

25 ABRIL MEIO SÉCULO

DE POLÍTICAS DE EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



PRO_MOV
by Reskilling 4 Employment

O PRO_MOV by Reskilling 4 Employment é o programa nacional que se insere na iniciativa europeia R4E, concebido pela European Round Table for Industry (ERT), fórum europeu de executivos cuja missão passa pela promoção da competitividade e a prosperidade na Europa, promovendo a formação de profissionais para os empregos de futuro através da requalificação e integração no mercado de trabalho.

Agricultura
Business Intelligence
Digital
Green Jobs
Indústria
Vendas
Saúde

Possibilidade de desenvolver outras áreas de formação.



Seja Parceiro PRO_MOV

**Faça parte desta mudança.
Junte-se ao PRO_MOV!**

Precisa de recursos especializados e gostava de formar à medida das suas necessidades?

Ao ser parceiro PRO_MOV, tem a possibilidade de participar no desenvolvimento das formações, garantindo que os futuros profissionais correspondem às reais competências essenciais para a melhor integração na sua equipa.

Todos os cursos integram formação teórica assegurada pelo IEFP e formação prática em contexto de trabalho assegurada pelas empresas.

As formações visam a empregabilidade dos participantes e a integração de profissionais com competências mais ajustadas às reais necessidades do mercado de trabalho.

O futuro (re)começa agora.



Saiba mais em **pro-mov.pt**

Fundadores



Institucionais





DOMINGOS LOPES, Presidente
do Conselho Diretivo do IEFP

Esta edição da *Dirigir&Formar* é a primeira após uma reestruturação com a qual quisemos modernizar uma revista que se tornou num símbolo do IEFP e nos enche a todos de orgulho. Assim, passa a ser de publicação quadrimestral, surgem um novo grafismo e novas rubricas, com os quais procuramos aproximar-nos ainda mais dos leitores. Por outro lado, oferece a oportunidade de ir mais além no conteúdo da edição impressa, através de um QRCode presente em alguns artigos, a fim de permitir o acesso a mais informação, quando tal se justifique.

É uma edição inteiramente dedicada à celebração dos 50 anos do 25 de Abril e ao papel das políticas públicas de emprego e formação profissional na consolidação e aprofundamento da democracia em Portugal.

E, de entre as primeiras medidas adotadas logo após a instauração da democracia, a definição de um salário mínimo nacional foi, indiscutivelmente, a que teve enorme alcance na dignificação do trabalho e na salvaguarda de um patamar mínimo de remuneração para todos os trabalhadores. A sua evolução histórica é aqui apresentada.

Mas, para além dessa, outras medidas na área da promoção dos direitos laborais foram adotadas. Esse apanhado é feito no artigo «O Legado do 25 de Abril na Proteção dos Direitos Laborais em Portugal».

A instauração da liberdade com o 25 de Abril de 1974 promoveu, desde logo, a liberdade sindical com a livre associação dos trabalhadores em sindicatos organizados democraticamente. A evolução do sindicalismo em Portugal é abordada num artigo específico.

Com o 25 de Abril e, posteriormente, com a adesão à CEE – Comunidade Económica Europeia, atual União Europeia, foram disseminadas novas políticas. Desde logo, as relacionadas com a promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente da Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

As políticas de Coesão, que visam promover o desenvolvimento harmonioso dentro do espaço de toda a União Europeia, apoiando os territórios e regiões menos desenvolvidas no sentido de igualizar os níveis de desenvolvimento, constituem os objetivos dos Fundos da Coesão (Fundo Social Europeu, atualmente designado FSE+; Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional – FEDER e o Fundo de Coesão). A Senhora Comissária Europeia, Dr.ª Elisa Ferreira, deu-nos a honra de nos conceder uma entrevista para nos fazer um balanço da sua aplicação.

A história do IEFP, que nasceu pouco mais de 5 anos após o 25 de Abril de 1974, confunde-se com a consolidação da democracia em Portugal. No artigo «IEFP: Uma Pedra Basilar no Apoio ao Emprego e à Formação Profissional» apresenta-se a evolução das políticas de emprego e formação profissional nos últimos anos.

No mesmo sentido, surgem os artigos que abordam a evolução das políticas de inclusão laboral e do Ensino Superior nos últimos 50 anos.

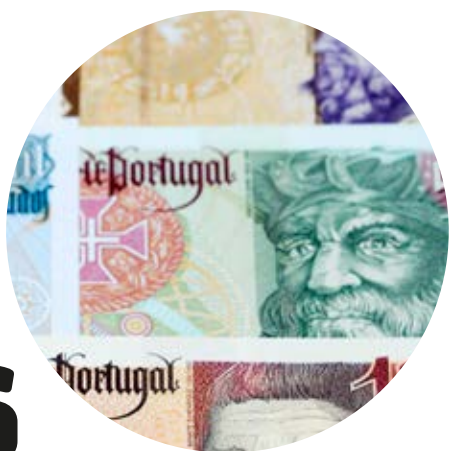
Por último, o artigo da rubrica de Gestão de Recursos Humanos aborda a evolução de um grupo empresarial que é uma das referências do setor dos moldes em Portugal: a Iberomoldes.

Agradeço a todos os autores a disponibilidade para partilharem connosco os seus conhecimentos e análises que, para além de nos enriquecerem historicamente, nos suscitam reflexões sobre o aperfeiçoamento das políticas sociais. ✖

6

SALÁRIO MÍNIMO

Um dos primeiros
filhos de Abril



30

ENTREVISTA

Elisa Ferreira: Comissária Europeia para a pasta da Coesão e Reformas desde 2019, termina em 2024 um mandato marcado por guerras e uma pandemia, que trouxeram ainda maiores desafios às Políticas de Coesão da União Europeia.



18

SINDICALISMO EM PORTUGAL

Do Estado Novo à Democracia



48

ENSINO SUPERIOR

O impacto transformador de Abril no ensino superior português



54

DE «UNIVERSIDADE DOS MOLDES» AO PRESENTE

A Aníbal H. Abrantes e a modernização pós-25 de Abril

4 BREVES

12 O LEGADO DO 25 DE ABRIL NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS EM PORTUGAL

24 O IMPACTO DO 25 DE ABRIL NA IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO

36 IEFP – UMA PEDRA BASILAR NO APOIO AO EMPREGO E À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

42 INCLUSÃO LABORAL DESAFIOS E AVANÇOS NA ERA PÓS-25 DE ABRIL

58 IEFP EM AÇÃO



PROPRIETÁRIO/ EDITOR
SEDE DE REDAÇÃO IEFP

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.
Rua de Xabregas, 52 – 1949-003 Lisboa

NIPC
501 442 600

DIRETOR
Domingos Lopes

RESPONSÁVEL EDITORIAL
E COORDENAÇÃO
Regina Araújo

CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA
Adélia Costa, Ana Cláudia Valente, António José de Almeida,
António Travassos, Arnaldo Frade, Conceição Matos,
Domingos Lopes, Fernando Moreira da Silva, João Palmeiro,
José Carlos Bravo Nico, José Teixeira, Luís Alcoforado, Mafalda
Pereira, Miguel Pinto, Nuno Gama de Oliveira Pinto, Paulo Feliciano,
Raquel Póvoas, Teresa Medina

REVISÃO
Regina Araújo

REDAÇÃO
Revista Dirigir&Formar, Gabinete de Comunicação
e Relações Externas, IEFP, I.P.
Tel.: 215 803 000

CONDIÇÕES
DE ASSINATURA
Enviar carta com nome completo, data de nascimento,
morada, profissão e/ou cargo da empresa onde trabalha
e respetiva área de atividade para:
Rua de Xabregas, 52, 1949-003 Lisboa,
ou e-mail com os mesmos dados para:
dirigir&formar@iefp.pt

ESTATUTO EDITORIAL
[https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/
ESTATUTO_CE_vf_2021.pdf](https://www.iefp.pt/documents/10181/696230/ESTATUTO_CE_vf_2021.pdf)

DATA DE PUBLICAÇÃO
Abril 2024

PERIODICIDADE
Quadrimestral

DESIGN e PAGINAÇÃO
Casa das Ideias, Design e Publicidade, Lda

FOTOGRAFIA DE CAPA
iStock

IMPRESSÃO
Casa das Ideias, Lda
Rua Coronel Santos Pedroso, nº 11 – 1º C 1500-207 Lisboa

TIRAGEM
15.500 exemplares

REGISTO
Anotada na Entidade Reguladora
para a Comunicação Social
DEPÓSITO LEGAL: 348445/12
ISSN: 2182-7532

Todos os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Diretivo do IEFP, I.P.

É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.





SALÁRIO MÍNIMO UM DOS PRIMEIROS FILHOS DE ABRIL

PAULO PEDROSO – Professor Associado Convidado
no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

CATARINA SIMÃO – Doutoranda do Programa Interuniversitário de Doutoramento
em Serviço Social da Universidade Católica Portuguesa e Universidade de Coimbra

A proteção dos trabalhadores contra salários excessivamente baixos é um dos passos da afirmação das economias sociais de mercados. Há duas grandes vias para atingir esse objetivo. Alguns países atingem-no por via da regulação de cada setor de atividade em contratação coletiva, mas muitos outros apostam em legislação que garanta um salário mínimo decente.

Em Portugal, o debate sobre os mínimos de existência para os trabalhadores intensificou-se nos anos finais da ditadura. Para tal, contribuiu o debate internacional que conduziu à aprovação da Convenção Internacional n.º 131, assinada em 1970. Portugal não ratificou de imediato a Convenção¹, mas o debate sobre o tema instalou-se, pois os impasses do regime não permitiram que o tema passasse da consideração em debates à adoção de medidas. Como escreveu o Professor Silva Leal, um dos homens que impulsionaram a reflexão sobre os problemas sociais na época, «a fixação do salário mínimo e a criação do subsídio de desemprego andavam já no ar antes do 25 de Abril, ainda que o primeiro choque petrolífero e a evidente vulnerabilidade do Governo à crise económica e à pressão dos militares as tivessem feito passar para um lugar secundário»².

A revolução desencadeada a 25 de abril de 1974 teve na criação do salário mínimo nacional uma das medidas emblemáticas da nova consciência social e da preocupação do novo poder

1 A Convenção só foi ratificada por Portugal em 1983.

2 Leal, A. S. (1985). *As Políticas Sociais no Portugal de Hoje, Análise Social*, 87-88-89, p. 926.

com o bem-estar das classes populares. A medida constou do Programa do Movimento das Forças Armadas.

A «criação de um salário mínimo, generalizando-o progressivamente aos vários sectores do mundo do trabalho» era a primeira medida do capítulo social do Programa do 1.º Governo Provisório.

O Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, apresentou a criação do Salário Mínimo Nacional (SMN) como uma das «disposições que simultaneamente possam abrir caminho para a justa satisfação das justas e prementes aspirações das classes trabalhadoras e dinamizar a atividade económica» e fixou o valor em 3 300\$00 (€16,46), igual para o homem e para a mulher. O diploma inicial deixa fora do âmbito de aplicação algumas exceções³ mas dando nota de que seriam de carácter temporário. A medida teve um grande alcance social. Com ela o Governo visou garantir aumentos salariais a mais de metade da população ativa e a 68% dos funcionários públicos.

No período revolucionário, a criação do salário mínimo não visou apenas a garantia de dignidade dos trabalhadores, mas ia a par com a fixação de limites máximos à atualização dos salários, numa tentativa de contribuir para a redução da desigualdade salarial com intervenções na base e no topo do leque salarial.

Em 1976, a Constituição da República deu ao SMN dignidade constitucional, fazendo dele um pilar da política salarial e dos direitos sociais dos trabalhadores.

Em 1977, criou-se a regra da atualização anual do valor do salário mínimo, ligada à fixação da política de rendimentos e preços, dando origem ao que será a importância do diálogo social no desenvolvimento da medida. Por essa altura, já havia degradação do nível de proteção conferido pelo salário mínimo em 1974, uma degradação que demoraria décadas a inverter. Só no fim da primeira década do século XXI, o seu valor em termos reais voltou a equivaler e ultrapassou o de 1974.

Nesse mesmo ano, iniciou-se a aplicação a toda a economia. Incluíram-se no seu âmbito, ainda que com um valor inferior aos da indústria e dos serviços, os trabalhadores rurais.

³ Não eram considerados no âmbito de aplicação as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, bem como os jovens com menos de 20 anos e as empresas com cinco ou menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração.



No ano seguinte, foram incluídos os trabalhadores do serviço doméstico, com um valor inferior ao dos trabalhadores rurais. Passava, então, a haver remuneração mínima garantida a todos os trabalhadores, mas em três patamares distintos. Posteriormente, houve uma aproximação dos patamares, a redução a dois, com o fim, em 1990, do valor diferenciado para os trabalhadores rurais e, em 2004, a adoção de um valor único de salário mínimo nacional.

A evolução dos valores do salário mínimo é um processo com acelerações, pausas e retrocessos, quer na sua relação com o poder de compra, quer com os níveis salariais, quer ainda no número de trabalhadores cobertos. Em rigor, tentou-se, desde os anos sessenta do século passado, proceder a um cálculo do valor de rendimento mínimo adequado, através da realização de estudos com vista a responder às necessidades humanas⁴

⁴ Cf. Pereirinha, J. A. & Branco, F. [2013]. *Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal*. *Ler História*, 64, 55–84. <https://doi.org/10.4000/lerhistoria.671>





[Pereirinha & Branco, 2013], mas os valores foram sempre o resultado da relação de forças e da importância dada ao salário mínimo por Governos e parceiros sociais.

Foram alcançados na Concertação Social diversos acordos (tabela 1), que permitiram estabelecer metas e objetivos para esta política.

A quantidade de acordos incidindo sobre o salário mínimo nacional é um indicador da centralidade que o tema ganhou no diálogo social tripartido. A fixação do salário mínimo, sendo uma prerrogativa dos Governos, tornou-se num tema privilegiado da macronegociação em Portugal, com o Governo a assumir-se frequentemente como árbitro entre as reivindicações sindicais e

TABELA 1 – ACORDOS DE CONCERTAÇÃO SOCIAL COM REFERÊNCIA AO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

ANO	PRINCIPAIS ATUALIZAÇÕES
1987	Acordo sobre Política de Rendimentos para 1987
1988	Acordo sobre a Política de Rendimentos para 1988
1990	Acordo Económico e Social
1992	Acordo sobre a Política de Rendimentos para 1992
1996	Acordo de Concertação Estratégia 1996-1999 / Acordo de Concertação Social de Curto Prazo
2006	Acordo sobre Fixação e Evolução da RMMG ¹
2014	Acordo Tripartido sobre a atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego
2016	Acordo relativo à aplicação da RMMG para o ano de 2016
2017	Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de médio prazo
2022	Acordo de médio prazo de melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade

Fonte: Elaboração própria, com consulta do sítio eletrónico do Conselho Económico e Social²

¹ RMMG – Remuneração Mínima Mensal Garantida.

² <https://ces.pt/concertacao-social/acordos-de-concertacao-social/>

as resistências patronais. Mas, particularmente em 2006 e desde 2017, o Governo assumiu o protagonismo da revalorização do salário mínimo nacional, numa posição mais convergente com as reivindicações salariais do que com as entidades patronais.

O acordo de 2006, para além de fixar o valor do salário mínimo para o ano de 2007, introduziu a perspetiva do planeamento de médio prazo da sua revalorização, incluindo um objetivo de realização progressiva até 2011.

Entre 2011 e 2014 – período da crise económica – na sequência do Memorando de Entendimento assinado entre o Governo e as Instituições Internacionais, não se verificou qualquer aumento⁵. Foi um período excecional, de interregno prolongado na evolução do salário mínimo, sem precedente desde a sua criação.

Em 2014, o Governo iniciou um processo de auscultação e negociação com os parceiros sociais, com o propósito de

proporcionar convergências em matéria de fixação e atualização do salário mínimo. Daí resultou uma atualização do valor que pôs fim ao interregno criado.

Com a mudança de Governo, a estratégia face ao salário mínimo mudou, retomando a lógica definida pelo Governo de 2005-2011. Em 2017, foi aprovado um novo quadro de médio prazo para a sua revalorização, renovado em 2022.

Apesar dos ciclos de revalorização, e em particular na última década, o salário mínimo português continua a ser dos mais baixos da Europa Ocidental. Apenas na Grécia e em Malta ele é mais baixo neste espaço geográfico. No entanto, é mais alto do que a generalidade dos países do Leste europeu, tidos como concorrentes económicos diretos do País.

A aproximação dos valores do SMN à Europa Ocidental – e desde logo a Espanha – é frequentemente invocada pelos defensores da sua revalorização. A tensão entre a sua subida e a competitividade

5 «Na apresentação do Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC IV) em 2011, o então Governo assumiu, a respeito da revisão da RMMG, a decisão de não existirem compromissos de aumentos adicionais no futuro e que qualquer decisão seria também condicionada pela situação económica, bem como pelo impacto do salário mínimo no funcionamento do mercado de trabalho regional e sectorial.» (Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro)



face aos concorrentes é frequentemente invocada pelos seus adversários. Não há um consenso sobre o valor adequado do salário mínimo, o que pode não ser estranho ao facto de o debate incidir mais sobre a capacidade da economia para o pagar do que sobre o valor necessário para garantir um rendimento adequado.

O problema da adequação dos salários tem sido, em geral, desvalorizado em Portugal, onde se olha para o seu nível mais predominantemente como variável de ajustamento⁶ a outras variáveis económicas do que como variável associada à garantia de um rendimento adequado.

Este problema não é estranho ao facto de o salário mínimo se ter valorizado com efeitos reduzidos de arrastamento sobre os níveis salariais gerais. Em Portugal, tem aumentado significativamente face ao salário médio e ao salário mediano nas duas últimas décadas e passou a cobrir mais de um quinto dos trabalhadores por conta de outrem.

Hoje, o salário mínimo nacional é um instrumento poderoso de prevenção da exposição dos trabalhadores ao risco de pobreza. Mas a subida do salário mínimo tem sido acompanhada de crescimentos salariais limitados no salário médio e no salário mediano. Estes deixaram há uma década de acompanhar a subida da produtividade. Importa refletir sobre como se forma esta dissonância entre a política de rendimentos e a dinâmica salarial do mercado de trabalho.

A eficácia do salário mínimo está interligada com os mecanismos de fixação dos salários na negociação coletiva. Se o valor do primeiro é o pilar básico para prevenir a pobreza dos trabalhadores, a eficácia da segunda é essencial para a remuneração justa do fator trabalho. Importa refletir sobre como transformar de modo virtuoso a relação entre um e outra, para que o salário mínimo possa continuar a valorizar-se e a quota do fator trabalho no rendimento nacional possa subir de modo economicamente sustentável. ✖

⁶ Trouxemos esta ideia de uma intervenção oral da Professora Margarida Antunes.

