transforma a própria pessoa	,608
Atividade criativa da pessoa	,579
Atividade digna	,591
Mostra o valor do homem e da mulher	,518
A noção de salário justo define-se:	
Pela justa retribuição	,544
<b>Pela criação de desigualdades</b>	<b>-,300</b>
Pela criação de riqueza	,515
<b>Pela luta sindical</b>	<b>-,056</b>
O trabalho tem consequências:	
Positivas a nível pessoal	,518
<b>Negativas a nível psicológico</b>	<b>-,129</b>
Positivas a nível social	,585
<b>Negativas a nível de sobrecarga de horários</b>	<b>-,111</b>
<b>Negativas a nível familiar</b>	<b>-,042</b>
Qual a função dos empresários:	
<b>Manter os salários baixos</b>	<b>-,241</b>
Maximizar os lucros	,531
<b>Servem-se ou exploram os trabalhadores</b>	<b>-,157</b>
Cooperação e responsabilidade social	,531
Nasceram do trabalho e investiram	,422
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,598

Tabela 16 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	
<b>Relação com um dono presente</b>	<b>,332</b>
<b>Relação com um dono longínquo ou desconhecido</b>	<b>-,141</b>
<b>Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</b>	<b>-,242</b>
Como vê o mundo empresarial?	
Dinâmico	,565
Ser o melhor	,426
<b>Ser diferente</b>	<b>,394</b>
Fator de expansão económica	,609
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?	
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,611
<b>A empresa e o patrão devem pagar salários justos</b>	<b>,338</b>
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	,405
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	,468
<b>A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores</b>	<b>,306</b>
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,575
A empresa e o meu salário	
<b>O meu salário é justo</b>	<b>,391</b>
<b>O meu salário é injusto</b>	<b>-,260</b>
<b>O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares</b>	<b>,371</b>
<b>O meu salário ajusta-se à minha função na empresa</b>	<b>,320</b>
<b>À luz dos meus valores religiosos é justo</b>	<b>,356</b>
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres	
A empresa para mim é um contrato com deveres	,522
A empresa para mim é um contrato com direitos	,533
<b>A empresa como espaço de pressão psicológica</b>	<b>-,113</b>
<b>A empresa como espaço de injustiças</b>	<b>-,114</b>
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	,542
<b>A empresa como um espaço de conflito de interesses</b>	<b>-,093</b>
<b>Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos</b>	<b>,345</b>

Tabela 16 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
O que é para si a sua empresa:	
<b>Uma entidade jurídica</b>	<b>,209</b>
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	,565
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,574
Uma entidade com responsabilidade social	,587
Uma entidade que visa o lucro	,447
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,423
O bem comum na sua empresa:	
Está ao serviço dos trabalhadores	,530
Está ao serviço da empresa	,526
<b>Guia-se por valores religiosos</b>	<b>,338</b>
<b>Não visa a dignidade de todos</b>	<b>-,217</b>
<b>É um ideal moral no dia-a-dia na empresa</b>	<b>,250</b>
<b>É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador</b>	<b>-,277</b>
<b>C - Representações Religiosas</b>	
Qual é a sua opinião em relação a:	
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,542
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	,487
<b>As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes</b>	<b>-,305</b>
<b>As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias</b>	<b>-,201</b>
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	,421

Foram identificados 34 itens com valores de correlação com o total da escala inferiores a .40.

Na **Tabela 17** encontram-se numerados os 34 itens eliminados (sinalizados a negrito).

**Tabela 17 - Numeração dos itens eliminados (a negrito) com correlação com o total da escala inferior a .40 (N=487)**

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
I - O trabalho é um meio habitual de:	1. de sustento 2. <b>de serviço à sociedade</b> 3. de prestígio social 4. de aprendizagem 5. de subsistência 6. <b>de sofrimento</b> 7. <b>de caminho de santidade porque Jesus trabalhou</b>
II - Qual o valor do trabalho?	8. Dever 9. Direito 10. Necessário e nobre: tem dignidade 11. De afirmação pessoal 12. <b>Fonte de injustiças sociais</b> 13. Tem valor pelas relações sociais
III - Qual a dignidade do trabalho?	14. <b>Transforma a sociedade</b> 15. Transforma a própria pessoa 16. Atividade criativa da pessoa 17. Atividade digna 18. Mostra o valor do homem e da mulher
IV - A noção de salário justo define-se por:	19. Pela justa retribuição 20. <b>Pela criação de desigualdades</b> 21. Pela criação de riqueza 22. <b>Pela luta sindical</b>
V – O trabalho tem consequências	23. Positivas a nível pessoal 24. <b>Negativas a nível psicológico</b> 25. Positivas a nível social 26. <b>Negativas a nível de sobrecarga de horários</b> 27. <b>Negativas a nível familiar</b>
VI - Qual a função dos empresários	28. <b>Manter os salários baixos</b> 29. Maximizar os lucros 30. <b>Servem-se ou exploram os trabalhadores</b> 31. Cooperação e responsabilidade social 32. Nasceram do trabalho e investiram 33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica
VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	34. <b>Relação com um dono presente</b> 35. <b>Relação com um dono longínquo ou desconhecido</b> 36. <b>Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</b>

Tabela 17 (continuação)

---

**B – Os cinco princípios da DSI**

---

VIII - Como vê o mundo empresarial?

- 37. Dinâmico
  - 38. Ser o melhor
  - 39. **Ser diferente**
  - 40. Fator de expansão económica
- 

IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?

- 41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital
  - 42. **A empresa e o patrão devem pagar salários justos**
  - 43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros
  - 44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores
  - 45. **A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores**
  - 46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito
- 

X - A Empresa e o meu salário

- 47. **O meu salário é justo**
  - 48. **O meu salário é injusto**
  - 49. **O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares**
  - 50. **O meu salário ajusta-se à minha função na empresa**
  - 51. **À luz dos meus valores religiosos é justo**
- 

XI- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:

- 52. A empresa para mim é um contrato com deveres
  - 53. A empresa para mim é um contrato com direitos
  - 54. **A empresa como espaço de pressão psicológica**
  - 55. **A empresa como espaço de injustiças**
  - 56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos
  - 57. **A empresa como um espaço de conflito de interesses**
  - 58. **Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos**
-

---

**B – Os cinco princípios da DSI**

---

XII - O que é para si a tua empresa

**59. Uma entidade jurídica**

- 60. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos
  - 61. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um
  - 62. Uma entidade com responsabilidade social
  - 63. Uma entidade que visa o lucro
  - 64. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos
- 

XIII - O Bem Comum na sua empresa é ou está

- 65. Está ao serviço dos trabalhadores
  - 66. Está ao serviço da empresa
  - 67. Guia-se por valores religiosos**
  - 68. Não visa a dignidade de todos**
  - 69. É um ideal moral no dia-a-dia na empresa**
  - 70. É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador**
- 

C- Representações religiosas

XIV- Qual é a sua opinião em relação a:

- 71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja
  - 72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas
  - 73. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes**
  - 74. As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias**
  - 75. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja
- 

**34 itens a eliminar <.40**

---

A **Tabela 18** apresenta a listagem dos itens eliminados com correlação inferior a .40 com o total da escala.

**Tabela 18 - Itens com correlação inferior a .40 com o total da escala (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
39. Como vê o mundo empresarial? Diferente	,394
47.O meu salário é justo	,391
14.Qual a dignidade do trabalho? Transforma a sociedade	,390
49.O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	,371
2.O trabalho é um meio habitual de serviço à sociedade	,358
51.O meu salário é justo à luz dos meus valores religiosos	,356
58.Vejo a empresa à luz dos princípios e valoresreligios	,345
42.A empresa e o patrão devem pagar salários justos	,338
67.O bem comum na minha empresa guia-se por valores religiosos	,338
34.A minha relação com o empresário é uma relação com um dono presente	,332
50.O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	,320
45. A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	,306
7.O trabalho é um meio habitual de caminho de santidade porque Jesus trabalhou	,300
69. O bem comum na sua empresa é um ideal moral no dia-a-dia da empresa	,250
59. O que é para si a sua empresa: uma entidade jurídica	,209
27. O trabalho tem consequências negativas a nível familiar	-,042
22. A noção de salário justo define-se pela luta sindical	-,056
57. A empresa e o trabalhador – os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de conflito de interesses	-,093

Tabela 18 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
26. O trabalho tem consequências negativas a nível de sobrecarga de trabalho	-,111
54. A empresa e o trabalhador – os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de pressão psicológica	-,113
55. A empresa e o trabalhador – os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de injustiças	-,114
6. O trabalho é um meio habitual de sofrimento	-,129
24. O trabalho tem consequências negativas a nível psicológico	-,129
35. Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa). Relação com um dono longínquo ou desconhecido	-,141
30. Qual a função dos empresários: servem-se ou exploram os trabalhadores	-,157
12. Qual o valor do trabalho? Fonte de injustiças sociais	-,175
74. As organizações lideradas pela igreja são menos solidárias	-,201
68. O bem comum na sua empresa não visa a dignidade de todos	-,217
28. Qual a função dos empresários? Manter os salários baixos	-,241
36. Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa). Carateriza-se pelo aproveitamento económico	-,242
48. A empresa e o meu salário: o meu salário é injusto	-,260
70. O bem comum na sua empresa é partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	-,277
20. A noção de salário justo define-se pela criação de desigualdades	-,300
73. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes	-,305
<b>Total de itens</b>	<b>34</b>

A análise da consistência interna do questionário constituído por 41 itens, após eliminação dos 34 itens com correlação superior a .40, revelou um valor alfa de Cronbach de .952.

**Tabela 19 - Resultados da análise de consistência interna do questionário com 41 itens (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho é um meio habitual de:		
Sustento	,445	,952
Prestígio social	,625	,951
Aprendizagem	,630	,951
Subsistência	,491	,951
O valor do trabalho é:		
Dever	,556	,951
Direito	,528	,951
Necessário e nobre: tem dignidade	,619	,951
De afirmação pessoal	,620	,951
Tem valor pelas relações sociais	,671	,950
A dignidade do trabalho:		
Transforma a própria pessoa	,636	,951
Atividade criativa da pessoa	,621	,951
Atividade digna	,626	,951
Mostra o valor do homem e da mulher	,584	,951
A noção de salário justo define-se:		
Pela justa retribuição	,586	,951
Pela criação de riqueza	,575	,951
O trabalho tem consequências:		
Positivas a nível pessoal	,603	,951
Positivas a nível social	,667	,950
Qual a função dos empresários:		
Maximizar os lucros	,593	,951
Cooperação e responsabilidade social	,606	,951
Nasceram do trabalho e investiram	,558	,951
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,676	,951
Qual a sua relação com o empresário/trabalh?	–	–
Como vê o mundo empresarial?		
Dinâmico	,607	,951
Ser o melhor	,365	,952
Fator de expansão económica	,668	,950

Tabela 19 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?		
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,642	,951
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	,362	,952
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	,460	,952
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,597	,951
A empresa e o meu salário	-	-
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres		
A empresa para mim é um contrato com deveres	,516	,951
A empresa para mim é um contrato com direitos	,535	,951
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	,663	,950
O que é para si a sua empresa:		
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	,625	,951
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,637	,951
Uma entidade com responsabilidade social	,651	,950
Uma entidade que visa o lucro	,414	,952
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,426	,952
O bem comum na sua empresa:		
Está ao serviço dos trabalhadores	,560	,951
Está ao serviço da empresa	,513	,951
<b>C - Representações Religiosas</b>		
Qual é a sua opinião em relação a:		
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,619	,951
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	,581	,951
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	,472	,953
<b>alfa de Cronbach = .95</b>		

Na **Tabela 20** são apresentados os 41 itens distribuídos por cada um dos princípios da DSI. No entanto, deve ler-se esta tabela do seguinte modo: 38 + 3 itens da Parte C: Representações religiosas (item nº 71, 72 e 75).

**Tabela 20 - Itens do questionário (correlação superior a .40 com o total da escala) distribuídos pelos cinco princípios da DSI**

Princípios da DSI	Itens no questionário	Total
1 – Primado do trabalho sobre o capital	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11; 13, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 41, 43, 44, 46	19
2 – Bem comum	65, 66	2
3 – Salário justo	19, 21	2
4 – Direitos e deveres dos trabalhadores	52, 53, 56,	3
5 – Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	29, 31, 32, 33, 37, 38, 40, 60, 61, 62, 63, 64	12

O número de itens eliminados por princípio da DSI em relação à versão inicial do questionário (**Estudo 1 na Tabela 2, descrita no subcapítulo 2.3**) pode observar-se na **Tabela 21**.

**Tabela 21 - Comparação da distribuição dos itens por princípio da DSI da versão inicial do estudo 1 (75 itens) com a versão do questionário constituída por 41 itens**

Princípios da DSI	Itens do questionário			
	Versão inicial N = 501, 70 itens (+5)	Total	Itens válidos >.40 N = 487, 41 itens	Total
1 – Primado do trabalho sobre o capital	1 a 18; 23 a 27; 41 a 46	29	1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 41, 43, 44, 46	19
2 – Bem comum	65, 66, 67, 68, 69, 70	6	65, 66	2
3 – Salário justo	19, 20, 21, 22 47, 48, 49, 50, 51	9	19, 21;	2
4 – Direitos e deveres dos trabalhadores	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58	7	52, 53, 56,	3
5 – Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	28 a 40; 59 a 64	19	29, 31, 32, 33, 37, 38, 40, 60, 61, 62, 63, 64	12

A **Tabela 22** apresenta a listagem final de itens do questionário com associações com o total da escala superiores a .40.

**Tabela 22 - 41 Itens do Questionário com correlação com o total da escala superior a .40**

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
I - O trabalho é um meio habitual de:	1. de sustento 3. de prestígio social 4. de aprendizagem 5. de subsistência
II - Qual o valor do trabalho?	8. Dever 9. Direito 10. Necessário e nobre: tem dignidade 11. De afirmação pessoal 13. Tem valor pelas relações sociais
III - Qual a dignidade do trabalho?	15. Transforma a própria pessoa 16. Atividade criativa da pessoa 17. Atividade digna 18. Mostra o valor do homem e da mulher
IV - A noção de salário justo define-se:	19. Pela justa retribuição 21. Pela criação de riqueza
V – O trabalho tem consequências	23. Positivas a nível pessoal 25. Positivas a nível social
VI - Qual a função dos empresários	29. Maximizar os lucros 31. Cooperação e responsabilidade social 32. Nasceram do trabalho e investiram 33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica
VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	-
VIII - Como vê o mundo empresarial?	37. Dinâmico 38. Ser o melhor 40. Fator de expansão económica
IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?	41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital 43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros 44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores 46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito

Tabela 22 (continuação)

---

**B – Os cinco princípios da DSI**

---

X - A Empresa e o meu salário

-

---

XI- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:

52. A empresa para mim é um contrato com deveres

53. A empresa para mim é um contrato com direitos

56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos

---

XII - O que é para si a tua empresa

60. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos

61. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um

62. Uma entidade com responsabilidade social

63. Uma entidade que visa o lucro

64. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos

---

XIII - O Bem Comum na sua empresa é ou está

65. Está ao serviço dos trabalhadores

66. Está ao serviço da empresa

---

**C- Representações religiosas**

XIV- Qual é a sua opinião em relação a:

71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja

72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas

75. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja

---

**Estudo da validade do questionário - versão 41 itens**

Procedeu-se ao teste *Kaiser-Meyer-Olkin* e ao teste de *esfericidade de Bartlett* previamente à realização da análise fatorial. A análise dos valores obtidos pelo KMO (.934) e pelo TEB (12099,5 p<.001) confirma os pressupostos para a realização da análise fatorial.

Os resultados revelaram a presença de 8 fatores com valor próprio superior a 1, (**Tabela 23**). A variância explicada oscilou entre 2,48% e 36%, sendo a variância total explicada 62.9%.

O primeiro fator explica 36.6% da variância total (*eigenvalue* de 15.0) e o segundo fator explica 6.0% da variância total (*eigenvalue* de 2.47), explicando no seu conjunto, 42,7% da variância total inicial. Os restantes fatores explicam entre 5,1% e 2,48% da variância total (*eigenvalue* entre 2,1 e 1,0).

**Tabela 23 - Resultados da Análise Fatorial do Questionário (41 itens)**

Fatores/itens	Carga fatorial
<b>Fator 1</b>	
<i>Eigenvalue</i> : 15,0	
Variância explicada (após rotação): 36,6%	
3. O trabalho é um meio habitual de prestígio social	.458
4. O trabalho é um meio habitual de aprendizagem	.482
10. O valor do trabalho: necessário e nobre – tem dignidade	.563
11. O valor do trabalho: afirmação pessoal	.673
13. O valor do trabalho: tem valor pelas relações sociais	.527
15. Dignidade do trabalho: transforma a própria pessoa	.663
16. Dignidade do trabalho: atividade criativa da pessoa	.713
17. Dignidade do trabalho: atividade digna	.628
18. Dignidade trabalho: mostra o valor do homem e da mulher	.688
19. A noção de salário justo define-se pela justa retribuição	.472
21. A noção de salário justo define-se pela criação de riqueza	.609
25. O trabalho tem consequências positivas a nível social	.580
<b>Fator 2</b>	
<i>Eigenvalue</i> : 2,47	
Variância explicada (após rotação): 6%	
1.O trabalho é um meio habitual de sustento	.416
29. A função dos empresários	.534
31. Os empresários servem-se ou exploram os trabalhadores	.600
32. Os empresários nasceram do trabalho e investiram	.711
33. Os empresários são necessários e imprescindíveis à vida social e económica	.612
40. O mundo empresarial é fator de expansão económica	.634
41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	.537
56. A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres A empresa como um espaço de harmonização de direitos	.475
62. A minha empresa é uma entidade com responsabilidade social	.526

Tabela 23 (continuação)

Fatores/itens	Carga fatorial
<b>Fator 3</b>	
Eigenvalue: 2,11	
Variância explicada (após rotação): 5,1%	
8. Valor do trabalho: dever	.745
9. Valor do trabalho: direito	.773
52. A empresa para mim é um contrato com deveres	.804
53. A empresa para mim é um contrato com direitos	.810
<b>Fator 4</b>	
Eigenvalue: 1,53	
Variância explicada (após rotação): 3,7%	
60. A minha empresa é uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	.569
61. A minha empresa é uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	.631
65. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço dos trabalhadores	.741
66. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço da empresa	.647
<b>Fator 5</b>	
Eigenvalue: 1,33	
Variância explicada (após rotação): 3,24	
21. A noção de salário justo define-se pela criação de riqueza	.319
64. a minha empresa é um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	.395
71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	.737
72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	.593
75. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	.811
<b>Fator 6</b>	
Eigenvalue: 1,22	
Variância explicada (após rotação): 2,99%	
43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	.713
44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	.695
46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	.477
<b>Fator 7</b>	
Eigenvalue: 1,09	
Variância explicada (após rotação): 2,67%	
5. O trabalho é um meio habitual de subsistência	.531
63. A minha empresa é uma entidade que visa o lucro	.709
<b>Fator 8</b>	
Eigenvalue: 1,02	
Variância explicada (após rotação): 2,48%	
37. Como vê mundo empresarial? Dinâmico	.601
38. Como vê o mundo empresarial? Ser o melhor	.850

### Eliminação de itens com correlação inferior a .50

Na fase 3, optámos por elevar a exigência das correlações dos itens com a escala total para valores iguais ou superiores a .50, resultando assim uma seleção mais criteriosa dos itens. Procurou-se, com a nova redução dos dados, encontrar as ponderações mais adequadas nas variáveis mensuradas, de modo a obter-se um instrumento com um menor conjunto de variáveis, com a máxima variabilidade e fidedignidade. Para tal, recorreu-se à análise das correlações com base na análise de componentes principais, trabalhando com a variância total observada.

Inicialmente foram identificados os itens com correlações com o total da escala inferiores a .50.

**Tabela 24 - Itens a eliminar do questionário inicial (a negrito) com correlação com o total da escala inferior a .50 (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
O trabalho é um meio habitual de:	
<b>Sustento</b>	<b>,424</b>
<b>Serviço à sociedade</b>	<b>,358</b>
Prestígio social	,535
Aprendizagem	,540
<b>Subsistência</b>	<b>,453</b>
<b>Sufrimento</b>	<b>-,129</b>
<b>Caminho de santidade porque Jesus trabalhou</b>	<b>,300</b>
O valor do trabalho é:	
Dever	,556
Direito	,532
Necessário e nobre: tem dignidade	,574
De afirmação pessoal	,565
<b>Fonte de injustiças sociais</b>	<b>-,175</b>
Tem valor pelas relações sociais	,580
A dignidade do trabalho:	
<b>Transforma a sociedade</b>	<b>,390</b>
Transforma a própria pessoa	,608
Atividade criativa da pessoa	,579
Atividade digna	,591
Mostra o valor do homem e da mulher	,518

Tabela 24 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
A noção de salário justo define-se:	
Pela justa retribuição	,544
<b>Pela criação de desigualdades</b>	<b>-,300</b>
Pela criação de riqueza	,515
<b>Pela luta sindical</b>	<b>-,056</b>
O trabalho tem consequências:	
Positivas a nível pessoal	,518
<b>Negativas a nível psicológico</b>	<b>-,129</b>
Positivas a nível social	,585
<b>Negativas a nível de sobrecarga de horários</b>	<b>-,111</b>
<b>Negativas a nível familiar</b>	<b>-,042</b>
Qual a função dos empresários:	
<b>Manter os salários baixos</b>	<b>-,241</b>
Maximizar os lucros	,531
<b>Servem-se ou exploram os trabalhadores</b>	<b>-,157</b>
Cooperação e responsabilidade social	,531
<b>Nasceram do trabalho e investiram</b>	<b>,422</b>
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,598
Qual a sua relação com o empresário (ou vice-versa)?	
<b>Relação com um dono presente</b>	<b>,332</b>
<b>Relação com um dono longínquo ou desconhecido</b>	<b>-,141</b>
<b>Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</b>	<b>-,242</b>
Como vê o mundo empresarial?	
Dinâmico	,565
<b>Ser o melhor</b>	<b>,426</b>
<b>Ser diferente</b>	<b>,394</b>
Fator de expansão económica	,609
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?	
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,611
<b>A empresa e o patrão devem pagar salários justos</b>	<b>,338</b>
<b>A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros</b>	<b>,405</b>
<b>A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores</b>	<b>,468</b>
<b>A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores</b>	<b>,306</b>
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,575

Tabela 24 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
A empresa e o meu salário	
<b>O meu salário é justo</b>	<b>,391</b>
<b>O meu salário é injusto</b>	<b>-,260</b>
<b>O meu salário ajusta-se minhas necessidades familiares</b>	<b>,371</b>
<b>O meu salário ajusta-se à minha função na empresa</b>	<b>,320</b>
<b>À luz dos meus valores religiosos é justo</b>	<b>,356</b>
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres	
A empresa para mim é um contrato com deveres	,522
A empresa para mim é um contrato com direitos	,533
<b>A empresa como espaço de pressão psicológica</b>	<b>-,113</b>
<b>A empresa como espaço de injustiças</b>	<b>-,114</b>
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	,542
<b>A empresa como um espaço de conflito de interesses</b>	<b>-,093</b>
<b>Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos</b>	<b>,345</b>
O que é para si a sua empresa:	
<b>Uma entidade jurídica</b>	<b>,209</b>
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	,565
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,574
Uma entidade com responsabilidade social	,587
<b>Uma entidade que visa o lucro</b>	<b>,447</b>
<b>Um espaço onde coloco em prática os valores religiosos</b>	<b>,423</b>
O bem comum na sua empresa:	
Está ao serviço dos trabalhadores	,530
Está ao serviço da empresa	,526
<b>Guia-se por valores religiosos</b>	<b>,338</b>
<b>Não visa a dignidade de todos</b>	<b>-,217</b>
<b>É um ideal moral no dia-a-dia na empresa</b>	<b>,250</b>
<b>É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador</b>	<b>-,277</b>
<b>C - Representações Religiosas</b>	
Qual é a sua opinião em relação a:	
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,542
<b>As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas</b>	<b>,487</b>
<b>As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes</b>	<b>-,305</b>
<b>As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias</b>	<b>-,201</b>
<b>Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja</b>	<b>,421</b>

Foram identificados, no questionário inicial de 75 itens, 44 itens com associações inferiores a .50 com o total da escala (**Tabela 24**).

Na **Tabela 25**, estão numerados e assinalados a negrito os itens eliminados com correlações com o total da escala inferior a .50.

**Tabela 25 - Numeração dos itens eliminados (negrito) com correlação com a escala total inferior a .50**

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
I - O trabalho é um meio habitual de:	1. de sustento 2. de serviço à sociedade 3. de prestígio social 4. de aprendizagem 5. de subsistência 6. <b>de sofrimento</b> 7. de caminho de santidade porque Jesus trabalhou
II - Qual o valor do trabalho?	8. Dever 9. Direito 10. Necessário e nobre: tem dignidade 11. De afirmação pessoal 12. <b>Fonte de injustiças sociais</b> 13. Tem valor pelas relações sociais
III - Qual a dignidade do trabalho?	14. Transforma a sociedade 15. Transforma a própria pessoa 16. Atividade criativa da pessoa 17. Atividade digna 18. Mostra o valor do homem e da mulher
IV - A noção de salário justo define-se por:	19. Pela justa retribuição 20. <b>Pela criação de desigualdades</b> 21. Pela criação de riqueza 22. <b>Pela luta sindical</b>
V – O trabalho tem consequências	23. Positivas a nível pessoal 24. <b>Negativas a nível psicológico</b> 25. Positivas a nível social 26. <b>Negativas pela sobrecarga de horários</b> 27. <b>Negativas a nível familiar</b>
VI - Qual a função dos empresários	28. <b>Manter os salários baixos</b> 29. Maximizar os lucros 30. <b>Servem-se ou exploram os trabalhadores</b> 31. Cooperação e responsabilidade social 32. Nasceram do trabalho e investiram 33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica

Tabela 25 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relação com um dono presente</li> <li><b>2. Relação com um dono longínquo ou desconhecido</b></li> <li><b>3. Caracteriza-se pelo aproveitamento económico</b></li> </ol>
VIII - Como vê o mundo empresarial?	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Dinâmico</li> <li>5. Ser o melhor</li> <li>6. Ser diferente</li> <li>7. Fator de expansão económica</li> </ol>
IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital</li> <li>9. A empresa e o patrão devem pagar salários justos</li> <li>10. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros</li> <li>11. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores</li> <li><b>12. A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores</b></li> <li>13. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito</li> </ol>
X - A Empresa e o seu salário	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. O meu salário é justo</li> <li><b>15. O meu salário é injusto</b></li> <li>16. O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares</li> <li>17. O meu salário ajusta-se à minha função na empresa</li> <li>18. À luz dos meus valores religiosos é justo</li> </ol>
XI- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:	<ol style="list-style-type: none"> <li>19. A empresa para mim é um contrato com deveres</li> <li>20. A empresa para mim é um contrato com direitos</li> <li><b>21. A empresa como espaço de pressão psicológica</b></li> <li><b>22. A empresa como espaço de injustiças</b></li> <li>23. A empresa como um espaço de harmonização de direitos</li> <li><b>24. A empresa como um espaço de conflito de interesses</b></li> <li>25. Vejo a empresa à luz dos valores religiosos</li> </ol>

Tabela 25 (continuação)

<b>B – Os cinco princípios da DSI</b>	
XII - O que é para si a sua empresa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uma entidade jurídica</li> <li>2. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos</li> <li>3. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um</li> <li>4. Uma entidade com responsabilidade social</li> <li>5. Uma entidade que visa o lucro</li> <li>6. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos</li> </ol>
XIII - O Bem Comum na sua empresa é ou está	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Está ao serviço dos trabalhadores</li> <li>8. Está ao serviço da empresa</li> <li>9. Guia-se por valores religiosos</li> <li><b>10. Não visa a dignidade de todos</b></li> <li><b>11. É um ideal moral no dia-a-dia na empresa</b></li> <li><b>12. É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador</b></li> </ol>
<b>C- Representações religiosas</b>	
XIV- Qual é a sua opinião em relação a:	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja</li> <li>14. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas</li> <li><b>15. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes</b></li> <li><b>16. As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias</b></li> <li>17. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja</li> </ol>

A **Tabela 26** apresenta a listagem dos itens eliminados com correlação  $<.50$  com o total da escala.

**Tabela 26 - Itens eliminados ordenados por valor de correlação com o total da escala (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	,487
44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	,468
5. O trabalho é um meio habitual de subsistência	,453
63. A empresa é uma entidade que visa o lucro	,447

Tabela 26 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
38. Como vê o mundo empresarial? Ser o melhor	,426
1. O trabalho é um meio habitual de sustento	,424
64. A empresa como um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	,423
32. Função dos empresários: nasceram do trabalho e investiram	,422
76. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	,421
43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	,405
39. Como vê o mundo empresarial? Ser diferente	,394
47. O meu salário é justo	,391
14. Qual a dignidade do trabalho? Transforma a sociedade	,390
49. O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	,371
2. O trabalho é um meio habitual de serviço à sociedade	,358
51. O meu salário à luz dos meus valores religiosos é justo	,356
58. Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	,345
42. A empresa e o patrão devem pagar salários justos	,338
67. Guia-se por valores religiosos	,338
34. Qual a sua relação com o empresário? Relação com um dono presente	,332
50. O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	,320
45. A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	,306
7. O trabalho é um meio habitual de caminho de santidade porque Jesus trabalhou	,300
69. O bem comum na sua empresa é um ideal moral no dia-a-dia na empresa	,250
59. A minha empresa é uma entidade jurídica	,209
27. O trabalho tem consequências negativas a nível familiar	-,042
22. A noção de salário justo define-se pela luta sindical	-,056
57. A empresa como um espaço de conflito de interesses	-,093
26. O trabalho tem consequências negativas a nível de sobrecarga de horários	-,111
54. A empresa como espaço de pressão psicológica	-,113
55. A empresa como espaço de injustiças	-,114
6. O trabalho é um meio habitual de sofrimento	-,129
24. P trabalho tem consequências negativas a nível psicológico	-,129
35. Relação com o empresário: Relação com um dono longínquo ou desconhecido	-,141
30. Função dos empresários: servem-se ou exploram os trabalhadores	-,157
12. Valor do trabalho: Fonte de injustiças sociais	-,175
74. As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias	-,201
68. O bem comum na minha empresa não visa a dignidade de todos	-,217

Tabela 26 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)
28. A função dos empresários é manter os salários baixos	-,241
36. A minha relação com o empresário caracteriza-se pelo aproveitamento económico	-,242
48. O meu salário é injusto	-,260
70. O bem comum na minha empresa é uma partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	-,277
20. Salário justo define-se pela criação de desigualdades	-,300
73. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes	-,305
Total de itens eliminados	<b>44</b>

Extraídos os 44 Itens da escala inicial, resultou um questionário constituído 31 por itens. Foi analisada a consistência interna da versão reduzida do instrumento. O valor de fidelidade encontrado foi elevado (.949).

**Tabela 27 - Consistência interna do questionário - versão 31 itens (N=487)**

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho é um meio habitual de:		
Prestígio social	,618	,948
Aprendizagem	,627	,948
O valor do trabalho é:		
Dever	,570	,948
Direito	,546	,948
Necessário e nobre: tem dignidade	,619	,948
De afirmação pessoal	,618	,948
Tem valor pelas relações sociais	,685	,947
A dignidade do trabalho:		
Transforma a própria pessoa	,640	,948
Atividade criativa da pessoa	,624	,948
Atividade digna	,637	,948
Mostra o valor do homem e da mulher	,572	,948
A noção de salário justo define-se:		
Pela justa retribuição	,589	,948
Pela criação de riqueza	,573	,948

Tabela 27 (continuação)

ITENS	Correlação do item com o total da escala (corrigido)	Alfa se o item for eliminado
O trabalho tem consequências:		
Positivas a nível pessoal	,601	,948
Positivas a nível social	,670	,947
Qual a função dos empresários:		
Maximizar os lucros	,590	,948
Cooperação e responsabilidade social	,607	,948
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,675	,947
Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)	-	-
Como vê o mundo empresarial?		
Dinâmico	,593	,948
Fator de expansão económica	,661	,947
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?		
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,632	,948
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,585	,948
A empresa e o meu salário	-	-
A empresa e o trabalhador: direitos e deveres		
A empresa para mim é um contrato com deveres	,546	,948
A empresa para mim é um contrato com direitos	,562	,948
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	,659	,947
O que é para si a sua empresa:		
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	,623	,948
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,629	,947
Uma entidade com responsabilidade social	,657	,947
O bem comum na sua empresa:		
Está ao serviço dos trabalhadores	,576	,948
Está ao serviço da empresa	,521	,948
<b>C - Representações Religiosas</b>		
Qual é a sua opinião em relação a:		
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,573	,950

alfa de Cronbach = .95

Na **Tabela 28**, são apresentados os 31 itens distribuídos por cada um dos princípios. No entanto, a mesma deve ser lida da seguinte forma. Neste número, está incluído o item nº 71, que está inserido parte C do questionário: Representações religiosas.

**Tabela 28 - Itens do questionário (correlação superior a .50 com o total da escala) distribuídos pelos cinco princípios da DSI**

<b>Princípios da DSI</b>	<b>Itens no questionário</b>	<b>Total</b>
1 – Primado do trabalho sobre o capital	3, 4, 8, 9, 10, 11; 13, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 40, 41, 46	16
2 – Bem comum	65, 66	2
3 – Salário justo	19, 21	2
4 - Direitos e deveres dos trabalhadores	52, 53, 56	3
5 - Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	29, 31, 33, 37, 60, 61, 62	7

Pode observar-se na **Tabela 29** o número de itens por princípio da DSI em relação à versão inicial do questionário (**Estudo 1 – Tabela 2**).

**Tabela 29 - Comparação da distribuição dos itens por princípio da DSI entre a versão inicial do questionário (75 itens) e a versão constituída por 31 itens**

<b>Princípios da DSI</b>	<b>Itens do questionário</b>			
	<b>Versão inicial</b> N = 501, 70 itens (+5)	<b>Total</b>	<b>Itens válidos &gt;.50</b> N = 487, 31 itens	<b>Total</b>
1 – Primado do trabalho sobre o capital	1 a 18; 23 a 27; 41 a 46	29	3, 4, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 40, 41, 46	16
2 – Bem comum	65, 66, 67, 68, 69, 70	6	65, 66	2
3 – Salário justo	19, 20, 21, 22 47, 48, 49, 50, 51	9	19, 21	2
4 – Direitos e deveres dos trabalhadores	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58	7	52, 53, 56,	3
5 – Empresa: comunidade de pessoas (lucros/distribuição)	28 a 40; 59 a 64	19	29, 31, 32, 33, 37 60, 61	7

### ***Estudo da validade do questionário - versão 31 itens***

Nesta versão mais reduzida do questionário, na determinação da estrutura fatorial dos itens, realizou-se novamente uma análise fatorial de componentes principais, seguida de rotação varimax. A análise dos valores obtidos pelo KMO (.939) e pelo TEB (9679,4  $p < .001$ ) confirma os critérios psicométricos para a realização da análise fatorial. O critério adotado para extração dos fatores foi a observação de valores próprios superiores a 1 (Tabachnick & Fidell, 2001).

Após a extração e rotação, 4 fatores com *eigenvalues* superiores a 1 emergem da análise dos 31 itens do questionário (**Tabela 29**). A variância explicada oscilou entre 1,4% e 13,1%, sendo a variância total explicada pelas 4 dimensões de 57,0%.

O primeiro fator explica 41% da variância total (*eigenvalue* de 13.1), o segundo fator explica 2.1% da variância total (*eigenvalue* de 2.13), o terceiro fator 4,86% da variância total (*eigenvalue* de 1,56), o quarto fator 4,54% da variância total (*eigenvalue* de 1,45), explicando no seu conjunto 57% da variância total inicial.

A análise dos 31 itens permitiu encontrar itens heterogêneos, que foram agrupados/integrados em 4 dimensões:

1. Trabalho: identidade pessoal e social
2. Dimensão económica da atividade empresarial
3. Dimensão humanista da atividade empresarial
4. Trabalho: direitos e deveres

Na **Tabela 30**, podem observar-se os itens distribuídos pelos fatores extraídos da análise fatorial com base no critério dos valores próprios superiores a 1. Foi analisada a carga fatorial de todos os itens, como forma de obter uma solução fatorial satisfatória, bem como a percentagem, da variância total das variáveis medidas. Estes 4 fatores, expressando diferentes dimensões da DSI, abrangem grande parte da mensagem nuclear dos cinco princípios objeto do questionário da investigação. O mesmo se pode dizer das 4 dimensões. As mesmas cobrem os aspetos nucleares do lastro doutrinal que estão subjacentes nos cinco princípios, em particular, e na DSI em geral.

**Tabela 30 - Resultados da Análise Fatorial dos itens nos 4 fatores (N=487)**

	<b>Carga Fatorial</b>			
	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
<b>Fator 1 - Trabalho: identidade pessoal e social</b>				
Eigenvalue: 13.1				
Variância explicada (após rotação): 40.99%				
3. O trabalho é um meio habitual de prestígio social	.484			
4. O trabalho é um meio habitual de aprendizagem	.486			
10. Valor do trabalho: necessário e nobre	.614			
11. Valor do trabalho: afirmação pessoal	.711			
13. Valor do trabalho: tem valor pelas relações sociais	.527			
15. Dignidade do trabalho: transforma a própria pessoa	.670			
16. Dignidade do trabalho: atividade criativa da pessoa	.736			
17. Dignidade do trabalho: atividade digna	.618			
18. Dignidade do trabalho: mostra o valor do homem e da mulher	.714			
19. Noção de salário justo define-se: Pela justa retribuição	.491			
23. O trabalho tem consequências positivas a nível pessoal	.654			
25. O trabalho tem consequências positivas a nível social	.618			
71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	.477			
<b>Fator 2 - Dimensão económica da atividade empresarial</b>				
Eigenvalue: 2,13				
Variância explicada (após rotação): 6,64%				
29. Função dos empresários: Maximizar os lucros	.639			
31. Função dos empresários: Cooperação e responsabilidade social	.620			
33. Função dos empresários: necessários e imprescindíveis à vida social e económica	.661			
37. O mundo empresarial é dinâmico	.464			
40. O mundo empresarial é um fator de expansão económica	.707			
41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	.602			
46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	.539			
62. A minha empresa é uma entidade com responsabilidade social	.545			

Tabela 30 (continuação)

	<b>Carga Fatorial</b>			
	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
<b>Fator 3 - Dimensão humanista da atividade empresarial</b>				
Eigenvalue: 1,56				
Variância explicada (após rotação): 4,86%				
21. A noção de salário justo define-se pela criação de riqueza			.369	
56. A empresa e o trabalhador- os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de harmonização de direitos			.573	
60. A minha empresa é uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos			.675	
61. A minha empresa é uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um			.716	
65. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço dos trabalhadores			.726	
66. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço da empresa			.600	
<b>Fator 4 - Trabalho: direitos e deveres</b>				
Eigenvalue: 1,45				
Variância explicada (após rotação): 4.54%				
8. Valor do trabalho: dever			.715	
9. Valor do trabalho: direito			.750	
52. A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres: a empresa para mim é um contrato com deveres			.811	
53. A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres: a empresa para mim é um contrato com direitos			.809	
<b>Variância total explicada</b> (nos 4 domínios extraídos) = 57%; KMO = .939 ; TEB = <.001				

O **Fator 1 - Trabalho: identidade pessoal e social** reúne um conjunto de itens (13) que expressam o sentido subjetivo e objetivo do trabalho.

No sentido subjetivo, os itens visam expressar se o inquirido vê o trabalho e a si próprio, como artífice mental e manual da tarefa.

Pelo sentido objetivo, os itens valorizam o resultado dessa mesma tarefa ou desempenho. No entanto, quer subjetiva quer objetivamente, a valorização pessoal é fundamental, na interseção com a sociedade ou nas suas consequências (Fabr , 2005). O trabalho, segundo o **Fator 1**,   simultaneamente a afirma o do sujeito e da sua dignidade, porque o valoriza, o transforma e o socializa.

Os inquiridos tendencialmente *reveem-se* nas afirma es positivas de valoriza o pessoal e social que o trabalho proporciona ou potencia. Este fator surge com valores exponenciais, quando comparado com os restantes fatores n  2, 3 e 4. Assim, o **Fator 1**, tem como valores destacáveis Eigenvalue 13.1 e variância explicada (após rota o): 40,99%. Tal poderá ser interpretado nos seguintes termos: os respondentes pretendem afirmar e ver valorizada, na atividade laboral, a relevância da auto-afirma o numa vertente pessoal e social. No entanto, também se deve referir: os primeiros 9 itens expressam a vertente pessoal e social, que os inquiridos visam sublinhar. Os últimos 4 itens (19, 23, 25 e 71) revelam as consequências esperadas, ou resultantes dessas duas dimensões, isto  , a valoriza o pessoal e social devem traduzir-se em mais-valias espectáveis e logicamente consequentes na justa retribui o (salário), e nas consequências positivas, simultaneamente, a nível pessoal e social, e potenciando até uma abertura em termos de op o profissional, em trabalhar numa organiza o ligada   Igreja Católica. No nosso entender, este fator surge diferenciado positivamente pelas percentagens e, como tal, deve ser interpretado de acordo com as respetivas dimensões expressas pelos inquiridos. Por outras palavras,   a valoriza o do sujeito artífice enquanto *eu* e enquanto ser social, que tem expectativas, que a mesma sociedade o reconheça, simultaneamente, como criativo artífice e como ator social.

No **Fator 2**: *Dimensão económica da atividade empresarial* (itens = 8), trata-se de um conjunto de itens que podemos assumir com uma dimensão mais alinhada com os desdobramentos práticos ou máximas pragmáticas (Peirce, 1977). Isto  , a ênfase está concentrada na caracteriza o da dimensão económica dos seus agentes.

Os itens afirmam a valoriza o objetiva da fun o empresarial, no contexto económico. Expressa, esta, simultaneamente, na vertente de expansão e desenvolvimento económico-financeiro, como também na visão de um empresário que, valorando e norteando as suas práticas de gestão pelo lucro,   simultaneamente um agente de coopera o e responsabilidade, ou dito de outra forma, valorizando o mérito dos seus

trabalhadores e contribuindo para o bem comum, em geral, e em particular, da comunidade envolvente à sua empresa.

Estes itens, do **Fator 2**, expressam a necessidade de competitividade das empresas (itens 29, 33 e 40), mas também a satisfação dos seus membros “*mediante a flexibilidade no trabalho e a diversidade dos trabalhadores*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 110). Esta flexibilidade pode e deve ser expressa, quer pela cooperação e responsabilidade social, quer também, pela valorização do trabalhador, segundo critérios de justiça e de meritocracia. Os valores apresentados na **Tabela 30** assim o espelham e refletem.

Um outro grupo de itens apareceu agrupado no **Fator 3 - Dimensão humanista da atividade empresarial** (itens = 6). Estes atestam e reforçam a dimensão humanista da atividade empresarial. Os itens expressam a exigência de uma organização flexível e motivada. Segundo Rovira e Olmos (2014) “*a satisfação pessoal e a competitividade estão estreitamente ligadas*” (p. 104), em função também da “*necessidade emocional do colaborador (trabalhador)*” (Rovira & Olmos, 2014, p. 105). Estes requisitos estão bem refletidos nos valores dos itens 65 e 65 da **Tabela 30**.

Por fim, o **Fator 4 - Trabalho: direitos e deveres**, reuniu um conjunto de itens, com uma vertente mais legal ou jurídica do fenómeno e atividade laboral (itens =4). Estes reportam-se à avaliação do trabalho, como dever e direito, e ainda como expressão dos mesmos direitos e deveres do trabalhador. É de realçar que os 4 itens expressam um acentuado equilíbrio entre si, isto é, o item 8, comparando com o nº 9, e o 52 com o nº 53, estão equiparados nos seus valores.

Os trabalhadores expressam (estatisticamente falando) a convicção de que deve haver um equilíbrio entre direitos e deveres, o que está em sintonia com a DSI, que afirma<sup>253</sup> que o trabalhador, ao iniciar a sua atividade numa empresa, assina simultaneamente um conjunto de responsabilidades positivas e de obrigações implícitas. As responsabilidades positivas (Melé, 2003) e as respetivas obrigações não podem ser vistas ou resumir-se a um rígido elenco de deveres e direitos (Brito, 2004). Devem pressupor uma responsabilidade, que se deve concretizar em cada momento (Moreira, 2004).

---

<sup>253</sup> É extensa a lista de abordagem da DSI sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, porque desde sempre é neste lastro interpretativo que se originam grande parte dos conflitos laborais. Apenas são referidas algumas referências a título ilustrativo (CIC 2286, 2235, 2430, 2434, 2436 ; DSI 301, 302, 303, 305, 310, 319 ; RN 1, 14, 32-38 ; LE 1, 6, 8 ; CV 29, 43).

A sociedade e, neste caso, os inquiridos deste estudo, confirmaram e expressaram que estão mais sensíveis à dupla vertente laboral, a mencionar: direitos e deveres. Entenda-se sensibilidade como interpretação coerente e responsável da sua função e exigências como funcionário de uma empresa, que potenciam e exponenciam a motivação intrínseca do trabalhador (Zamagni, 2014)<sup>254</sup>. O qual se orienta por motivações e objetivos concretos, inseridos numa dimensão interpessoal, relacionados e influenciados pelo sistemas de relações sociais pré-existentes.

Os coeficientes de saturação encontrados foram bons para praticamente todos os itens, sendo na generalidade bastante superiores a .50. Excetuam-se os itens 3, 4, 19, 21, 37 e 71, apresentando contudo valores próximos de .50. Sendo a carga fatorial, um indicador da qualidade da variável, os valores elevados observados apontam para uma boa representatividade da mesma em cada fator. Os valores de comunalidade encontrados em cada dimensão foram bons para todos os itens.

### Validade de constructo

No estudo da validade de constructo foram realizadas correlações de *Spearman* entre as quatro dimensões do instrumento e o total da escala. Os resultados encontram-se descritos na **Tabela 31**.

**Tabela 31 - Coeficientes de correlação de *Spearman's Rho* entre as dimensões e o total do Questionário (N=487)**

	TIPS	DEAE	DHAE	TDD	Total
TIPS	1				
DEAE	,757**	1			
DHAE	,713**	,691**	1		
TDD	,476**	,558**	,547**	1	
Total	,914**	,888**	,859**	,665**	1

Nota: TIPS = Trabalho: identidade pessoal e social; DEAE = Dimensão económica da atividade empresarial; DHAE = Dimensão humanista da actividade empresarial; TDD = Trabalho: direitos e deveres; \* p< .05 ; \*\* p< .01; \*\*\* p< .001

<sup>254</sup> Segundo Zamagni (2014), os fenómenos sociais e, *a fortiori*, laborais, têm em primeiro lugar uma dimensão interpessoal. No entanto, os comportamentos laborais estão relacionados e são influenciados pelo sistema de relações sociais, resultantes da atividade laboral. Segundo o mesmo: “*Contrary to what it might be believed, economic phenomena have a primary interpersonal dimension. Individual behaviors are embedded in a preexisting network of social relations which cannot be thought as a mere constraint; rather, they are one of the driving factors that prompt individual goals and motivations. People’s aspirations are deeply conditioned by the conventional wisdom about what makes life worth living*” (p. 60).

Apesar de a estrutura fatorial encontrada isolar os 31 itens em 4 dimensões distintas, apoiando a validade discriminativa do questionário, as quatro dimensões associam-se positivamente. Os coeficientes de correlação de *Spearman's Rho* entre as quatro subescalas revelam que estas se correlacionam entre si significativa e positivamente ( $r=.76$ ;  $r=.71$ ;  $r=.48$ ;  $r=.91$ ;  $p<.01$ ). As correlações entre as dimensões são moderadas a altas, com exceção da TDD com a TIPS, o que apoia a especificidade destas dimensões. As dimensões que se correlacionam mais são a DEAE com a TIPS; DHAE com TIPS; e DHAE com DEAE. O total do instrumento e três das dimensões mostram associações elevadas (TIPS  $r=.91$ ; DEAE  $r=.89$ ; DHAE  $r=.86$ ;  $p<.01$ ), sendo as correlações moderadas entre a dimensão TDD e a escala total ( $r=.67$ ;  $p<.01$ ). As associações encontradas apontam para que as diferentes dimensões convirjam na avaliação do constructo.

### **Fidelidade interna por dimensão**

A confiabilidade das subescalas identificadas pela análise fatorial foi estudada pela análise da consistência interna. Os resultados obtidos pelo coeficiente alfa de *Cronbach* indicaram que os quatro componentes formam quatro subescalas precisas. A análise dos resultados da consistência interna por fator revelou que os itens demonstram na totalidade uma correlação forte, com a dimensão teórica a que pertencem.

Os resultados do estudo da fidelidade interna dos itens por dimensão são apresentados na **Tabela 2**. Os valores alfa de *Cronbach* encontrados foram de .84 na dimensão económica da atividade empresarial, .88 na dimensão do trabalho (direitos e deveres do trabalho), .88 na dimensão humanista da atividade empresarial e .91 na identidade pessoal e social do trabalho.

Não deixa de ser relevante constatar que a dimensão “trabalho”, com os fatores 1 e 4, apresenta valores ligeiramente superiores à dimensão atividade empresarial, na vertente económica e humanista. Tal poderá eventualmente ser interpretado como a valorização dos inquiridos da dimensão pessoal e social, esta, na vertente social dos seus direitos e deveres. No entanto, esta interpretação, ou leitura, deve ser tida com algumas reservas, e merecer comprovação em eventuais estudos futuros.

**Tabela 32 - Resultado do estudo da fidelidade interna por dimensão (N=487)**

<b>Dimensão</b>	<b>Fator</b>		<b>alfa de Cronbach</b>
Trabalho	1	Identidade pessoal e social	.91
	4	Direitos e deveres	.88
Atividade empresarial	2	Dimensão económica	.84
	3	Dimensão humanista	.88
Escala total (31 itens)			.95

Estes resultados indicam que os coeficientes de fidelidade encontrados mostram índices de fidelidade elevados, quer considerando a escala total (alfa de *Cronbach* .949), quer analisando cada dimensão separadamente.

Na **Tabela 33** podem observar-se os valores de cada item por dimensão. Quando se retira cada um dos itens, o valor alfa de *Cronbach* mantém-se elevado variando entre .79 (item 61) e .91 (item 71) o que corrobora a importância de cada um dos itens no funcionamento do instrumento.

**Tabela 33 - Consistência interna do questionário por dimensão (N=487)**

DIMENSÃO/ITENS	Correlação com o total da escala(corrigido)	Alfa se o item for eliminado
<b>Dimensão - Trabalho: identidade pessoal e social</b>		
3. O trabalho é um meio habitual de prestígio social	,607	,898
4. O trabalho é um meio habitual de aprendizagem	,612	,898
10. Valor do trabalho: necessário e nobre	,628	,898
11. Valor do trabalho: afirmação pessoal	,679	,895
13. Valor do trabalho: tem valor pelas relações sociais	,666	,895
15. Dignidade do trabalho: transforma a própria pessoa	,664	,896
16. Dignidade do trabalho: atividade criativa da pessoa	,689	,895
17. Dignidade do trabalho: atividade digna	,641	,897
18. Dignidade do trabalho: mostra o valor do homem e da mulher	,644	,896
19. Noção de salário justo define-se: Pela justa retribuição	,570	,899
23. O trabalho tem consequências positivas a nível pessoal	,641	,897
25. O trabalho tem consequências positivas a nível social	,694	,894
71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	,572	,909
		alfa de <i>Cronbach</i> .905

Tabela 33 (continuação)

DIMENSÃO/ITENS	Correlação com o total da escala(corrigido)	Alfa se o item for eliminado
<b>Dimensão económica da atividade empresarial</b>		
29. Função dos empresários: Maximizar os lucros	,616	,863
31. Função dos empresários: Cooperação e responsabilidade social	,633	,859
33. Função dos empresários: necessários e imprescindíveis à vida social e económica	,686	,855
37. O mundo empresarial é dinâmico	,587	,865
40. O mundo empresarial é um fator de expansão económica	,727	,849
41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	,667	,857
46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	,584	,865
62. A minha empresa é uma entidade com responsabilidade social	,644	,858
alfa de Cronbach .874		
<b>Dimensão humanista da atividade empresarial</b>		
21. A noção de salário justo define-se pela criação de riqueza	,492	,842
56. A empresa e o trabalhador- os seus direitos e deveres: a empresa como um espaço de harmonização de direitos	,615	,816
60. A minha empresa é uma comunidade de pessoas com os mesmos objectivos	,688	,799
61. A minha empresa é uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	,729	,791
65. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço dos trabalhadores	,666	,805
66. O Bem Comum na sua empresa está ao serviço da empresa	,564	,825
alfa de Cronbach .839		
<b>Trabalho – direitos e deveres</b>		
8. Valor do trabalho: dever	,713	,863
9. Valor do trabalho: direito	,736	,854
52. A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres: a empresa para mim é um contrato com deveres	,764	,843
53. A empresa e o trabalhador - os seus direitos e deveres: a empresa para mim é um contrato com direitos	,773	,840
alfa de Cronbach .883		

Dados relevantes da **Tabela 33**.

Deverá ser salientado, por duas ordens de razões, o valor alfa de *Cronbach .905* no **Fator 1: Trabalho – Identidade pessoal e social**.

- a) O elevado número de itens: 13 em 31 = 41,9% dos itens em termos percentuais.
- b) Abrangência: este fator explica 41% da variância total (*Eigenvalue* de 13,1).

Esta dimensão do trabalho, como a identidade pessoal e social, surge destacada das demais, simultaneamente nas percentagens dos itens que agrega (13), bem como pelos valores de variância total (*Eigenvalue*).

Poderá isto indicar, como já foi sublinhado na explicitação da **Tabela 30** e **Tabela 31**, a valorização dos aspetos subjetivos, criativos e de afirmação pessoal e social do trabalhador na sua atividade laboral, dignificando, transformando e valorizando quem a executa; tornando-se, assim, uma mais-valia pessoal, um serviço à comunidade e, finalmente, provocando e produzindo um valor acrescentado, quantitativamente *visível*, para ambas as partes - trabalhador (salário) e empregador (lucro) - bem como potenciando a sobrevivência no mercado e o crescimento da própria empresa como fornecedora/produzora de bens e produtos.

Não deixa de ser pertinente referir que estas dimensões expressas pelos inquiridos são os vértices essenciais da mensagem da DSI sobre o valor do trabalho, na interseção da valorização e da dignidade da pessoa humana. Esta valorização está expressa detalhadamente na *Magna Carta* do trabalho, de João Paulo II, a encíclica: *Laborem exercens*, publicada em 1981.

Este é apelidado de pontífice do trabalho, porque o aborda com clareza, precisão e assertividade, usando uma linguagem atualizada técnica e ajustada concetualmente à complexa problemática, que requer sensibilidade e conhecimentos profundos do mundo laboral em questão.

### **Resultados Descritivos - Sensibilidade das dimensões e poder discriminativo dos itens**

Foi analisada a sensibilidade de cada dimensão do questionário. Os valores das médias e da moda, encontram-se próximos e observa-se um bom afastamento nas pontuações

máximas e mínimas em cada dimensão. Os índices de curtose e assimetria observados foram inferiores à unidade (**Tabela 34**).

**Tabela 34 - Medidas de tendência central, dispersão e distribuição para as dimensões do Questionário**

Dimensões	M (DP)	Mo	Mín	Máx	Assimetri a	Curtos e
Trabalho: identidade pessoal e social	55 (5,33)	60	39	60	-.695	-.405
Dimensão económica da atividade empresarial	37 (3,97)	40	20	40	-.900	.307
Dimensão humanista da atividade empresarial	25 (3,12)	24	13	30	-.584	.810
Trabalho: direitos e deveres	16 (2,06)	16	10	20	-.128	-.584

Nota: M = média; DP = Desvio-padrão; Mo = moda; Mín = valor mínimo; Máx = valor máximo.

A distribuição dos dados foi analisada através do teste de *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* por dimensão e na escala total. Os dados mostram uma distribuição que se afasta da normalidade em todas as dimensões, bem como na escala total (Identidade pessoal e social:  $K-S = .157$ ,  $p=.000$ ; Dimensão económica:  $K-S = .170$ ,  $p = .000$ ; Dimensão humanista:  $K-S = .156$ ,  $p=.000$ ; Direitos e deveres:  $K-S = .244$ ,  $p=.000$ ; Escala total:  $K-S = .108$ ,  $p=.000$ ).

Foram realizados procedimentos estatísticos descritivos para análise de valores de tendência central e dispersão dos resultados, no sentido de avaliar a distribuição das respostas aos diferentes itens. As pontuações médias nos 31 itens variam entre 3.79 e 4.72. Na generalidade dos itens a moda situou-se nos valores 4 e 5.

**Tabela 35 - Resultados descritivos (tendência central e dispersão) do questionário por item (N=487)**

Itens	M	DP	Mín.	Máx.	Mo
O trabalho é um meio habitual de:					
3. Prestígio social	4,28	,775	1	5	5
5. Aprendizagem	4,63	,588	2	5	5

Tabela 35 (continuação)

Itens	M	DP	Mín.	Máx.	Mo
O valor do trabalho é:					
8. Dever	4,34	,604	3	5	4
9. Direito	4,37	,579	3	5	4
10. Necessário e nobre: tem dignidade	4,66	,538	3	5	5
11. De afirmação pessoal	4,51	,647	1	5	5
13. Tem valor pelas relações sociais	4,61	,639	1	5	5
A dignidade do trabalho:					
15. Transforma a própria pessoa	4,61	,567	3	5	5
16. Atividade criativa da pessoa	4,48	,594	3	5	5
17. Atividade digna	4,60	,553	3	5	5
18. Mostra o valor do homem e da mulher	4,51	,611	2	5	5
A noção de salário justo define-se:					
19. Pela justa retribuição	4,46	,674	2	5	5
21. Pela criação de riqueza	3,95	,810	1	5	4
O trabalho tem consequências:					
23. Positivas a nível pessoal	4,52	,615	1	5	5
25. Positivas a nível social	4,38	,690	1	5	5
Qual a função dos empresários:					
29. Maximizar os lucros	4,38	,828	1	5	5
31. Cooperação e responsabilidade social	4,39	,772	1	5	5
33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	4,65	,575	2	5	5
Como vê o mundo empresarial?					
37. Dinâmico	4,21	,764	2	5	4
40. Fator de expansão económica	4,51	,687	2	5	5
Como a igreja vê os empresários como detentores de capital?					
41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	4,66	,572	2	5	5
46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	4,72	,503	3	5	5
A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres					
52. A empresa para mim é um contrato com deveres	4,29	,604	2	5	4
53. A empresa para mim é um contrato com direitos	4,28	,613	2	5	4
56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos	4,26	,804	1	5	5

Nota: M = média; DP = Desvio-padrão; Mín. = valor mínimo; Máx. = valor máximo; Mo = moda.

Tabela 35 (continuação)

Itens	M	DP	Mín.	Máx.	Mo
O que é para si a sua empresa:					
60. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	4,08	,666	2	5	4
61. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	4,06	,685	1	5	4
62. Uma entidade com responsabilidade social	4,42	,710	1	5	5
O bem comum na sua empresa:					
65. Está ao serviço dos trabalhadores	4,09	,634	2	5	4
66. Está ao serviço da empresa	4,14	,570	2	5	4
<b>C - Representações Religiosas</b>					
Qual é a sua opinião em relação a:					
71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	3,79	1,166	1	5	5

Nota: M = média; DP = Desvio-padrão; Mín. = valor mínimo; Máx. = valor máximo; Mo = moda.

Verifica-se assim, relativamente ao poder discriminativo dos itens, que predominam opções de resposta de elevada concordância na totalidade dos itens. Há um predomínio na escolha das alternativas de **concordância**, situando-se a maioria das respostas num grau de concordância elevado: 4- “muito” e 5 – “muitíssimo”, sugerindo que os participantes revelam uma elevada sintonia com os itens do instrumento, que expressam parte da mensagem dos cinco princípios da DSI.

A **Tabela 35**, constituída por 31 itens, apresenta pontuações médias entre 3.79 e 4.72, situando-se a moda nos valores 4 e 5. Deste modo, torna-se pertinente sublinhar algumas características nestes valores, vertidos na escala 1 a 5, para extrair uma leitura interpretativa mais adequada, segundo critérios da DSI, e mais facilmente identificável e perceptível, foram agrupados os 31 itens em 4 grupos: **I, II, III e IV**. Este procedimento é justificável e em consonância com a **Tabela 33**. Serão assim objeto de análise comparativa as 4 dimensões já anteriormente referenciadas, a enunciar: **I** = Dimensão – Trabalho: identidade pessoal e social; **II** = Dimensão económica da atividade empresarial; **III** = Dimensão humanista da atividade empresarial; **IV** = Trabalho - direitos e deveres. Assim:

- a) Grupo I = 13 itens – Dimensão – Trabalho identidade pessoal e social: itens (nº 3, 4, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 23, 25 e 71). Estes referem-se ao trabalho, visto numa perspetiva pessoal (subjéctiva), embora sempre concretizado num contexto relacional e social. É significativo que todos os 13 itens apresentam como valor Máximo (Max.) = 5 e como Moda (Mo) = 5, expressando uniformidade na caracterização, por parte dos inquiridos, da dimensão identitária, pessoal e social do trabalho. Este surge descrito como propiciador de prestígio social e aprendizagem (item nº 3 e 4 respetivamente). No item nº 10 o trabalho é definido como necessário e nobre, sendo indicador de afirmação pessoal (item nº 11), ou do valor das relações sociais, como designado no item nº 13. Como consequência, transforma a própria pessoa, porque se expressa por uma atividade criativa do próprio sujeito (item 15 e 16). Sendo esta atividade digna, ela mostrará o real valor do ser humano (item 17 e 18), expressando-se numa justa retribuição (item nº 19) e proporcionando consequências positivas, tanto a nível pessoal, como social, como indicam os itens 23 e 15. Finalmente, o item nº 71 surge isolado neste grupo, pois é oriundo da parte C do questionário. No entanto, expressa que os inquiridos mostram abertura em trabalhar numa organização da Igreja Católica. Pode inferir-se, eventualmente, que se revêm nos seus valores ou nos seus objetivos, bem como nos atos de gestão e público-alvo.
- b) É de salientar que os itens nº 15, 16, 17 apresentam como valor Mínimo (Min.) = 3. Deverá isto ser lido como a valorização da pessoa humana, da sua criatividade e da sua dignidade, valores esses essenciais e estruturantes da DSI.
- c) Estes itens, bem como os seguintes, mostram a autoeficácia como constructo influente, na motivação e no comportamento humano, como refere Bandura (1997, 2003). Poder-se-á mesmo dizer que, na atividade laboral, a motivação exerce uma influência importante: *“assumindo uma função orientadora da ação e levando as pessoas, por um lado, a escolher situações em que acreditam poder e ser possível realizar bem (dando origem à formação de expectativas de eficácia pessoal positivas e expectativas de sucesso mais fortes para essas situações), e, por outro lado, a evitar situações que percecionam como estando além das suas capacidades e em que não têm condições para realizar bem (dando origem à formação de expectativas de eficácia pessoal negativas e expectativas de sucesso mais fracas ou, até, de insucesso para essas situações)”* (Neves & Faria, 2007, p. 636).

- d) Nestes 13 itens do grupo **I**, podemos inferir que os inquiridos salientam, não só a vertente subjetiva e criativa do trabalho, como expressam que o controle das situações ou das tarefas consolida o *sentimento* de competência pessoal e aumenta os índices de motivação e eficácia laboral. Segundo Neves e Faria (2007), “*A percepção de controlabilidade das situações de realização contribui para a consolidação do sentimento de competência pessoal, pois as atribuições controláveis parecem ter consequências positivas para a motivação e realização*” (p. 650). Com este comportamento, torna-se mais fácil o controlo das suas ações, tornando o sucesso mais possível e evitando assim, o eventual fracasso a vários níveis, pessoal e empresarial.
- e) Grupo **II = 8 itens – Dimensão económica da atividade empresarial:** itens (nº 29, 31, 33, 37, 40, 41, 46, e 62). Este grupo procura tipificar a função dos empresários, na vertente do lucro, cooperação e responsabilidade social, sendo os mesmos descritos como necessários e imprescindíveis à vida social e económica. Os itens 29, 31 e 33 apresentam o valor 5, simultaneamente para a Moda e Máxima. A interpretação deverá ser a seguinte: os inquiridos são uniformes em confirmar estatisticamente a importância, relevância e necessidade dos empresários no tecido social. O item nº 37, em que se caracteriza o dinamismo dos empresários, é o único em que os inquiridos responderam com valores díspares neste grupo, isto é, Máxima 5 e Moda 4. Estes valores poderão refletir a visão dos inquiridos sobre o dinamismo empresarial desta região objeto de análise. Nos restantes, os valores são todos: Máxima 5, Moda 5, sendo de registar que, no item 47, o valor Mínimo é 3. O que significa que os trabalhadores *vêm* na valorização da componente “mérito”, uma variante importante para a motivação intrínseca e extrínseca, resultando da mesma uma mais-valia real para o trabalhador e, simultaneamente, para a própria empresa, com benefícios concretos para ambas as partes. Poderá isso indicar que, para os inquiridos é muito importante que a empresa e o patrão devam valorizar o mérito, em consonância com a sua responsabilidade social (item nº 62) e a mútua dependência capital - trabalho e vice-versa, expressa no item nº 41.
- f) Grupo **III = 6 itens – Dimensão humanista da atividade empresarial:** itens (nº 21, 56, 60, 61, 65 e 66). Este grupo reflete a valorização que a empresa propicia ao trabalhador, caracterizada como humanista. O mesmo deve ser analisado com especial atenção, pois contempla a relação do trabalhador e / com

a envolvente empresa, nas suas diferentes dimensões; a empresa, *vista* no sentido amplo da realização dos objetivos pessoais, mas também na persecução dos fins globais, onde o próprio trabalhador está inserido e desenvolve a sua atividade. Deve ser assinalado que apenas o item nº 56, definindo a empresa como um espaço de harmonização de direitos e deveres, apresenta como valor 5, simultaneamente para a Máxima e para a Moda. Significa isto que a ênfase está na negociação, não do lado reivindicativo ou de conflito. Todos os outros itens apresentam os valores 5 de Máxima e 4 de Moda, ora evidenciando a necessidade de valorização integral individual, ora salientando o bem comum como estando, ou devendo situar-se, ao serviço do trabalhador e da empresa.

A razão para este valor de 4 poderá prender-se com a expressão de um juízo de valor, não sobre algo, só pessoal, mas sobre uma entidade simultaneamente interna e externa a si mesmo, onde se exerce a atividade laboral, condicionada, ela mesma, por muitas variantes e situações, a montante e a jusante.

- g) **Grupo IV = 4 itens – Trabalho – direitos e deveres:** itens (nº 8, 9, 52 e 53). Este último grupo dos 31 itens começa por definir o trabalho como um direito e um dever. Os itens nº 8 e 9 apresentam valores interessantes, pois são iguais nas três categorias: 5 para a Máxima, 4 para a Moda e, finalmente, 3 para a Mínima. Tal significa uma uniformidade acentuada nas respostas dos inquiridos. Algo idêntico ocorre no item 52 e 53: “a empresa para mim é um contrato com deveres ou com direitos, respetivamente”. Aqui os valores são também de Máxima 5 e de Moda 4.

Resulta desta interpretação e agrupamento dos 31 itens que as expectativas são específicas nos diferentes contextos e a sua análise implica ter instrumentos de análise adequados. Neste sentido, surge aqui justificada a nossa opção final, no questionário, por um leque alargado de 70 + 5 questões / perguntas aos inquiridos, para melhor espelhar a análise do fenómeno laboral.

Como referem Neves e Faria (2006): “*As expectativas de autoeficácia, de acordo com Bandura (2001), referem-se a domínios de realização específicos, pelo que a sua avaliação deve ser microanalítica, o que implica a construção de instrumentos de avaliação adaptados às respetivas especificidades*” (p. 45). Dito de outra forma, e vertendo para uma aplicação concreta ao fenómeno laboral, num contexto, de toda e qualquer empresa, segundo Rovira e Olmos (2014), é importante “*que a coerência*

*da cultura organizativa faça sentir aos seus membros que os valores que a lideram são os mesmos que os fazem ser melhores pessoas, porque sentem que a entidade respeita a sua vida pessoal e familiar, promove a sua criatividade pessoal e respeita a sua pessoa” (p. 72).*

Este respeito vincula o indivíduo e a empresa e promove a coesão social e a diversidade como valores em si mesmos, refletindo o que deveria ser a sociedade. Por outras palavras, *“ a coesão social e a diversidade são valores em si mesmos e a empresa deveria ser o reflexo do que é a sociedade. As empresas e a sociedade, para o seu bem, têm de tornar eficaz algo que é justo”* (Rovira & Olmos, 2014, p. 79). Esta diversidade positiva estimula a inovação e a criatividade, permitindo assim tomar melhores decisões, com uma visão mais completa e assertiva. Torna-se, portanto, um valor competitivo, uma mais-valia para o trabalhador e simultaneamente para a empresa, conduzindo a uma maior coesão entre todos os membros da organização aqui em análise: a empresa e os trabalhadores. Este desafio de coesão deve ser apanágio e característica primordial de toda a empresa responsável e consciente. Estas (empresas) devem, potenciar e aprender a gerir, criando melhorias significativas no clima laboral e alavancando melhores resultados e níveis de produção, de gestão e económico-financeiros, a nível global.

As respostas do questionário apontam para esta leitura. Os inquiridos denotam uma visão positiva dos empresários, da sua função e responsabilidade social. No entanto, expressam sobretudo, a necessidade e exigência da valorização subjetiva do trabalhador como criador e agente fundamental / primordial no mundo laboral, que como tal, deve ver sempre garantida a sua dignidade de pessoa humana, a qual deve ser expressa e vertida em direitos e deveres concretos, contudo, ajustáveis à realidade específica, e não como um elenco rígido e inflexível. Esta abordagem é corroborada pela DSI, apelando a uma flexibilização tão justa como ajustada a ambos os agentes: trabalhadores e empregadores. De facto, a DSI não só valoriza a função, positiva e crucial para a sociedade, dos empregadores (empresários), como reclama que os mesmos valorizem o empregador na dimensão subjetiva e criativa da sua atividade laboral.

### 3.4- Conclusão do Estudo 2

No **Estudo 2**, foram apresentados os primeiros resultados de consistência interna, sensibilidade e validade de constructo do Questionário desta investigação, *Impacto da DSI no trabalhador e no empresário*, nomeadamente, no que concerne aos cinco princípios escolhidos da DSI, como sumariando o essencial do ensinamento da Igreja Católica sobre a questão laboral.

Para seleção e redução do total de itens da escala inicial construída no **Estudo 1**, procedeu-se à exploração das associações entre os 75 itens do questionário através de uma análise correlacional dos itens com o total da escala e à análise fatorial. Foram realizados três grupos de análises por eliminações sucessivas de itens com correlações inferiores a .30, posteriormente inferiores a .40 e, por fim, foram eliminados os itens que apresentavam correlações com o total da escala inferiores a .50.

A eliminação dos itens com correlações com o total da escala  $<.30$  resultou num questionário com 53 itens, o qual foi alvo de novo estudo psicométrico (fidelidade interna através do alfa de *Cronbach* e validade interna – análise factorial de componentes principais). A consistência interna da escala total foi elevada, sendo o alfa de *Cronbach* .95. No estudo da validade interna do questionário, procedeu-se à análise fatorial de componentes principais com rotação varimax.

Numa primeira fase, dos 54 itens do questionário  $>.30$ , emergiram 11 fatores com valor próprio superior à unidade e explicando, no seu conjunto, 66.3 % da variância dos resultados nos itens. Optou-se por elevar o rigor estatístico na seleção dos itens, eliminando os itens com correlações com a escala total inferiores a .40 e, posteriormente, foram selecionados apenas os itens com associações superiores a .50.

A última solução da análise fatorial revelou-se a mais adequada, resultando em 31 itens agrupados em 4 fatores. Este número de fatores traduz dimensões referentes ao trabalho e à atividade empresarial. Foram identificadas 4 dimensões: um primeiro fator referente às dimensões pessoais e identidade social do trabalho; um segundo fator, mais centrado na dimensão económica da atividade empresarial; um terceiro fator que revela uma dimensão humanista da atividade empresarial; e um quarto fator que abarca os direitos e deveres do trabalho.

Como já foi salientado, estas 4 dimensões expressam a centralidade, por um lado, da mensagem da DSI, no que aos cinco princípios concerne e, por outro, expressa quantitativamente a visão dos inquiridos do estudo, sobre a questão laboral. Esta interpretação dos mesmos revela a relevância da identidade pessoal e social, sempre numa abrangência e intersecção humanista da atividade empresarial, em que o trabalho, tendo uma dimensão económica como atividade empresarial, deve ser criteriosa e justa nos direitos e deveres dos intervenientes no processo: trabalhadores e empregadores.

Dos quatro fatores resultantes da análise fatorial, a dimensão “Trabalho: identidade pessoal e social” foi o que mostrou maior poder explicativo da variância dos resultados (40,99%), apontando para uma maior importância dos princípios associados à valorização do sujeito como criador (valor subjetivo do trabalho), que, posteriormente, deve ser objetivado e justamente valorizado pelo seu valor objetivo e, eventualmente, mensurável em termos quantitativos (salário).

Foram encontrados índices de CI elevados nas diferentes dimensões (cf **Tabela 32**). Assim os fatores 1 e 4 referem-se à dimensão trabalho. No fator 1, respeitante à dimensão pessoal e social do trabalho, o alfa de *Cronbach* obtido foi de .91. A CI no fator 4 (direitos e deveres), foi de .88. No que se refere à atividade empresarial, que engloba o fator 2 e 3, foram encontrados os seguintes valores a mencionar. Na dimensão económica da atividade empresarial, a CI encontrada foi de .84. Por fim, o último fator, que revela a dimensão humanista da atividade empresarial, revelou um alfa de *Cronbach* de .88. A escala total apresentou uma CI elevada de .95.

Em síntese, as análises dos fatores e respetivos itens procuraram dar resposta ao objetivo de construção de uma versão reduzida do primeiro questionário inicialmente construído. A consistência interna do total da escala e das diferentes dimensões revelaram-se elevadas. No estudo da organização estrutural dos itens, os valores obtidos revelaram bons indicadores de validade dos resultados na versão mais reduzida da escala. Os itens aparecem associados ao respetivo fator, encontrando-se assim a especificidade procurada para uma avaliação diferenciada das dimensões do questionário.

O questionário parece possuir as propriedades psicométricas apropriadas para um instrumento desta natureza. Os índices de CI obtidos, quer na escala total, quer nas diferentes dimensões que a constituem, a par dos resultados obtidos nas análises de

validação, mostram-se adequados, assegurando a utilização do instrumento a esta investigação, sobre a temática laboral em questão.

Embora fruto de uma abordagem exploratória e, sobretudo, sem qualquer referência ou instrumento usado noutras investigações, o mesmo revela-se minimamente adequado, necessitando, no entanto, de uma significativa melhoria no futuro, sempre que aplicado à questão laboral. Esta caracteriza-se por uma complexidade tal, que cada instrumento deve ser criteriosamente ajustado à área de investigação, temática e geográfica. Adicionalmente, este estudo incidiu sobre uma escolha discutível, no entanto, justificada: Os cinco princípios da DSI, abrangendo especificamente: 1- A questão laboral. 2- Três pontífices. 3- E três encíclicas.

#### 4- Conclusões da investigação

Esta investigação visava inicialmente aferir o impacto da DSI no trabalhador e no empresário, como se depreende do título desta dissertação. O objetivo era verificar se havia uma relação direta e causal entre os designados cinco princípios escolhidos da DSI e as práticas e comportamentos laborais nas empresas, simultaneamente nos trabalhadores e empregadores.

Foram escolhidos os cinco princípios estruturantes da mensagem e ensinamentos sobre a questão laboral da Igreja católica. A escolha seletiva poderá ser discutível, mas foi por nós justificada. A sua abrangência, importância e atualidade justificaram a nossa escolha pessoal: 1- O primado do trabalho sobre o capital. 2- O bem comum. 3- O salário justo. 4- Os direitos e deveres. 5- A empresa produtiva como comunidade de pessoas, gerando lucros e a sua distribuição. Os mesmos resumem no essencial a questão laboral, segundo a DSI.

Dada a complexidade e abrangência da temática objeto deste estudo, foi utilizado outro critério seletivo. Neste sentido, reduziu-se a incidência dos protagonistas e dos documentos a privilegiar. Foram escolhidos 3 papas e 3 encíclicas que, na nossa interpretação, são essenciais para a abordagem da questão laboral e suas incidências, nos, e dos, diferentes atores envolvidos, em toda e qualquer empresa. Eis as razões para as nossas opções e escolhas.

Leão XIII foi selecionado devido ao facto de ter sido o pontífice que impulsionou e ajustou o discurso social e laboral da DSI. A encíclica *Rerum novarum* (1891) é considerada a *Magna Carta* da atividade cristã no campo social. Nela surge, pela primeira vez, um *corpus* global e coerente referente à sociedade e à questão laboral, com uma linguagem adaptada simultaneamente ao momento social, económico e laboral do mundo dos finais do século XIX. Esse *corpus* é o que hoje se designa por “Doutrina Social da Igreja”.

O segundo papa escolhido foi João Paulo II, com a encíclica *Laborem exercens* (1981), que aborda extensa e profundamente a problemática do trabalho. De facto, a mesma é chamada *Magna Carta* sobre o trabalho, e o seu autor apelidado de “o papa do trabalho”.

Finalmente a última escolha recaiu sobre a encíclica *Caritas in veritate* (2009), de Bento XVI, considerada a *Magna Carta* das questões éticas, nomeadamente no trabalho e nas empresas.

Justificadas as referidas opções, houve necessidade de proceder-se a uma minuciosa e aprofundada revisão da literatura. Por outras palavras, se a bibliografia existente sobre a temática era muito vasta, o que se confirmou, o mesmo não aconteceu com estudos quantitativos, instrumentos de análise e de avaliação sobre a problemática em questão: a DSI na intercessão com o fenómeno laboral e os cinco princípios, que a estruturam e sumarizam.

De facto, não há estudos nem instrumentos de análise que nos pudessem orientar na nossa investigação e na respetiva análise dos dados que eventualmente fossem obtidos. Assim, dada a inexistência de dados, houve necessidade de criar um instrumento de raiz, para se proceder a um estudo exploratório sobre o impacto da DSI no trabalhador e no empresário, tendo sempre como base a problemática laboral, na sua ligação explicativa dos cinco princípios selecionados e estruturantes da DSI.

Este instrumento, na versão de questionário, teve um processo gradual e dividido por distintas fases, as quais foram explicitamente descritas. Após ampla e exaustiva revisão bibliográfica, procedeu-se à redação do estudo teórico, procurando não só fundamentar a escolha dos cinco princípios mas, sobretudo, definir e caracterizar cada um, segundo os diferentes textos (nomeadamente as 3 encíclicas), autores (os 3 papas), e linhas de pensamento. Esta estratégia de orientação foi seguida ao longo de todo o estudo teórico, dividindo-o concretamente em cinco subcapítulos, para assim individualizar cada princípio, bem como tornar a estruturação do questionário mais evidente, compreensível e ajustado como instrumento científico e objeto de análise quantitativa ou, pelo menos, como validação do constructo.

Assim, o primeiro princípio “o primado do trabalho sobre o capital”, define a visão da DSI sobre o trabalho. Este é considerado como uma atividade criativa (valor subjetivo), que visa o desenvolvimento integral do homem. Tal reflete uma visão subjetiva mas, sobretudo, humanista, que se operacionaliza e concretiza na visão objetiva do trabalho, enquanto mensurável ou quantificável (valor e salário).

O segundo, o bem comum. Na sequência do valor subjetivo e objetivo do trabalho, constata-se que ele só pode existir se houver empregadores. Um não pode existir sem o outro, e nenhum deles deve, nem pode, ser entendido como antagónico, ou apenas fonte de conflito de interesses, antes pelo contrário, deve ser sempre ser percecionado e analisado em vista do bem comum e não apenas para a total satisfação de interesses particulares ou individuais.

Nesta senda, e como consequência do princípio anterior, surge o terceiro princípio: a noção de salário justo, isto é, o salário tido como digno, justo e suficiente para o condigno viver e sobreviver do trabalhador e/ou agregado familiar. Esta visão de conjunto e global do trabalhador, como ser humano com dignidade, representa e pressupõe a defesa do mesmo, dos seus interesses e deveres. Isto implica a salvaguarda e valorização da função, mérito e inerentes obrigações, tanto do trabalhador, como do empresário enquanto empregador. Um contexto, que no caso do empregador, terá que ser entendido e estendido a montante e a jusante da sua empresa, na defesa dos *seus* recursos humanos, e simultaneamente, na persecução dos seus objetivos económico-financeiros, bem como na salvaguarda dos postos de trabalho e da competitividade, através de uma gestão eficiente de mercado.

No quarto princípio, foram definidos e delimitados os diferentes direitos e deveres de trabalhadores, bem como de empregadores. O facto mais relevante a reter será que a DSI evidencia e expressa que o elenco de direitos e deveres não se deve resumir a um rígido conjunto de obrigações e prerrogativas, reivindicadas por ambas as partes. Antes, ambas deverão ser flexíveis e ajustados à realidade concreta, sempre abertas a uma negociação, nem sempre fácil ou isenta de conflitos e distintos pontos de vista ou posições, surgindo aqui situações antagónicas, que se podem expressar e ser suscetíveis de tomadas de posição, como os protestos e as greves.

Finalmente, a questão laboral expressa-se e verifica-se dentro de uma empresa específica. Assim, a empresa como comunidade de pessoas, tem como objetivo a produção de bens. Esses bens ou equipamentos geram fluxos financeiros, que poderão e deverão ocasionar lucros. Estes, segundo a DSI, devem ser distribuídos por todos os intervenientes do processo produtivo, segundo a sua função, mérito, capacidade e risco. Assim, caberá ao empresário, como empregador, enquanto obrigação social, implementar e ter, não só uma justa remuneração aos seus trabalhadores, como

proporcionar e possuir uma responsabilidade social (RS) e uma responsabilidade social da empresa (RSE) / (RSC). Esta responsabilidade social deverá abranger o seu meio geográfico, a sua comunidade, eventualmente o seu país, se for de grande dimensão ou multinacional, bem como os seus *stakeholders* e *shareholders* e propicia o espírito da confiança mútua entre os intervenientes.

Feita esta investigação teórica, iniciou-se o processo de construção de um instrumento, uma escala originalmente construída, que nos pudesse validar com fidelidade o fenómeno em análise. É neste momento processual que surge a elaboração do questionário, que procurámos narrar descritivamente em 4 fases. O mesmo incluía as variáveis sociodemográficas e laborais. Os 13 itens desta parte **A** são de resposta direta, ou escolha múltipla.

A primeira fase (**1**): *Delimitação concetual do constructo da avaliação*, como se poderá comprovar pelo Quadro 1 (2.2- Processo de construção do questionário), foi iniciada pela elaboração do chamado *banco de questões*. Este resultou extenso, mas foi filtrado na fase seguinte. Adicionalmente foram efetuados os primeiros contactos exploratórios, entrevistas, para melhor situar e facilitar os procedimentos seguintes.

Na fase **2**: *Construção dos itens e definição dos parâmetros de avaliação*, foi feita a filtragem dos mesmos, que conduziram a uma versão final, a qual assegurava uma boa representação dos constructos a avaliar. Definidos, executados e formatados a escala e os critérios, como clareza, simplicidade, relevância, pertinência, duração e extensão do questionário, os mesmos originaram um constructo com 150 itens.

Após formatação gráfica do questionário, procedeu-se na fase **3** a um pré-teste a 50 inquiridos no tecido empresarial sob análise na região do Minho (24 concelhos). Como foi explicitado, a investigação abrangeu a malha empresarial, nas vertentes têxtil, calçado e construção / imobiliário.

As normas científicas de representação percentual (amostragem) foram cumpridas em todas as vertentes a citar: nos 3 ramos de atividade, nos diferentes níveis ou funções dos trabalhadores e empregadores, abrangendo quadros inferiores, médios e superiores, bem como donos, acionistas e administradores de empresas. O mesmo se diga para as questões de género e habilitações literárias, para referir apenas as mais relevantes. Este processo foi iniciado num procedimento de *questionário acompanhado*, que

proporcionou a efetivação *a posteriori* de melhorias significativas no instrumento, servindo adicionalmente para a verificação sumária das seguintes deficiências:

- a) Questionário longo, repetitivo, algo hermético.
- b) Dificuldade de interpretação (itens assinalados e referenciados pelo inquiridor).
- c) Reticências nos inquiridos: duração e temática. As mesmas foram descritas e especificadas segundo os diferentes níveis de escolaridade, resultando daí que a parte **B** passou para **C**, no questionário final: *Representações religiosas*.

Na fase **4**: *Análise estatística preliminar*, a análise das características psicométricas teve como objetivo avaliar a estrutura interna (75 itens) e a fiabilidade do instrumento utilizado. Projetou-se a sua aplicação para 80 inquiridos, seguindo os mesmos critérios científicos.

No entanto, após realização dos primeiros 50, ficou claro que o instrumento se adequava à investigação e obedecia às normas de investigação científica. Definindo-se, deste modo, a abrangência do questionário, seria aplicado a um universo aproximado de 500 inquiridos. Como consequência destes procedimentos, a versão final do questionário traduz e obedece a uma taxonomia de princípios gerais acerca dos princípios da DSI em contexto organizacional / empresarial, sempre tendo como lastro referencial os cinco princípios estruturantes da DSI, que refletem grande parte do corpo teórico sobre a problemática laboral.

Neste sentido, houve necessidade de justificar a concentração de itens no princípio nº 1 e nº 5, respetivamente, *o primado do trabalho sobre o capital e a empresa como comunidade de pessoas, gerando lucros e a sua distribuição*; o primeiro, porque é do trabalho, que a investigação trata; do segundo, porque é na empresa que se situa e operacionaliza diariamente a atividade laboral.

Após recolha dos 501 questionários, procedeu-se à necessária justificação da metodologia utilizada e construção do estudo empírico, pois, após o **Estudo 1**, verificou-se a conveniência (exigência) de um posterior **Estudo 2**, mais seletivo e com um critério estatístico de abrangência e fidelidade mais estreita, para se extrair conclusões mais precisas e relevantes nesta investigação.

Após delimitação dos domínios a avaliar, foi justificada a metodologia (Subcapítulo 1.1 - **Estudo 1**), que se pautou por uma valorização do pragmatismo, do rigor científico,

clarificando e selecionando as hipóteses de trabalho. Através da codificação axial e de uma sistematização progressiva e seletiva, conduziu-se o investigador dos conceitos às categorias, refinando assim os itens do instrumento e da escala, proporcionando desta forma uma abstração mais rigorosa e precisa. Esta abstração gradativa foi fornecida pela *Grounded Theory*, que nos permitiu analisar melhor as relações entre o indivíduo e a estrutura social. A mesma teoria permite analisar o cerne da investigação, o trabalho, nas suas abrangências pessoal e social, conforme o *Modelo Teórico* da DSI, que foi construído de acordo com o **Esquema 1** (Subcapítulo 1.1 do **Estudo 1**).

Se a *Grounded Theory* foi essencial, como teoria interpretativa construtivista, ela foi aperfeiçoada e exponenciada pela *Enacted Theory*, que nos permitiu melhor contextualizar as múltiplas abrangências, dependências e ligações com os diferentes atores envolvidos no fenómeno laboral.

Através do método indutivo, foram feitas inferências seletivas, e as hipóteses exploradas refletiram sintomas de criatividade e simplificação. Os quais agilizaram o processo e o andamento da análise: capacidade preditiva eficiente e eficaz na justificação e fundamentação do papel da *retrodução*, entendida esta como adesão provisória de uma hipótese para verificação experimental (*introvisão, Impejo ou insight*).

Conforme se disse, o paradigma construtivista da análise teve como substrato teórico a *Grounded e Enacted Theory*, fazendo estas uso do método indutivo e abduativo, com comparações contantes. Usando procedimentos de codificação, abertos, flexíveis, com a relação axial e de subordinação caraterísticos do questionamento indutivo, foi construída a conceptualização metodológica utilizada na investigação.

Conforme se depreende do **Esquema 2** (Subcapítulo 2.2 do **Estudo 1**), esta conceptualização metodológica privilegiou, não só a criatividade, mas sobretudo a responsabilidade do investigador, no seu papel interpretativo do fenómeno em estudo. A complexidade do mesmo resultou no carácter provisório dos resultados em análise, exigindo do investigador uma verificação contínua dos dados e, adicionalmente, maior abertura e rigor científico, para uma aproximação e leitura analítica aberta à novidade. Aqui reside a justificação para a necessidade de um segundo estudo. Esta prende-se, não só com a complexidade do fenómeno, no que concerne à multiplicidade dos atores, como também às condições contextuais e respetivas interpretações.

Assim, o *Sensemaking* ajudou-nos a construir e melhor analisar o significado coletivo numa organização (empresa). Nas empresas, o lugar em que o fenómeno do trabalho se situa, o mesmo resulta como complexo, sistémico e necessita de significados e estratégias para o seu adequado funcionamento. Estão nessa linha conceitos como: imagem da empresa, códigos deontológicos e códigos empresariais internos de conduta, importantes e valorizados por todos os *players*: trabalhadores, empregadores, *stakeholders* e *shareholders*, na envolvente a montante e a jusante da organização (empresa).

Construído o questionário, definidos os parâmetros de avaliação, justificada a metodologia com o *Modelo da DSI* e o *Modelo Conceptual*, foi efetuado o **Estudo 1**. Este primeiro estudo refletiu a inexistência de dados e estudos quantitativos sobre a temática. Assim o pioneirismo da investigação conduziu a inúmeras limitações. Algumas foram ultrapassadas no estudo seguinte.

No entanto, é de registar que na amostra final (N 501), a consistência interna do questionário calculada através do *alpha de Cronbach* apresentou uma elevada consistência interna para os 75 itens da parte B e C ( $\alpha = .88$ ), revelando boas características de fidelidade (confrontar Subcapítulo 2.6.2 do **Estudo 1 - Tabela 4**).

O mesmo deve ser afirmado no que concerne à fidelidade interna nos itens referentes aos cinco princípios da DSI, excluindo as representações religiosas (-5 itens). Neste caso com 70 itens, a consistência interna manteve-se elevada ( $\alpha = .89$ ), conforme a **Tabela 5**. Contudo, devem ser referidas algumas deficiências e limitações, que provocaram a necessidade de um segundo estudo.

- a) Existência de vários itens com correlações baixas com o total da escala. Vários itens revelaram uma associação baixa ( $<.30$ ).
- b) Dificuldade de agregação dos itens.
- c) Necessidade de uma versão mais reduzida de itens. Torna-se indispensável uma melhor organização estrutural dos itens, para otimização da análise e respetivos resultados.
- d) A análise de componentes revelou a presença de 17 componentes com valores superiores a 1, explicando 67,7% da variância. No entanto, pela análise do *sreeplot* observou-se uma clara inflexão da curva depois do primeiro componente.

- e) Necessidade de critérios mais seletivos para justificação e validação do constructo: questionário.
- f) Conveniência / imprescindibilidade de validação do instrumento através da redução (eliminação) do número de itens: correlação com o total de escala inferior a .30, a .40 e a .50.

Este questionário, apesar das limitações, mostra ser adequado à problemática dos cinco princípios da DSI no que concerne o mundo laboral. No entanto, ficou claro, pelas razões enunciadas, que houve necessidade de recorreremos a um segundo estudo.

Nesse **Estudo 2**, foram ajustados e *apertados* os critérios de análise, para assim se poderem extrair dados com índices de validade e fidelidade, que permitissem a utilização posterior do instrumento. Tratando-se de uma problemática complexa, abrangente e polissémica, estes critérios de rigor científicos de análise ganharam uma importância acrescida.

Por esta razão, foi opção julgada pertinente, descrever com alguma minúcia todos os diferentes momentos e fases ao longo desta investigação. Deste modo, do estudo inicial, partiu-se para uma análise mais concentrada em certos indicadores e valores, nomeadamente, índices de consistência interna elevados, para assim se conseguirem níveis de fidelidade e validade satisfatórios, próprios de um instrumento com qualidades métricas adequadas ao fenómeno em estudo. Por outras palavras, neste **Estudo 2**, procurou-se não só diminuir a extensão, ainda mais, do questionário, para o tornar melhor organizado estruturalmente no que concerne ao número de itens, como também provocar novas e diferentes fases de análise psicométricas e de validação, tendo resultado deste processo uma escala de 31 itens.

Desta forma, procedeu-se à eliminação dos itens com correlações com o total da escala inferiores a .50, garantindo-se assim um maior rigor de validade da escala e uma melhor reorganização dos itens nas diferentes dimensões. Da análise fatorial, foram extraídos 4 fatores com valores próprios ou superiores a 1, explicando 57% da variância total: (1) Trabalho: identidade pessoal e social. (2) Dimensão económica da atividade empresarial. (3) Dimensão humanista da atividade empresarial. (4) Trabalho: direitos e deveres.

Consideramos que estas 4 dimensões encontradas refletem o núcleo central da DSI sobre a questão aqui em análise a atividade laboral vertida nos cinco princípios estruturantes nível doutrinal, podendo o novo questionário deste modo ser utilizado como instrumento e escala, a melhorar e a adaptar, para futuras investigações sobre o impacto da DSI no trabalhador e empregador; sendo certo que, como investigação pioneira e exploratória a vários níveis, tem inúmeras limitações processuais nomeadamente (amplitude da amostra geográfica e populacional, âmbito demasiado abrangente, vasto e complexo como é o fenómeno laboral), ainda que restrito a cinco princípios.

No entanto, não deixa de ser verdade que constitui um bom ponto de partida como questionário e que, tendo como matriz organizativa e de construção estas 4 dimensões centrais, se revela adequado ao contexto empresarial onde a atividade laboral, simultaneamente do empregado e empregador se operacionaliza. De facto, esta visão interpretativa em 4 fatores não colocou em causa a CI dos fatores identificados, mantendo-se elevada a fidelidade nos diferentes domínios. A confirmação está no facto de as análises ao nível do CI dos itens da escala total e por subescala (fidelidade interna), bem como da análise fatorial (validade interna) resultarem em valores adequados à sua utilização para uma descrição do fenómeno objeto desta investigação “o trabalho num contexto empresarial” podendo o instrumento ser replicado, desde que aperfeiçoado e ajustado à temática laboral em concreto, numa dimensão empresarial similar.

Após diferentes fases do processo de construção e validação deste questionário, que foram elencadas descritivamente, considera-se que os resultados deste estudo suportam a fidelidade e validade da escala, demonstrando parecer tratar-se de um instrumento de avaliação passível de ser utilizado, não só no contexto temático do impacto da DSI no trabalhador e no empresário mas, eventualmente, poder vir a ser adotado como critério, matriz e metodologia base, em estudos sobre fenómeno laboral na sua relação com a DSI e o fenómeno religioso em geral, bem como sobre a ligação com as práticas e comportamentos espectáveis desse homem religioso (quer se considere ou não), influenciado, ou não, pelo conteúdo doutrinal/laboral da DSI.

Contudo, tratando-se, num processo de validação de um instrumento de avaliação, de um processo dinâmico e contínuo (Faria, 1998), e atendendo ainda à inovação da

temática (recorda-se a inexistência de estudos anteriores e instrumentos de avaliação no domínio da DSI), parece fundamental dar continuidade ao estudo das qualidades psicométricas do questionário. Recorda-se, uma vez mais, para fundamentar tal sugestão, que, neste Estudo 2, foram encontrados índices de consistência interna elevados na escala total (.95) e nas quatro dimensões da mesma (.91, .88, e .88)

As qualidades métricas do instrumento revelaram-se bastante satisfatórias, não só a nível de fidelidade, como também a nível de validade interna, o que assegura a utilização do questionário deste estudo aplicado ao universo e contexto empresarial. Mostra-se assim importante replicar esta investigação com novas amostras (alargando a recolha de dados a regiões diversificadas do país de modo a atender às características sociais e culturais de diferentes regiões, assegurando a captação da variação *inter e individual*) e replicar os procedimentos de análise e dados realizados, para assim procurar analisar o comportamento dos itens e a estrutura das dimensões encontradas, avançando de seguida para uma análise confirmatória dos dados, no sentido de procurar confirmar modelos organizacionais dos itens.

Estes novos estudos poderiam eventualmente oferecer contributos e estratégias pedagogicamente profícuas, e válidas pastoralmente, para os mesmos agentes, sobretudo no modo como estes abordam e explicitam o fenómeno laboral, no seu real impacto na vida do trabalhador e empregador. Poderiam ainda alavancar a excelência de como é expressa esta mensagem da DSI, com rigor, como fenómeno fulcral, na vertente laboral, social, religiosa e empresarial, numa estrutura doutrinal que, pretendendo ser mediática, assertiva, abrangente e clarificadora, deveria expressar e ter impacto real na vida diária dos diferentes *players*, a montante e a jusante da empresa e da vida empresarial. Esta seria uma mais-valia, que acrescentaria rigor, quando aplicada à atividade pastoral, à realidade eclesial, paroquial e social, analisando mais cientificamente o fenómeno religioso, o mundo laboral, a realidade empresarial, os valores e códigos envolvidos e adequando o seu discurso às novas realidade que estes fenómenos comportam.

Foi referido na parte teórica que países como a Itália iniciaram, a vários níveis, nomeadamente a partir de 2010, uma melhor formação e preparação do clero e de leigos para assim aperfeiçoar, valorizar, refinar e adequar o discurso e a sua atividade pastoral. Este é apenas um exemplo de excelência, que expressa e concretiza a necessidade de uma melhor formação e adequada preparação na abordagem desta problemática.

Em síntese: da investigação realizada resultou um questionário com um número de itens bastante aceitável, assumindo-se assim a sua utilização como vantajosa, realçando-se o conteúdo dos itens e dimensões abordadas, as suas características psicométricas e os indicadores de validade encontrados.

Reconhece-se, no entanto, a necessidade de se prosseguir com novas análises futuras, uma vez que parece possível a sua utilização como medida de análise do impacto da DSI no trabalhador e empresário. Sendo o fenómeno laboral muito complexo, e este estudo restrito aos cinco princípios da DSI, a três papas, 3 encíclicas na sua interseção com a realidade laboral em contexto empresarial, aconselha-nos assim uma melhoria, na vertente do ajustamento e enquadramento teórico/empírico, bem como uma melhor e posterior pesquisa a todos os níveis, concetual, metodológico e processual, para assim, otimizar a validação e aperfeiçoar o referido instrumento, aplicando-o a contextos mais alargados e universos mais abrangentes.

Pelo exposto, e tratando-se nesta investigação de um estudo preliminar e inovador na temática da DSI, aplicada ao ramo empresarial, considera-se que os resultados encontrados se revelam bastante satisfatórios e promissores.

Quais as limitações deste estudo?

As limitações desta investigação foram várias. Passamos a elencar. A primeira prendeu-se pela total ausência de quaisquer dados quantitativos sobre o fenómeno laboral e a sua ligação com a DSI em geral e, em particular, com os cinco princípios escolhidos. Não há nem instrumentos, nem qualquer escala, que pudesse orientar a nossa investigação.

A segunda diz respeito ao questionário elaborado de raiz sobre a temática. Parece-nos que deverá ser objeto de profunda melhoria e ajustamento aos respetivos contextos. A simplificação do questionário deverá merecer uma eventual abordagem, simultaneamente, no número de itens a escrutínio, bem como na sua redação linguística.

A terceira deficiência a referir será o limitado número de empresas objeto de estudo: cerca de 500. O mesmo se diga do espaço geográfico Minho, assim como, o público-alvo, trabalhadores e empregadores de 3 ramos de atividade elencados, o sector têxtil, do calçado e do imobiliário/construção civil. Deverá ser alargado a outros ramos de atividade, relevantes no tecido empresarial do país, ou zona geográfica objeto de estudo.

O quarto constrangimento a mencionar é que o primeiro estudo se mostrou, embora com bons indicadores, insuficiente para o instrumento se revelar um questionário minimamente aplicável nesta complexa problemática, numa abordagem científica posterior. Assim, o segundo estudo mostra-se mais *robusto* cientificamente, no que a qualidades psicométricas concerne: fidelidade e validade internas. Contudo necessita, como foi sublinhado, de várias reformulações e alterações que reforcem os seus índices científicos.

Como foi justificado em relação ao último estudo, ficou expresso com a solução fatorial de 31 itens agrupados em 4 fatores, que resultaram da seleção com a escala total superior a 50. Sendo uma abordagem pertinente, poderá oferecer algumas reticências na interpretação do corpo teórico da DSI. Poderá pretender indicar que a Igreja Católica articula a mensagem laboral, nomeadamente os cinco princípios, segundo uma determinada nomenclatura e classificativa concetual. Por sua vez, o inquérito da nossa investigação orienta a sua validação e quantificação da análise, em 4 fatores, sendo estes semelhantes e umbilicalmente interligados no núcleo doutrinal, não são totalmente coincidentes na sua articulação concetual formal ou, pelo menos, assim poderão ser interpretados, eventualmente, por outros investigadores ou especialistas da DSI.

Isto é, a DSI articula a sua mensagem segundo certos princípios, nomeadamente os cinco escolhidos nesta investigação, sendo que outros poderiam ser eventualmente acrescentados. No entanto, este estudo apresenta uma validação orientada para 4 fatores, sendo estes expressivos da globalidade dos ensinamentos da mesma DSI, exprimindo o conteúdo doutrinal basilar e nuclear, deixam eventualmente transparecer uma visão mais genérica e centrada em duas dimensões mais específicas, a citar: trabalho, na dupla perspectiva pessoal e social, por um lado, e na vertente dos inerentes direitos e deveres, por outro. Tal análise poderá interpretar-se como uma visão mais pragmática da visão, do, e sobre a atividade laboral. Por sua vez, a dimensão empresarial, na sua vertente específica da dimensão económica, expressa e acentua a exigência de uma visão humanista da referida atividade. Não deixa de ser relevante o valor encontrado para a consistência interna de .88. Esta característica, ou dimensão, está em perfeita sintonia com a DSI, que procura sempre defender o homem e a sua valorização integral.

O quinto constrangimento a registrar é que não ficou totalmente explícita a ligação entre a DSI, o fenómeno religioso e laboral em causa e o direto conhecimento dos

trabalhadores e empregadores da mesma doutrina (DSI). Recorde-se que o objetivo inicial era de analisar o impacto da DSI, conforme o título da dissertação, que, reformulado, se transformou na busca da validação de um instrumento e escala de análise, não sendo nunca o escopo desta investigação, a verificação e a interseção da ética nos comportamentos e práticas laborais e a sua ligação ou distinção face à DSI. O facto é que, muitas vezes, a questão ética / moral e a sua ligação com os valores *especificamente religiosos* normativos da DSI, não são lineares, como também não se podem facilmente identificar diferencialmente. Isto é, não é claro até que ponto os imperativos da mensagem religiosa dos cinco princípios da DSI sobre o trabalho são especificamente religiosos, ou meramente éticos e se são reconhecidos e identificados como tal por empregados e empregadores. Exemplificando: defender a greve como a Igreja a defende, ou os direitos dos trabalhadores, pode ser identificável pelo inquirido apenas como um direito, um valor moral, e não um valor da DSI como tal, e identificável pelo mesmo. O mesmo se poderá dizer sobre o trabalho, como direito e como dever. O elencar dos mesmos torna-se desnecessário, mas seria extenso.

Sexta insuficiência deste trabalho é a redução a cinco princípios. Embora justificada e justificável teoricamente, pode oferecer reticências, consideradas eventualmente objetivas. Outras análises poderão justificar diferente número de princípios estruturantes da DSI, válidas e objetivamente defensáveis. Na parte teórica, foram exemplificados alguns.

Sétima estreiteza de critério: representações religiosas. No questionário, parece ser marginal quantitativamente, no que ao número de itens concerne: apenas 5. Poderá ser objeto de reestruturação e melhoria numa otimização concetual e empírica do instrumento de avaliação. Este estudo não pretendia prioritariamente analisar como os inquiridos se posicionavam ou avaliavam as instituições/organizações religiosas, no que concerne a valores morais e/ou práticas laborais.

A oitava limitação a ser apontada prende-se com a sensibilidade/dissonância cognitiva quando aplicada aos comportamentos e práticas laborais. Explicitando: haverá diferentes atuações na esfera privada e no espaço empresarial, motivadas por diferentes influências ou constrangimentos originários, na e, da própria empresa, como sejam: imagem, códigos de conduta empresarial, códigos deontológicos e acordos vários. A questão que se coloca ao investigador será: como distinguir, validar e quantificar estas

diferenças e interferências? Num contexto nomeadamente, dum questionário, como esta investigação, especificamente tratando-se da DSI no ambiente de trabalho, numa vertente empresarial. Pensamos ser pertinente uma futura abordagem sobre este fenómeno. Isto é, diferentes empresas podem ter abordagens aos valores laborais em causa não totalmente coincidentes, devido à vulgarmente cognominada *cultura de empresa*, ou imagem. Dito de outra forma: há que questionar se há uma identidade e integridade própria e especificamente provocada pela influência religiosa, originando o que se denomina de mapa genético da empresa e dos seus funcionários.

Finalmente, um estudo desta envergadura, deveria ser feito e conduzido por uma equipa multidisciplinar, dada a complexidade na abordagem e interpretação que os dados requerem. Dificilmente um investigador dominará diferentes áreas, num estudo desta temática e com esta envergadura. Citaremos alguns domínios como explicitação.

a) Conhecimento laboral e das suas estruturas.

b) Perceção e capacidade para entender as relações sociais e económicas do mundo empresarial.

c) Domínio das questões laborais e ético-laborais.

d) Familiaridade (e conhecimento analítico-interpretativo) com análises económico-financeiras do fenómeno laboral.

e) Domínio da problemática decorrente do fenómeno apelidado de *Aldeia Global*, na sua vertente da globalização e internacionalização dos negócios à escala planetária. Poderiam ser elencados outros domínios relevantes, que exigem por parte do investigador o cabal conhecimento teórico-prático e o domínio das técnicas e instrumentos de leitura e interpretação desta temática.

Como se depreenderá, não será fácil fazer reunir sempre, e em qualquer investigador, todos estes conhecimentos, e o domínio de todas estas áreas, sempre em consonância referencial, nesta análise, com a mensagem e objetivos da DSI. Assim sendo, o ideal pressuporia, antes de mais, uma alicerçada base de competência e saber, da DSI, nas suas múltiplas vertentes. Nesta investigação, estes pressupostos ficaram limitados, pois constatamos a inexistência de referenciais e estudos sobre esta temática nos aspetos

teóricos e metodológicos, pelo que se tornou impossível o cruzamento dos resultados a obter com outras investigações da mesma natureza noutros contextos.

Qual poderá ser a contribuição desta investigação?

Esta dissertação poderá contribuir para uma melhor abordagem da DSI no mundo laboral, por partes dos agentes pastorais; em primeiro lugar, para uma mais precisa abordagem e caracterização do mundo do trabalho, segundo a mensagem da DSI; para um maior rigor na linguagem, quer a nível da DSI, como também na linguagem laboral, económica e sociológica, tornando as leituras interpretativas mais científicas e corretas.

Em segundo lugar, para uma visão mais fundamentada a nível das categorias e paradigmas de interpretação e análise quantitativa. Falar da questão laboral, da DSI, dos cinco princípios e a sua ligação com o mundo empresarial, requer conhecimentos profundos a todos os níveis desta realidade e uma acentuada habilidade interpretativo-analítica. Nesta perspetiva, a assertividade da análise requer, não só familiaridade com o referido fenómeno, mas sobretudo ter instrumentos críticos e avaliativos de rigor ajustados. Nem sempre será fácil ao investigador ter um conhecimento adequado e abrangente sobre a problemática laboral na sua aplicação operativa empresarial. É um mundo complexo, que pressupõe amplos conhecimentos de análise sociológica das organizações, social / laboral, económico/financeira, bem como dados estatísticos e instrumentos de análise fidedignos.

Esta investigação, não os fornece na sua globalidade ou totalidade, pois jamais seria o escopo prioritário. No entanto, abre caminho, para uma real melhoria interpretativa, descritiva e analítica da manifestação e incidência do trabalho na direta correlação com a DSI, os cinco princípios e a realidade/ vivência religiosa em ambiente empresarial.

Em terceiro lugar mostra a relevância da metodologia e o papel do modelo concetual de análise. É um facto que os dados estatísticos são importantes mas, sobretudo, torna-se essencial a conjugação perfeita e adequada dos dados, da escala e do modelo de avaliação, ao núcleo central teórico, na sua articulação com a análise empírica. Para tal, o investigador, o agente pastoral, o analista sociológico, o sindicalista, terá de conhecer *ad intra* e *ad extra* o fenómeno laboral, bem como o fenómenos religioso e, finalmente, a DSI, na sua articulação com o fenómenos social do trabalho. Assim terá uma visão balizada e fundamentada nos diferentes aspetos e articulações abrangentes da conjuntura

laboral, podendo, como consequência, aportar a uma leitura cientificamente e sociologicamente adequada à realidade do trabalho, experienciada simultaneamente por trabalhadores e empregadores.

A quarta contribuição do estudo poderá ser entendida desta forma: consciencialização efetiva da abrangência do fenómeno em apreço, como complexo e sistémico. Decorre desta presunção a limitação inerente e intrínseca do investigador ou analista, sendo esta real e expressa, no plano da experiência efetiva, a nível interpretativo, de dados, de instrumentos, bem como no grau de fidelidade e validade dos mesmos.

Finalmente, contribuirá para a consciencialização por parte da comunidade académica e eclesial, da necessidade de estruturar a investigação desta temática em moldes científicos de interdisciplinaridade e complementaridade. Referimo-nos ao fenómeno laboral, visto e articulado na intercessão e ligação com o fenómeno religioso e social/laboral, como a DSI o postula e elabora. Neste sentido, poderemos afirmar que esta problemática é tão transversal e complexa, como plena de atualidade.

Esta contribuição justifica este estudo, numa dupla vertente, isto é, sendo uma análise de uma realidade social e laboral, é a mesma objeto de uma visão religiosa que nos questiona como a religião e os princípios e valores da mesma, neste caso concreto da DSI, podem ou não influenciar comportamentos, atitudes e práticas laborais. Será interessante de futuro explorar esta linha de análise, que poderá revelar-se interessante do ponto de vista sociológico, religioso e laboral. É nossa convicção que este estudo poderá abrir caminho a investigações de campo, sobre a influência do fator religioso nos comportamentos e práticas laborais, abrangendo simultaneamente o trabalhador e o empregador.

Apresentamos finalmente algumas sugestões para futuros estudos.

Nesta senda, julgamos ser pertinente em primeiro lugar desenvolver, melhorar a todos os níveis esta investigação exploratória e pioneira. Se a nível teórico a tarefa se encontra algo facilitada, a nível empírico requer múltiplas e variadas análises e diferentes estudos, simultaneamente, em diferentes áreas geográficas de Portugal, bem como em diferentes setores da malha empresarial do país. Desta forma, fornecerá uma visão mais ajustada e provocará dados rigorosos das várias variáveis em estudo. Dará sobretudo uma análise global do fenómeno laboral em Portugal, na ligação com o fenómeno da

DSI, e esboçará interpretações da articulação fenômeno religioso e do contexto empresarial. Colmatará uma lacuna de investigação desta temática no terreno.

Outro dado relevante a ter em conta em futuros estudos é que os mesmos deverão ser realizados simultaneamente por investigadores, com conhecimento profundo da temática da DSI e sua aplicabilidade laboral/empresarial, e detentores de uma experiência científica no terreno do mundo laboral em análise.

Será neste lastro (e julgamos ser esta a maior limitação), que ele poderá ocorrer. Isto é: será preciso conjugar o conhecimento teórico e um conhecimento de base e de experiência concreta das incidências e complexidades estruturais do ambiente, onde o trabalhador e empregador operacionalizam a sua função criativa.

Reunir estas competências no investigador nem sempre será fácil, limitando assim definitivamente a assertividade e a capacidade interpretativa e analítica dos resultados em todas as suas dimensões e incidências. No entanto, deverá ser clarificado que, tendo sido embora esta investigação rigorosa e procurando ser sempre tecnicamente científica, ela circunscreve-se ao fenômeno religioso analisado pelas ciências sociais. Significa isto que não foi uma abordagem técnica e especializada sobre as questões laborais e das ciências de gestão, pois essas são mais de âmbito económico-financeiro, e como tal, fora do nosso escopo central.

A nossa abordagem é ao fenômeno religioso na sua interseção com a DSI, com os cinco princípios preconizados, as 3 encíclicas e os 3 papas, no lastro dos comportamentos e práticas laborais dos trabalhadores e empresários.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albini, C. (2001). Etica e scambi nella “new economy”. *Aggiornamenti Sociali*, (12), 849-858.
- Almeida, L. S., & Freire, T. (2003). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (3ª ed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Antunes, R. (2007). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. (12ª ed.). São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas.
- Araújo, V. (1997). Economia di comunione e comportamenti sociali. *Nuova Umanità*, 110 (2), 301-313.
- Araújo, V. (1999). Economia de Comunhão: a cultura da partilha (La cultura del dare). *Nuova Umanità*, 126 (6), 489-510.
- Arruda, M. C., & Whitaker, M. C., & Ramos, J. M. R. (2001). *Fundamentos de Ética Empresarial e Económica* (1ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Arruda, M. C. (2003). Sócio economia solidária, in Cattani, A.D. (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz.
- Assmann, H., & Hinkelammert, F. (1989). *A idolatria do mercado: ensaio sobre economia e teologia*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 87-99.
- Banister, P., Bruman, E., Parker, I., Taylor, M., & Tindall, C. (Editors). (1994). *Qualitative Methods in Psychology: A Research Guide*. Buckingham: Open University.
- Bartlett, R. W., & Ogilby, S. (1996). Business Versus Personal Values: Does a Double Standard Exist? *Business & Professional Ethics Journal*, 15 (3), 37-63.

- Bento XVI. (2009). Carta Enc. *Caritas in veritate* (29 junho), AAS 101, 641-709.
- Blackburn, S. (1997). *Dicionário de Filosofia*. Lisboa: Gradiva
- Blanchard, K., & Peale, N. V. (1993). *O Poder da Gestão Ética* (trad. Sofia Gomes).  
Lisboa: Difusão Cultural.
- Borgman, E. (2011). Economia capitalista e o Deus da Caridade. Algumas  
considerações teológicas. *Concilium*, 343 (5), 20-29.
- Branquinho, J., & Murcho, D. (2001). *Enciclopédia de Termos Lógico-Filosóficos*,  
Lisboa: Gradiva.
- Branquinho, J., Murcho, D., & Gomes, G. (2006). *Enciclopédia de Termos Lógico-  
Filosóficos*. São Paulo: Martins Fontes.
- Brito, J. H. S. (1999). Ética e Empresa, in Martins. A.M. (coord.). *Da Natureza ao  
Sujeito: Homenagem a Francisco Vieira Jordão*. Fundação Eng. António  
de Almeida, I, 425-440.
- Brito, J. H. S. (2004). A presença da ética na empresa. *Brotéria*, 159 (5), 335-342.
- Bruni, L. (2010). *A ferida do outro. Economia e relações humanas*. Cidadela: Editora  
Cidade Nova.
- Bruni, L. (2014). The Value of Sociality: Economics and Relationality in the Light of  
the Economy of Communion. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*, 70 (1),  
61-79.
- Bruton, S. V. (2004). Teaching the Golden Rule. *Journal of Business Ethics*, 49 (2),  
179-187.
- Buchler, J. (1956). (Editor). *Philosophical Writings of Peirce*. New York: Dover  
publications.
- Camacho, I. (2004). La ética en la empresa: apuntes críticos y propuestas desde Europa.  
*Brotéria*, 159 (5), 343-362.
- Catecismo da Igreja Católica. (2000). (2ª ed.). Coimbra: Gráfica de Coimbra.

- Ceccanti, S. (2002) Chiesa cattolica e democrazia dopo il Concilio: quale ruolo del diritto tra libertà e verità? *Vivens Homo*, 13 (2), 371-385.
- Charmaz, K. (2005). Grounded Theory in the 21st Century. *The Sage Handbook of Quality Research*. (3<sup>rd</sup>. ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, 507-537.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A practical guide through quality analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Chibeni, S. S. (1996). A Inferência Abdutiva e o Realismo Científico. *Cadernos de História e Filosofia da Ciência*, 6 (1), 45-74.
- Cipriani, R. (2009). La religione dei valori diffusi. *La società degli individui*, XII (34), 40-52.
- Concílio Ecuménico Vaticano II. (1972). *Documentos Conciliares – Documentos Pontifícios*. Braga: Secretariado Nacional do Apostolado da Oração.
- Conselho Pontifício «Justiça e Paz». (2005). *Compêndio da Doutrina Social da Igreja*. Cascais: Princípia.
- Correia, A. M. R. C., & Mesquita, A. (2013). *Mestrados e Doutoramentos*. Porto: Vida Económica – Editorial, SA.
- Cortina, A. (2003). (coord.). *Construir confiança: Ética de la empresa en la Sociedad de la información*. Madrid: Ed. Trotta.
- Costa, M. D. (2004). Implicações ético-políticas da globalização como Ideologia. *Brotéria*, 159 (5), 441-452.
- Crivelli, L., & Gui, B. (2014). Do ‘Economy of Communion’ Enterprises Deserve the ‘Social’ Label? A Comparative Discussion of their Aims and Logic of Action. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*. 70 (1), 28-43.
- Cunha, M., & Miranda, C. (2012). Trabalho e Realização Pessoal. Uma leitura da *Laborem Exercens* de João Paulo II. *I Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. UCP – Centro Regional de Braga – Faculdade de Filosofia, 372-382.

- Damásio, A. (2013). *O sentimento de si. Corpo, emoção e consciência*. Lisboa: Círculo de Leitores.
- Dartigues, A. (1977). *O cristão diante da crítica contemporânea* (trad. José Fernandes). São Paulo: Edições Paulinas.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. S. Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1996). (2ª ed). Uma nova visão do sofrimento nas organizações, in Chanlat, J. F. (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Del Pozo, A. G. (1990). *Manual de moral social cristiana*. Burgos: Aldecoa.
- Denny, A. E. (2001). *Ética e Sociedade*. Capivari: Opinião.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Yvonna. S. (Editors). (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. (3<sup>rd</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Departamento de Pensamiento Social Cristiano. (org.). (2000). *Una nueva voz para nuestra época (PP47)*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas.
- Donnelly., Gibson, & Ivancevich. (2000). *Administração: Princípios de Gestão Empresarial* (10ª ed.). Lisboa: McGraw-Hill de Portugal.
- Duque, J. M. (2011). Religião sem Deus? Leitura Crítica de Mark C. Taylor. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*, 67 (1), 7-20.
- Dussel, E. (2003). Dignidade: negação e reconhecimento num contexto concreto de libertação. *Concilium*, 300 (2), 90-104.
- Dussel, E. (2011). Economia e eucaristia. *Concilium*, 343 (5), 30-42.
- Fabre, R. G. (2005). *Ética y Economía*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Faria, L. (1998). *Desenvolvimento diferencial das conceções pessoais de inteligência durante a adolescência*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian / Junta Nacional de Investigação Científica e Tecnológica.

- Fernandes, E. M. & Maia, A. (2001). *Grounded Theory*. Braga: Universidade do Minho – Centro de Estudos em Educação e Psicologia.
- Fernandez, J. L. (1996). *Ética para empresas y directivos*. (2ª ed.). Madrid: Esic.
- Fernandez, J. L. (2004). Hacia un nuevo modelo de empresa: el fenómeno de la responsabilidad social corporativa. *Brotéria*, 159 (5), 363-384.
- Ferrel, O. C., Fraedrich, J., & Ferrel, L. (2001). *Ética Empresarial: Dilemas, tomadas de decisão e casos*. (2ª ed.). (trad. Cecília Arruda). Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso.
- Festinger, L. (1968). *A theory of cognitive dissonance*, Stanford: Stanford University Press.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics* (4th Edition). London: Sage Publications.
- Filibeck, G. (2000). *Direitos do Homem de João XXIII a João Paulo II*. (1ª ed.). Lisboa: Princípia.
- Filippi, V. (2001). Trasformazioni e conseguenze social della new economy. *Aggionamenti Sociali*, (09-10), 673-683.
- Fortin, M. F., Côté, J. & Filion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Fsichella, R. (2009). Perspetiva e riscos de pesquisa genética. *Ação Médica*, LXXIII (1), 47-51.
- Gallager, J. B. (2014). Communion and Profits: Thinking with Economy of Communion about the Purpose of Business. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*, 70 (1), 9-27.
- George, R. P. (1996). *Natural Law and Positive Law*. Oxford: Clarendon Press.
- George, R. P. (1999). *In defense of natural law*. Oxford: Clarendon Press.

- George, R. P. (2008). *Choque de Ortodoxias. Direito, Religião e Moral em Crise*. (5ª ed.). Coimbra: Edições Tenácitas.
- Gergen, K. J. (1985). *The social construction of the person*. New York: Springer-Verlag.
- Gergen, K. J. (1994). *Realities and Relationships: Sounding in Social Constructivism*. Cambridge: Harvard University Press.
- Golinelli, M. (2001). Globalizzazione e società civile. *Aggiornamento Sociali*, 52 (07-08), 555-564.
- Henwood, K., & Nicolson, P. (1995). Qualitative Research. *The Psychologist*, March 1995, 109-110.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário*. (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por Questionário*. (2ª ed. – 5ª Impressão). Lisboa: Edições Sílabo.
- Höffe, O. (2001). Il principio dignità umana. *Iride*, XIV (33), 243-250.
- House, E. R. (2005). Qualitative Evaluation and Changing Social Policy. *The Sage Handbook of Quality Research* (3<sup>rd</sup> ed). Thousand Oaks: Sage Publications, 1069-1089.
- Houser, N., & Kloesel, Christian. (Editors). (1993). *The essential Peirce: selected philosophical writings*. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.
- Iamamoto, M. V. (2004). *As Dimensões Ético-políticas e Teórico-metodológicas no Serviço Social Contemporâneo. La cuestión social y la formación profesional en el contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana*. S. José, Costa Rica: Ed./Escuela de Trabajo Social.
- INE. (2012). *Anuário Estatístico de Portugal*. Lisboa: AEP Edição 2013.
- João XXIII. (1961). Carta Enc. *Mater et magistra* (15 maio 1961), AAS 52 (15 julho), 401-464.
- João XXIII. (1963). Carta Enc. *Pacem in terris* (11 abril 1963), AAS 55 (1963).

- João Paulo II. (1981). Carta Enc. *Laborem exercens* (14 setembro 1981), AAS 73, 9 (5 novembro 1981), 577-647.
- João Paulo II. (1988). Carta Enc. *Sollicitudo rei socialis* (30 dezembro 1987), AAS 80, 513-568.
- João Paulo II. (1991). Carta Enc. *Centesimus annus* (1 maio 1991), AAS 83, 10 (outubro 1991), 793-867.
- João Paulo II. (2002). *Mensagem para o Dia Mundial da Paz 2002*: AAS 94 (2002), 132-140.
- Junker-Kenny, M. (2003). O conceito da dignidade humana necessita de fundamentação histórica? *Concilium*, 300 (2), 54-65.
- Jurkiewicz, C., & Giacalone, R. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49 (2), 129-142.
- Krugman, P., Obstfeld, M., & Melitz, J. (2012). *International Economics: Theory & Policy* (9<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson Education.
- Langlois, J. M. I. (1990). *Doutrina Social da Igreja*. Lisboa: Editora Rei dos Livros.
- Latouche, S. (2005). Etica ed economia il matrimonio impossibile. *La società degli Individui*, 3 (24), 91-124.
- Laureano, R. M. S. (2011). *Testes de Hipóteses com o SPSS. O meu Manual de Consulta Rápida*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Laurent, P., & Jahan, E. (1991). *Les Églises face à l'entreprise. Cent ans de pensée sociale*. Paris: Centurion.
- Layder, D. (1993). *New strategies in social reseach*. Cambridge: Polity Press.
- Leão XIII. (1891). Carta Enc. *Rerum novarum* (15 maio 1891), AAS 23 (1890-1891), 647-670.

- Leão XIII. (1891). Carta Enc. *Rerum novarum*. A condição dos operários. Carta Encíclica «Rerum Novarum» do Papa Leão XIII. – Texto e Comentários – (1990). Lisboa: Edições Paulistas.
- Lima, M. I. R. (2008). Trabalho e ética: eis a questão. *Akrópolis*, 16 (4), 257-265.
- Lipovetsky, G. (1994). *O crepúsculo do dever. A ética indolor dos nossos tempos democráticos*. (trad. do Francês). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Lobo, F. (2005). *Terras da Nóbrega e Memória Social I*. Ponte da Barca: Câmara Municipal de Ponte da Barca.
- Löwy, M. (1998). Ética Católica e o espírito do Capitalismo: O capítulo da Sociologia da religião de Max Weber que não foi escrito. *Vozes*, 92 (1), 86-100.
- Lubich, C. (1998). Discorso ai politici e agli imprenditori: Brasília 7 Maggio 1998. *Nuova Umanità*, 120 (6).
- Lubich, C. (1998). Fragmentos. *Escritos Espirituais*, V (1), 222-224.
- Martins, N. O. (2014). Economy of Communion and Economic Theory: Classical Political Economy and Distribution of the Surplus. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*, 70 (1), 80-93.
- Marx, K. (1971). *Os manuscritos económico-filosóficos*. (10ª ed.). (trad. César Oliveira). Porto: Brasília Editora.
- Marx, K. (1988). *Manifesto do Partido Comunista*. Petrópolis: Vozes.
- Melé, D. (2003). *Cristãos na Sociedade. Introdução à Doutrina Social da Igreja*. Lisboa: Diel.
- Mendes, J. A. (2000). Ética Empresarial e Globalização. *Communio*, 17 (4), 357-367.
- Mendes, A. C. (2014). Values Human Beings Give to Goods and Services, and the Economy of Communion. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*, 70 (1), 94-110.
- Miralles, J. (2004). Ética Empresarial y Globalización. *Brotéria*, 159 (5), 419-439.
- Miranda, C. (2002). *Tertuliano. Apologético*. Lisboa: Alcalá.

- Moreira, J. M. (2004). Responsabilidade Social da Empresa: valor, limites, desafios e falsas noções. *Brotéria*, 159 (5), 384-440.
- Navarro, M. G. (2011). Epistemología, razonamiento y cognición en el debate historiográfico constructivismo vs. reconstructivismo. *Universitas Philosophica*, 28 (57).
- Neuman, W. L. (2003). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. (5<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson.
- Neves, S. P., & Faria, L. (2006). Construção, Adaptação e Validação da Escala de Auto-Eficácia Académica (EAEA). *Psicologia*, 20 (2), 45-68.
- Neves, S.P., & Faria, L. (2007). Auto-eficácia académica e atribuições causais em Português e Matemática. *Análise Psicológica*, XXV (4), 635-652.
- Novak, M. (1989). *Free Persons and the Common Good*. Lanham, MD: Madison Books.
- Novak, M. (2001). *A Ética Católica e o Espírito do Capitalismo*. Lisboa: Principia.
- Oliveira, L. M. (2011). *Dissertação e Tese em Ciência Tecnológica. Segundo Bolonha. Guia de Boas Práticas*. Lisboa: Lidel – Edições Técnicas Lda.
- Orchis, M., & Yung, M.T., & Morales, S. C. (2002). *Impactos da responsabilidade social nos objetivos estratégicos empresariais. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social*. (1<sup>a</sup> ed.). Petrópolis: São Paulo.
- Palland, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM Spss (5th edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Paulo VI. (1967). Carta Enc. *Populorum progressio* (26 março 1967), 22: AAS 59, 268.
- Peirce, C. S. (1977). *Semiótica*. São Paulo: Editora Perspectiva
- Peirce, C. S. (1988). *El Hombre, un Signo. El Pragmatismo de Peirce*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Peirce, C. S. (1992). *Reasoning and the Logic of Things*. (Edited by Kenneth Laine Ketner). London: Harvard University Press Cambridge – Massachusetts – London.

- Peirce, C. S. (1993). *A la recherche d'une méthode*. Perpignan: Collection Etudes.
- Pessini, L., & Junker-Kenny, M. (2003). Em nome da dignidade. *Concilium*, 300 (2), 104-117.
- Pio XI. (1931). Carta Enc. *Quadragesimo anno* (15 maio 1931), AAS 23 (1931), 199.
- Platão. (2008). *A República*. (11<sup>a</sup> ed.). (trad. e notas de Maria Helena Pereira). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. New York: Suny Press.
- Pureza, J.M. (2000). Da soberania à disseminação. Tópicos para uma cartografia institucional da globalização. *Communio*, 17 (4), 299-310.
- Querejazu, J. (1993). *La moral social y el Concilio Vaticano II*. Vitoria: Editorial Eset. Vitoriensa vol. 62.
- Rawls, J. (2008). Uma teoria da justiça. (trad.). *A Theory of Justice, 1971*. Rio de Janeiro: Editora Martins Fontes.
- Rezende, F. P., & Castro, J. M. P. (2011). Ética na Empresa: o Indivíduo e Suas Relações no Trabalho. *VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Resende: SEGeT, Campus da AEDB, CCJE.
- Riaudel, O. (2008). La Dignité de la personne humaine. *Revue d'éthique et de théologie morale*, (249), 37-52.
- Roa, F. (1999). (Coord.). *Etica del Marketing*. Madrid: Unión Editorial.
- Robbin, S. (2002). *Comportamento Organizacional*. (9<sup>a</sup> ed.). São Paulo: Pearson Education do Brasil.
- Romano, O. (2005). Mondo Disney. L'esistenza in un Paradiso del consumo. *La società degli individui*, 1 (22), 83-95.
- Rovira, Á., & Olmos, P. (2014). *A vida que tu mereces. Uma via alternativa para a realização pessoal, harmonizando trabalho e felicidade*. Lisboa: Esfera dos Livros.

- Sainsaulieu, R. (1997). *Sociologie de l'entreprise. Organisation culture et développement*. (2<sup>e</sup> éd.). Paris: Edition Presse Science Po et Dalloz.
- Salas, E. (2009). Abduction and the Origin of "Musement": Peirce's "Neglected Argument for the Reality of God". *International Philosophical Quarterly*, 49 (4), Issue 196, 459-471.
- Santos, A. L. (2009). A Dignidade Humana. *Ação Médica*, LXXIII (4), 339-346.
- Sarsfield Cabral, F. (2000). A globalização e os novos desafios éticos. *Brotéria*, 151 (4), 339-346.
- Saukko, P. (2005). Methodologies for Cultural Studies: An Integrative Approach. *The Sage Handbook of Qualitative Research*. (3<sup>rd</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, 343-357.
- Savater, F. (2002). *Ética para meu filho*. (2<sup>a</sup> ed.). S. Paulo: Martins Fontes.
- Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, R. R. (2008). Espiritualidade e Religião no Trabalho: Possíveis Implicações para o Contexto Organizacional. *Psicologia Ciência e Profissão*, 28 (4), 768-779.
- Simões, V. C. (1998). *O processo de globalização: implicações para Portugal*. Lisboa: Conselho Económico e Social.
- Singer, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Solomon, R. (2000<sup>a</sup>). *A melhor maneira de fazer negócios: como a integridade pessoal leva ao sucesso corporativo*. (1<sup>a</sup> ed.). São Paulo: Negócio Editora.
- Sorge, B. (2005). La dottrina sociale della Chiesa. *Aggiornamenti sociali*, 56 (01), 5-10.
- Souza, R. T. (2008). A Dignidade Humana desde uma Antropologia dos Intervalos – Uma Síntese. *Veritas*, 53 (2), 120-149.
- Srour, R. H. (2000). *Ética Empresarial*. Rio de Janeiro: Campus.

- Stiglitz, J. E. (2002). *A globalização e seus malefícios – a promessa não cumprida de benefícios globais*. São Paulo: Futura.
- Stiglitz, J. E. (2002). *Globalização. A Grande Desilusão*. Lisboa : Terramar.
- Stiglitz, J. E. (2009). *Freefall – Free Markets and the Sinking of the Global Economy*. London: Penguin Books UK.
- Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality. How Today's divided Society Endangers Our Future*. (1<sup>st</sup> ed.). N. York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Stilwell, P. (2000). Globalização e Testemunho Profético da Igreja. *Communio*, 17 (4), 311-316.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990, 1<sup>a</sup> ed.; 1998, 2<sup>a</sup> ed.). *Basics of quality research*. London: Sage Publications.
- Suñer, H. R. (2011). Da economia à *oikonomia*. *Concilium*, 343 (5), 107-112.
- Sung, M. J. (2011). Religião e economia: interfaces. *Concilium*, 343 (5), 9-19.
- Susin, L., & Borgman, E. (2011). Economia e religião: duas faces da mesma moeda? *Concilium*, 343 (5), 5-7.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th edition). Boston: Pearson.
- Tettamanzi, D. (2005). Il volto amico e solidale della Città. *Aggiornamenti sociali*, 56 (01), 57-69.
- Tuzet, G. (2003). L' abduzione percettiva in Peirce. *Aquinas*, XLVI (2-3), 307-328.
- Valadier, P. (2003). A pessoa e a sua dignidade. *Concilium*, 300 (2), 45-53.
- Valls, A. (2006). *O que é a ética*. São Paulo: Brasiliense.
- Vasquez, A. S. (2001). *Ética*. (21<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Vaticano II. (1965). Const. Pastoral sobre a Igreja no mundo contemporâneo. *Gaudium et spes* (7 dezembro 1965), AAS 58 (1966).
- Ventura, A. M. (2004). *Ética nos Negócios e Ética Pessoal. Uma questão de integridade*. São Paulo: FGV.

- Verspieren, P. [et al.] (2003). O discurso da dignidade humana. *Concilium*, 300 (2), 9-19.
- Verstraeten, J. (2011). Repensando a economia, uma questão de amor ou justiça? O caso do Compêndio de Doutrina Social da Igreja e da encíclica Caritas in Veritate. *Concilium*, 343 (5), 95-106.
- Vieira, D. L. (2006). *La conscience sociale de l'Église catholique. Un siècle d'histoire 1891-1991*. Paris: mare&martin.
- Vieira, D. L. (2006). *La solidarité au coeur de l'éthique sociale. La notion de solidarité dans l'enseignement de l'Église catholique*. Paris: mare&martin.
- Villeneuve, J. P. A. (1843). *Le livre des affligés*. (4<sup>e</sup> éd.). Paris: Delloye, Éditeur.
- Weik, K. E. (1979). *The social psychology of organizing*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGRAW-Hill.
- Weik, K. E. (1995). *Sensemaking organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yacoub, J. (2006). La Dignité des personnes et des peuples. *Diogène*, 215 (Juillet), 18-37.
- Zamagni, S. (2014). The Economy of Communion Project as a Challenge to Standard Economy Theory. *Revista Portuguesa de Filosofia. Aletheia*, 70 (1), 44-60.

**ANEXOS**

## ANEXO I: Termo de consentimento informado

### TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

#### Título de Investigação:

#### O impacto da Doutrina Social da Igreja no trabalhador e no empresário

Esta investigação integra-se no programa de doutoramento em, Estudos da Religião da Universidade Católica Portuguesa, sendo orientadores deste estudo, Prof.ª Doutora Maria de Fátima Rodrigues Leitão Lobo e Prof. Doutor José Carlos Lopes de Miranda. A população é a região do Minho nos sectores Têxtil, Calçado e Construção/Imobiliário.

Esta pesquisa tem como objectivo analisar o impacto da Doutrina Social da Igreja sobre o trabalho nas práticas e comportamentos laborais dos empregados e empregadores, no tecido empresarial da região.

Solicitamos a sua colaboração no sentido de responder ao inquérito anexo. O seu preenchimento demorará apenas 10 minutos. As respostas do questionário serão tratadas com o mais absoluto sigilo e serão utilizadas apenas para análise estatística.

Agradecemos a sua colaboração, pois estará a contribuir para o conhecimento da relação entre o fenómeno religioso e o trabalho.

#### Orientadora:

Prof.ª Doutora Maria de Fátima Rodrigues Leitão Lobo

Tel.: 936252655

E-mail [flobo@braga.ucp.pt](mailto:flobo@braga.ucp.pt)

#### Orientador:

Prof. Doutor José Carlos Lopes de Miranda

Tel.: 966312036

E-mail [florbm@sapo.pt](mailto:florbm@sapo.pt)



Doutorando: Hermenigildo Moreira da Encarnação

Tel. 964011470

E-mail [hermenigildoencarnacao@live.com.pt](mailto:hermenigildoencarnacao@live.com.pt)

## ANEXO II: Questionário inicial e relatório

### A- Questionário inicial

#### Questionário

##### A- Variáveis sociodemográficas e socio laborais:

Género: M  F

Idade:

Estado civil:

Habilitações Literárias:

Tempo de Empresa: (anos)

Função/cargo na Empresa:

Tipo de contrato: A termo certo  A termo incerto  Outro  (Se outro, qual?):

Carga horária média: (horas dia)

Número de trabalhadores na empresa:

Distância casa-empresa: (minutos)

Número de Filhos:

Religião: Católico  Ateu  Outra  (Se outra, qual?):

### B- Representações religiosas

\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a sua posição sobre organizações

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações sociais ligadas a outras confissões religiosas são mais injustas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são mais eficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações sociais não religiosas/laicas são mais eficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
As organizações sociais sem fins lucrativos são mais injustas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações sociais com fins lucrativos são mais justas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C- Os cinco princípios

### 1 - O trabalho é um meio habitual de:

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreve o meio habitual de trabalho para si*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
de sustento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de serviço à sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de utilidade à sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de prestígio social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de superação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de subsistência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
da fundação da família (torna possível)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de sofrimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de caminho de santidade porque Jesus trabalhou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 2 - Qual o valor do Trabalho?

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva o valor do trabalho para si*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Dever: Homem criado para trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necessário e nobre: tem dignidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Primazia sobre o capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De afirmação pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pela cooperação com o capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fonte de injustiças sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fonte de exploração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar sob as ordens de alguém: aliena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atenta contra a dignidade da pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem valor pelas relações sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valor ético e criativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3 - Qual a dignidade do trabalho?

\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a dignidade do trabalho para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Transforma a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transforma a própria pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transforma as coisas e o ambiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atividade criativa da pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Simple mercadoria que vende ou troca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplico as minhas capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permite utilizar materiais ou conhecimentos para os tornar mais úteis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atividade digna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mostra o valor do homem e da mulher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolve as minhas faculdades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valor ético: eu decido por mim mesmo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendo muito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4 - A noção de salário justo define-se por:

\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a noção de salário justo para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Pela justa retribuição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pela verdade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Pela criação de desigualdades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pela criação de riqueza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelo desenvolvimento pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depende da oferta e da procura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pela luta sindical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pela solidariedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5 – O trabalho tem consequências

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva as consequências do trabalho para si*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Positivas a nível pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativas a nível psicológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positivas a nível social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativas a nível económico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positivas a nível de segurança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativas a nível de sobrecarga de horários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negativas a nível familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6 - Qual a função dos empresários

\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a função do patrão para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Manter os salários baixos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maximizar os lucros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Servem-se ou exploram os trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possuem ideologia capitalista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como classe fonte de todos os males	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deveria ser abolida como classe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relação conflituosa com os trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cooperação e responsabilidade social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nasceram do trabalho e investiram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A propriedade como fonte de todos os males	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7 - Qual a sua relação com o empresário?

\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a sua relação com o empresário

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Relação com um dono presente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relação com um dono próximo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Relação com um dono sem rosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relação com um dono longínquo ou desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relação caracterizada pela mobilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Caracteriza-se pelo aproveitamento económico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 8 - Como vê o mundo empresarial?

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a sua visão do mundo empresarial*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Dinâmico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Global	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser o primeiro: rapidez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser o melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser diferente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não origina bem-estar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não cria riqueza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fator de expansão económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 9 - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva a sua relação com o empresário como detentor do capital*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
A empresa e o capital devem salvaguardar o bem das pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem pagar salários justos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem valorizar a integridade dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem subordinar o processo produtivo e as máquinas à dignidade e bem-estar dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem defender a primazia do trabalho sobre o capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem defender a propriedade dos meios de produção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem defender a participação dos trabalhadores na gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10 - A Empresa e o meu salário

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva o seu salário*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
O meu salário é o acordado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário é justo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário é digno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário é injusto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário ajusta-se às minhas necessidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário ajusta-se às possibilidades da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário permite-me sobreviver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu salário permite-me fazer poupanças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
À luz dos meus valores religiosos é justo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 11- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva os direitos e deveres*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
A empresa para mim é um contrato com deveres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa para mim é um contrato com direitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
A empresa como um conjunto de obrigações positivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço de reivindicações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço para a criatividade pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço para a colaboração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como espaço de pressão psicológica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço de sofrimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço de liberdade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como espaço de injustiças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço de harmonização de direitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço de conflito de interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como um espaço de mútua confiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A empresa como espaço de deveres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 12 - O que é para si a sua empresa

*\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreve para si a sua empresa*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Uma entidade jurídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Uma entidade cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma entidade que produz bens e serviços	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma entidade com responsabilidade social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma associação de pessoas com um projeto comum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma entidade que visa o lucro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um espaço de realização de valores éticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um espaço de realização de valores solidários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um espaço de interesses económicos de mercados concorrentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 13 - O Bem Comum na sua empresa é ou está

\*Selecione uma opção entre 1 e 5 que melhor descreva o bem comum na sua empresa

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Está ao serviço dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está ao serviço da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa aumentar os lucros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Guia-se por valores religiosos e serviços	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não visa a dignidade de todos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não visa a unidade de todos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não visa a igualdade de todos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Está de acordo com as capacidades da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É um ideal moral no dia-a-dia na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhora o bem-estar social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfaz as necessidades elementares dos elementos em dificuldades económicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não fomenta a cultura de partilha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não protege os mais desfavorecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Guia-se por critérios de justiça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tem critérios injustos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Guia-se pelo princípio do destino universal dos bens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
Guia-se pelo princípio da oportunidade justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Guia-se por valores religiosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## **B- Relatório dos 50 questionários iniciais**

Nesta fase inicial, o *pré-inquérito* procurou seguir uma abrangência percentual relativa aos sectores objecto do estudo: o tecido empresarial do Minho nas empresas têxteis, do calçado e da construção/imobiliário (Ghiglione & Matalon, 1992). Nos finais de 2012, a malha empresarial estava assim representada: 1836 unidades representativas das actividades têxteis, 256 do calçado e 1606 da construção/imobiliário. Perfazendo um universo de 3698 empresas na malha empresarial da área geográfica em questão. Estratificada no universo de empregados, (quadro médios, intermédios e superiores) e empregadores, (gerentes ou administradores). Esta estratificação também apelidada de amostragem estratificada: cacho ou *cluster* (Hill & Hill, 2000; Almeida & Pinto, 1995).

Este estudo visa a Doutrina Social da Igreja DSI sobre o trabalho, especificamente nos cinco princípios estruturantes por nós escolhidos e tem como finalidade analisar o impacto dos mesmos nas práticas e comportamentos laborais dos empregados e empregadores. Os cinco princípios são: 1- O primado do trabalho sobre o capital. 2- O bem comum. 3- O salário justo. 4- Direitos e deveres. 5- Empresa como comunidade de pessoas gerando lucros e a sua distribuição.

Como objectivo primordial destes 50 *pré-inquéritos* tratou-se de avaliar e testar a adequação do questionário e a sua correta compreensão por parte dos inquiridos. Pretende-se assim operacionalizar os princípios de clareza, concisão e neutralidade. Evitando a irrelevância e ambiguidade, bem como a delimitação do âmbito dos problemas/questões a estudar, delimitando o universo da população do inquérito visando a construção de uma amostra representativa. Por amostra entende-se, o conjunto de dados ou observações recolhidas a partir de um subconjunto da população, que se estuda com o objectivo de tirar conclusões para a população de onde foi recolhida (Vicente & Ferrão, 1996).

Era por isso crucial aferir se os inquiridos mostravam dificuldade na interpretação das perguntas e se as mesmas tinham a correta, clara e simples formulação. Assim os questionários foram realizados não só no local de trabalho mas em regime de questionário acompanhado. Procurando *in loco* com os visados, identificar as perguntas que apresentavam dificuldades, desadequação e complexidade excessiva na sua formulação e respectiva interpretação. Após a conclusão dos referidos questionários foram observadas as seguintes deficiências, anomalias e limitações que deverão ser evitadas no instrumento definitivo que corresponderá a uma amostra mínima de 10% do tecido empresarial: isto é *grosso modo* +- 400 questionários finais.

### **1-Observações gerais aos 50 questionários iniciais**

a)- Demasiado extenso. Deve ser reduzido para metade: 70-75 perguntas. Os inquiridos exteriorizaram algum desconforto e alguma impaciência face ao excessivo número de perguntas e subcapítulos. Deverá haver uma redução drástica: +- 50%.

b)- Perguntas apresentam algum elevado nível de dificuldade. As mesmas foram identificadas e serão objecto de reformulação ou eliminação.

c)- Perguntas apresentam alguma dificuldade na sua interpretação. Os motivos estão elencados e identificados. Tendo a ver com o vocabulário ou fraseologia utilizada, bem como, pela sua extensão excessiva.

d)- Os inquiridos mostraram desconforto e reticências com perguntas que se repetem com ligeiras alterações no conteúdo. Devidamente identificadas, serão objecto de reformulação, levando à eliminação e diminuição de itens no inquérito.

e)- O tempo médio de resposta, mostra-se incomportável e manifestamente desajustado. Varia entre 11 e 20 minutos. Certas franjas manifestam impaciência, e não fora o factor presencial do investigador ou a experiência empresarial, alguns questionários, eventualmente, não seriam concluídos.

f)- Decorre da alínea anterior, que num inquérito *on line* este questionário teria uma percentagem de respostas, não concretizadas. Dificultando assim, a execução e o sucesso do estudo em análise.

g)- Os próprios inquiridos apontaram para uma redução substancial de perguntas. Segundo os mesmos deverá ser reduzido numa primeira fase para 50-75 perguntas.

h)- Alguma linguagem utilizada deverá ser simplificada. Certos conceitos não são de compreensão generalizada. A linguagem e as perguntas foram elencadas e serão objecto de clarificação, substituição ou eliminação.

i)- A parte B deve ser deslocada para não criar alguma resistência psicológica imediata. Os inquiridos são confrontados de imediato com questões e perguntas de âmbito especificamente religioso. Deverá ser colocada no fim do questionário.

j)- Apesar de todos estes inconvenientes a resposta foi positiva e simpática. A leitura que deverá ser feita é que em muitas situações os inquiridos ou a empresa mantinha no presente ou passado relações de amizade ou comerciais com o inquiridor.

l)- Decorre da alínea anterior que: em empresas longínquas, ou desconhecidas do investigador, eventualmente o inquérito, poderá não ter idêntica aceitação positiva. Este factor é relevante, pois no questionário final de 501 participantes, larga percentagem de empresas e indivíduos não terão qualquer vínculo ou relação com o inquiridor.

## **2- Observações e críticas nos questionários com habilitações literárias: 4º o 9º ano**

a)- Esta faixa de inquiridos tem dificuldade de perceber o alcance para tão longo número de perguntas. É um factor de desmotivação e desinteresse numa futura abordagem.

b)- Identificam o questionário como esporadicamente repetitivo.

c)- Deixam transparecer a necessidade de uma linguagem mais acessível e adequada à sua preparação académica e intelectual. Alguns conceitos fogem à compreensão habitual e da sua linguagem diária.

d)- Este grupo foi o mais demorado nas respostas, o espaço temporal situou-se entre: mais de 15 minutos e menos de 20.

e)- Houve inquiridos rápidos (sobretudo no sexo feminino: costureiras) satisfeitos e esclarecidos com as perguntas e suas próprias respostas. A envolvimento pessoal nos organismos da Igreja, paróquia, catequese poderá ser a razão para esta adequada compreensão do alcance e significado das respectivas perguntas.

f)- A vertente religiosa, no sentido vivencial e do conhecimento da DSI parece ter influência na clareza, rapidez e aceitação ao questionário.

g)- Em simultâneo a vertente empresarial: parece ter influência na melhor compreensão das perguntas e seu alcance. (Uma empresa com um ambiente laboral e relações laborais abertas). Nestas empresas os inquiridos mostram-se mais esclarecidos e mais solícitos.

h)- Para esta faixa de inquiridos: costureiras e empregados indiferenciados, o questionário deverá ser mais curto e mais simplificado.

### **3- Observações e críticas nos inquiridos com mais que o 9º ano sem curso superior.**

a)- Na generalidade, os inquiridos interpretam o questionário, como ainda, um pouco longo e extenso no número de perguntas.

b)-Algumas perguntas deveriam ser concentradas numa só: os itens repetem-se.

c)- Manifestamente longo. Ainda é demorado: cerca de 11-15 minutos.

d)- Algumas perguntas redundantes. No sentido, que abordam a mesma problemática de outro ponto de vista: negativo ou positivo. Mas, a questão em análise é igual ou idêntica.

e)- Sugerem alguma simplificação a dois níveis, a referir: do número de perguntas e da respectiva formulação ou linguagem.

### **4- Questionários com formação universitária.**

a)- Questionário tido como: algo longo.

b)- O questionário tem demasiadas perguntas. O que pode limitar ou diminuir os índices de concentração e assim, afectar o rigor do instrumento no seu todo.

c)- A linguagem poderia ser mais acessível. Mas é compreensível. Sugerem no entanto, que não deveria ser tão sofisticado na sua linguagem conceptual.

d)- Duração 10-12 minutos. Esporadicamente mais. Indicam como patamar entre os 5 e os 10 minutos no máximo.

e)- Sugerem uma redução de 50-60% no questionário.

f)- A maioria dos inquiridos, manifesta satisfação e interesse. Contudo, regista-se alguma bolsa de resistência, devido a possíveis interpretações ou leituras religiosas e empresariais.

g)- A resposta bastante favorável, denota uma elevada curiosidade sobre a temática tendo, ou não, o inquirido, profundo conhecimento sobre a problemática da DSI.

## **CONCLUSÃO:**

No cômputo geral sugere-se as seguintes alterações:

- a)- Uma redução drástica (50%) no número de perguntas: máximo 75 perguntas.
- b)- Verificar *in loco* se a redução de 50% é suficiente.
- c)- Verificar se ainda será necessário melhorar e simplificar a linguagem.
- d)- O novo questionário deverá ter 75 itens. Sendo eliminadas as perguntas mais complexas.
- e)- Verificar as alterações nos tempos de resposta. Deverá ser inferior a 10 minutos.
- f)- Verificar as alterações na reação ao 2º questionário.
- g)- Verificar as alterações aos níveis de interesse e satisfação pós-questionário.
- h)- Colocar a parte B: Representações Religiosas no final do questionário. Não no início.
- i)- Verificar se 75 perguntas é aceitável. Nesta fase, pensamos que reduzir a 50, seria redutor, no que concerne à recolha de dados, e respectiva análise.

Guimarães: 12.06.2013

Hermenigildo Moreira da Encarnação

Anexo: *inquérito* com 75 perguntas.

Inicialmente almejado como *inquérito*, mas posteriormente revisto para questionário.

Sempre que referido como *inquérito* surge em itálico.

## ANEXO III: Questionário Final

### A- Variáveis sociodemográficas e sócio laborais:

Género: M  F  Idade: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ (Não se identifique)

Habilitações Literárias: \_\_\_\_\_

Tempo de Empresa: \_\_\_\_\_ (anos)

Função/cargo na Empresa: \_\_\_\_\_

Ramo: Têxtil  Calçado  Construção/Imobiliário

Tipo de contrato: A prazo  Definitivo  Outro  (Se outro, qual?):

Carga horária média: \_\_\_\_\_ (horas dia)

Número de trabalhadores na empresa: \_\_\_\_\_

Distância casa-empresa: \_\_\_\_\_ (minutos)

Número de Filhos: \_\_\_\_\_

Religião: Católico  Ateu  Outra  (Se outra, qual?): \_\_\_\_\_

### B- Os cinco princípios

#### I - O trabalho é um meio habitual de:

*\*Selecione uma opção entre MUITÍSSIMO e Muito Pouco que melhor descreve o meio habitual de trabalho para si*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
1. de sustento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. de serviço à sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. de prestígio social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. de aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. de subsistência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. de sofrimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. de caminho de santidade porque Jesus trabalhou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### II - Qual o valor do Trabalho?

*\*Selecione uma opção entre MUITÍSSIMO e Muito Pouco que melhor descreva o valor do trabalho para si*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
8. Dever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Direito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Necessário e nobre: tem dignidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. De afirmação pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Fonte de injustiças sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Tem valor pelas relações sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### III - Qual a dignidade do trabalho?

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a dignidade do trabalho para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
14. Transforma a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Transforma a própria pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Atividade criativa da pessoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Atividade digna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Mostra o valor do homem e da mulher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### IV - A noção de salário justo define-se por:

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a noção de salário justo para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
19. Pela justa retribuição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Pela criação de desigualdades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Pela criação de riqueza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Pela luta sindical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### V - O trabalho tem consequências

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva as consequências do trabalho para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
23. Positivas a nível pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Negativas a nível psicológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Positivas a nível social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Negativas a nível de sobrecarga de horários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Negativas a nível familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### VI - Qual a função dos empresários

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a função do patrão para si

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
28. Manter os salários baixos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Maximizar os lucros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Servem-se ou exploram os trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Cooperação e responsabilidade social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Nasceram do trabalho e investiram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Necessários e imprescindíveis à vida social e económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VII - Qual a sua relação com o empresário? (ou vice-versa)

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a sua relação com o empresário

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
34. Relação com um dono presente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Relação com um dono longínquo ou desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Caracteriza-se pelo aproveitamento económico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## VIII - Como vê o mundo empresarial?

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a sua visão do mundo empresarial

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
37. Dinâmico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Ser o melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Ser diferente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Fator de expansão económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## IX - Como a igreja vê os empresários como detentores do capital?

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a sua relação com o empresário como detentor do capital

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
41. O capital precisa do trabalho e o trabalho do capital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. A empresa e o patrão devem pagar salários justos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. A empresa e o patrão não devem só olhar para os lucros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. A empresa e o patrão devem valorizar a dignidade dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. A empresa e o patrão devem defender a distribuição e participação dos lucros pelos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. A empresa e o patrão devem valorizar o mérito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**X - A Empresa e o meu salário**

*\*Selecione uma opção entre MUITÍSSIMO e Muito Pouco que melhor descreva o seu salário*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
47. O meu salário é justo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. O meu salário é injusto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. O meu salário ajusta-se às minhas necessidades familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. O meu salário ajusta-se à minha função na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. À luz dos meus valores religiosos é justo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**XI- A empresa e o trabalhador: os seus direitos e deveres:**

*\*Selecione uma opção entre MUITÍSSIMO e Muito Pouco que melhor descreva os direitos e deveres*

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
52. A empresa para mim é um contrato com deveres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. A empresa para mim é um contrato com direitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. A empresa como espaço de pressão psicológica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. A empresa como espaço de injustiças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. A empresa como um espaço de harmonização de direitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. A empresa como um espaço de conflito de interesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Vejo a empresa à luz dos princípios e valores religiosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## XII - O que é para si a sua empresa

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreve para si a sua empresa

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
59. Uma entidade jurídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Uma comunidade de pessoas com os mesmos objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Uma entidade coletiva visando o desenvolvimento integral de cada um	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Uma entidade com responsabilidade social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Uma entidade que visa o lucro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Um espaço onde coloco em prática os meus valores religiosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## XIII - O Bem Comum na sua empresa é ou está

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva o bem comum na sua empresa

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
65. Está ao serviço dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Está ao serviço da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Guia-se por valores religiosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Não visa a dignidade de todos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. É um ideal moral no dia-a-dia na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. É partilha injusta das riquezas criadas pelo trabalhador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## C- Representações religiosas

### XIV- Qual é a sua opinião em relação a:

\*Selecione uma opção entre *Muitíssimo* e *Muito Pouco* que melhor descreva a sua posição sobre organizações

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
71. Gostaria de trabalhar numa organização ligada à Igreja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. As organizações sociais ligadas à Igreja são mais justas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73. As organizações sociais ligadas a uma confissão religiosa são menos eficientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. As organizações lideradas pela Igreja são menos solidárias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muitíssimo	Muito	Bastante	Pouco	Muito Pouco
75. Gostaria de liderar uma organização ligada à Igreja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## ANEXO IV: Princípios da DSI e a numeração das respetivas perguntas

Princípios da DSI (Doutrina Social da Igreja)	Numeração do Inquérito			Total Itens	Total
	1 - 18	23 - 27	41 - 46		
1 - Primado do Trabalho sobre o Capital				18 + 6 + 5	29
2 - Bem Comum	65 - 70			6	6
3 - Salário Justo	19 - 22	47 - 51		5 + 4	9
4 - Direitos e Deveres trabalhadores/empresas	52 - 58			7	7
5 – Empresa: Comunidade de pessoas: Lucros/Distribuição	28 - 40	59 - 64		13 + 6	19
<b>Total</b>					70
Representações Religiosas – Parte C	71 - 75				5

1. Este gráfico procura discriminar e enumerar as respetivas perguntas do questionário. A discriminar: 70 perguntas exclusivamente sobre os chamados *cinco princípios*, que constam da **Parte B**. E 5 questões sobre Representações Religiosas, incluídas na **Parte C**.
  - a. Cada princípio da DSI contém em simultâneo a numeração no *inquérito*, bem como o total parcelar e o total dos *Itens*.
  - b. A relevância refletida no número de itens, referente ao princípio número um (com 29 itens), bem como do número cinco (com 19 itens), é objeto de fundamentação no estudo empírico.
2. A Parte C: Representações Religiosas. Esta parte é apresentada como isolada dos cinco princípios da DSI, por razões justificadas.
3. Número de empresas plasmadas nos 501 inquéritos: deverá considerar-se 501 empresas pois, quando foram feitos mais do que um inquérito numa empresa (quase sempre dois ou quatro) é porque o grupo detinha mais empresas: grupo de empresas, SGPS. Assim os mesmos refletem sensibilidades ou dados de diferentes empresas, dentro de um determinado grupo.
4. Profissões leque: 4 subdivisões.
  - a)- Quadros inferiores: trabalhadores indiferenciados.
  - b)- Quadros médios: chefias intermédias e escritório.
  - c)- Quadros superiores: diretores, administradores, chefes gerais.
  - d)- Donos, acionistas de referência.
5. Classificação ou tipologia das empresas:
  - a) Microempresa de 1 a 10 trabalhadores.
  - b) Pequena empresa de 11-49 trabalhadores.
  - c) Média empresa de 50 a 249 trabalhadores.
  - d) Grandes empresas mais de 250 trabalhadores.

Há também a terminologia PME aceite como tendo mais de 50 e menos de 250 trabalhadores. Optamos pela tipologia acima referenciada, por questões de simplificação de processos. No entanto, é suscetível de ser questionada como opção subjetiva e pessoal.

6. O questionário foi feito em todos 24 concelhos do Minho. Numa percentagem obedecendo grosso *modo* ao número de empresas existentes (malha empresarial) nos 3 sectores analisados:

Têxtil, calçado e construção Imobiliário a citar: 1.836 Têxtil.

256 Calçado.

1.606 Construção/imobiliário.

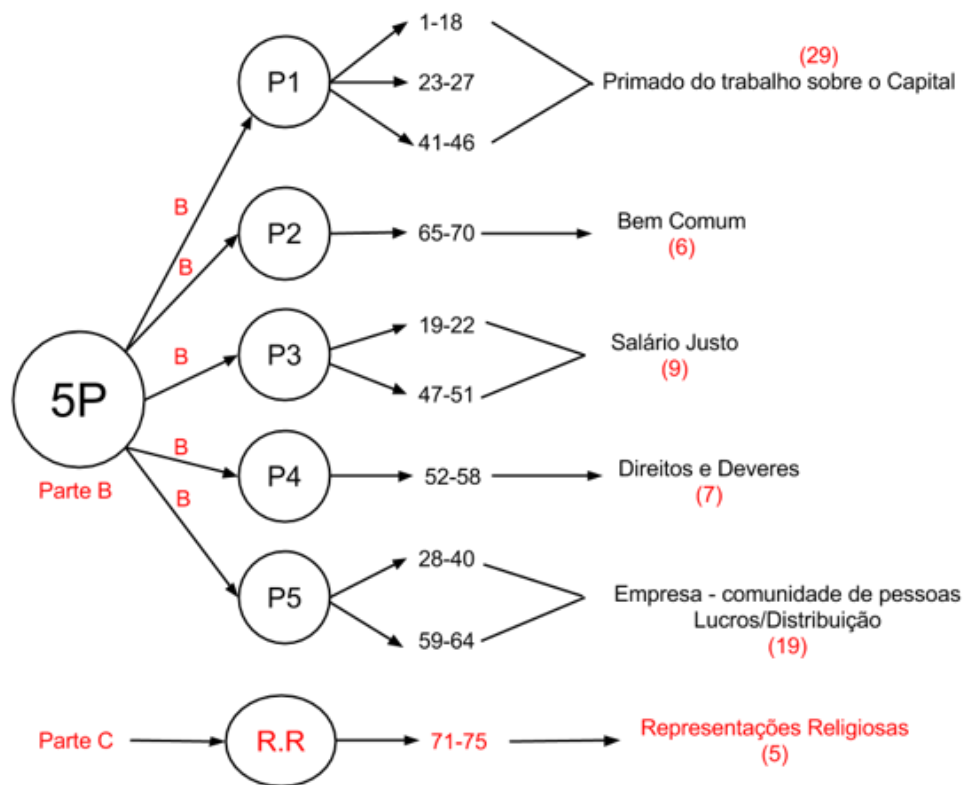
3.698 Empresas no Total.

7. O leque de empresas escolhido obedeceu a critérios técnicos e exclusivos da sua operacionalidade produtiva. Neste sentido, o número de empresas especificamente pertencentes ao ramo, será bem diferente daquelas consideradas, como ligadas ao ramo. Simplisticamente, poderá ser exemplificado nos seguintes termos: uma empresa pode produzir cortinas para apartamentos, contudo não a poderemos considerar, no nosso estudo e inquérito, uma empresa da construção Civil/Imobiliária, quando muito, será uma empresa Têxtil.

## ANEXO V: Cronograma da investigação

Atividades	2012	2013				2014			
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Revisão bibliográfica sobre a temática									
Definição do problema e hipóteses de trabalho									
Contactos iniciais com empresas									
Definição da metodologia quantitativa da parte II									
Preparação do trabalho de campo									
Recolha de dados no terreno									
Análise e discussão dos dados									
Elaboração da dissertação e defesa									

**ANEXO VI: Os cinco princípios da DSI e as perguntas do questionário de 1 a 75**




## ANEXO VII: Os diferentes contextos das três encíclicas e dos cinco princípios da DSI

DSI	Contexto histórico	Socioeconómico	Religioso	Outras abordagens
<b>Marcos</b>	1891 (RN)	VAT II (1961) CIC (1992)	DSI (2004) (compêndio)	Economistas/ Analistas sociais
<b>Encíclicas</b>	RN (1891)	LE (1981)	CV (2009)	Teólogos
<b>P1</b>	Questão operária	Humanismo	Globalização	Filibeck, 2000; Melé, 2003; Verstreeten, 2011; Stiglitz, 2010; Sung, 2011; Krugman, 2012;
<b>P2</b>	Defesa do trabalhador	Direito universal	Participação	Langlois, 1990; Lubich, 1998; Fabre, 2005
	Melhores condições	Uso comum	Ética	Latouche, 2003; Vieira, 2006; George, 2008
<b>P3</b>	Salários indignos	Justiça social	Justiça Retributiva	Langlois, 1990; Fernandez, 1996
	Salário familiar	Formação		Vallis, 2008; Rawls, 2008; Laurent & Jehan, 1991
<b>P4</b>	Justo salário	Negociação	Verdade	Golinelli, 2001; Stiglitz, 2012;
	Melhoria de condições	Harmonização	Ética	Rovira & Olmos, 2014; Fernandez, 2004; Antunes, 2007
	Sofrimento	Desenvolvimento integral	Solidariedade	Dejours, 2002; Moreira, 2004
<b>P5</b>	Formas de participação	Interdependência	RSE	Albiní 2001; Brito 2004; Dussel 2011
		Trabalhador/Empregador	RCE	Fernandez, 2004; Stiglitz, 2002; Krugman, 2012

Idade de ouro da DSI: anos 60

Homologado Encarnação

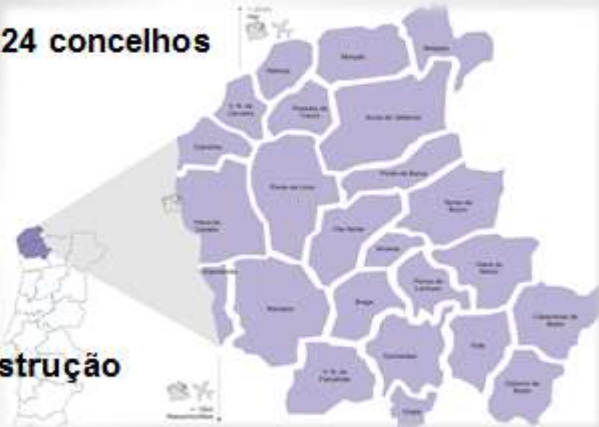


**Metodologia: o universo do inquérito**


**1- Universo – Minho 24 concelhos**

**2- Sectores (3):**

- I- Têxtil**
- II- Calçado**
- III- Imobiliário/construção**



Homologada Encenação




UNIVERSIDADE  
CATOLICA  
PORTUGUESA  
BRAGA


## ANEXO IX: Os procedimentos na recolha de dados

**Amostra: procedimentos de recolha de dados**

- 1- Com ou sem marcação prévia
- 2- 1ª reunião com dono ou representante da empresa
- 3- Termo de consentimento informado: fotocópia
- 4- Confidencialidade assegurada: relevante
- 5- Nova reunião
- 6- Explicitação em sala: informalidade
- 7- Final: troca de opiniões e apreciação
- 8- Taxa de participação: 99,20%
- 9- Critérios éticos.



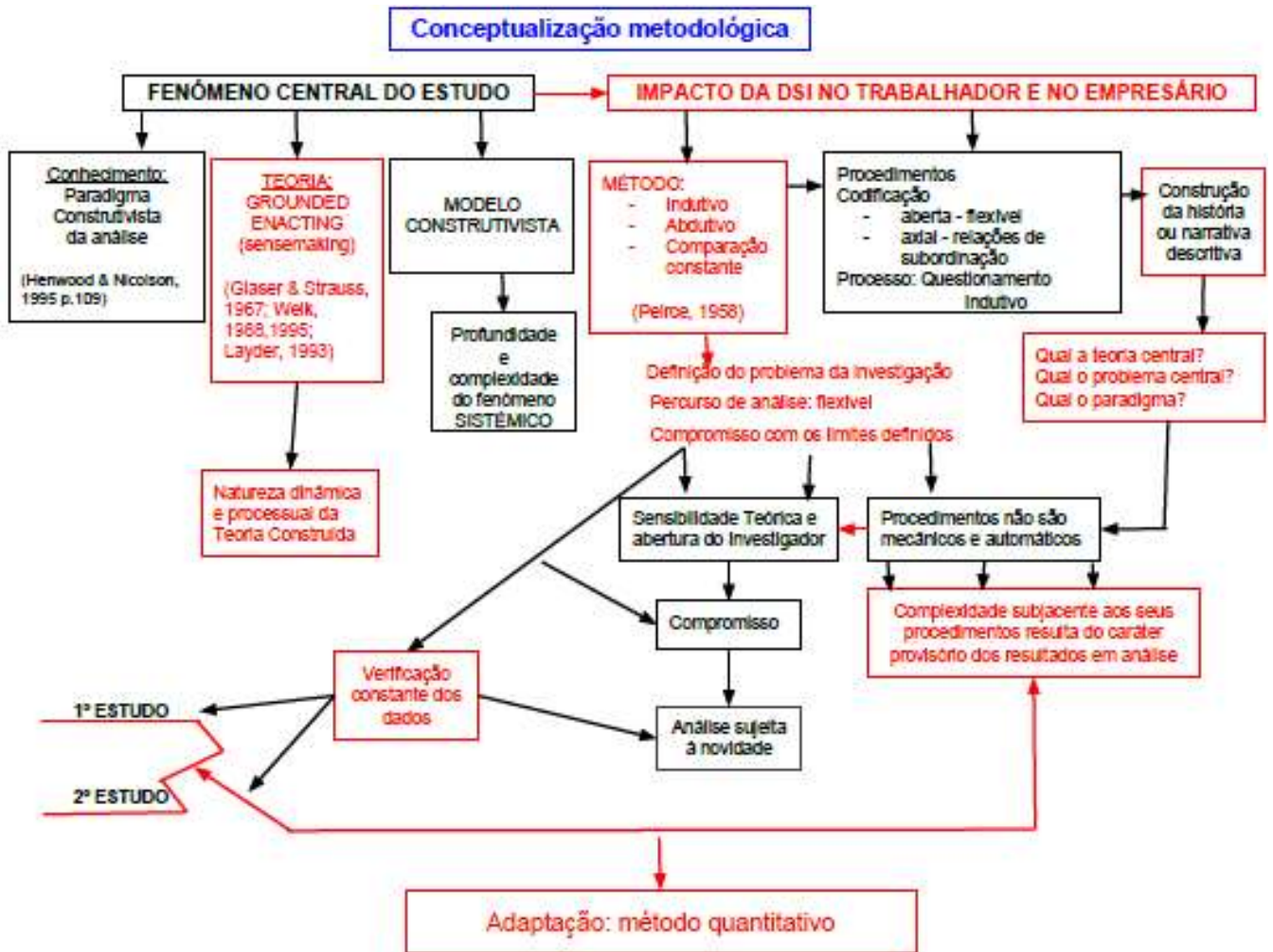
Homemigildo Encarnação



## ANEXO X: Os cinco princípios escolhidos da DSI



# ANEXO XI: Conceptualização teórica da metodologia adotada na investigação



ANEXO XII: Modelo teórico da DSI

