

REFERENCIAL DE EDUCAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO

EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR
ENSINO BÁSICO
ENSINO SECUNDÁRIO



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO



ANQEP
AGÊNCIA NACIONAL
PARA A QUALIFICAÇÃO E O
ENSINO PROFISSIONAL, I.P.


INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

ACT
AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO



Organização
Internacional
do Trabalho

REFERENCIAL DE EDUCAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO

**EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR
ENSINO BÁSICO
ENSINO SECUNDÁRIO**

Ficha Técnica

Título

Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho

Autores

Ana Isa Figueira, Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.

Ana Paula Rosa, Organização Internacional do Trabalho, Lisboa

Diana Policarpo, Autoridade para as Condições do Trabalho

Ilda Luísa Figueiredo, Direção-Geral da Educação

Leonor Salgueiro, Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Mariana Pereira, Organização Internacional do Trabalho, Lisboa

Maria Natália Salgueiro, Autoridade para as Condições do Trabalho

Olívia Soutinho, Direção-Geral da Educação

Pedro Meireles, Direção-Geral da Educação

Sandra Tomás, Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Coordenadores

Ana Isa Figueira, Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.

Ana Paula Rosa, Organização Internacional do Trabalho, Lisboa

Diana Policarpo, Autoridade para as Condições do Trabalho

Ilda Luísa Figueiredo, Direção-Geral da Educação

Leonor Salgueiro, Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Editor

Ministério da Educação - Direção-Geral da Educação

Diretor-Geral da Educação

José Vítor Pedroso

Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho para Portugal

Mafalda Troncho

Inspetora-Geral da Autoridade para as Condições do Trabalho

Luísa Guimarães

Presidente do Conselho Diretivo da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.

Filipa Henriques de Jesus

Presidente do Conselho Diretivo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

António Valadas da Silva

Conceção gráfica

Isabel Espinheira, Direção-Geral da Educação

ISBN

978-972-742-452-8

Data

janeiro 2021

ÍNDICE

I. SIGLAS E ACRÓNIMOS	4
II. INTRODUÇÃO	5
III. TEMAS E SÍNTESE DOS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM	10
IV. TEMAS, SUBTEMAS E OBJETIVOS	13
DIFERENTES NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E CICLOS DE ENSINO	13
Educação Pré-Escolar	15
1.º Ciclo do Ensino Básico	22
2.º Ciclo do Ensino Básico	31
3.º Ciclo do Ensino Básico	42
Ensino Secundário	55
V. ANEXOS	69
Glossário	69
Bibliografia	94
Legislação Nacional	99
Jornal Oficial da União Europeia	100
Sítios na internet relacionados com a Educação para o Mundo do Trabalho	101
Sítios na internet para consulta de dados estatísticos relacionados com o	
Mundo do Trabalho	103

I. SIGLAS E ACRÓNIMOS

AESST – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

ALV – Aprendizagem ao Longo da Vida

ENI – Empresário em Nome Individual

ENSST – Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho

EPI – Equipamento de Proteção Individual

ISFLSF – Instituições Sem Fins Lucrativos ao Serviço das Famílias

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

PDFT – Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

UE – União Europeia

II. INTRODUÇÃO

O trabalho é uma realidade multidimensional e dinâmica, que se tem transformado muito ao longo do tempo – a forma como trabalhamos, o objeto do nosso trabalho, o seu propósito e significado, a sua relevância para a sociedade, o seu impacto social e económico, bem como os direitos e liberdades de quem trabalha, sofreram mudanças profundas.

É importante ter presente o caminho percorrido, em países como Portugal, de conquista de direitos e de melhoria das condições de trabalho e, entre outras conquistas, de eliminação do trabalho infantil que, até há pouco tempo, era uma realidade com alguma expressão no nosso país, e dos desafios que se colocam.

O mundo do trabalho atual, cada vez mais global, é afetado por importantes e rápidas transformações que, nalguns casos, colocam em causa direitos e liberdades conquistadas. A intensificação da transformação tecnológica, das dinâmicas demográficas, das alterações climáticas, da globalização da produção e do consumo, produz impactos profundos nas atividades económicas, incluindo na organização do trabalho e nas relações de emprego. Estas tendências colocam, hoje, urgência na adoção de formas de produzir e de consumir mais responsáveis e sustentáveis e no combate a novas ameaças ao trabalho digno.¹

Dos vários cenários que se perspetivam relativamente ao futuro do trabalho, coexistem a visão de empregos em risco, em virtude da crescente automação, robotização e da inteligência artificial, com a ameaça das oportunidades de trabalho digno, cada vez mais escassas para as gerações mais jovens de trabalhadores, ambas associadas a uma maior insegurança no emprego, o que poderá conduzir, a prazo, ao aumento do risco das desigualdades económicas e da exclusão social. Contudo, não há cenários inevitáveis, há formas de participar e moldar essas transformações, sendo a cidadania ativa e o diálogo social, através dos seus representantes, peças fundamentais nesse processo.

As novas tecnologias, as novas formas de organização e as relações de trabalho são cada vez mais complexas e têm impactos sobre as condições de trabalho, fazendo emergir novos paradigmas e novos riscos. A segurança e saúde no trabalho têm um papel fundamental na prevenção e controlo desses riscos, quer na vertente mais ligada à melhoria das condições de trabalho, quer na vertente da prevenção, que se relaciona com a alteração de hábitos e comportamentos face aos riscos de acidentes e doenças relacionados com o trabalho.

Por outro lado, o futuro do trabalho, mais inclusivo e com maior justiça social, também abre a possibilidade de criação de empregos dignos em novos setores e atividades, como a economia dos cuidados ou da economia verde, tendo em vista uma maior sustentabilidade social, económica e ambiental. Esta visão convida a uma reflexão profunda, ao diálogo entre todos os atores do mundo do trabalho sobre políticas e modelos empresariais e organizacionais inovadoras, a novas formas de trabalhar e de colaborar. Convida, igualmente, a uma forte aposta na capacidade de adaptação e no desenvolvimento de competências ajustadas a um mercado de trabalho em permanente transformação.

A aprendizagem ao longo da vida assume, neste contexto, uma importância crescente para transformar novos e velhos desafios em oportunidades, tanto na transição para o mercado de trabalho, como nas várias transições profissionais que ocorrerão ao longo de toda a vida ativa.

Neste quadro, foram produzidos vários referenciais nacionais e internacionais sobre os desafios apresentados e que enfrentamos coletivamente, permitindo o desenvolvimento de legislação e de políticas e, simultaneamente, elencando prioridades de ação a curto, médio e longo prazos.

A Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sublinha a necessidade de se construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, baseadas no respeito universal pelos Direitos Humanos. O Objetivo 8 baseia-se no conceito de “trabalho digno” institucionalizado pela

¹ Trabalho Digno é um conceito trabalhado pela Organização Internacional do Trabalho desde 1999 e institucionalizado na Declaração da OIT para a Justiça Social e uma Globalização Justa, de 2008. Este conceito integra dimensões qualitativas do trabalho como remuneração justa, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social.

Organização Internacional do Trabalho. Este conceito remete para dimensões qualitativas do trabalho como os direitos do trabalho, a proteção social, as remunerações ou o diálogo social. Para alcançar o objetivo *Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos* –, foram definidas várias metas envolvendo os jovens antes e depois da entrada no mundo de trabalho, que concorrem, juntamente com o Objetivo 4 – *Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos* - para o cumprimento da Agenda 2030.

No seu conjunto, estes dois objetivos e respetivas metas explicitam a importância de diferentes dimensões da educação e do trabalho, sendo visível a sua complementaridade e os contributos mútuos para a consecução da Agenda do Trabalho Digno e para a importância da aprendizagem ao longo da vida.

Já em 1996, o relatório da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI da UNESCO (DELORS *et alii*, 1996) referia uma educação fundamentada em pilares do século XXI e apresentava orientações conducentes a uma educação contextualizada que prepara o aluno para a vida em sociedade, amplificando os elementos essenciais da aprendizagem e aplicando esses conteúdos aos conhecimentos do dia-a-dia. O mesmo relatório enunciava também que a educação devia, por essa razão, adaptar-se constantemente a essas mudanças sociais, sem negligenciar as experiências, o conhecimento básico e o resultado da experiência humana.

Mais recentemente, a *Recomendação da União Europeia sobre as Competências-chave para a Aprendizagem ao Longo da Vida – Quadro de Referência Europeu (2008)*, na implementação do *Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida (QEQ) (2008)* (revisto em 2017) focava a necessidade de modernizar os sistemas educativos e formativos, a inter-relação entre educação, formação e emprego e entre aprendizagem formal, não-formal e informal, levando, também, à validação dos resultados da aprendizagem adquiridos pela experiência.

Em maio de 2018, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia publicaram a *Recomendação do Conselho sobre as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida* para responder à evolução socioeconómica e tendo por base os debates sobre o futuro do trabalho e a revisão da recomendação existente a este nível, de 2006. Esta *Recomendação* apresenta um conjunto vasto de competências necessárias para a realização pessoal, a empregabilidade e a inclusão social, que deverão ser desenvolvidas nos sistemas de educação e formação dos Estados-Membros, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

A *Recomendação*, não só enfatiza a necessidade dos Estados-Membros aumentarem o nível das competências básicas dos seus cidadãos, como fundamento para uma melhor aprendizagem, mas também apela ao reforço para o desenvolvimento de outras competências essenciais às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Neste âmbito, há uma ênfase em competências como as de empreendedorismo, as de literacia, as matemáticas e no domínio das ciências, da tecnologia e da engenharia e as digitais.

Neste quadro, o Conselho apela à Comissão Europeia para prosseguir com os princípios e recomendações do Relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho *Trabalhar para um futuro melhor* (OIT, 2019), nomeadamente na sua abordagem centrada nas pessoas, propondo à Comissão Europeia a atualização da sua comunicação de 2006 sobre a promoção do “Trabalho Digno para todos – e a contribuição da UE para a implementação da Agenda do Trabalho Digno” à luz dos Princípios da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Em março de 2020, a Comissão Europeia publicou a *Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. Nesta, reforça a igualdade de género como um valor e um direito fundamental da UE, promovendo-a, no âmbito do Mundo do Trabalho, principalmente no que reporta à igualdade de oportunidades de emprego em igualdade de circunstâncias e no colmatar de disparidades de género no emprego e na eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres.

Em Portugal, nos últimos anos, foram produzidos vários instrumentos normativos, reformuladas políticas ativas de emprego e lançados novos programas em áreas relevantes como a precariedade laboral ou o Programa “Garantia Jovem” dirigido aos jovens NEET. Refere-se ainda a *Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal + Igual*, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que assenta no compromisso coletivo de todos os setores na definição de medidas, nomeadamente na eliminação de estereótipos de género que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo, no contexto laboral e nas opções educativas e profissionais que impedem a efetiva igualdade.

Na mesma Estratégia mencionam-se medidas de promoção para uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, como as que integram o Programa “3 em Linha”, apresentando legislação em matéria de igualdade e não discriminação na proteção da parentalidade, igualdade salarial entre homens e mulheres e representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Por fim, referem-se os estímulos à qualificação de adultos através do Programa “Qualifica”, entre outras soluções políticas e normativas com impacto no mercado de trabalho e que concorrem para os objetivos da Agenda 2030 relativamente à Agenda do Trabalho Digno da OIT.

Estas medidas promovem o envolvimento ativo dos diferentes atores do mundo do trabalho, apelam a sistemas eficazes de educação e de formação profissional que acompanhem as mudanças do mundo do trabalho e incentivam o reforço do diálogo social bipartido e tripartido.

São ainda de referir o Acordo de Concertação Social, de 15 de junho de 2018, denominado “Combater a precariedade, reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva” e a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro, «um instrumento de política global para a promoção da segurança e saúde no trabalho, no período compreendido entre 2015 e 2020, para dar resposta à necessidade de promover a aproximação aos padrões europeus em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais e, bem assim, pretende alcançar uma redução constante e consolidada da sinistralidade laboral, bem como contribuir, de forma progressiva e continuada, para melhores níveis de saúde e de bem-estar no trabalho».

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020 – “Por um trabalho seguro, saudável e produtivo” – alinhada com o propósito e metas das Estratégias Comunitárias correspondentes, normativos orientadores de organizações de referência (OIT, OMS e AESST) e acordos de concertação social, pretende contribuir para reverter aquele quadro através de um conjunto de medidas, das quais se destaca a integração progressiva da SST em todos os níveis de ensino e do sistema educativo.

Desde 2015 que as atividades dinamizadas pela rede de prevenção de riscos profissionais têm por referência a ENSST 2015-2020. A rede de prevenção de riscos profissionais, composta pela ACT e pelos parceiros sociais (organizações de trabalhadores e de empregadores) e institucionais, tem-se mobilizado em redor de uma estratégia concertada e comum com o objetivo de contribuir para o alcance dos objetivos definidos para o período de 2015-2020, designadamente, a promoção da SST em meio escolar, a promoção da qualidade de vida no trabalho e a competitividade das empresas, a diminuição da taxa de incidência e do número de acidentes de trabalho e a diminuição dos fatores de risco associados às doenças profissionais.

A Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a um quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 sublinha, no campo da Educação, que uma «sensibilização para a temática da saúde e segurança no trabalho começa na escola». Neste sentido, foram apresentadas recomendações para «refletir melhor a problemática da saúde e segurança no trabalho nos currículos escolares (em especial na formação profissional), bem como promover melhor a saúde mental e o bem-estar».

Perante os desafios atuais e emergentes que se colocam a um desenvolvimento económico inclusivo e sustentável, ao emprego pleno e produtivo e ao trabalho digno, nomeadamente para as gerações mais jovens, destaca-se a pertinência da inclusão do Mundo do Trabalho como um dos domínios da componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento, contribuindo para a implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.

Importa especificar que o Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho se foca na vertente do trabalho em contexto profissional, pretendendo contribuir para que os alunos reflitam sobre alguns aspetos formais do trabalho (identificados nos temas e descritores aí determinados). A temática do mundo de trabalho não se esgota neste referencial, podendo ser enriquecido com a colaboração de outros profissionais, em contexto escolar.

Enquadramento Curricular do Referencial

O Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho pretende contribuir para a concretização do *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*², documento que estabelece a matriz de princípios, valores e áreas de competências a que deve obedecer o desenvolvimento do currículo.

É com base nesta matriz que se pode referir o Bem-estar, saúde e ambiente e a Consciência e o domínio do corpo, o Raciocínio e resolução de problemas, o Pensamento crítico e pensamento criativo, o Relacionamento interpessoal, a Informação e comunicação, o Desenvolvimento pessoal e autonomia como exemplos de áreas de competências relacionadas com o Mundo do Trabalho, a par dos valores da Responsabilidade e integridade, da Excelência e exigência, da Curiosidade, reflexão e inovação, da Cidadania e participação e Liberdade, valores com os quais o Mundo do Trabalho se articula.

O Mundo do Trabalho é um dos domínios que integra a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania. Sabendo-se que todos os domínios a trabalhar na componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento devem ser vistos como intercomunicantes, tendo na base uma visão holística da pessoa, o presente Referencial, produzido pela Direção-Geral da Educação, em colaboração com diversas entidades parceiras, é um documento que se pode constituir como uma base de trabalho para a abordagem deste domínio de cidadania e desenvolvimento, no trabalho a desenvolver pelas escolas que, no âmbito da sua autonomia, o utiliza e adapta em função das opções tomadas no Projeto Educativo e concretizadas na sua Estratégia de Educação para a Cidadania de Escola, enquadrando as práticas a desenvolver.

É neste quadro que se constituiu um grupo de trabalho para a sua elaboração e que integrou elementos da Direção-Geral da Educação, da Autoridade para as Condições do Trabalho, do Escritório da Organização Internacional do Trabalho para Portugal, da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P., e do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Com a entrada em vigor do Decreto-lei n.º 55/2018, de 6 de julho, as matrizes curriculares dos Ensino Básico e Secundário incluem o Mundo do Trabalho na componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento. No quadro desta componente do currículo, o disposto naquele documento normativo aplica-se às diversas ofertas educativas e formativas dos ensinos básico e secundário, no âmbito da escolaridade obrigatória, ministradas em estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo, incluindo escolas profissionais, públicas e privadas, e também ao ensino a distância e aos ensinos individual e doméstico.

O Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho pode ser desenvolvido transversalmente – por exemplo, no 1.º ciclo e no ensino secundário – ou através da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento – no 2.º e 3.º ciclos – ou globalmente, nos projetos da escola, através de metodologias diversas, ajustadas à faixa etária dos alunos, por um lado.

Por outro, contribui para uma interligação e complementaridade entre a educação formal e não formal, constituindo um importante instrumento de trabalho para outras entidades e agentes educativos com interesse em atuar na área da educação para o Mundo do Trabalho – através da produção de recursos e materiais pedagógico-didáticos e da formação inicial e contínua de docentes.

2 Cf. Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória. Lisboa: Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação, 2017.

Organização e Estrutura do Referencial

O Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho encontra-se organizado por níveis de educação e por ciclos de ensino – educação pré-escolar, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário –, assumindo-se como um documento orientador para a implementação do domínio do Mundo do Trabalho, da Educação para a Cidadania, no âmbito da educação pré-escolar e da escolaridade obrigatória.

Constitui-se como um todo coerente, estruturado de forma comum a todos os níveis e ciclos de educação e ensino, apresentando-se para cada um deles como uma proposta de apoio à abordagem da Educação para o Mundo do Trabalho.

Foram identificados temas globais que integram subtemas para os quais se definiram objetivos e descritores de desempenho, sugerindo-se uma abordagem progressiva da educação pré-escolar aos ensinos básico e secundário.

Os temas globais são os seguintes:

1. O Mundo do Trabalho: enquadramento e evolução
2. Trabalho digno
3. A Segurança e a Saúde no Trabalho
4. Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação
5. Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes
6. A integração no Mundo do Trabalho

Para a identificação dos temas propostos, foram considerados referenciais nacionais e internacionais, observou-se a evolução dos conceitos e das questões em debate no âmbito da Educação para o Mundo do Trabalho e avaliou-se a sua pertinência face aos grandes desafios do mundo atual.

Em cada subtema, os descritores de desempenho definidos integram um conjunto de conhecimentos, capacidades, atitudes, valores e comportamentos necessários para o cumprimento dos respetivos objetivos e para a concretização dos resultados de aprendizagem pretendidos.

Estes descritores, presentes em todos os níveis de educação e ciclos de ensino, foram entendidos como os adequados ao nível de desenvolvimento e ao escalão etário das crianças e jovens a que se destinam. Vão adquirindo uma complexidade crescente, pressupondo uma abordagem mais aprofundada, progressiva, adaptada aos conhecimentos já adquiridos pelos alunos nesta área e a contextos escolares específicos.

O Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho inclui dois quadros: no primeiro é apresentado uma síntese dos resultados de aprendizagem por tema (Quadro I); no segundo identificam-se os temas, subtemas e objetivos propostos para cada um dos níveis e ciclos de educação e ensino (Quadro II).

O Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho inclui, igualmente, uma lista de siglas e acrónimos utilizados, um glossário, uma bibliografia essencial, uma lista de documentos normativos, um conjunto de sítios na internet relacionados com a Educação para o Mundo do Trabalho e um conjunto de sítios na internet para consulta de dados estatísticos relacionados com o Mundo do Trabalho.

III. TEMAS E SÍNTESE DOS RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Quadro I

Temas ³	Resultados de aprendizagem
O Mundo do Trabalho: enquadramento e evolução	<ul style="list-style-type: none"> Os/as alunos/as compreendem o conceito e o papel do trabalho enquanto fonte de rendimento, realização pessoal, valorização social e desenvolvimento socioeconómico, bem como a relação entre a evolução das relações laborais e as condições de trabalho incluindo o papel de diferentes entidades do Mundo do Trabalho numa perspetiva histórica. Os/as alunos/as são capazes de distinguir economia formal de economia informal, reconhecendo a sua relação com direitos e deveres sociais e laborais à luz da legislação aplicável. Os/as alunos/as são capazes de refletir criticamente sobre a complexidade e impactos da globalização no Mundo do Trabalho, equacionando-os nas suas múltiplas dimensões, bem como sobre as condições de segurança e saúde no trabalho e outros desafios e oportunidades resultantes das inovações tecnológicas e digitais. Os/as alunos/as revelam uma atitude crítica no que diz respeito às tendências emergentes no Mundo do Trabalho, reconhecendo-se como potenciais agentes de mudança, valorizando ainda fatores de empregabilidade, de inclusão e de sustentabilidade.
Trabalho digno	<ul style="list-style-type: none"> Os/as alunos/as identificam os principais elementos da Agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o Trabalho Digno, e as suas implicações no crescimento e no desenvolvimento económico inclusivos e sustentáveis, refletindo sobre a importância de promover o acesso a empregos dignos e de qualidade para todas as pessoas. Os/as alunos/as compreendem a relação entre a proteção social e o desenvolvimento socioeconómico do país, considerando a importância de níveis de proteção social, a sua relação com o emprego e reconhecendo o papel dos organismos públicos com competências nas relações laborais, segurança e saúde no trabalho, formação profissional, igualdade e não discriminação e de instituições da economia social e solidária com competências no âmbito da segurança Social. Os/as alunos são capazes de caracterizar o mercado de emprego nacional, manifestando-se quanto à análise de conceitos e de dados estatísticos, valorizando a dimensão qualitativa do emprego, num mundo em rápida e constante mudança laboral. Os/as alunos/as são capazes de exemplificar situações e contextos que contribuem para o desrespeito pelos direitos fundamentais no trabalho, reconhecendo a necessidade da definição de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT) bem como a sua relação com os direitos humanos e o desenvolvimento económico e social. Os/as alunos/as manifestam respeito e solidariedade relativamente a pessoas em situações de trabalho forçado ou escravo, tráfico de pessoas e trabalho infantil e valorizam a aplicação de instrumentos e medidas em defesa dos PDFT por diferentes entidades nacionais e internacionais de governação e de regulação do trabalho. Os/as alunos/as reconhecem a importância do diálogo social e da liberdade sindical e de associação enquanto instrumentos de participação democrática no mundo laboral, identificando atores, instrumentos, vantagens da negociação coletiva compreendendo o papel das autoridades e de mecanismos na prevenção e resolução de conflitos. Os/as alunos/as reconhecem e valorizam a importância da negociação coletiva tendo em conta o seu papel no combate à desigualdade, à precariedade e à injustiça social, na promoção de empregos dignos e na inovação de processos produtivos Os/as alunos/as valorizam Acordos Internacionais entre Empresas Multinacionais e Federações Sindicais na regulação do trabalho, na economia global e no respeito pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Temas	Resultados de aprendizagem
A Segurança e Saúde no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Os/as alunos/as conhecem e distinguem conceitos que integram a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), os principais intervenientes na gestão de SST e suas responsabilidades, assim como os direitos e os deveres dos empregadores, trabalhadores e seus representantes para a SST. • Os/as alunos/as identificam perigos e riscos associados às atividades profissionais e valorizam a implementação de medidas de prevenção, controlo e proteção (considerando sempre a evolução tecnológica, a adaptação do trabalho ao trabalhador / a e a inclusão de pessoas vulneráveis) para evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais ou minimizar as suas consequências, a nível pessoal, social e económico. • Os/as alunos/as são capazes de reconhecer a importância da cultura de prevenção em SST como forma de preparação para a vida ativa, para o aumento da qualidade de vida laboral e do bem-estar dos trabalhadores, valorizando uma abordagem holística (prevenção, proteção, educação e cidadania) e participando ativamente em atividades de SST na escola. • Os/as alunos/as são capazes de distinguir diferentes tipos de riscos profissionais associados às atividades profissionais, procedendo à sua avaliação e reconhecem a importância de propor e implementar medidas de prevenção e proteção como forma de minimizar ou eliminar os riscos profissionais, aplicando os princípios gerais de prevenção. • Os/as alunos/as são capazes de reconhecer a importância dos dados estatísticos sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais e analisam o impacto que as escolhas individuais têm na SST, através da valorização da adoção de comportamentos seguros e saudáveis face aos riscos profissionais. • Os/as alunos/as reconhecem a importância do trabalho em equipa e da participação ativa no desenvolvimento de soluções para os problemas de SST e revelam proatividade na comunicação e identificação de condições de perigo, assim como no desenvolvimento de projetos que concorram para uma escola segura e saudável envolvendo, sempre que possível, entidades interessadas; • Os/as alunos/as reconhecem e assumem responsabilidades em relação a situações de perigo, e a importância da prevenção dos riscos profissionais ao longo da vida ativa, valorizam a gestão de SST na escola, integrando as responsabilidades da comunidade educativa neste âmbito.
Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação	<ul style="list-style-type: none"> • Os/as alunos compreendem a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício aos direitos do trabalho, perspetivando os impactos da igualdade e não discriminação, da equidade e da inclusão nas empresas e no desenvolvimento socioeconómico. • Os/as alunos/as compreendem o impacto das discriminações no Mundo do Trabalho e nas sociedades, referindo situações, contextos de vulnerabilidade bem como, grupos de pessoas mais expostas e formas de discriminação. • Os/as alunos/as são capazes de exemplificar mecanismos e medidas promotoras de igualdade e não discriminação, equidade e de inclusão no mundo do trabalho, refletindo sobre o princípio do salário igual por trabalho igual ou de igual valor, e sobre a relação entre medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. • Os/as alunos são capazes de refletir sobre a aplicação de medidas de combate à discriminação no acesso ao emprego, em contexto de trabalho e na formação, problematizando os obstáculos à eliminação das formas de discriminação identificadas, considerando que aquelas poderão originar comportamentos de assédio e de violência no trabalho. • Os/as alunos/as revelam uma atitude crítica no que diz respeito a diferentes formas de assédio e violência no Mundo do Trabalho e a diferentes grupos de exposição elevada a estes fenómenos, e ao fazê-lo valorizam o papel das instituições, mecanismos de prevenção, controlo e fiscalização da legislação aplicável a estes domínios. • Os/as alunos/as são capazes de refletir sobre o impacto da violência no Mundo do Trabalho, valorizando a prevenção dos fatores que lhe estão na origem, e manifestando-se relativamente à não tolerância de comportamentos e expressões de qualquer forma de violência na escola e no Mundo do Trabalho.

Temas	Resultados de aprendizagem
Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes	<ul style="list-style-type: none"> • Os/as alunos/as compreendem e valorizam os fatores de grupo que influenciam o desempenho profissional: o trabalho em grupo e em rede, a comunicação, o conflito, o poder e a liderança. • Os/as alunos/as reconhecem fatores organizacionais que influenciam o desempenho profissional: a estrutura das organizações, os riscos psicossociais, a Segurança e Saúde no Trabalho. • Os/as alunos/as são capazes de desenvolver trabalho em grupo, utilizando uma comunicação eficaz, minimizando o conflito. • Os/as alunos/as são capazes de identificar e valorizar fatores individuais que influenciam o desempenho profissional, nomeadamente a motivação, a personalidade, as atitudes, a gestão das emoções, o comportamento ético, a aprendizagem. • Os/as alunos/as conseguem identificar as suas características pessoais que poderão influenciar positivamente e negativamente o seu desempenho profissional.
A integração no Mundo do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Os/as alunos/as reconhecem a importância do autoconhecimento ancorado em valores, interesses e competências para o processo de escolha vocacional, integração e transição no Mundo do Trabalho. • Os/as alunos/as reconhecem o papel e importância dos sindicatos na sua integração no mundo do trabalho, no aconselhamento sobre os seus direitos e deveres, na defesa dos seus interesses e no apoio em caso de conflito laboral. • Os/as alunos/as adotam estratégias que favorecem o autoconceito positivo e fomentadoras de uma identidade sólida para escolhas vocacionais sustentadas. • Os/as alunos/as realizam uma autoavaliação dos seus interesses, valores e competências, que se referem às escolhas vocacionais e às transições no mundo do trabalho. • Os/as alunos/as são capazes de realizar uma pesquisa autónoma sobre as oportunidades de formação e trabalho adequadas ao seu perfil de interesse e competências. • Os/as alunos/as são capazes de formular escolhas vocacionais com base na sua pesquisa de oportunidades de formação e trabalho e no seu perfil de interesses e competências. • Os/as alunos/as são capazes de reconhecer o papel das competências empreendedoras na inovação no Mundo do Trabalho e na adaptação às rápidas mudanças do mesmo. • Os/as alunos/as valorizam a educação, a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida como recursos para uma eficaz integração no mundo de trabalho e nas transições e mudanças.

3 Remete-se para outros Documentos de Referência no âmbito da Educação para a Cidadania, nomeadamente nos domínios Direitos Humanos, Igualdade de Género, Desenvolvimento Sustentável, Media, Risco, Empreendedorismo, Segurança, Defesa e Paz e Voluntariado, disponíveis em <https://cidadania.dge.mec.pt/>

IV. TEMAS, SUBTEMAS E OBJETIVOS

DIFERENTES NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E CICLOS DE ENSINO

Quadro II

Temas	Subtemas	Objetivos	Pré-Esc.	1º CEB	2º CEB	3º CEB	E Sec.
O Mundo do Trabalho: enquadramento e evolução	Evolução histórica do Mundo do Trabalho	Compreender o papel do trabalho para as pessoas e para a sociedade e a sua evolução	X	X	X	X	X
	Globalização no Mundo do Trabalho	Refletir criticamente sobre os impactos da globalização no Mundo do Trabalho.		X	X	X	X
	Relações laborais e condições de trabalho	Analisar a relação entre economias formal e informal e direitos sociais e laborais.		X	X	X	X
		Analisar as normas pelas quais se rege a relação entre trabalhadores e empregadores incluindo direitos e deveres.		X	X	X	X
	Trabalho e transformação digital	Compreender o impacto da transformação digital no Mundo do Trabalho	X	X	X	X	X
	O futuro do trabalho	Debater as dinâmicas emergentes do futuro do trabalho, emprego e sustentabilidade.	X	X	X	X	X
Trabalho digno	Emprego de qualidade	Valorizar a dimensão qualitativa do emprego			X	X	X
		Conhecer as medidas para promoção de emprego de qualidade.				X	X
	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho	Refletir sobre desafios que se colocam a diferentes atores do Mundo do Trabalho em defesa dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho	X	X	X	X	X
	Proteção Social	Distinguir proteção social e segurança social		X	X	X	X
	Diálogo Social	Reconhecer a importância do diálogo social enquanto forma de participação democrática no Mundo do Trabalho	X	X	X	X	X
A Segurança e Saúde no Trabalho	Cultura de prevenção e segurança	Compreender as dimensões estruturantes da cultura de prevenção e segurança	X	X	X	X	X
	Locais e ambientes de trabalho seguros e saudáveis	Compreender os perigos e riscos associados às atividades profissionais e respetivas medidas de prevenção e proteção	X	X	X	X	X
	A escola como local de trabalho seguro e saudável	Reconhecer a importância de a escola ser um local de trabalho seguro e saudável	X	X	X	X	X
Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação	Igualdade de oportunidades no Mundo do Trabalho	Refletir criticamente sobre a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício dos direitos do trabalho	X	X	X	X	X
	Formas de discriminação	Analisar criticamente o impacto das formas de discriminação laboral e no desenvolvimento das sociedades	X	X	X	X	X
	Violência no trabalho	Reconhecer os impactos da violência no Mundo do Trabalho	X	X	X	X	X

Temas	Subtemas	Objetivos	Pré- Esc.	1° CEB	2° CEB	3° CEB	E Sec.
Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes	Fatores individuais na organização e em contexto de trabalho	Compreender a importância da motivação e da satisfação das necessidades individuais, personalidade, valores e atitudes em contexto de trabalho		X	X	X	X
		Valorizar a aprendizagem e a gestão das emoções na sua relação com o comportamento organizacional	X	X	X	X	X
	Fenómenos de grupo na organização	Compreender as dinâmicas de grupo em contexto organizacional	X	X	X	X	X
	Dinâmica organizacional	Compreender a influência dos fatores internos e externos na dinâmica das organizações e do trabalho	X	X	X	X	X
A integração no Mundo do Trabalho	Valorização pessoal	Compreender a importância do conhecimento de si nas escolhas vocacionais e nas transições no Mundo do Trabalho	X	X	X	X	X
	Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida	Reconhecer a importância da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida para a inserção e para a transição no mercado de trabalho	X	X	X	X	X
	Oportunidades de formação e trabalho	Refletir sobre as oportunidades de formação e trabalho face às competências e características individuais			X	X	X
	Empreendedorismo e inovação no Mundo do Trabalho	Refletir sobre diferentes dimensões do empreendedorismo e a integração no Mundo do Trabalho	X	X	X	X	X
	Técnicas de procura de emprego para jovens	Conhecer técnicas e estratégias adequadas de procura de emprego				X	X
	Inserção no mercado de trabalho	Reconhecer mecanismos e instituições que promovem a inserção no mercado de trabalho e o emprego jovem					X

EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR

Temas

Subtemas

Objetivos

Descritores de Desempenho

Tema I

O Mundo do Trabalho: Enquadramento e Evolução

Evolução histórica do Mundo do Trabalho

- **Compreender o papel do trabalho para as pessoas e para a sociedade e a sua evolução.**
 1. Exemplificar diferentes ocupações e atividades profissionais.
 2. Compreender a importância do trabalho como fonte de realização pessoal, valorização social e rendimento para a família.

Trabalho e transformação digital

- **Compreender o impacto da transformação digital no Mundo do Trabalho.**
 1. Debater perigos de segurança e saúde no trabalho em plataformas digitais.
 2. Expressar-se relativamente à robotização e automação.
 3. Conhecer tecnologias digitais inclusivas.

O futuro do trabalho

- **Debater as dinâmicas emergentes do futuro do trabalho, emprego e sustentabilidade.**
 1. Compreender que a aprendizagem está presente ao longo da vida.

Tema 2

Trabalho digno

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT)

- **Refletir sobre desafios que se colocam a diferentes atores do Mundo do Trabalho em defesa dos PDFT.**
 1. Expressar-se sobre o direito à proteção das crianças relativamente ao trabalho infantil.
 2. Compreender a necessidade e o direito de proteção das crianças em atividades e ocupações dentro e fora da escola.
 3. Conhecer causas do trabalho infantil.
 4. Manifestar solidariedade relativamente a crianças e jovens em situações de trabalho forçado ou escravo, tráfico de pessoas e trabalho infantil.

Diálogo Social

- **Reconhecer a importância do diálogo social enquanto forma de participação democrática no Mundo do Trabalho.**
 1. Revelar respeito pela participação democrática.

Tema 3

A Segurança e a Saúde no Trabalho**Cultura de prevenção e segurança**

- **Compreender as dimensões estruturantes da cultura de prevenção e segurança.**
 1. Identificar o empregador e o trabalhador.
 2. Dar exemplos de conceitos SST (EPI; Segurança; Prevenção).
 3. Participar ativamente em atividades de segurança e saúde.
 4. Identificar comportamentos seguros e saudáveis.
 5. Adotar comportamentos seguros e saudáveis.

Locais e ambientes de trabalho seguros e saudáveis

- **Compreender os perigos e riscos associados às atividades profissionais e respetivas medidas de prevenção e proteção.**
 1. Descobrir perigos no mundo que o rodeia.
 2. Ilustrar a diferença entre perigo e risco.
 3. Identificar medidas de prevenção e de proteção dos riscos no mundo que o rodeia.
 4. Dar exemplos de meios de prevenção e proteção dos riscos no mundo que os rodeia.
 5. Reconhecer a importância da inclusão de pessoas vulneráveis (exs.: pessoa com deficiência ou incapacidade) na escola.

A escola como local de trabalho seguro e saudável

- **Reconhecer a importância de a escola ser um local de trabalho seguro e saudável.**
 1. Colaborar com pais e educadores na melhoria da segurança e saúde na escola.
 2. Desenvolver projetos que concorram para uma escola segura e saudável.
 3. Colaborar com entidades parceiras na promoção de segurança e saúde na escola.

Tema 4

Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação**Igualdade de oportunidades no Mundo do Trabalho**

- **Refletir criticamente sobre a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício dos direitos do trabalho.**
 1. Ilustrar a importância da igualdade de oportunidades e de tratamento.
 2. Reconhecer a importância da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.
 3. Discutir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na escolha das profissões.
 4. Conhecer medidas que incentivam a igualdade e a inclusão no Mundo do Trabalho.
 5. Revelar respeito pelos valores da igualdade e da inclusão.
 6. Conhecer boas práticas na conciliação trabalho/família e seus benefícios.

Formas de discriminação

- **Analisar criticamente o impacto das discriminações no Mundo do Trabalho e no desenvolvimento das sociedades.**
 1. Compreender o que é a discriminação.
 2. Dar exemplos de pessoas que podem estar mais vulneráveis à discriminação (condição de saúde, estatuto migratório, idade, maternidade, orientação sexual, origem étnica e social, género, entre outras).
 3. Conhecer expressões discriminatórias.
 4. Exemplificar boas práticas no combate à discriminação.

Violência no trabalho

- **Reconhecer os impactos da violência no Mundo do Trabalho.**
 1. Identificar formas de violência no contexto familiar e escolar.
 2. Compreender a importância de prevenir comportamentos de violência.

Tema 5

Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes

Fatores individuais na organização e em contexto de trabalho

- **Valorizar a aprendizagem e a gestão das emoções na sua relação com o trabalho e com o comportamento organizacional.**
 1. Relacionar a aprendizagem com a gestão das emoções.
 2. Identificar as suas emoções e as dos outros.

Fenómenos de grupo na organização

- **Compreender as dinâmicas de grupo em contexto organizacional.**
 1. Participar em atividades de grupo.
 2. Compreender a importância e o papel da comunicação no grupo.

Dinâmica organizacional

- **Compreender a influência dos fatores internos e externos na dinâmica das organizações e do trabalho.**
 1. Identificar ambientes de trabalho felizes e saudáveis.

Tema 6

A integração no Mundo do Trabalho

Valorização pessoal

- **Compreender a importância do conhecimento de si nas escolhas vocacionais e nas transições no Mundo do Trabalho.**
 1. Expressar os seus gostos e interesses.

Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida

- **Reconhecer a importância da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida para a inserção e para a transição no mercado de trabalho.**
 1. Tomar consciência de si como aprendente.

Empreendedorismo e inovação no Mundo do Trabalho

- **Refletir sobre diferentes dimensões do empreendedorismo e a integração no Mundo do Trabalho.**
 1. Expressar comportamentos que revelem autonomia e iniciativa.
 2. Compreender o que é uma empresa.

I.º CICLO DO ENSINO BÁSICO

Temas

Subtemas

Objetivos

Descritores de Desempenho

Tema I

O Mundo do Trabalho: Enquadramento e Evolução**Evolução história do Mundo do Trabalho**

- **Compreender o papel do trabalho para as pessoas e para a sociedade e a sua evolução.**
 1. Compreender o conceito de trabalho para as pessoas e para a sociedade.
 2. Identificar transformações tecnológicas no trabalho e seu impacto na produtividade.
 3. Compreender o papel do trabalho como fonte de crescimento e desenvolvimento.
 4. Compreender a importância do trabalho como fonte de realização pessoal, valorização social, rendimento e de bem-estar.

Globalização no Mundo do Trabalho

- **Refletir criticamente sobre os impactos da globalização no Mundo do Trabalho.**
 1. Conhecer diversas dimensões da globalização.
 2. Identificar fenómenos com expressão global.

Relações Laborais e Condições de trabalho

- **Analisar a relação entre economias formal e informal e direitos sociais e laborais.**
 1. Dar exemplos de profissões e de atividades da economia formal e informal.
- **Analisar as normas pelas quais se rege a relação entre trabalhadores e empregadores incluindo direitos e deveres.**
 1. Dar exemplos de medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Trabalho e transformação digital

- **Compreender o impacto da transformação digital no Mundo do Trabalho.**
 1. Compreender o conceito de digital e sua aplicação no dia-a-dia.
 2. Compreender os benefícios e desvantagens do mundo digital nas atividades pessoais e profissionais, nomeadamente no regime de teletrabalho.
 3. Entender os principais riscos da internet e a sua interferência a nível individual e social.
 4. Debater perigos de segurança e saúde no mundo digital.
 5. Conhecer desafios decorrentes da crescente robotização, automação e expansão das plataformas digitais.
 6. Compreender a importância de tecnologias digitais inclusivas.

O futuro do trabalho

- **Debater as dinâmicas emergentes do futuro do trabalho, emprego e sustentabilidade.**
 1. Identificar condições de segurança e saúde no futuro do trabalho.
 2. Identificar atividades profissionais em novos setores económicos.
 3. Compreender a importância da aprendizagem ao longo da vida.

Tema 2

Trabalho digno

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT)

- **Refletir sobre desafios que se colocam a diferentes atores do Mundo do Trabalho em defesa dos PDFT.**
 1. Conhecer os Princípios Gerais do Trabalho consagrados na Constituição da República Portuguesa.
 2. Analisar informação sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
 3. Conhecer os direitos das crianças e dos jovens em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, nas atividades permitidas condicionalmente pela legislação (alta competição desportiva, atividades culturais, publicidade, entre outras).
 4. Compreender causas e consequências do trabalho infantil (pobreza, cultura, conflitos, questões legais e outras).
 5. Valorizar a necessidade de iniciativas de prevenção e combate a formas de trabalho forçado ou escravo (tráfico de pessoas, proibição do trabalho infantil).

Proteção Social

- **Distinguir proteção social e segurança social.**
 1. Conhecer o conceito de proteção social (saúde, educação, segurança social).

Diálogo Social

- **Reconhecer a importância do diálogo social enquanto forma de participação democrática no Mundo do Trabalho.**
 1. Exemplificar formas de diálogo social.
 2. Exemplificar diferentes formas de participação democrática, nomeadamente o diálogo social.
 3. Identificar vantagens do diálogo social.
 4. Dar exemplos de atores sociais e políticos da área do diálogo social.
 5. Compreender o papel dos sindicatos e das associações de empregadores.

Tema 3

A Segurança e Saúde no Trabalho

Cultura de prevenção e segurança

- **Compreender as dimensões estruturantes da cultura de prevenção e segurança.**
 1. Reconhecer a importância da Segurança e da Saúde no Trabalho.
 2. Identificar direitos e deveres dos empregadores, dos trabalhadores e seus representantes no que diz respeito à Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Conhecer conceitos que integram Segurança e Saúde no Trabalho.
 4. Pesquisar informação sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.
 5. Identificar as consequências de um acidente e de uma doença no Mundo do Trabalho.
 6. Conhecer a importância da Segurança e Saúde no Trabalho na escola como responsabilidade de todos (prevenção, proteção, educação e cidadania).
 7. Refletir sobre os benefícios da prevenção dos riscos profissionais.
 8. Adotar comportamentos seguros e saudáveis.

Locais e ambientes de trabalho seguros e saudáveis

- **Compreender os perigos e riscos associados às atividades profissionais e respetivas medidas de prevenção e proteção.**
 1. Identificar perigos associados às atividades profissionais e ocupações.
 2. Conhecer tipos de riscos profissionais (nomeadamente, riscos físicos, químicos, biológicos, elétricos, mecânicos, ergonómicos e psicossociais).
 3. Avaliar riscos associados às atividades profissionais e ocupações.
 4. Conhecer os princípios gerais de prevenção.
 5. Compreender as medidas de prevenção e de proteção dos riscos associados às atividades profissionais.
 6. Identificar medidas de prevenção e proteção dos riscos associados às atividades profissionais (por exemplo, sinalização de segurança e de saúde, rotulagem dos produtos químicos, pictogramas).
 7. Compreender o impacto que as escolhas individuais têm no dia a dia, valorizando a adoção de comportamentos seguros e saudáveis.
 8. Reconhecer a importância da inclusão de pessoas vulneráveis (por exemplo, pessoas com deficiências e incapacidades) e crianças ou jovens com Necessidades de Saúde Especiais (NSE) na escola e no trabalho.
 9. Compreender a importância do trabalho em grupo no desenvolvimento de soluções para prevenção dos riscos na escola e no trabalho.

A escola como local de trabalho seguro e saudável

- **Reconhecer a importância de a escola ser um local de trabalho seguro e saudável.**
 1. Identificar intervenientes e responsabilidades na gestão da segurança e saúde na escola.
 2. Identificar o papel de cada um/a para manter a escola segura e saudável.
 3. Desenvolver projetos que concorram para uma escola segura e saudável.
 4. Identificar entidades parceiras para promoção da segurança e saúde na escola.
 5. Colaborar com entidades parceiras na promoção de segurança e saúde na escola.

Tema 4

Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação**Igualdade de oportunidades no Mundo do Trabalho**

- **Refletir criticamente sobre a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício dos direitos do trabalho.**
 1. Identificar barreiras à igualdade de oportunidades e de tratamento, no acesso à profissão, ao emprego e no local de trabalho.
 2. Dar exemplos de medidas promotoras da igualdade e da inclusão no Mundo do Trabalho.
 3. Conhecer os benefícios da igualdade de tratamento, de oportunidades e da inclusão para o desenvolvimento das sociedades.
 4. Conhecer exemplos da aplicação de medidas para a igualdade, equidade e para a inclusão no acesso à formação e ao emprego.
 5. Compreender o princípio do salário igual, para trabalho igual e de igual valor.
 6. Compreender a necessidade da proteção da parentalidade.
 7. Investigar benefícios da conciliação da vida profissional familiar e pessoal.

Formas de discriminação

- **Analisar criticamente o impacto das discriminações no Mundo do Trabalho e no desenvolvimento das sociedades.**
 1. Identificar formas de discriminação.
 2. Dar exemplos de situações que podem constituir vulnerabilidades no Mundo do Trabalho (condição de saúde, estatuto migratório, idade, maternidade, orientação sexual, origem étnica, género, entre outras).
 3. Reconhecer formas e expressões discriminatórias com efeito negativo.
 4. Exemplificar boas práticas no combate à discriminação.

Violência no trabalho

- **Reconhecer os impactos da violência no Mundo do Trabalho.**
 1. Compreender o conceito de violência nas suas diversas componentes e formas (por exemplo, natureza dos atos, efeitos ou danos, verbal e psicológica, violência física e assédio).
 2. Identificar preconceitos, discriminações e situações de “normalização” de comportamentos no trabalho que podem gerar violência.
 3. Compreender a importância de prevenir comportamentos de violência.
 4. Reconhecer o impacto da violência no Mundo do Trabalho (pessoal, social, familiar, económico, entre outros).
 5. Compreender a importância da tolerância zero ao assédio sexual e outras formas de violência.

Tema 5

Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes**Fatores individuais na organização e em contexto de trabalho**

- **Compreender a importância da motivação e da satisfação das necessidades individuais, personalidade, valores e atitudes em contexto de trabalho.**
 1. Compreender os conceitos de motivação e de satisfação.
 2. Reconhecer em si fatores de motivação.
 3. Identificar comportamentos éticos.

- **Valorizar a aprendizagem e a gestão das emoções na sua relação com o comportamento organizacional.**
 1. Compreender a importância da gestão das emoções nas relações com os outros.
 2. Relacionar a aprendizagem com a gestão das emoções.

Fenómenos de grupo na organização

- **Compreender as dinâmicas de grupo em contexto organizacional.**
 1. Saber organizar trabalho em grupo.
 2. Valorizar a realização de trabalho em grupo.
 3. Compreender a importância e o papel da comunicação intra e intergrupala.

Dinâmica organizacional

- **Compreender a influência dos fatores internos e externos na dinâmica das organizações e do trabalho.**
 1. Identificar fatores de risco psicossocial.
 2. Descrever ambientes de trabalho felizes, saudáveis e seguros.

Tema 6

A integração no Mundo do Trabalho

Valorização pessoal

- **Compreender a importância do conhecimento de si nas escolhas vocacionais e nas transições no Mundo do Trabalho.**
 1. Descrever os seus gostos e interesses.
 2. Relacionar os seus gostos e interesses com as atividades lúdicas que desenvolvem.

Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida

- **Reconhecer a importância da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida para a inserção e para a transição no mercado de trabalho.**
 1. Tomar consciência de si como aprendiz.

Empreendedorismo e inovação no Mundo do Trabalho

- **Refletir sobre diferentes dimensões do empreendedorismo e a integração no Mundo do Trabalho.**
 1. Conhecer diferentes vertentes de empreendedorismo (social, económico, ambiental, cultural).
 2. Distinguir competências empreendedoras de outras competências.
 3. Desenvolver projetos que revelem autonomia e iniciativa.
 4. Exemplificar ideias inovadoras que geram valor para as pessoas e para a sociedade.
 5. Explicar o que é uma empresa.

2º CICLO DO ENSINO BÁSICO

Temas

Subtemas

Objetivos

Descritores de Desempenho

Tema I

O Mundo do Trabalho: Enquadramento e Evolução

Evolução histórica do Mundo do Trabalho

- **Compreender o papel do trabalho para as pessoas e para a sociedade e a sua evolução.**
 1. Compreender o conceito de trabalho para as pessoas e para a sociedade numa perspetiva histórica em Portugal.
 2. Compreender a evolução da Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Identificar as principais características das Revoluções Tecnológicas, nomeadamente em Portugal.
 4. Relacionar o trabalho com o desenvolvimento socioeconómico.
 5. Reconhecer o papel do trabalho como fonte de rendimento, de valorização e de desenvolvimento pessoal.
 6. Compreender a importância do trabalho como fator de integração e de inclusão sociais.

Globalização no Mundo do Trabalho

- **Refletir criticamente sobre os impactos da globalização no Mundo do Trabalho.**
 1. Conhecer diversas dimensões da globalização.
 2. Conhecer impactos da globalização.
 3. Identificar consequências da globalização económica no Mundo do Trabalho.
 4. Compreender consequências da globalização na Segurança e Saúde no Trabalho.

Relações Laborais e Condições de trabalho

- **Analisar a relação entre economias formal e informal e direitos sociais e laborais.**
 1. Caracterizar economia formal e economia informal.
- **Analisar as normas pelas quais se rege a relação entre trabalhadores e empregadores incluindo direitos e deveres.**
 1. Compreender as vantagens da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Trabalho e transformação digital

- **Compreender o impacto da transformação digital no Mundo do Trabalho**

1. Debater o impacto do mundo digital nas formas de trabalhar, nomeadamente no teletrabalho e nas formas de produzir e consumir.
2. Entender os principais riscos do mundo digital e sua interferência a nível individual e social.
3. Debater potenciais perigos e riscos de Segurança e Saúde no Trabalho no mundo digital.
4. Compreender desafios decorrentes da crescente robotização, automação e expansão das plataformas digitais.
5. Compreender a importância de tecnologias digitais inclusivas.

O futuro do trabalho

- **Debater as dinâmicas emergentes do futuro do trabalho, emprego e sustentabilidade.**

1. Identificar desafios globais e as transformações que originam no Mundo do Trabalho (por exemplo, alterações climáticas, migrações internacionais, envelhecimento da população, novos riscos para a SST).
2. Identificar condições de segurança e saúde no futuro do trabalho.
3. Debater profissões do futuro, novos setores de atividades e novas competências.
4. Compreender a necessidade da aprendizagem ao longo da vida como resposta às novas dinâmicas do mercado de trabalho.

Tema 2

Trabalho digno

Emprego de qualidade

- **Valorizar a dimensão qualitativa do emprego.**
 1. Conhecer conceitos estatísticos: taxa de emprego, taxa de desemprego, população ativa e inativa, jovens NEET, subutilização do trabalho e trabalho a tempo parcial.
 2. Conhecer as componentes do trabalho digno.
 3. Conhecer os principais elementos da Agenda do Trabalho Digno com especial relevância para os jovens trabalhadores.
 4. Conhecer implicações do trabalho digno no crescimento económico e desenvolvimento social.

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT)

- **Refletir sobre desafios que se colocam a diferentes atores do Mundo do Trabalho em defesa dos PDFT.**
 1. Compreender a relação entre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e os Direitos Humanos.
 2. Conhecer os Princípios Gerais do Trabalho consagrados na Constituição da República Portuguesa.
 3. Debater os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
 4. Conhecer os direitos das crianças e dos jovens em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, nas atividades permitidas condicionalmente pela legislação (nomeadamente, alta competição desportiva, atividades culturais, publicidade).
 5. Dar exemplos de situações e contextos que contribuem para o desrespeito ou a negação do acesso aos direitos fundamentais no trabalho.
 6. Debater causas e consequências do trabalho infantil (pobreza, cultura, conflitos, questões legais e outras).
 7. Identificar formas e agentes de governação, regulação e fiscalização do trabalho.
 8. Valorizar a importância de iniciativas nacionais de prevenção e combate a formas de trabalho forçado ou escravo, tráfico de pessoas, proibição do trabalho infantil).
 9. Refletir sobre impactos das rápidas mudanças laborais nos direitos laborais dos jovens trabalhadores.

Proteção Social

- **Distinguir proteção social e segurança social.**
 1. Conhecer o conceito de proteção social (saúde, educação, segurança social).
 2. Conhecer organismos públicos com competências ao nível de relações laborais, da Segurança e Saúde no Trabalho, da formação profissional e da segurança social.

Diálogo Social

- **Reconhecer a importância do diálogo social enquanto forma de participação democrática no Mundo do Trabalho.**
 1. Conhecer os conceitos de diálogo social, bipartismo e tripartismo.
 2. Identificar instituições de diálogo social em Portugal.
 3. Compreender as vantagens do diálogo social.
 4. Identificar parceiros sociais portugueses (organizações de trabalhadores e de empregadores).
 5. Conhecer o papel das organizações de empregadores (associações de empregadores, federação de empregadores), de trabalhadores (sindicatos, associações sindicais, federação de sindicatos) e das autoridades públicas na negociação coletiva e na prevenção e resolução de conflitos laborais.

Tema 3

A Segurança e Saúde no Trabalho

Cultura de prevenção e segurança

- **Compreender as dimensões estruturantes da cultura de prevenção e segurança.**
 1. Conhecer o conceito de Segurança e Saúde no Trabalho.
 2. Distinguir direitos e deveres dos empregadores, dos trabalhadores e seus representantes no que diz respeito à Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Diferenciar conceitos que integram a Segurança e Saúde no Trabalho.
 4. Conhecer a importância da recolha e tratamento estatístico sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais nos organismos oficiais (GEP, INE e *Eurostat*).
 5. Conhecer as consequências de acidente de trabalho e doença profissional.
 6. Compreender a importância da abordagem holística em relação à Segurança e Saúde no Trabalho (prevenção, proteção, educação e cidadania).
 7. Refletir sobre os benefícios da prevenção dos riscos profissionais como forma de preparação para a vida ativa.
 8. Adotar comportamentos seguros e saudáveis.

Locais e ambientes de trabalho seguros e saudáveis

- **Compreender os perigos e riscos associados às atividades profissionais e respetivas medidas de prevenção e proteção.**
 1. Identificar perigos associados às atividades profissionais e ocupações.
 2. Distinguir tipos de riscos profissionais (riscos físicos, químicos, biológicos, elétricos, mecânicos, ergonómicos, psicossociais).
 3. Avaliar riscos associados às atividades profissionais e ocupações.
 4. Identificar metodologias de avaliação de riscos associados às atividades profissionais e aos componentes materiais do trabalho.
 5. Identificar os princípios gerais de prevenção.
 6. Compreender as medidas de prevenção e de proteção dos riscos associados às atividades profissionais.
 7. Exemplificar medidas de prevenção, proteção e controlo de riscos para a Segurança e Saúde no Trabalho.
 8. Compreender o impacto que as escolhas individuais têm na Segurança e Saúde no Trabalho, valorizando a adoção de comportamentos seguros e saudáveis face aos riscos profissionais.
 9. Reconhecer a importância das medidas de Segurança e Saúde no Trabalho para a inclusão das pessoas vulneráveis no Mundo do Trabalho (pessoa com deficiência ou incapacidade, grávida, puérperas e lactantes, jovens, trabalhadores estrangeiros, entre outros).
 10. Compreender a importância do trabalho em grupo no desenvolvimento de soluções para problemas de Segurança e Saúde no Trabalho.

A escola como local de trabalho seguro e saudável

- **Reconhecer a importância de a escola ser um local de trabalho seguro e saudável.**
 1. Reconhecer a importância dos intervenientes e das suas responsabilidades na gestão da segurança e saúde na escola.
 2. Compreender a responsabilidade da comunidade educativa em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Desenvolver projetos que concorram para uma escola segura e saudável.
 4. Envolver parceiros na promoção da segurança e saúde na escola.
 5. Colaborar com entidades parceiras na promoção de segurança e saúde na escola.

Tema 4

Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação

Igualdade de oportunidades no Mundo do Trabalho

- **Refletir criticamente sobre a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício dos direitos do trabalho.**
 1. Compreender a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso à profissão, ao emprego, no local de trabalho e nas oportunidades de aprendizagem e formação.
 2. Dar exemplos de mecanismos e medidas promotoras da igualdade, da equidade e da inclusão no Mundo do Trabalho.
 3. Compreender os impactos da igualdade, da equidade e da inclusão, nas empresas e organizações no desenvolvimento socio económico.
 4. Discutir os benefícios da aplicação de medidas de promoção da igualdade, da equidade e da inclusão no acesso à formação e ao emprego.
 5. Identificar obstáculos à promoção da igualdade salarial.
 6. Reconhecer a importância da proteção da parentalidade no Mundo do Trabalho.
 7. Explicar benefícios da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Formas de discriminação

- **Analisar criticamente o impacto das discriminações no Mundo do Trabalho e no desenvolvimento das sociedades.**
 1. Caracterizar a discriminação no acesso ao trabalho.
 2. Dar exemplos de situações que podem constituir vulnerabilidades no Mundo do Trabalho (condição de saúde, estatuto migratório, idade, maternidade, orientação sexual, origem étnica, género, entre outras).
 3. Debater diferentes efeitos de expressões discriminatórias no Mundo do Trabalho.
 4. Exemplificar boas práticas no combate à discriminação.

Violência no trabalho

- **Reconhecer os impactos da violência no Mundo do Trabalho.**
 1. Analisar o conceito de violência nas suas diversas componentes e formas (ex.: natureza dos atos, efeitos ou danos, violência física, verbal e psicológica, e assédio).
 2. Reconhecer que existem preconceitos, discriminações e situações de “normalização” de comportamentos de assédio no trabalho, que podem gerar manifestações de violência.
 3. Identificar grupos, atividades e setores mais expostos ao risco de violência.
 4. Conhecer medidas sancionatórias, de reparação e de apoio às vítimas de violência.

5. Conhecer mecanismos de prevenção, controlo e fiscalização da legislação em vigor, aplicados pelas instituições responsáveis.
6. Reconhecer obstáculos à prevenção de comportamentos de violência no Mundo do Trabalho.
7. Discutir sobre o impacto da violência no Mundo do Trabalho (exemplo: pessoal, social, familiar, económico).
8. Discutir os benefícios da tolerância zero ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no Mundo do Trabalho.

Tema 5

Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes**Fatores individuais na organização e em contexto de trabalho**

- **Compreender a importância da motivação e da satisfação das necessidades individuais, personalidade, valores e atitudes em contexto de trabalho.**
 1. Diferenciar os conceitos de motivação e satisfação.
 2. Identificar fatores de motivação pessoal para diferentes ocupações.
 3. Compreender os conceitos de traços de personalidade e de atitude.
 4. Conhecer o conceito de ética e sua importância na relação com os outros.

- **Valorizar a aprendizagem e a gestão das emoções na sua relação com o comportamento organizacional.**
 1. Compreender a importância da gestão das emoções nas relações com os outros.
 2. Relacionar a aprendizagem com a gestão das emoções.

Fenómenos de grupo na organização

- **Compreender as dinâmicas de grupo em contexto organizacional.**
 1. Saber organizar trabalho em grupo.
 2. Identificar fatores que afetam o funcionamento dos grupos e que determinam a qualidade dos seus resultados.
 3. Compreender a importância e o papel da comunicação intragrupal e intergrupala em contexto organizacional.

Dinâmica organizacional

- **Compreender a influência dos fatores internos e externos na dinâmica das organizações e do trabalho.**
 1. Identificar fatores de risco psicossocial.
 2. Compreender a importância da Segurança e Saúde no Trabalho na construção de ambientes de trabalho felizes, saudáveis e produtivos.

Tema 6

A integração no Mundo do Trabalho**Valorização pessoal**

- **Compreender a importância do conhecimento de si nas escolhas vocacionais e nas transições no Mundo do Trabalho.**
 1. Identificar competências, valores e interesses.
 2. Discutir a relação entre os seus gostos e interesses com diferentes contextos de trabalho.
 3. Reconhecer estratégias que favorecem um autoconceito positivo.

Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida

- **Reconhecer a importância da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida para a inserção e para a transição no mercado de trabalho.**
 1. Valorizar a aprendizagem ao longo da vida como recurso para a integração no Mundo do Trabalho.

Oportunidades de formação e trabalho

- **Refletir sobre as oportunidades de formação e trabalho face às competências e características individuais.**
 1. Valorizar a certificação escolar e a dupla certificação como vias de acesso ao Mundo do Trabalho.
 2. Identificar fontes de pesquisa de recursos de formação.

Empreendedorismo e inovação no Mundo do Trabalho

- **Refletir sobre diferentes dimensões do empreendedorismo e a integração no Mundo do Trabalho.**
 1. Identificar vertentes do empreendedorismo (social, económico, ambiental, cultural).
 2. Ilustrar competências empreendedoras em diversos contextos.
 3. Participar ativamente em ações que desenvolvam competências empreendedoras.
 4. Caracterizar o conceito de inovação.
 5. Explicar que a inovação pode gerar valor para as pessoas e para a sociedade.

3º CICLO DO ENSINO BÁSICO

Temas

Subtemas

Objetivos

Descritores de Desempenho

Tema I

O Mundo do Trabalho: Enquadramento e Evolução**Evolução histórica do Mundo do Trabalho**

- **Compreender o papel do trabalho para as pessoas e para a sociedade e a sua evolução.**
 1. Compreender o conceito de trabalho para as pessoas e para a sociedade numa perspetiva histórica.
 2. Compreender a evolução da Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Identificar as transformações essenciais decorrentes das Revoluções Tecnológicas.
 4. Reconhecer o trabalho como fator de desenvolvimento socioeconómico.
 5. Refletir criticamente sobre o papel do trabalho como fonte de rendimento, de valorização e desenvolvimento pessoais.
 6. Refletir criticamente sobre a importância do trabalho enquanto fator de integração e de inclusão social.

Globalização no Mundo do Trabalho

- **Refletir criticamente sobre os impactos da globalização no Mundo do Trabalho.**
 1. Debater a globalização nas suas diversas dimensões.
 2. Refletir sobre impactos da globalização ao nível social, económico e laboral.
 3. Refletir sobre o impacto da globalização económica no Mundo do Trabalho.
 4. Compreender as consequências da globalização na divisão internacional do trabalho, na especialização produtiva e na Segurança e Saúde no Trabalho.
 5. Relacionar impactos da crescente concorrência internacional com direitos, liberdades e condições de trabalho.

Relações Laborais e Condições de Trabalho

- **Analisar a relação entre economias formal e informal e direitos sociais e laborais.**
 1. Compreender os benefícios da formalização da economia informal.
 2. Conhecer formas atípicas de emprego, flexibilização do emprego e proteção no emprego.
 3. Conhecer diferentes tipos de vínculos laborais e respetivos níveis de proteção social e laboral.
 4. Analisar implicações de formas atípicas de emprego na perspetiva de vida dos jovens.

- **Analisar as normas pelas quais se rege a relação entre trabalhadores e empregadores, incluindo direitos e deveres.**
 1. Dar exemplos de requisitos de um contrato de trabalho, condições, direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores.
 2. Conhecer a legislação nacional em matéria de: tempo de trabalho, férias, faltas e licenças, retribuição e contribuições fiscais e sociais, Segurança e Saúde no Trabalho e parentalidade.
 3. Refletir criticamente sobre formas e medidas nacionais de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Trabalho e transformação digital

- **Compreender o impacto da transformação digital no Mundo do Trabalho.**
 1. Refletir criticamente sobre o impacto do mundo digital nas formas de trabalhar, nomeadamente no teletrabalho e nas formas de produzir e consumir.
 2. Entender os principais riscos do mundo digital e sua interferência a nível individual e social.
 3. Debater potenciais perigos e riscos de Segurança e Saúde no Trabalho no mundo digital.
 4. Refletir criticamente sobre os desafios decorrentes da crescente robotização, automação e expansão das plataformas digitais.
 5. Valorizar o uso das tecnologias digitais inclusivas, na escola e em contexto de trabalho.
 6. Refletir sobre a importância de tecnologias digitais inclusivas no Mundo do Trabalho.

O futuro do trabalho

- **Debater as dinâmicas emergentes do futuro do trabalho, emprego e sustentabilidade.**
 1. Debater as tendências de emprego no século XXI.
 2. Relacionar os grandes desafios globais com as transformações que originam no Mundo do Trabalho (por exemplo, alterações climáticas, migrações internacionais, envelhecimento da população, novos riscos para a segurança e para a Segurança e Saúde no Trabalho).
 3. Debater as condições da segurança e saúde no futuro do trabalho.
 4. Debater empregos do futuro, nomeadamente no quadro de setores emergentes e novas competências e qualificações.
 5. Compreender a necessidade da aprendizagem ao longo da vida como resposta às novas dinâmicas do mercado de trabalho.
 6. Analisar criticamente as dimensões de flexibilidade e segurança no emprego.

Tema 2

Trabalho digno

Emprego de qualidade

- **Valorizar a dimensão qualitativa do emprego.**
 1. Conhecer características do mercado de emprego nacional.
 2. Compreender conceitos estatísticos: taxa de emprego, taxa de desemprego, população ativa e inativa, jovens NEET, subutilização do trabalho e trabalho a tempo parcial.
 3. Refletir criticamente sobre o trabalho digno, nomeadamente salário justo, proteção social, segurança no local de trabalho, liberdade e igualdade de oportunidades.
 4. Reconhecer os principais elementos da Agenda do Trabalho Digno, com especial relevância para os jovens trabalhadores.
 5. Compreender as implicações do trabalho digno para o crescimento económico e desenvolvimento social.

- **Conhecer as medidas para promoção de emprego de qualidade.**
 1. Refletir sobre os principais desafios em matéria de emprego (as crises, as tendências estruturais e os motores de mudança), em particular no caso dos jovens.
 2. Identificar medidas para a promoção de emprego de qualidade (salário mínimo e remunerações adequadas, horário e direito à desconexão, redução da disparidade salarial, formalização da economia, promoção do emprego jovem).

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

- **Refletir sobre desafios que se colocam a diferentes atores do Mundo do Trabalho em defesa dos PDFT.**
 1. Refletir sobre a relação entre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e os Direitos Humanos.
 2. Conhecer os Princípios Gerais do Trabalho consagrados na Constituição da República Portuguesa.
 3. Debater o estatuto legal nacional e internacional em matéria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (respeitante à liberdade sindical e de associação; ao direito à negociação e à contratação coletiva; e ainda a formas de trabalho forçado; tráfico de pessoas e escravatura moderna; igualdade de retribuição; discriminação no emprego e na profissão; idade mínima de admissão ao emprego; trabalho infantil e suas piores formas).
 4. Conhecer o quadro legislativo fundamental em Segurança e Saúde no Trabalho.
 5. Pronunciar-se criticamente sobre situações e contextos que contribuem para o desrespeito ou a negação do acesso aos direitos fundamentais no trabalho.

6. Debater os obstáculos à eliminação do trabalho infantil (pobreza, cultura, conflitos, questões legais e outros).
7. Compreender o papel de diferentes atores e instrumentos nacionais e internacionais de governação e regulação do trabalho.
8. Analisar pontos fracos e pontos fortes de iniciativas transnacionais de proteção dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, nomeadamente prevenção e combate a formas modernas de escravatura, trabalho forçado e tráfico de pessoas, proibição do trabalho infantil, entre outros.
9. Relacionar os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho com desenvolvimento económico e justiça social.
10. Refletir sobre impactos das rápidas mudanças laborais nos direitos laborais dos jovens trabalhadores.

Proteção Social

- **Distinguir proteção social e segurança social.**
 1. Compreender o conceito de proteção social (saúde, educação, segurança social).
 2. Conhecer riscos sociais associados ao emprego, os quais resultam na perda de rendimentos do trabalho (invalidez, doença, maternidade, velhice, desemprego).
 3. Refletir sobre a importância da relação entre emprego e segurança social.
 4. Conhecer organismos públicos com competência no âmbito da segurança social e organismos da economia social e solidária.
 5. Debater a importância dos organismos públicos com competências ao nível de relações laborais, da Segurança e Saúde no Trabalho e da formação profissional.
 6. Conhecer mecanismos de proteção contra os riscos profissionais na área da segurança social.
 7. Compreender a relação entre a proteção social e o progresso económico do país.

Diálogo Social

- **Reconhecer a importância do diálogo social enquanto forma de participação democrática no Mundo do Trabalho.**
 1. Compreender os conceitos de diálogo social, bipartismo e tripartismo.
 2. Reconhecer instituições e tipologias de diálogo social em Portugal.
 3. Debater as vantagens do diálogo social.
 4. Conhecer Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho (IRCT) negociais (contrato coletivo de trabalho, acordo coletivo de trabalho e acordo de empresa) e não negociais (portaria de extensão e portaria de condições de trabalho).
 5. Conhecer parceiros sociais portugueses (organizações de trabalhadores e de empregadores) com assento na concertação social.
 6. Debater o papel das organizações de empregadores (associações de empregadores, federação de empregadores), de trabalhadores (sindicatos, associações sindicais, federação de sindicatos) e das autoridades públicas na negociação coletiva e na prevenção e resolução de conflitos laborais.

7. Compreender a importância de Acordos entre os diferentes atores do Mundo do Trabalho e de Normas Internacionais na regulação do trabalho, na economia global e no respeito pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
8. Compreender o papel do Estado enquanto empregador.

Tema 3

A Segurança e Saúde no Trabalho**Cultura de prevenção e segurança**

- **Compreender as dimensões estruturantes da cultura de prevenção e segurança.**
 1. Compreender o conceito de Segurança e Saúde no Trabalho.
 2. Debater direitos e deveres dos empregadores, dos trabalhadores e seus representantes no que diz respeito à Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Compreender conceitos que integram a Segurança e Saúde no Trabalho.
 4. Interpretar dados estatísticos sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais (GEP, INE e Eurostat).
 5. Analisar as consequências de acidente de trabalho e doença profissional, a nível individual, social e económico.
 6. Compreender a importância da abordagem holística em relação à Segurança e Saúde no Trabalho (prevenção, proteção, educação e cidadania).
 7. Reconhecer a importância da cultura de prevenção dos riscos profissionais como forma de preparação para a vida ativa.
 8. Adotar comportamentos seguros e saudáveis.

Locais e ambientes de trabalho seguros e saudáveis

- **Compreender os perigos e riscos associados às atividades profissionais e respetivas medidas de prevenção e proteção.**
 1. Identificar perigos associados às atividades profissionais e ocupações.
 2. Distinguir tipos de riscos profissionais (por exemplo, riscos físicos, químicos, biológicos, elétricos, mecânicos, ergonómicos, psicossociais).
 3. Avaliar riscos associados às atividades profissionais e ocupações.
 4. Refletir sobre os riscos emergentes nos locais de trabalho resultantes das mudanças tecnológicas e sociais.
 5. Conhecer metodologias de avaliação de riscos associados às atividades profissionais.
 6. Analisar os princípios gerais de prevenção.
 7. Debater medidas de prevenção, proteção e controlo dos riscos em contextos de trabalho.
 8. Colaborar na proposta de implementação de medidas de prevenção, controlo e proteção de riscos para a segurança e para a saúde.
 9. Analisar o impacto que as escolhas individuais têm na Segurança e Saúde no Trabalho, valorizando a adoção de comportamentos seguros e saudáveis face aos riscos profissionais.

10. Reconhecer a importância das medidas de Segurança e Saúde no Trabalho para a inclusão das pessoas vulneráveis no Mundo do Trabalho (pessoa com deficiência ou incapacidade, grávida, puérperas e lactantes, jovens, trabalhadores estrangeiros).
11. Analisar a importância da participação ativa e colaborativa no desenvolvimento de soluções para problemas de Segurança e Saúde no Trabalho.

A escola como local de trabalho seguro e saudável

- **Reconhecer a importância de a escola ser um local de trabalho seguro e saudável.**
 1. Valorizar a gestão da Segurança e Saúde no Trabalho na escola.
 2. Analisar a responsabilidade da comunidade educativa em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Desenvolver projetos que concorram para uma escola segura e saudável.
 4. Demonstrar a importância de envolver parceiros na promoção da Segurança e Saúde no Trabalho na escola.
 5. Colaborar com entidades parceiras na promoção de segurança e saúde na escola.

Tema 4

Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação**Igualdade de oportunidades no Mundo do Trabalho**

- **Refletir criticamente sobre a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício dos direitos do trabalho.**
 1. Analisar barreiras à igualdade de oportunidades e de tratamento, no acesso à profissão, ao emprego, no local de trabalho e nas oportunidades de aprendizagem e formação.
 2. Exemplificar mecanismos, medidas e políticas promotoras da igualdade, da equidade e da inclusão no Mundo do Trabalho.
 3. Analisar os impactos da igualdade, da equidade e da inclusão nas empresas e organizações no desenvolvimento socioeconómico.
 4. Valorizar a aplicação de medidas de promoção da igualdade, da equidade e da inclusão no acesso à formação e ao emprego.
 5. Refletir criticamente sobre os obstáculos à promoção da igualdade salarial.
 6. Reconhecer o impacto da parentalidade no Mundo do Trabalho.
 7. Valorizar os benefícios da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Formas de discriminação

- **Analisar criticamente o impacto das discriminações no Mundo do Trabalho e no desenvolvimento das sociedades.**
 1. Debater a discriminação no acesso ao trabalho.
 2. Debater contextos e situações que podem constituir vulnerabilidades no Mundo do Trabalho (condições de saúde, condições de segurança, estatuto migratório, idade, maternidade, orientação sexual, origem étnica, género, entre outras).
 3. Conhecer formas de segregação horizontal e vertical.
 4. Conhecer formas de discriminação direta e indireta (por exemplo, a desigualdade salarial com base no género).
 5. Conhecer o enquadramento legal nacional, das diferentes manifestações de discriminação no Mundo do Trabalho.
 6. Exemplificar boas práticas no combate à discriminação.

Violência no trabalho

- **Reconhecer os impactos da violência no Mundo do Trabalho.**
 1. Debater o conceito de violência no trabalho nas suas diversas componentes e formas (por exemplo, a natureza dos atos, os efeitos ou danos, a violência física, verbal e psicológica e o assédio).
 2. Analisar preconceitos, discriminações e situações de “normalização” de comportamentos de assédio no trabalho que podem gerar manifestações de violência.
 3. Identificar grupos, atividades e setores mais expostos ao risco de violência no Mundo do Trabalho (mulheres; jovens; entrevistas de emprego; trabalho noturno; deslocação; serviços públicos; trabalho doméstico; hotelaria e restauração, entre outros possíveis).
 4. Discutir medidas sancionatórias, de reparação e de apoio às vítimas de violência no Mundo do Trabalho.
 5. Identificar mecanismos de prevenção, controlo e fiscalização da legislação em vigor, aplicados pelas instituições responsáveis.
 6. Discutir obstáculos à prevenção de comportamentos de violência no Mundo do Trabalho.
 7. Debater o impacto da violência no Mundo do Trabalho (pessoal, social, familiar, económico).
 8. Debater os benefícios da tolerância zero ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no Mundo do Trabalho.

Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes

Fatores individuais na organização e em contexto de trabalho

- **Compreender a importância da motivação e da satisfação das necessidades individuais, personalidade, valores e atitudes em contexto de trabalho.**
 1. Relacionar os conceitos de motivação e de satisfação no trabalho.
 2. Analisar fatores de motivação pessoal em diferentes contextos.
 3. Relacionar traços de personalidade, atitudes e comportamentos.
 4. Identificar fatores que enviesam a perceção e o seu impacto no trabalho.
 5. Reconhecer a importância da ética e o seu impacto no indivíduo e na organização.
- **Valorizar a aprendizagem e a gestão das emoções na sua relação com o comportamento organizacional.**
 1. Reconhecer a importância da gestão das emoções em contexto de trabalho.
 2. Investigar efeitos da aprendizagem no comportamento organizacional (saber aprender e aprender a aprender).
 3. Relacionar a aprendizagem com a gestão das emoções e o comportamento organizacional.

Fenómenos de grupo na organização

- **Compreender as dinâmicas de grupo em contexto organizacional.**
 1. Compreender fatores que afetam o funcionamento dos grupos e que determinam a qualidade dos seus resultados.
 2. Compreender a importância e o papel da comunicação intra e intergrupar em contexto organizacional.
 3. Reconhecer fenómenos de conflito, de poder e de liderança organizacional.
 4. Compreender o conceito de trabalho em rede.
 5. Identificar formas de trabalho em rede.

Dinâmica organizacional

- **Compreender a influência dos fatores internos e externos na dinâmica das organizações e do trabalho.**
 1. Identificar fatores externos de mudança no trabalho e nas organizações.
 2. Identificar fatores de risco psicossocial e seus impactos nas pessoas e nas organizações.
 3. Relacionar a ética com o bem-estar organizacional.
 4. Debater a importância da Segurança e Saúde no Trabalho na construção de ambientes de trabalho felizes, saudáveis e produtivos.

Tema 6

A integração no Mundo do Trabalho**Valorização pessoal**

- **Compreender a importância do conhecimento de si nas escolhas vocacionais e nas transições no Mundo do Trabalho.**
 1. Reconhecer a importância do autoconhecimento nas escolhas vocacionais sustentadas e no prosseguimento de estudos.
 2. Compreender a importância do autoconhecimento para escolhas vocacionais sustentadas.
 3. Reconhecer estratégias que favorecem um autoconceito positivo.
 4. Autoavaliar competências, valores e interesses associados às escolhas vocacionais.

Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida

- **Reconhecer a importância da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida para a inserção e para a transição no mercado de trabalho.**
 1. Relacionar as competências adquiridas em contexto formal e informal com as necessidades do mercado de trabalho em mudança.
 2. Identificar competências essenciais para a adaptação ao Mundo do Trabalho.

Oportunidades de formação e trabalho

- **Refletir sobre as oportunidades de formação e trabalho face às competências e características individuais.**
 1. Analisar as principais características do mercado de trabalho nacional e internacional e tendências emergentes.
 2. Conhecer as áreas de Educação e Formação do Sistema Nacional de Qualificações e os seus níveis.
 3. Pesquisar autonomamente oportunidades de formação e trabalho.

Empreendedorismo e inovação no Mundo do Trabalho

- **Refletir sobre diferentes dimensões do empreendedorismo e a integração no Mundo do Trabalho.**
 1. Refletir sobre o empreendedorismo no mercado de trabalho enquanto gerador de valor social, económico, cultural e ambiental.
 2. Reconhecer a importância das competências empreendedoras no mercado de trabalho.
 3. Identificar dimensões de competências empreendedoras.

4. Reconhecer a importância das competências empreendedoras para a inserção no mercado de trabalho.
5. Reconhecer a importância da inovação como fator de crescimento individual e organizacional em empresas.
6. Conhecer o conceito e a aplicação da Internacionalização de um negócio.

Técnicas de procura de emprego para jovens

- **Conhecer técnicas e estratégias adequadas de procura de emprego.**
 1. Conhecer estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação na procura de emprego.
 2. Identificar serviços públicos e agências privadas de emprego.
 3. Reconhecer a importância de preparar uma entrevista de emprego.
 4. Discutir situações discriminatórias no acesso ao emprego à luz da legislação nacional.

ENSINO SECUNDÁRIO

Temas

Subtemas

Objetivos

Descritores de Desempenho

Tema I

O Mundo do Trabalho: Enquadramento e Evolução**Evolução histórica do Mundo do Trabalho**

- **Compreender o papel do trabalho para as pessoas e para a sociedade e a sua evolução.**
 1. Compreender o conceito de trabalho para as pessoas e para a sociedade numa perspetiva histórica.
 2. Compreender a evolução da Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Debater as transformações essenciais decorrentes das Revoluções Tecnológicas.
 4. Reconhecer o papel do trabalho para o desenvolvimento socioeconómico.
 5. Valorizar o papel do trabalho como fonte de rendimento, de valorização e de desenvolvimento pessoal.
 6. Refletir criticamente sobre a importância do trabalho enquanto fator de integração e de coesão social.

Globalização no Mundo do Trabalho

- **Refletir criticamente sobre os impactos da globalização no Mundo do Trabalho.**
 1. Reconhecer a complexidade da globalização nas suas diversas dimensões.
 2. Analisar diversos impactos da globalização ao nível social, económico e laboral.
 3. Analisar criticamente o impacto da globalização económica no Mundo do Trabalho.
 4. Debater as consequências da globalização na divisão internacional do trabalho, na especialização produtiva e na Segurança e Saúde no Trabalho.
 5. Problematizar impactos da crescente concorrência internacional ao nível de direitos, liberdades e condições de trabalho.

Relações Laborais e Condições de trabalho

- **Analisar a relação entre economias formal e informal e direitos sociais e laborais.**
 1. Refletir criticamente sobre a necessidade e os benefícios da formalização da economia informal.
 2. Distinguir trabalhador por conta de outrem de trabalhador independente.
 3. Relacionar as várias formas contratuais, incluindo formas atípicas de emprego, com os diferentes níveis de proteção social e laboral.
 4. Discutir as implicações de diferentes níveis de proteção na perspetiva de vida dos jovens.

- **Analisar as normas pelas quais se rege a relação entre trabalhadores e empregadores incluindo direitos e deveres.**
 1. Reconhecer os requisitos mínimos de um contrato de trabalho: condições, direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores.
 2. Conhecer a legislação nacional em matéria de: tempo de trabalho, teletrabalho, férias, faltas e licenças, retribuição e contribuições fiscais e sociais, Segurança e Saúde no Trabalho e parentalidade.
 3. Conhecer os apoios e os instrumentos legais nacionais de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
 4. Conhecer o estatuto do trabalhador estudante.

Trabalho e transformação digital

- **Compreender o impacto da transformação digital no Mundo do Trabalho.**
 1. Refletir criticamente sobre o impacto do mundo digital nas formas de trabalhar, nomeadamente no teletrabalho e nas formas de produzir e consumir.
 2. Debater os principais riscos e oportunidades do mundo digital a nível individual e social, nomeadamente o teletrabalho.
 3. Antecipar potenciais riscos de Segurança e Saúde no Trabalho no mundo digital.
 4. Refletir criticamente sobre os desafios decorrentes da crescente robotização, automação e expansão das plataformas digitais, incluindo os da representação e organização dos trabalhadores.
 5. Refletir criticamente sobre a importância de tecnologias digitais inclusivas no Mundo do Trabalho.

O futuro do trabalho

- **Debater as dinâmicas emergentes do futuro do trabalho, emprego e sustentabilidade.**
 1. Debater as tendências de emprego no século XXI.
 2. Refletir criticamente sobre grandes desafios globais e as transformações que originam no Mundo do Trabalho (por exemplo, alterações climáticas, migrações internacionais, envelhecimento da população, novos riscos para Segurança e Saúde no Trabalho).
 3. Refletir criticamente sobre as condições de segurança e saúde no futuro do trabalho.
 4. Debater empregos do futuro, nomeadamente no quadro de setores emergentes e novas competências e qualificações.
 5. Compreender a necessidade da aprendizagem ao longo da vida como resposta às novas dinâmicas do mercado de trabalho.
 6. Analisar criticamente as dimensões de flexibilidade e segurança no emprego.

Tema 2

Trabalho digno

Emprego de qualidade

- **Valorizar a dimensão qualitativa do emprego.**
 1. Conhecer características dos mercados de emprego nacional e internacional.
 2. Analisar conceitos estatísticos: taxa de emprego, taxa de desemprego, população ativa e inativa, jovens NEET, subutilização do trabalho e trabalho a tempo parcial.
 3. Refletir criticamente sobre o trabalho digno, nomeadamente salário justo, proteção social, segurança no local de trabalho, liberdade e igualdade de oportunidades.
 4. Reconhecer os principais elementos da Agenda do Trabalho Digno com especial relevância para os jovens trabalhadores.
 5. Compreender as implicações do trabalho digno para o crescimento económico e desenvolvimento social.
- **Conhecer as medidas para promoção de emprego de qualidade.**
 1. Refletir criticamente sobre os principais desafios em matéria de emprego (as crises, as tendências estruturais e os motores de mudança), em particular no caso dos jovens.
 2. Discutir medidas para a promoção de emprego de qualidade (salário mínimo e retribuição adequadas, horário e direito à desconexão, redução da disparidade salarial, formalização da economia, redução da precariedade laboral, promoção do emprego jovem).

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

- **Refletir sobre desafios que se colocam a diferentes atores do Mundo do Trabalho em defesa dos PDFT.**
 1. Refletir criticamente sobre a necessidade e importância da definição de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a sua relação com os direitos humanos.
 2. Conhecer os Princípios Gerais do Trabalho consagrados na Constituição da República Portuguesa.
 3. Conhecer o quadro legal nacional e internacional em matéria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (nomeadamente respeitante à liberdade sindical e de associação; direito à negociação e contratação coletiva; proibição e eliminação de formas de trabalho forçado; tráfico de pessoas e escravatura moderna; igualdade de retribuição; discriminação no emprego e na profissão; idade mínima de admissão ao emprego, proibição e eliminação do trabalho Infantil e das suas piores formas).
 4. Conhecer o quadro legislativo fundamental em Segurança e Saúde no Trabalho.
 5. Pronunciar-se criticamente sobre situações e contextos que contribuem para o desrespeito ou a negação do acesso aos direitos fundamentais no trabalho.

6. Debater os obstáculos à eliminação do trabalho infantil (pobreza, cultura, conflitos, questões legais e outras).
7. Valorizar o papel de atores e diferentes instrumentos nacionais e internacionais de governação, fiscalização e regulação do trabalho.
8. Debater os desafios que se colocam em defesa dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a prevenção e combate a formas modernas de escravatura, o trabalho forçado e tráfico de pessoas, a proibição do trabalho infantil.
9. Relacionar os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o desenvolvimento económico e a justiça social.
10. Refletir sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho num mundo laboral em mudança.

Proteção Social

- **Distinguir proteção social e segurança social.**
 1. Compreender o conceito de proteção social (saúde, educação, segurança social).
 2. Caracterizar o Sistema de Segurança Social nacional, subsistemas, formas de financiamento (exemplo: contribuições sociais e impostos) e apoios (prestações, serviços).
 3. Relacionar emprego com níveis de proteção social (prestações dos regimes contributivo e não contributivo).
 4. Conhecer organismos públicos com competência no âmbito da segurança social e organismos da economia social e solidária.
 5. Debater a importância dos organismos públicos com competências ao nível de relações laborais, da Segurança e Saúde no Trabalho e da formação profissional.
 6. Reconhecer a importância de mecanismos de proteção na área da segurança social contra os riscos profissionais.
 7. Debater a relação entre a Proteção Social e o progresso económico e social do país.

Diálogo Social

- **Reconhecer a importância do diálogo social enquanto forma de participação democrática no Mundo do Trabalho.**
 1. Analisar formas de diálogo social, bipartido e tripartido.
 2. Compreender o papel das instituições e das tipologias de diálogo social em Portugal.
 3. Debater resultados possíveis do diálogo social: dos acordos tripartidos aos contratos coletivos de trabalho.
 4. Conhecer a tipologia dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho.
 5. Conhecer parceiros sociais portugueses (organizações de trabalhadores e de empregadores) com assento na concertação social.

6. Refletir criticamente sobre o processo e estrutura da negociação coletiva; o papel das organizações de empregadores (associações de empregadores, federações de empregadores, entre outras estruturas representativas) e de trabalhadores (associações sindicais, sindicatos, e outras estruturas representativas); os conteúdos e as vantagens; o papel das autoridades públicas na promoção da negociação coletiva e na prevenção e resolução de conflitos laborais.
7. Refletir sobre o papel da negociação coletiva no combate à desigualdade e à pobreza, na promoção da empregabilidade, nas condições de trabalho e, na inovação de produtos e processos produtivos.
8. Conhecer mecanismos nacionais de negociação e resolução de conflitos laborais.
9. Debater o papel de Acordos Internacionais entre empresas multinacionais e federações sindicais na regulação do trabalho, na economia global e no respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho.
10. Reconhecer o Setor Público e o papel do Estado como empregador.

Tema 3

A Segurança e Saúde no Trabalho

Cultura de prevenção e segurança

- **Compreender as dimensões estruturantes da cultura de prevenção e segurança.**
 1. Compreender o conceito de Segurança e Saúde no Trabalho.
 2. Refletir sobre direitos e deveres dos empregadores, dos trabalhadores e seus representantes, no que diz respeito à Segurança e Saúde no Trabalho.
 3. Analisar criticamente conceitos que integram a Segurança e Saúde no Trabalho.
 4. Interpretar dados estatísticos sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais dos organismos oficiais (GEP, INE e Eurostat).
 5. Refletir criticamente sobre as consequências de acidente de trabalho e doença profissional a nível: individual, social e económico.
 6. Compreender a importância da abordagem holística em relação à Segurança e Saúde no Trabalho (prevenção, proteção, educação e cidadania).
 7. Debater a importância da cultura de prevenção e da segurança no trabalho como forma de preparação para a vida ativa.
 8. Adotar comportamentos seguros e saudáveis.

Locais e ambientes de trabalho seguros e saudáveis

- **Compreender os perigos e riscos associados às atividades profissionais e respetivas medidas de prevenção e proteção.**
 1. Identificar perigos associados às atividades profissionais e ocupações.
 2. Distinguir tipos de riscos profissionais (riscos físicos, químicos, biológicos, elétricos, mecânicos, ergonómicos, psicossociais).
 3. Valorar riscos associados às atividades profissionais e ocupações.
 4. Problematizar os riscos emergentes nos locais de trabalho resultantes das mudanças tecnológicas, sociais, organizacionais e alterações climáticas.
 5. Debater metodologias de avaliação de riscos associados às atividades profissionais.
 6. Analisar de forma crítica os princípios gerais de prevenção.
 7. Debater estratégias e medidas de prevenção, controlo e proteção dos riscos em contextos de trabalho.
 8. Colaborar na implementação de medidas de prevenção, controlo e proteção de riscos para a segurança e para a saúde no trabalho.
 9. Refletir criticamente sobre o impacto que as escolhas individuais têm na Segurança e Saúde no Trabalho, valorizando a adoção de comportamentos seguros e saudáveis face aos riscos profissionais.

10. Debater a importância das medidas de Segurança e Saúde no Trabalho para a inclusão das pessoas vulneráveis no Mundo do Trabalho (pessoa com deficiência ou incapacidade, grávida, puérperas e lactantes, jovens, trabalhadores estrangeiros).
11. Debater a importância da participação ativa e colaborativa no desenvolvimento de soluções para problemas de Segurança e Saúde no Trabalho.
12. Compreender a importância da Segurança e Saúde no Trabalho ao longo da vida profissional.

A escola como local de trabalho seguro e saudável

- **Reconhecer a importância de a escola ser um local de trabalho seguro e saudável.**
 1. Refletir criticamente sobre a gestão da segurança e saúde na escola.
 2. Debater a responsabilidade da comunidade educativa em matéria de segurança e saúde.
 3. Desenvolver projetos que concorram para uma escola segura e saudável.
 4. Demonstrar a importância de envolver parceiros na promoção da segurança e saúde na escola.
 5. Colaborar com entidades parceiras na promoção de segurança e saúde na escola.

Tema 4

Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação**Igualdade de oportunidades no Mundo do Trabalho**

- **Refletir criticamente sobre a relevância da igualdade de oportunidades no acesso e no exercício dos direitos do trabalho.**
 1. Posicionar-se criticamente relativamente a barreiras à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso à profissão, ao emprego, no local de trabalho e nas oportunidades de aprendizagem e formação.
 2. Comparar exemplos de mecanismos, medidas e políticas promotoras da igualdade, da equidade e da inclusão no Mundo do Trabalho.
 3. Perspetivar os impactos da igualdade, da equidade e da inclusão, nas empresas, e no desenvolvimento socioeconómico das sociedades.
 4. Valorizar a aplicação de medidas de promoção da igualdade, da equidade e da inclusão no acesso à formação e ao emprego.
 5. Propor medidas para eliminar obstáculos à promoção da igualdade salarial.
 6. Reconhecer o impacto da parentalidade no Mundo do Trabalho.
 7. Defender os benefícios da conciliação trabalho/família.

Formas de discriminação

- **Analisar criticamente o impacto das discriminações no Mundo do Trabalho e no desenvolvimento das sociedades.**
 1. Refletir criticamente sobre a discriminação no acesso ao trabalho.
 2. Debater contextos e situações que podem constituir vulnerabilidades no Mundo do Trabalho (condição de saúde, estatuto migratório, idade, maternidade, orientação sexual, origem étnica, género, entre outras).
 3. Refletir criticamente sobre formas de segregação horizontal e vertical.
 4. Refletir criticamente sobre formas de discriminação direta e indireta (por exemplo, a desigualdade salarial com base no género).
 5. Conhecer o enquadramento legal, nacional e internacional, das diferentes manifestações de discriminação no Mundo do Trabalho.
 6. Exemplificar boas práticas no combate à discriminação.

Violência no trabalho

- **Reconhecer os impactos da violência no Mundo do Trabalho.**
 1. Problematizar o conceito de violência no trabalho nas suas diversas componentes e formas (por exemplo, a natureza dos atos, efeitos ou danos, violência física, verbal e psicológica, e assédio).
 2. Discutir preconceitos, discriminações e situações de “normalização” de comportamentos de assédio no trabalho, que podem gerar manifestações de violência.
 3. Identificar grupos, atividades e setores mais expostos ao risco de violência no Mundo do Trabalho (mulheres, jovens; entrevistas de emprego; trabalho noturno, deslocação, serviços públicos; trabalho doméstico; hotelaria e restauração).
 4. Avaliar medidas sancionatórias, de reparação e de apoio às vítimas de violência no Mundo do Trabalho.
 5. Investigar mecanismos de prevenção, controlo e fiscalização da legislação em vigor, aplicados pelas instituições responsáveis.
 6. Propor medidas de prevenção de comportamentos de violência no Mundo do Trabalho.
 7. Refletir criticamente sobre o impacto da violência no Mundo do Trabalho (por exemplo, pessoal, social, familiar, económico).
 8. Debater os benefícios da tolerância zero ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no Mundo do Trabalho.

Tema 5

Desempenho profissional e organizacional: fatores determinantes**Fatores individuais na organização e em contexto de trabalho**

- **Compreender a importância da motivação e da satisfação das necessidades individuais, personalidade, valores e atitudes em contexto de trabalho.**
 1. Problematizar a relação entre motivação e satisfação no trabalho.
 2. Diferenciar motivação intrínseca de motivação extrínseca em contexto laboral.
 3. Relacionar traços de personalidade, atitudes e comportamentos em contexto organizacional.
 4. Debater o impacto dos traços de personalidade e mecanismos de defesa no comportamento e na eficácia organizacional.
 5. Analisar criticamente fatores que enviesam a perceção e o seu impacto no trabalho (ex.: fatores de risco psicossociais, estereótipos, preconceitos).
 6. Defender a importância da ética para o indivíduo e para a organização.

- **Valorizar a aprendizagem e a gestão das emoções na sua relação com o comportamento organizacional.**
 1. Debater estratégias de gestão das emoções em contexto de trabalho.
 2. Debater o impacto da aprendizagem no comportamento organizacional (saber aprender e aprender a aprender).
 3. Relacionar a aprendizagem com a gestão das emoções e com o comportamento organizacional.

Fenómenos de grupo na organização

- **Compreender as dinâmicas de grupo em contexto organizacional.**
 1. Debater fatores que afetam o funcionamento dos grupos e que determinam a qualidade dos seus resultados.
 2. Refletir criticamente sobre a importância e a função da comunicação em contexto organizacional.
 3. Analisar fenómenos de conflito, de poder e de liderança organizacional.
 4. Problematizar as potencialidades de trabalho em rede.
 5. Avaliar as potencialidades da criação de uma rede de contactos.

Dinâmica organizacional

- **Compreender a influência dos fatores internos e externos na dinâmica das organizações e do trabalho.**
 1. Perspetivar a influência de fatores externos de mudança no trabalho e nas organizações.
 2. Distinguir estruturas formais e informais das organizações.
 3. Identificar fatores de risco psicossocial e seus impactos nas pessoas e nas organizações.
 4. Relacionar a ética com o bem-estar organizacional.
 5. Debater a importância da segurança e saúde na construção de ambientes de trabalho felizes, saudáveis e produtivos.
 6. Discutir a importância de uma cultura organizacional baseada na confiança.

Tema 6

A integração no Mundo do Trabalho**Valorização pessoal**

- **Compreender a importância do conhecimento de si nas escolhas vocacionais e nas transições no Mundo do Trabalho.**
 1. Analisar criticamente a influência do autoconceito nas escolhas vocacionais e de carreira.
 2. Debater a importância do autoconhecimento para escolhas vocacionais sustentadas.
 3. Adotar estratégias que favoreçam o autoconceito positivo e promotoras de uma identidade consistente para escolhas vocacionais sustentadas.
 4. Autoavaliar competências, valores e interesses associados às escolhas vocacionais e às transições no Mundo do Trabalho.

Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida

- **Reconhecer a importância da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida para a inserção e para a transição no mercado de trabalho.**
 1. Problematizar as necessidades do mercado de trabalho em mudança com as competências desenvolvidas em contexto formal e informal.
 2. Analisar competências a mobilizar para a gestão da transição da escola para o mercado trabalho e as qualificações necessárias.
 3. Debater percursos de transição da escola para o mercado de trabalho e/ou o prosseguimento de estudos.
 4. Refletir criticamente sobre processos de transição da escola para o mercado de trabalho e dentro dele.
 5. Planear o processo de transição da escola para o mundo do trabalho.

Oportunidades de formação e trabalho

- **Refletir sobre as oportunidades de formação e trabalho face às competências e características individuais.**
 1. Analisar as principais características do mercado de trabalho nacional e internacional.
 2. Refletir criticamente sobre os resultados da pesquisa realizada sobre as oportunidades de formação e trabalho.
 3. Formular ou reformular escolhas vocacionais considerando a reflexão efetuada sobre as oportunidades de formação e trabalho e o autoconhecimento.

Empreendedorismo e inovação no Mundo do Trabalho

- **Refletir sobre diferentes dimensões do empreendedorismo e a integração no Mundo do Trabalho.**
 1. Debater diferentes vertentes de empreendedorismo (social, económico, ambiental, cultural).
 2. Discutir o conceito de competência empreendedora.
 3. Relacionar as suas competências empreendedoras com as escolhas futuras no mercado de trabalho.
 4. Apresentar propostas empreendedoras geradoras de valor social, económico, cultural e ambiental.
 5. Conhecer as obrigações legais de uma empresa, incluindo a situação de Empresário em Nome Individual (ENI) e a Segurança e Saúde no Trabalho (SST).
 6. Conhecer apoios nacionais para a criação/financiamento da própria empresa, em particular linhas especiais para jovens.
 7. Debater a importância da inovação como fator de crescimento individual e organizacional em empresas.
 8. Analisar o conceito e a aplicação da Internacionalização de um negócio.

Técnicas de procura de emprego para jovens

- **Conhecer técnicas e estratégias adequadas de procura de emprego.**
 1. Selecionar as estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação na procura de emprego.
 2. Conhecer serviços públicos e agências privadas de emprego.
 3. Conhecer técnicas de preparação de candidaturas (exemplo: currículo, cartas de apresentação e recomendação, motivação).
 4. Preparar, simular e avaliar uma entrevista de emprego.
 5. Conhecer a proteção legal relativamente a situações discriminatórias no processo de recrutamento.

Inserção no mercado de trabalho

- **Reconhecer mecanismos e instituições que promovem a inserção no mercado de trabalho e o emprego jovem.**
 1. Conhecer apoios e políticas de promoção de emprego jovem em Portugal.
 2. Conhecer programas de estágios profissionais a nível nacional.
 3. Refletir sobre o conceito de Jovem NEET e suas implicações.
 4. Conhecer medidas de apoio aos jovens em situação NEET.
 5. Conhecer programas europeus com oportunidades de aprendizagem, estágios e intercâmbios de apoio à inserção no mercado de trabalho.
 6. Analisar vantagens das experiências de mobilidade para a inserção no mercado de trabalho.

V. ANEXOS

Glossário⁴

Acidente de trabalho

Verifica-se no local e no tempo de trabalho e produz direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulta redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

O art.º 9 Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, prevê a extensão deste conceito e considera também acidente de trabalho o ocorrido, nomeadamente:

- a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos referidos no número seguinte;
 - b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
 - c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- (...).

Fonte: Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Diário da República n.º 172/2009, Série I. Lisboa: Assembleia da República.

Acordo coletivo de trabalho

Convenção coletiva de trabalho celebrada entre uma ou mais associações sindicais, pelo lado dos trabalhadores e, pelo lado dos empregadores, uma pluralidade de entidades patronais que outorgam a convenção individualmente, não sendo, portanto, representadas na celebração do acordo por qualquer associação.

Fonte: PINTO, Mário, MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António de Nunes (1996). *Glossário de Direito do Trabalho e Relações Industriais*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Cidade. Universidade Católica Editora, pág. 38.

Acordo de empresa

Convenção coletiva de trabalho celebrada entre uma ou várias associações sindicais, pelo lado dos trabalhadores e uma só entidade empregadora, para a empresa correspondente.

Fonte: PINTO, Mário, MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António de Nunes (1996). *Glossário de Direito do Trabalho e Relações Industriais*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho 1996, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Universidade Católica Editora, pág. 39.

⁴ Sítios na Internet: documentos disponíveis em 23 de novembro de 2020

Ambiente de trabalho

Local onde as pessoas desempenham as suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homem, mulher, maiores ou menores de idade, trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores independentes, etc.).

Fonte: FIORILLO, Celso Ant3nio Pacheco (2002). *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, Cidade Brasil.

Aprendizagem ao Longo da Vida

Baseia-se na integra33o entre aprender e viver e abrange atividades de aprendizagem para pessoas de todas as idades (crian3as, jovens, adultos e idosos) em todos os contextos da vida (fam3lia, escola, comunidade, ambiente de trabalho), em diversos 3mbitos educativos (formal, n3o formal e informal) que, juntas, respondem a um leque de necessidades e des3gnios de aprendizagem. Os sistemas educativos adotam uma abordagem hol3stica e setorial que envolve todos os subsetores e n3veis para garantir a oferta de oportunidades de aprendizagem para todos os indiv3duos.

Fonte: UIL. *Lifelong Learning* (s.d.). Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

<http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/UNESCOTechNotesLLL.pdf>

Aprendizagem formal

Aprendizagem que ocorre num ambiente organizado e estruturado (estabelecimentos de ensino ou forma33o ou em contexto de trabalho) a que 3 explicitamente designado como aprendizagem (em termos de objetivos, tempo ou recursos). Aprendizagem formal 3 intencional por parte do aprendente e tipicamente origina uma certifica33o.

Fonte: Cedefop, 2008.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#L>

Aprendizagem Informal

Aprendizagem resultante de atividades di3rias relacionadas com trabalho, fam3lia ou lazer. N3o 3 organizado ou estruturado em termos de objetivos, tempo ou recursos. A aprendizagem informal, na maior parte dos casos, n3o 3 intencional por parte do aprendente. Os resultados desta aprendizagem podem ser validados de certificados. Por vezes 3 designada como aprendizagem experiencial ou aleat3ria.

Fonte: Cedefop, 2008.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#L>

Aprendizagem Não-formal

Aprendizagem que está inserida em atividades planejadas, não explicitamente designadas como aprendizagem (em termos de objetivos de aprendizagem, tempo ou recursos) mas que contem um importante elemento de aprendizagem. É uma aprendizagem intencional do ponto de vista do aprendente. Tipicamente não conduz a certificação.

Fonte: Cedefop, 2008.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#L>

Assédio

Comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Assédio moral

Conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, verbal ou não, com conteúdo ofensivo ou em atos subtis que incluem violência física ou psicológica. Tem como objetivo humilhar e diminuir a autoestima da pessoa ou pessoas e pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho (...).

Fonte: Torres, A. et al. (2016). *Assédio Sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. Lisboa, Universidade de Lisboa – ISCSP/CIEG.

Assédio sexual

Comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal, ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Associação de empregadores

Associação permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

Atitude

Avaliação relativamente estável e duradora de objetos, pessoas, grupos, assuntos ou conceitos numa dimensão que varia entre positivo e negativo.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/attitude>

Autoconceito

Descrição e avaliação de si mesmo, incluindo características psicológicas e físicas, qualidades, competências, papéis. O autoconceito contribui para o sentido de identidade do indivíduo ao longo do tempo.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/self-concept>

Autoconhecimento

Conhecimento que um indivíduo possui sobre si próprio.

Fonte: *The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2014)*.

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>

Competência

Capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contextos de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal. A competência não se limita a elementos cognitivos (utilização de uma teoria, de conceitos ou conhecimentos tácitos), engloba igualmente aspetos funcionais (nomeadamente aptidões técnicas), interpessoais (por exemplo aptidões sociais ou organizacionais) e valores éticos.

Fonte: CEFEDOP; *European Parliament and Council of the European Union (2008)*.

<https://europass.cedefop.europa.eu/pt/education-and-training-glossary/c>

As competências são combinações complexas de conhecimentos, capacidades e atitudes, são centrais no perfil dos alunos, na escolaridade obrigatória.

Fonte: Ministério da Educação (2017). *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*.

Componentes materiais do trabalho

Correspondem ao local de trabalho, ao ambiente de trabalho, às ferramentas, às máquinas, equipamentos e materiais, às substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e aos processos de trabalho.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Concertação social

Prática de procura de acordos, envolvendo o governo e as organizações sindicais e patronais. O alcance das negociações tem objetos variados, indo desde o diálogo em torno de políticas públicas (fiscais, segurança social, rendimentos, legislação laboral, emprego, produtividade e competitividade, etc.), até temas em setores diferentes (segurança, saúde e higiene no trabalho, formação profissional).

Fonte: Observatório sobre crises e alternativas - Centro de Estudos Sociais https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id_lingua=1&pag=7687

_____ contexto de participação e de diálogo, de discussão e de negociação

Processo dinâmico de diálogo político-social entre o Governo e as Confederações sindicais e patronais- (...) Parceiros Sociais- com enfoque em vários domínios da vida económico-social e sócio-comunitária, alicerça-se, pois, no tripartismo e na sua visão de responsabilidades diversas mas partilhadas, entre os vários agentes nele participantes.

Fonte: Gaspar, Jorge (2013) *Tripartismo, Ética e Concertação Social – Enquadramento e reflexos Políticos do Sistema de valores da Organização Internacional do Trabalho*, Lisboa.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

Fonte CITE, *Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. Lisboa: DSIE/CITE, 2008.

http://cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Guia_de_auto_avaliacao_da_igualdade_de_genero_nas_empresas.pdf

Condições de Trabalho

Toda e qualquer variável presente ao ambiente de trabalho capaz de alterar e/ou condicionar a capacidade produtiva do indivíduo, causando ou não agressão ou depressões à saúde deste: mobília, utilização do espaço físico e áreas, ambiente térmico e suas variáveis; prescrição e conteúdo das tarefas, relações interpessoais, informações, maquinaria, ferramentas e a intervenção sobre elas.

Fonte: Neto, José Clementino de Sá, et al., *O ambiente de trabalho e o processo produtivo na fabricação de portas e forras*, Revista Brasileira de Gestão Ambiental (Pombal – PB – Brasil) v.9, n.º 1, pág. 4, Jan-Dez. 2015.

Confederação de associações de empregadores

A associação nacional de associações de empregadores, federações e uniões.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Confederação de sindicatos

A associação nacional de sindicatos, federações e uniões.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Contratação coletiva

Acordo escrito relativo a condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um ou vários empregadores ou suas estruturas representativas, e por uma ou várias organizações representativas de trabalhadores os representantes dos trabalhadores interessados.

Fonte: OIT, Thesaurus

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--en/index.htm>

Contrato de trabalho

Contrato pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Contrato Coletivo de Trabalho

Convenção coletiva de trabalho celebrada entre associações sindicais e associações patronais. Tem, por isso, geralmente um âmbito setorial, correspondente, em regra, ao setor de atividade representado pelas associações patronais.

Fonte: PINTO, Mário, MARTINS, Pedro Furtado e CARVALHO, António de Nunes (1996). *Glossário de Direito do Trabalho e Relações Industriais, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho*. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Universidade Católica Editora, pág. 76.

Contribuições sociais

Quantias determinadas pela aplicação das percentagens fixadas na lei sobre as remunerações ou equiparadas (bases de incidência), sendo devidas pelo beneficiário e, no caso dos trabalhadores por conta de outrem, também pela respetiva entidade empregadora a fim de contribuírem para o financiamento dos Regimes da Segurança Social.

Fonte: INE – Sistema integrado de metainformação <http://smi.ine.pt/ConceitoPorTema?clear=True>

Incluem os encargos dos trabalhadores e seus empregadores. Asseguram o acesso a pensões de reforma e a outros apoios em situações de desemprego, acidente de trabalho, doenças ou maternidade.

Fonte: <https://www.pordata.pt/Glossario>

Cultura de Prevenção

Cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, em que o Governo, os empregadores e os trabalhadores colaborem ativamente para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, de responsabilidades e de deveres definidos e em que seja atribuída a mais elevada prioridade ao princípio da prevenção.

Fonte: Convenção n.º 187 da OIT sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, Resolução da Assembleia da República n.º 215/2017, Diário da República, 1ª série, n.º 163, de 24 de agosto de 2017, aplicável em Portugal a partir de 26.09.2018.

Desemprego

Todas as pessoas acima de uma determinada idade que, durante o período de referência, estão sem trabalho (num emprego remunerado ou num emprego por conta própria) ou disponíveis para trabalhar (num emprego remunerado ou por conta própria) ou à procura de trabalho (tendo feito diligências específicas num período recente especificado no sentido de procurarem emprego remunerado ou por conta própria).

Fonte: INE (<https://smi.ine.pt/ConceitoPorTema?clear=True>

Diálogo Social

Todas as formas de negociação, consulta ou partilha de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores para alcançar objetivos comuns.

Fonte: OIT, 2015

OIT (2015). *Diálogo Social Nacional Tripartido - Um Guia da OIT para uma melhor governação*, Genebra.

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Direito de associação

Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.

Os empregadores têm o direito de constituir associações de empregadores a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Discriminação direta

Sempre que em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Discriminação indireta

Sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Doença profissional

Doença contraída pelo trabalhador na sequência de uma exposição a um ou mais fatores de risco presentes na atividade profissional, nas condições de trabalho e/ou nas técnicas usadas durante o trabalho.

Fonte: Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro e Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro.

Equipamento de trabalho

Qualquer máquina, aparelho, ferramenta ou instalação utilizado no trabalho.

Fonte: Decreto-lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, na sua redação atual.

Eficácia organizacional

Construto multidimensional que define o grau de sucesso atingido por uma organização.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*.

<https://dictionary.apa.org/organizational-effectiveness>

Economia informal

Refere-se a todas as atividades económicas de trabalhadores e unidades económicas que não são abrangidas, em virtude da legislação ou da prática, por disposições formais. Estas atividades não entram no âmbito da aplicação da legislação o que significa que estes trabalhadores e unidades operam à margem da lei; ou não são abrangidos na prática, o que significa que a legislação não lhes é aplicada, embora operem no âmbito da Lei, ou ainda, a legislação não é respeitada por ser inadequada, gravosa ou por impor encargos excessivos.

Fonte: OIT (2006), *A OIT e a Economia Informal*.

Economia social (ver também economia solidária)

Conjunto das atividades económico-sociais, livremente levadas a cabo pelas entidades que ela própria indica taxativamente num preceito subsequente. São mencionadas nesse preceito: a) As cooperativas; b) As associações mutualistas; c) As misericórdias; d) As fundações; e) As instituições particulares de solidariedade social não abrangidas pelas alíneas anteriores; f) As associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local; g) As entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no sector cooperativo e social. Para além destas categorias de entidades, cujo nexos de pertença à economia social é genericamente delimitado para todas elas, há uma outra alínea que admite uma apreciação caso por caso de entidades individualmente consideradas que não integrem nenhuma das categorias mencionadas: h) Outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social.

Fonte: Lei n.º 30/ 2013, de 8 de maio, na sua redação atual.

Economia solidária

Corrente de pensamento e de ação que visa recuperar o sentido social e ético económico para enfrentar a pobreza a desigualdade e a exclusão. Trata-se de um enfoque baseado na supremacia do indivíduo e da sua capacidade de realização, mas de um indivíduo capaz de apoiar e ser apoiado por outros e de reconhecer restrições à sua liberdade perante os direitos dos demais. Nesse sentido, pretende incidir sobre as relações sociais consubstanciadas nos intercâmbios económicos, garantindo que estejam de acordo com os direitos e obrigações de todos os envolvidos. A lógica da economia solidária é a procura da satisfação das necessidades não apenas de acumular lucros.

Fonte: Glossário de Responsabilidade Social.

http://cite.gov.pt/assts_scratches/Gloss_rsopt.pdf

Empreendedorismo

Empreendedorismo consiste em agir sobre oportunidades e ideias e transformar essas mesmas oportunidades e ideias em valor para os outros. O valor criado pode ser financeiro, cultural ou social. (FFE-YE, 2012).

Fonte: Bacigalupo, M., Kamylyis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884.

Empregador

Pessoa singular ou coletiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Emprego

Conjunto de pessoas (tanto trabalhadores por conta de outrem como trabalhadores por conta própria) que exercem uma atividade produtiva abrangida pela definição de produção dada pelo sistema de contas nacionais.

Notas: As pessoas com um emprego são trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria. As pessoas com mais de um emprego são classificadas como trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria de acordo com o seu emprego principal.

Fonte: Regulamento (UE) n.º 549/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de maio - § 11.11 citada por INE: <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/8287>.

Equipamento de Proteção Individual

Todo o equipamento, bem como qualquer complemento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos, para a sua segurança e para a sua saúde.

Fonte: Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, na sua redação atual.

Fichas de dados de segurança

As fichas de dados de segurança das substâncias perigosas integram as informações necessárias a prestar pelos fabricantes, importadores e distribuidores no momento da sua colocação no mercado de modo a permitir a jusante sejam adotadas as medidas necessárias para garantir a proteção da segurança e saúde dos seus utilizadores.

É equivalente ao bilhete de identidade de uma determinada substância química constituindo uma excelente fonte para obtenção de informação acerca dos riscos que aquela acarreta, bem como das correspondentes medidas de prevenção e controlo a implementar. A sua atualização e revisão, a par da evolução do conhecimento científico e da técnica, é fundamental para garantir um elevado grau de proteção dos seus utilizadores.

Fonte: Freitas, Luís Conceição (2013). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, Cidade, Edições Universitárias Lusófonas, pág. 217.

Federação de sindicatos

A associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo setor de atividade.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Federação de empregadores

A associação de associações de empregadores do mesmo setor de atividade.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Formas atípicas de emprego

Crescente variedade de formas de trabalho e emprego caracterizadas pela flexibilidade e reduzida segurança. Incluem trabalho em part-time, colocação por empresas de trabalho temporário, trabalho subcontratado trabalho domiciliário, contrato a termo fixo, casual, sazonal e outras relações de trabalho com múltiplas partes, relações de trabalho dissimuladas e por conta própria economicamente dependente, ou com remuneração irregular.

Fonte: *Gender, Employment, and the Informal Economy: Glossary of Terms Beirut*, ILO (2009)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204005.pdf

Igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

São convenções celebradas, por escrito, por uma ou mais associações sindicais de um determinado sector de atividade com a correspondente associação patronal. O Código do Trabalho, que rege as relações de trabalho em Portugal, impõe limites no que respeita ao que pode ser disposto em sede de IRCT. A informação sobre os IRCT é oficialmente publicada no Boletim de Trabalho e Emprego e nos Jornais Oficiais das Regiões Autónomas.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Interesses

Atitude caracterizada pela necessidade ou desejo de dar atenção seletiva a algo que é significativo para o indivíduo, como uma atividade, objetivo ou área de pesquisa.

Fonte: American Psychological Association, Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/interest>

Jovens NEET

NEET é um acrónimo para ‘not in employment, education or training’, usado para referir a situação de muitos jovens – tipicamente entre os 15 e os 24 anos. Em português utiliza-se o acrónimo NEEF para designar a população dos 15 aos 24 anos que não se encontra empregada ou a desenvolver qualquer atividade de educação ou formação.

Fontes:

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - European Observatory of Working Life - European Industrial Relations Dictionary em <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/neet>.

2. Rowland, Jussara; Ferreira, Vítor Sérgio; Vieira, Maria Manuel; Pappámikail, Lia (2014). *Nem em emprego, nem em educação ou formação: jovens NEEF em Portugal numa perspectiva comparada*. Lisboa: Observatórios do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Mercado de trabalho

Ponto de encontro real ou virtual, dentro de uma economia ou mercado, onde as pessoas que vendem o seu trabalho (empregados) negociam e podem chegar a um acordo com aqueles que o compram (empregadores). Os mercados de trabalho fornecem a estrutura através da qual trabalhadores e empregadores interagem sobre empregos, condições de trabalho e remuneração. Outros atores são as instituições e os processos de negociação coletiva, incluindo os papéis desempenhados pelas organizações de empregadores e pelos sindicatos.

O conceito de mercado de trabalho abrange igualmente questões como o emprego, o desemprego, as taxas de participação e os salários.

Fonte:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Labour_market

Motivação

O ímpeto que dá propósito ou direção ao comportamento e opera nos seres humanos a um nível consciente ou inconsciente. Os motivos frequentemente são divididos em (a) motivos fisiológicos, primários ou orgânicos, tais como fome, sede e necessidade de dormir; e (b) motivos pessoais, sociais ou secundários, tais como afiliação, competição, e interesses e objetivos individuais. Uma distinção importante também deve ser feita entre forças motivadoras internas e fatores externos, tais como recompensas ou punições, que podem encorajar ou desencorajar certos comportamentos.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*.

<https://dictionary.apa.org/motivation>

Motivação intrínseca

Incentivo para se envolver numa atividade específica que deriva da tarefa em si (ex.: interesse genuíno num assunto de estudo) e não de benefícios externos que possam ser obtidos (ex.: dinheiro, créditos num curso)

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*

<https://dictionary.apa.org/intrinsic-motivation>

Motivação extrínseca

Incentivo para se envolver numa atividade específica sobretudo que deriva da expectativa de um castigo ou de uma recompensa (ex.: completar uma tarefa sentida como desagradável para receber um pagamento).

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*

<https://dictionary.apa.org/extrinsic-motivation>

Negociação coletiva

Negociações entre as organizações de Empregadores e Trabalhadores com vista à obtenção de determinadas condições de trabalho e termos de emprego e regulação das relações laborais

Fonte: OIT, Thesaurus

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--en/index.htm>

Organizações de trabalhadores (vide sindicato)

Organização de trabalhadores associados fora dos limites da empresa estabelecida para proteger ou melhorar através da ação coletiva, o estatuto económico, social e laboral dos seus associados.

Fonte: OIT, Thesaurus

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--en/index.htm>

Parceiros sociais

Representantes dos trabalhadores – i.e. as confederações sindicais – e os representantes dos empregadores - i.e. as confederações patronais.

São os principais intervenientes na concertação social, ou no diálogo tripartido, e em Portugal, juntamente com os representantes do governo, compõem a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS). Para além de integrar 4 membros do governo, a CPCS inclui, do lado das confederações sindicais, 2 representantes da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) e 2 representantes da União Geral de Trabalhadores (UGT). Do lado das confederações patronais é composta por 1 representante da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), 1 representante da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), 1 representante da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e 1 representante da Confederação do Turismo Português (CTP).

Fonte: Comissão Europeia – Direção-Geral de Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão.

https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_pt.pdf

Perigo

A propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Perceção

O processo ou resultado de se tomar consciência de objetos, relações e eventos através dos sentidos, o que inclui atividades como reconhecer, observar e discriminar. Estas atividades permitem que os organismos organizem e interpretem os estímulos recebidos em conhecimento com significado e que ajam de modo apropriado.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*.

<https://dictionary.apa.org/perception>

Ato de interpretação e de organização dos dados sensoriais, pelo qual formamos um conhecimento de um objeto.

Fonte: Veríssimo, L.; Faria, D.; Leitão, M.; Abrunhosa, M.A. (2015) “Psicologia Em Ação - Psicologia B - 12º Ano – Manual”, Lisboa, Edições ASA.

Personalidade

Configuração duradoura de características e comportamento que inclui a adaptação exclusiva de um indivíduo à vida, incluindo principais características, interesses, impulsos, valores, autoconceito, competências e padrões emocionais. A personalidade é geralmente vista como uma integração ou totalidade complexa e dinâmica, moldada por muitas forças, incluindo tendências hereditárias e estruturais; maturação física; educação precoce; identificação com indivíduos e grupos significativos; valores e papéis culturalmente condicionados; e experiências e relacionamentos críticos.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*.

<https://dictionary.apa.org/personality>

Pictograma

A imagem que descreve uma situação ou impõe um determinado comportamento e que é utilizada numa placa ou superfície luminosa.

Fonte: Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, na sua redação atual.

<https://dre.pt/application/conteudo/518662>

Plataformas digitais de trabalho

Incluem tanto plataformas baseadas na internet, onde o trabalho é externalizado (*outsourced*) e anunciado em concurso aberto a um número vasto de trabalhadores dispersos geograficamente (*crowd work*) e aplicações localmente sedeadas (*apps*) que permitem a alocação de trabalho a indivíduos numa determinada área geográfica. Apesar das plataformas digitais de trabalho serem produto de avanços tecnológicos, o trabalho nestas plataformas assemelha-se a muitas formas de trabalho mais “tradicionais”, apenas com uma ferramenta digital a fazer a intermediação.

Fonte: Berg, J. Furrer M. et al. (2018) *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020 (Edição portuguesa).

População ativa/inativa

População ativa – população com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (população empregada e desempregada).

Fonte: INE

www.ine.pt

<http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/5086>

População inativa- população, que independentemente da idade, no período de referência, não podia ser considerada economicamente ativa, i.e., não estava empregada, nem desempregada.

Fonte: INE

www.ine.pt

<http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/5087>

Portaria de condições de trabalho

Quando circunstâncias sociais e económicas o justificarem, não exista associação sindical ou de empregadores nem seja possível a portaria de extensão, pode ser emitida esta portaria de condições de trabalho. Esta só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva negocial.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Portaria de extensão

A convenção coletiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. Esta só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva negocial.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Precariedade laboral

Refere-se a emprego precário, isto é, aquele que se “opõe a emprego fixo, sem termo, seguro. Define-se, pois, a precariedade, por exclusão de partes: é precário o que não é permanente ou efetivo, o que sai fora da norma. (...) Os empregos precários estão, normalmente, associados a baixos rendimentos e, além disso, a uma redução dos direitos sociais dos trabalhadores, quando não mesmo à sua ausência”.

Fonte: Diogo, Fernando (2012). *Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos*, Observatório das Desigualdades.

Prestações Sociais

Prestações sociais em dinheiro são as prestações a pagar às famílias pelos fundos da segurança social (exceto reembolsos). Estas prestações são fornecidas ao abrigo de regimes de segurança social e podem assumir a forma de prestações de doença e invalidez, subsídios de maternidade, abonos de família, subsídios de outros dependentes, desemprego, aposentação, pensões de sobrevivência, e outros subsídios e benefícios.

Prestações sociais em espécie consistem em bens e serviços individuais fornecidos a título gratuito ou quase gratuito pelas Administrações Públicas e Instituições Sem Fins Lucrativos ao Serviço das Famílias (ISFLSF) às famílias individuais, quer esses bens e serviços sejam comprados no mercado quer sejam produzidos como produção não-mercantil por unidades das Administrações Públicas ou ISFLSF. Podem ser financiadas pelos impostos, por outras receitas públicas ou ainda, no caso das ISFLSF, por doações ou rendimentos de propriedade. Constituem exemplos os serviços de saúde contratados a prestadores privados, contratos de associação com escolas privadas e reduções nos preços dos transportes públicos com finalidade social.

Fonte: Conselho de Finanças Públicas (www.cfp.pt)

<https://www.cfp.pt/pt/glossario/prestacoes-sociais-em-dinheiro>

<https://www.cfp.pt/pt/glossario/prestacoes-sociais-em-especie->

Prevenção

Conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Princípios e direitos fundamentais no trabalho⁵

Princípios e direitos formulados e desenvolvidos sob a forma de direitos e de obrigações específicos nas convenções que são reconhecidas como fundamentais:

- Liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- Abolição efetiva do trabalho infantil;
- Eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Fonte: Documentos fundamentais da OIT – Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos fundamentais no Trabalho – GEEP 2016 (Ed. Em língua portuguesa).

Princípios Gerais de Prevenção

As entidades empregadoras devem nortear as suas atividades no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho pelos princípios gerais de prevenção que estão previstos no art. 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, mas que derivam da diretiva quadro n.º 89/391/CEE do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho.

A política de prevenção contida na Diretiva-quadro toma por base:

- o empregador é responsável pela prevenção....,
- a prevenção assenta em princípios nucleares.

Ao definir uma hierarquia de medidas, à frente das quais se encontram as de eliminação do risco, a Diretiva-quadro veio enfatizar a importância de fazer deslocar as técnicas de identificação e controlo para a origem dos fatores de risco.

Fonte: Freitas, Luís Conceição (2013). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, págs. 75-76.

Produtividade

Relação entre uma quantidade produzida e os meios necessários para a obter. A produtividade mede a eficiência dos fatores de produção (capital, trabalho, etc.) e da sua combinação.

Fonte: AICEP Portugal Global – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E

http://portugalglobal.pt/PT/Internacionalizar/Glossario/Paginas/Glossario.aspx#gloss_P

⁵ Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho também são reconhecidos como direitos humanos noutras fontes de direito internacional e encontram-se consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Produtividade do Trabalho

Indicador económico-financeiro que traduz a contribuição produtiva do fator trabalho utilizado pela empresa, medido em horas trabalhadas.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística

<http://smi.ine.pt/Pesquisa>

Proteção Social (Sistema)

Sistema geral que cobre todas as garantias contra a redução ou perda de rendimento em caso de doença, velhice, desemprego ou outras contingências, incluindo a solidariedade familiar e de grupo, poupanças individuais ou coletivas, seguro privado, seguro social, prestações ministradas pelas seguradoras, segurança social, etc.

Fonte: OIT, Thesaurus

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--en/index.htm>

Qualificação

O resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovada por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos.

Fonte: Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual.

Regime contributivo (da segurança social)

Modalidade de proteção social assente numa solidariedade de base profissional e no princípio da contributividade, que garante acesso a prestações sociais substitutivas do rendimento. A responsabilidade em matéria de financiamento cabe aos trabalhadores e entidades empregadoras, através do pagamento de contribuições sociais. São exemplos de regimes contributivos o Sistema Previdencial da Segurança Social e o Regime de Proteção Social Convergente, que abrange os trabalhadores em funções públicas.

Fonte: Conselho de Finanças Públicas (www.cfp.pt).

<https://www.cfp.pt/pt/glossario/regime-contributivo>

Regime não contributivo (da segurança social)

Modalidade de proteção social de carácter universal que assenta na solidariedade de toda a comunidade, destinando-se a prevenir situações de pobreza e exclusão social ou a compensar a ocorrência de determinadas eventualidades, independentemente dos descontos efetuados para o sistema ou do cumprimento de determinados requisitos contributivos. A responsabilidade pelo financiamento deste regime é assumida pelo Estado. Os regimes não contributivos fazem parte do Sistema de Proteção Social de Cidadania previsto na Lei de Bases da Segurança Social (Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro).

Fonte: Conselho de Finanças Públicas (www.cfp.pt).

<https://www.cfp.pt/pt/glossario/regime-nao-contributivo>

Relações laborais

Relações coletivas entre empregadores e trabalhadores, entre empregadores e sindicatos, ou entre empregadores, sindicatos e Governo.

Fonte: OIT;Thesaurus

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--en/index.htm>

Retribuição

Prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho

São eleitos pelos trabalhadores para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho. Deve ser assegurada formação permanente, pelos empregadores, para o exercício das respetivas funções. Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Risco biológico ou risco da exposição a agente biológico

Risco de exposição do trabalhador a microrganismos, incluindo os geneticamente modificados, a culturas de células e aos endoparasitas humanos suscetíveis de provocar infeções, alergias ou intoxicações, durante o trabalho.

Fonte: Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, na sua redação atual.

<https://dre.pt/application/conteudo/468635>

Risco de contacto elétrico

Os principais riscos elétricos resultam do contacto entre pessoas com a corrente elétrica. Estes podem acontecer de forma direta, ou indireta, sendo que as consequências do contacto com a energia elétrica podem resultar em queimaduras graves e mesmo morte.

Fonte: Freitas, Luís Conceição (2013). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, pág. 185.

Risco de contacto mecânico

Os elementos móveis de um equipamento de trabalho que possam causar acidentes por contacto mecânico devem dispor de protetores que impeçam o acesso a zonas perigosas ou de dispositivos que interrompam o movimento dos elementos móveis antes do acesso a essas zonas.

Fonte: Freitas, Luís Conceição (2013). *Manual de Segurança e Saúde do Trabalho*, Edições Universitárias Lusófonas, pág. 185.

Risco Ergonómico

Muitas vezes interligados e confundidos com os fatores de risco físico, dos quais não se podem separar, são maioritariamente decorrentes da organização e da gestão das situações de trabalho. Assim, nesta categoria, podemos identificar como fatores de risco ergonómico aos quais os trabalhadores se encontram expostos: posturas adotadas, esforço físico, manipulação de cargas, movimentos repetitivos e atividades monótonas.

Fonte: Jerónimo Sousa, et al (2005). *Fatores de risco ergonómico*, Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

Risco psicossocial

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

Fonte: Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Risco profissional

A probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Risco químico ou risco de exposição a agente químico

Risco de exposição do trabalhador no seu local e posto de trabalho a qualquer elemento ou composto químico, isolado ou em mistura, que se apresente no estado natural ou seja produzido, utilizado ou libertado em consequência de uma atividade laboral, incluindo sob a forma de resíduo, seja ou não intencionalmente produzido ou comercializado.

Fonte: Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, na sua redação atual.

<https://dre.pt/application/conteudo/543690>

Riscos físicos ou risco de exposição a agente físico

Existem fatores ou agentes físicos do ambiente de trabalho que interferem diretamente no desempenho de cada trabalhador e na produção obtida, podendo, igualmente, contribuir para o aparecimento de doenças ou provocar acidentes lesivos para o trabalhador.

Os agentes físicos encontram-se, geralmente, subdivididos em quatro grandes áreas de intervenção: ruído, vibrações, ambiente térmico, radiações ionizantes e não ionizantes.

Fontes: Alli, B. (2008). *Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho*. 2ª ed., Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.

Sousa, J., Silva, C., Pacheco, E., Moura, M., Araújo, M., Fabela, S. (2005). *Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal: Riscos Profissionais – Factores e Desafios*. Centro de Reabilitação Profissional de Gaia. Disponível em: http://www.crbg.pt/estudosProjectos/Projectos/Documents/retorno/riscos_profissionais.pdf

Salário mínimo

Também conhecido como retribuição mínima mensal garantida (RMMG), resulta de um acordo entre o governo e os parceiros sociais, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social de forma a melhorar o rendimento disponível das famílias e a garantir a melhoria das condições dos trabalhadores portugueses através da fixação anual do montante mínimo salarial a auferir pelos trabalhadores em todos os setores de atividade.

Fonte: Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro (atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 634 euros, atualizado anualmente em sede da Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social).

https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/201912121523/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice

Saúde ocupacional

A Saúde Ocupacional, por vezes denominada por Segurança e Saúde no Trabalho, tem por finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde do trabalhador. Através de estratégias de identificação, avaliação e controlo dos riscos existentes no local de trabalho, ou deles emergentes, de ações de vigilância da saúde dos trabalhadores e de promoção da saúde no local de trabalho.

Fonte: Direção-Geral da Saúde – Programa Nacional de Saúde Ocupacional Extensão 2018-2020.

https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/pnsoc_extensao-pdf.aspx

Segurança e Saúde no Trabalho

Condições e fatores que afetam, ou poderiam afetar a saúde e a segurança de empregados ou outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e outros contratados), visitantes, ou quaisquer outras pessoas no local do trabalho.

Fonte: OHSAS 18001/2007

https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%201%20OHSAS180012007_pt.pdf

Segurança Social (sistema)

O Sistema de Segurança Social é aquele que pretende assegurar direitos básicos dos cidadãos e a igualdade de oportunidades, bem como, promover o bem-estar e a coesão social entre todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros que exerçam atividade profissional ou residam no território português. É composto por três sistemas, o Sistema de Proteção Social de Cidadania, o Sistema Previdencial e o Sistema Complementar nos termos da Lei de Bases da Segurança Social (Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro).

Fonte: Conselho de Finanças Públicas (www.cfp.pt).

<https://www.cfp.pt/pt/glossario/sistema-de-seguranca-social>

Sinalização de segurança e de saúde

A sinalização relacionada com um objeto, uma atividade ou uma situação determinada, que fornece uma indicação ou uma prescrição relativa a segurança ou a saúde no trabalho, ou a ambas, por intermédio de uma placa, uma cor, um sinal luminoso ou acústico, uma comunicação verbal ou um sinal gestual. Pode ser de proibição, aviso, obrigação, salvamento ou de socorro e de indicação.

Fonte: Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, na sua redação atual.

Sindicato

A associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Sistema Nacional de Qualificações

Todos os aspectos da atividade de um estado-membro relacionada com o reconhecimento da aprendizagem e outros mecanismos que conjuguem a educação e a formação com o mercado de trabalho e a sociedade civil. Inclui a elaboração e aplicação de disposições e processos institucionais relativos à garantia de qualidade, à avaliação e à atribuição de qualificações. Um sistema nacional de qualificações pode ser composto por diversos subsistemas e incluir um quadro nacional de qualificações.

Fonte: Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho para a implementação do QEQ (abril 2008).

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=pt](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=pt)

Subutilização do trabalho

Indicador que agrega a população desempregada, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego, mas não disponíveis e os inativos disponíveis mas que não procuram emprego.

Fonte: Metadados INE

<http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/10686>

Taxa de emprego

Percentagem de pessoas empregadas no total da população de referência. Para a taxa de emprego global a referência é a população em idade ativa, mas as taxas de emprego podem ser também calculadas para grupos etários particulares e/ou áreas geográficas específicas.

Fonte: Eurostat, *Manuals and Guidelines, Guide to Statistics in European Commission development co-operation*, (2017) edition, page 387.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/8141546/KS-GQ-17-002-EN-N.pdf/6edae81c-f570-4174-b5c8-d8ba927e8e7e>

Taxa de desemprego

Percentagem de desempregados no total da população ativa. Os desempregados são definidos como aqueles que (regra geral), cumulativamente: i) têm entre 15 e 74 anos; ii) não trabalharam na semana de referência; iii) estão disponíveis para iniciar trabalho no prazo de duas semanas (ou já encontraram emprego para iniciar trabalho no prazo de três meses); iv) procuraram ativamente trabalho em determinado período nas últimas quatro semanas.

Fonte: *Manuals and Guidelines, Eurostat, Guide to Statistics in European Commission development co-operation*, 2017 edition, page 387.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/8141546/KS-GQ-17-002-EN-N.pdf/6edae81c-f570-4174-b5c8-d8ba927e8e7e>

Teletrabalho

A prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Tempo de trabalho

Qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Fonte: Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Trabalhador

Pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar um serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário e o aprendiz que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Trabalhador-estudante

O trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses. A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Trabalhador/a independente

Pessoa singular que exerce uma atividade por conta própria.

Fonte: Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, na sua redação atual.

Trabalhador/a por conta de outrem

Pessoas que exercem uma atividade remunerada ao serviço de uma entidade empregadora.

Fonte: Segurança Social (www.seg-social.pt).

<http://www.seg-social.pt/trabalhador-por-conta-de-outrem>

Trabalho

Atividades desenvolvidas por pessoas, sujeitas a pagamento ou não, e que produzem bens ou serviços numa economia, ou que satisfazem as necessidades de uma comunidade, ou geradoras do seu meio de subsistência.

Fonte: OIT, Thesaurus.

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--en/index.htm>

“O trabalho é uma atividade deliberadamente concebida pelo Homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico, através de dois tipos de mediação necessárias, uma técnica e outra organizacional” (Freire, 2002: 379).

Fonte: FREIRE, João (2002), Sociologia do trabalho: uma introdução. Porto: Afrontamento.

Trabalho a tempo parcial

Corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Trabalho Atípico (ver também formas de atípicas de emprego)

Trabalho atípico – emprego atípico – crescente variedade de formas de trabalho e emprego caracterizadas pela flexibilidade e reduzida segurança. Incluem trabalho em part-time, colocação por empresas de trabalho temporário, trabalho subcontratado trabalho domiciliário, contrato a termo fixo, casual, sazonal e outras relações de trabalho com múltiplas partes, relações de trabalho dissimuladas e por conta própria economicamente dependente, ou com remuneração irregular.

Fonte: OIT, 2007

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204005.pdf

Trabalho digno

Trabalho que é produtivo e fornece uma remuneração justa e adequada, e proporciona, segurança no emprego, nos locais de trabalho e proteção aos trabalhadores e suas famílias. Perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade e equidade e igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os homens e todas as mulheres.

Fonte: OIT (2008), Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa da Organização Internacional do Trabalho.

Trabalho em plataformas digitais

Consiste tanto no trabalho *online* nas plataformas digitais, conhecido por microtarefas ou *crowdwork*, como em trabalho realizado em plataformas de trabalho locais cujo trabalho é atribuído através de *Software* de aplicações (*apps*).

Fonte: OIT (2018), Digital platforms and the future of work: Towards decent work in the online word, ILO – Geneva.

Trabalho forçado

A expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designa todo trabalho o serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

Fonte: Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_pt.htm

Trabalho igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Fonte: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Trabalho de valor igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Fontes: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual; al. a), n.º 1, do. art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa

Trabalho Infantil

Menores admitidos em empregos e ou que trabalham com menos de 18 anos.

Fonte: OIT Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182); ILO.

Traço de personalidade

Característica interna, relativamente estável, consistente e duradora que é inferida de um padrão de comportamentos, atitudes, sentimentos e hábitos de um indivíduo.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*.

<https://dictionary.apa.org/personality-trait>

Tripartismo (ver também diálogo social tripartido)

Uma das principais formas de diálogo social que representa um princípio fundador e valor fundamental da OIT, “a interação entre os governos, empregadores e trabalhadores como parceiros iguais e independentes na busca de soluções para questões de interesse comum”.

Fonte: Thesaurus do BIT.

Valores

1. Um princípio moral, social ou estético aceite por um indivíduo ou uma sociedade como um guia para o que é bom, desejável ou importante.

2. a valorização, utilidade ou importância atribuída a alguma coisa.

Fonte: American Psychological Association, *Dictionary of Psychology*.

<https://dictionary.apa.org/value>

Bibliografia⁶

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2003). *A saúde e a segurança no trabalho no setor da educação – Fact sheet 46*.

Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/46/view>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007a) *Atenção aos perigos no local de trabalho — Conselhos aos jovens – Fact sheet 66*.

Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-66-looking-out-work-hazards-advice-young-people/view>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007b) *O teu direito a um trabalho seguro e saudável — Conselhos aos jovens – Fact sheet 65*.

Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets-65-your-rights-safe-and-healthy-work-advice-young-people/view>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2012) *Estratégias de formação de professores para o ensino dos riscos – Fact sheet 103*.

Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-103-strategies-training-teachers-deliver-risk-education/view>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2013). *Occupational safety and health and education: a whole-school approach*. Luxemburgo: Publicações Office of the European Union.

Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/occupational-safety-and-health-and-education-a-whole-school-approach>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2019). *A SST e o futuro do trabalho: benefícios e riscos dos instrumentos de inteligência artificial nos locais de trabalho*.

Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence/view>

Apelles J. B. Conceição (2017). *Segurança social: manual prático* (10.^a ed.). Coimbra: Almedina.

Berg, J. Furrer M. et al. (2018) *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020 (Edição portuguesa).

Bernoux, P. (2002). *A sociologia das organizações* (3.^a ed.). Porto: Rés.

Bilhim, João Abreu de Faria (1996). *Teoria Organizacional – Estruturas e Pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Camara, Pedro B. da; Guerra, Paulo Balreira; Rodrigues, Joaquim Vicente (1998). *Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (2.^a ed.). Lisboa: Publicações D. Quixote.

⁶ Sítios na Internet: documentos disponíveis em 23 de novembro de 2020

Cameron, K. S., Quinn, R. E., Degraff, J. & Thakor, A. V. (2006). *Competing Values Leadership: creating value in organizations*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Cedefop (2010). The development of national qualifications frameworks in Europe, *Working Europe* n° 8, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Disponível em: https://www.cedefop.europa.eu/files/6108_en.pdf

Comissão Europeia (2014). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa ao quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020. COM (2014) 332 final.

Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=PT>

Corbanese, Valli e Rosas, Gianni (2014). *Pesquisar o mercado de Trabalho- Técnicas de procura de emprego para os jovens Guia e Kit de ferramentas do facilitador*. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, 2012. Edição Portuguesa: GEP/MTSSS 2014).

Corbanese, Valli e Rosas, Gianni (2014). *Direitos no Trabalho para os jovens - trabalho digno para os jovens Guia e Kit de ferramentas do facilitador*- Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, 2012. Edição Portuguesa: GEP/MTSSS, 2014.

Cunha, M. P. & Rodrigues, S. B. (2002). *Manual de estudos organizacionais – Temas de psicologia e sociologia das organizações*. Lisboa: Editora RH Ferreira, J.M.

Delors, Jacques (1996). *Educação: um tesouro para descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI*. Unesco.

Disponível em: http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf

Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, (2020), Comissão Europeia.

Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>

Eurofound e OIT (Organização Internacional do Trabalho), 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

European Commission (2010). *Health and safety at work in Europe (1999-2007) - A statistical portrait*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946>

Gomes, Duarte (2000). *Cultura Organizacional – Comunicação e Identidade*. Coimbra, Quarteto Editora.

Ireland. Health and Safety Authority (2008). *Health and safety matters for students embarking on work experience – A short guide for teachers*.

Disponível em http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Safety_and_Health_Management/work_experience.pdf

J. & Cuny, X. (1997). *Introdução à psicologia do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação, 2017. *Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania*. Lisboa.

Disponível em: <https://cidadania.dge.mec.pt/documentos-referencia>.

Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação, 2017. *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória*. Lisboa.

Disponível em: <https://cidadania.dge.mec.pt/documentos-referencia>

Mintzberg, H. (1995). *Estrutura e dinâmica das organizações*. Lisboa: Publicações D. Quixote.

Nadler, D.A. & Tushman, M. L. (1986). Organizing for innovation. *California Management Review*, Vol. XXVIII, No. 3.

Nadler, D.A. & Tushman, M. L. (1990). Beyond the Charismatic Leader: Leadership and Organizational Change. *California Management Review*, p. 77.

Neves, J. G. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*. Lisboa: RH Editora, 65-123.

Organização Internacional do Trabalho (2017). *O Trabalho Digno e a agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Departamento de Comunicação e informação pública da OIT- Genebra.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf

Organização Internacional do Trabalho (2001). “Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho” – Diretrizes práticas da OIT. (ACT 2010, Edição em Língua Portuguesa).

Organização Internacional do Trabalho (2007). ECOAR- *O fim do Trabalho infantil- Educação Comunicação e arte, na defesa dos direitos da criança e do adolescente (SCREAM)*. Organização Internacional do Trabalho, Brasília.

Organização Internacional do Trabalho (2016), *Documentos fundamentais da OIT - Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos fundamentais no Trabalho- GEEP*.

Organização Internacional do Trabalho (2016). *O Emprego atípico no mundo- desafios e perspetivas*, Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (2017). *Relatório Global sobre os Salários 2016/17: Desigualdade salarial no local de trabalho*. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: OIT.

Organização Internacional do Trabalho (2018). *Diálogo social e tripartismo*. VI Relatório VI à Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão. Bureau Internacional do Trabalho –Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (2018). *Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação*. Bureau Internacional do Trabalho – Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (2018). “Melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores jovens - Geração Segura e Saudável” – (GEP/MTSSS- Edição em Língua Portuguesa).

Organização Internacional do Trabalho (2019). *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, adotada na Conferência Internacional do Trabalho*, 108.^a Sessão, em junho de 2019. Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (2019). *Trabalhar para um futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho*. Lisboa.

Organização Internacional do Trabalho (2019). *Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho- tirando partido de 100 anos de experiência- Bureau Internacional do Trabalho – Genebra* (GEP/MTSSS- Ed. língua portuguesa).

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_690139.pdf

Pepper, Gerald L. (1995). *Communicating in Organizations – a Cultural Approach*. Singapore: McGraw-Hill.

Pesente, J.C. (2011). *Educação em Segurança e Saúde no Trabalho, Orientações para a produção de materiais impressos com fins educativos*. São Paulo: FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina no Trabalho.

Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/u23_1/bd/materiais_impresos.pdf

Pesente, J.C. (2014). *Didática básica para facilitadores de aprendizagem em Segurança e Saúde do Trabalho*. São Paulo: FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina no Trabalho.

Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/u23_1/bd/facilitadores.pdf

Redecker, C., Leis, M., Leedertse, M., Punie, Y., Gijusbers, G., Kirschner, P., Stoyanov, S. & Hoogveld, B. (2011). *The Future of Learning: Preparing for Change*. JRS Scientific and Technical Reports. Institute for Prospective Technological Studies. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/d866/b9b95d77a1361ce2075ad32494c10600fc4e.pdf>

Savickas, M. L. (2011). *The self in vocational psychology: object, subject and project*. Washington, DC: American Psychological Association Press.

Disponível em: https://www.reading.ac.uk/web/files/ccms/Mark_Savickas.pdf

Silva, J., Bombardi, S. (s.d.). *SST e os Profissionais da Escola*. São Paulo: FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina no Trabalho.

Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/seguranca-e-saude-nas-escolas/sst-e-os-profissionais-da-escola>

Silva, J. (n.d.). *Por que SST nas escolas?*. São Paulo: FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina no Trabalho.

Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/seguranca-e-saude-nas-escolas/por-que-sst-nas-escolas>

Soto, E. (2005). “Comportamento Organizacional, o impacto das emoções.” Pioneira Thomson Learning.

Stobaus, C. D.; Zacharias, J. (2012). *Autoimagem, autoestima e autoconceito*. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Disponível em <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/724/374>

Weick, K. E. & Quinn, R. E. (1999). “Organizational change and Development.” *Annu. Rev. Psychol.* 50:1, 361-386 (<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>)

Legislação Nacional⁷

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República n.º 30/2009, Série I*. Lisboa: Assembleia da República. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/602073>

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. *Diário da República n.º 172/2009, Série I*. Lisboa: Assembleia da República. Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do art.º 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, *Diário da República, 1ª série, n.º 172*, de 4 de setembro de 2009. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/489505>

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. *Diário da República n.º 176/2009, Série I*. Lisboa: Assembleia da República. Estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/490009>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro. *Diário da República n.º 183/2015, Série I*. Aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/70325352>

Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Diário da República n.º 97/2018, Série I*. Lisboa – Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal+Igual. Disponível em <https://dre.pt/application/file/a/115360102>

Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de junho. *Diário da República n.º 120/2008, Série I*. Lisboa: Ministério da Economia e da Inovação. Estabelece as regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e respetivos acessórios, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2006/42/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de maio, relativa às máquinas e que altera a Directiva n.º 95/16/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de junho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos ascensores. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/456188>

Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro. *Diário da República n.º 40/2005, Série I-A*. Lisboa: Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho. Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2001/45/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de junho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, e revoga o Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de março. Disponível em <https://dre.pt/application/conteudo/584397>

Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho. *Diário da República n.º 129/2018, Série I*. Lisboa: Ministério da Educação. Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva.

Disponível em

<https://dre.pt/application/file/a/115648907>

Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho. *Diário da República n.º 129/2018, Série I*. Lisboa: Ministério da Educação. Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens. Disponível em

<https://dre.pt/application/file/a/115648908>

⁷ Sítios na Internet: documentos disponíveis em 23 de novembro de 2020

Jornal Oficial da União Europeia⁸

Jornal Oficial da União Europeia, de 6 de maio de 2008 (2008/C 111/01).

Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2008, relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida.
Disponível em <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:PT:PDF>

Jornal Oficial da União Europeia, de 4 de junho de 2018 (2018/C 111/01).

Recomendação do Conselho de 22 de maio de 2018 sobre as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida (Texto relevante para efeitos do EEE).

Disponível em

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

Jornal Oficial da União Europeia, de 7 de junho de 2016 (2016/C 202/47)

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (Versão Consolidada).

Disponível em

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF

⁸ Sítios na Internet: documentos disponíveis em 23 de novembro de 2020

Sítios na internet relacionados com Educação para o Mundo do Trabalho⁹

Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.
<http://www.anqep.gov.pt/>

Autoridade para as Condições do Trabalho
<http://www.act.gov.pt/>

Direção-Geral da Educação
<http://dge.mec.pt/>

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
<https://www.iefp.pt>

Organização Internacional do Trabalho, Lisboa
<https://www.ilo.org/lisbon/>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
<https://osha.europa.eu/pt>

Boletim do Trabalho e Emprego Online
<http://bte.gep.msess.gov.pt/>

Catálogo Nacional de Qualificações
<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/Index>

CEDEFOP – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional
<https://www.cedefop.europa.eu/pt>

Classificação Portuguesa das Profissões 2010
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt

COLABOR – Laboratório para o trabalho, emprego e proteção social (ILO)
<https://colabor.pt/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<http://cite.gov.pt/>

Conseil de l'Europe – Ressources en ligne
<https://edoc.coe.int/fr/>

Consórcio Napo
<https://www.napofilm.net/pt>

⁹ Sítios na Internet: documentos disponíveis em 23 de novembro de 2020.

COOPJOVEM – CASES

<https://www.cases.pt/programas/coopjovem/>

Council of Europe – Committee of Ministers

<https://www.coe.int/en/web/cm>

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

<https://www.dgert.gov.pt/>

ENETOSH – European Network Education and Training in Occupational Safety and Health

http://www.enetosh.net/webcom/show_article.php/_c-29/i.html~

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

<https://www.eurofound.europa.eu/pt>

Garantia Jovem

<https://www.garantiajovem.pt/>

International Labour Organization

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

PASSAPORTUGAL

<https://www.passaportugal.pt/>

Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

<https://ipdj.gov.pt/>

Projeto GeNeus – Gender Neutral Tools and Test for Selection Processes

<http://geneus-project.eu/pt/>

Sítios na internet para consulta de dados estatísticos relacionados com o Mundo do Trabalho¹⁰

EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

<https://www.eurofound.europa.eu/data>

Eurostat – Estatísticas Europeias

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social no Sistema Estatístico Nacional (SEN)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/sinteses/-/publicacoes>

Instituto Nacional de Estatística

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE&xlang=pt

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. - Estatísticas

<https://www.iefp.pt/estatisticas>

PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo

<https://www.pordata.pt/>

Segurança Social

<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

¹⁰ Sítios na Internet: documentos disponíveis em 23 de novembro de 2020.

