

FERNANDA MARIA PEIXOTO PEREIRA

**OS CIDADÃOS EM MEIO LABORAL:
A INFLUÊNCIA DA CIDADANIA CORPORATIVA
SOBRE A CIDADANIA INDIVIDUAL**

Orientadora: Professora Doutora Regina Queiroz

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração**

**Lisboa
2014**

FERNANDA MARIA PEIXOTO PEREIRA

**OS CIDADÃOS EM MEIO LABORAL:
A INFLUÊNCIA DA CIDADANIA CORPORATIVA
SOBRE A CIDADANIA INDIVIDUAL**

Tese apresentada para a obtenção do Grau de Doutor em Ciência Política no Curso de Doutorado em Ciência Política conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientadora: Professora Doutora Regina Queiroz

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração**

**Lisboa
2014**

Sempre que o tecido social é feito de relações legalistas, há uma atmosfera de mediocridade moral, paralisando os impulsos mais nobres do homem.

Alexandr Solzhenítsyn, 2011

Aos meus Pais e Constança.

Agradecimentos

O primeiro agradecimento é reconhecidamente dirigido à Senhora Professora Doutora Regina Queiroz, minha Orientadora, pela pronta amizade e total disponibilidade manifestadas desde a primeira hora. Por toda a sapiência que depositou nesta investigação e pelo elevado carinho com que a dirigiu desde o seu início.

Aos Senhores Professor Doutor João de Almeida Santos e Professor Doutor José Filipe Pinto, pelo suporte institucional e pelo contínuo encorajamento com que sustentaram toda a jornada empreendida, desde o primeiro dia do curso até ao último.

Ao Paulo, pela sua presença amiga e solidária nalguns dos momentos mais difíceis.

Ao António, porque... é como é.

Aos mais ilustres colegas do meu curso de doutoramento, pelo espírito de equipa e de entreaajuda que souberam construir.

A todos os que, nas suas áreas de actuação, participaram no estudo com o maior empenho e afinco.

Resumo

No cenário mundial contemporâneo assiste-se a inúmeras transformações de ordem política, social, económica e cultural, que promovem o aparecimento de novos modelos de interrelação sociedade/organizações/mercados. As organizações são, agora, espaços de cidadania, que encerram, simultaneamente, o exercício da cidadania individual dos cidadãos e o exercício da cidadania corporativa das próprias organizações. E que, assim, possibilitam a aproximação entre os interesses individuais e organizacionais, cuja realização só é possível pelo desenvolvimento de esforços conjuntos, num quadro de respeito pelo cumprimento dos direitos e deveres humanos fundamentais. Utilizaram-se duas medidas na investigação, uma medida de cidadania individual e uma medida de cidadania corporativa. Entre as hipóteses testadas, as dimensões parciais «virtude cívica» e «participação comunitária» e a medida total da cidadania individual confirmaram diferenças significativas em face da variação dos factores pessoais «categoria profissional» e «salário mensal bruto». Assim como a dimensão «participação governativa» da cidadania corporativa em face deste último. Na cidadania individual exercida dentro e fora do local de trabalho, registaram diferenças significativas as dimensões parciais «virtude cívica», «auto-desenvolvimento» e «participação comunitária» e a escala total. Por fim, a cidadania corporativa confirmou exercer influência sobre a cidadania individual.

Palavras-chave: cidadania, cidadãos, direitos e deveres humanos, comportamentos extra-papel.

Abstract

On the contemporary world scenario there are several political, social, economic and cultural transformations promoting the emergence of new interrelation models society/business/markets. Companies become spaces for citizenship practice from individual citizenship to the corporate citizenship. Thus, enabling a closest approach between individual and corporate interests, whose attainment is only possible by joint efforts in a framework of respect and fulfillment of the fundamental human rights and duties. Two measures were used in the reasearch, a measure for the individual citizenship and a measure for the corporate citizenship. Among the research hypotheses, the dimensions «civic virtue» and «communitarian participation» and the total scale of individual citizenship showed significant differences towards personal factors «professional category» and «gross monthly salary». As well as the dimension «governative participation» towards that second factor. For the individual citizenship within the company and outside, the dimensions «civic virtue», «self-development» and «communitarian participation» and the total scale registered significant differences. Finally, coporate citizenship confirmed its influence on individual citizenship.

Keywords: *citizenhip, citizens, human rights and duties, extra-role behaviours.*

Siglas

AGNU	Assembleia Geral das Nações Unidas
APEE	Associação Portuguesa de Ética Empresarial
BCSD	Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável
BSI	<i>British Standards Institution</i>
CC	<i>Corporate Citizenship</i>
CCE	Comissão das Comunidades Europeias
CE	Comissão Europeia
CEC	<i>Commission of the European Communities</i>
CEE	Comunidade Económica Europeia
CEu	Conselho Europeu
CIEJD	Centro de Informação Europeia Jacques Delors
COE	<i>Council of Europe</i>
CoEu	Conselho da Europa
CoHR	<i>Commission on Human Rights</i>
EAPN	Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal
ECI	<i>The Earth Charter Initiative</i>
EEC	<i>European Economic Community</i>
EU	<i>European Union</i>
EuC	<i>European Commission</i>
ESELx/IPL	Escola Superior de Educação de Lisboa/Instituto Politécnico de Lisboa
FME	Forum Mundial de Educação
FPH	Fundação Charles Léopold Mayer para o Progresso Humano
FSM	Forum Social Mundial
GDDC/PGR	Gabinete de Documentação e Direito Comparado/ Procuradoria-Geral da República
GEE	Gases com efeito de estufa
GRACE	Grupo de Apoio e Reflexão para a Cidadania Empresarial
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
HRC	<i>Human Rights Council</i>
HRI	<i>Human Rights Impact</i>
IEERS	Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
ILO	<i>International Labour Organization</i>

ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
JOCE	Jornal Oficial das Comunidades Europeias
JOUE	Jornal Oficial da União Europeia
MEID	Ministério da Economia, Inovação e Desenvolvimento
MI	<i>Ministero dell' Interno</i>
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
NU	Nações Unidas
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OHCHR	<i>Office of the High Commissioner for Human Rights</i>
OHSAS	<i>Occupational Health Safety Assessment Series</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJEC	<i>Official Journal of the European Communities</i>
ONG	Organização Não-Governamental
ONGD	Organização Não-Governamental para o Desenvolvimento
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCE	Organização para a Segurança e Co-operação na Europa ou <i>Organization for Security and Co-operation in Europe</i>
PE	Parlamento Europeu
PIB	Produto Interno Bruto
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SAI	<i>Social Accountability International</i>
TJCE	Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias
TJUE	Tribunal de Justiça da UE
UE	União Europeia
ULHT	Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
UN	<i>United Nations</i>
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>
WBCSD	<i>World Business Council for Sustainable Development</i>

Índice Geral

Introdução	16
1 – Problemática teórica	17
2 – Modelo e hipóteses de investigação	18
2.1 – Modelo de investigação	18
2.2 – Hipóteses de investigação	19
3 – Estrutura de apresentação	19
Capítulo I – Considerações Globais sobre a Cidadania	20
1.1 – Enquadramento conceptual	20
1.2 – Quadro de direitos e deveres	24
1.3 – Modelos teóricos de direitos e deveres	29
1.4 – Concepções políticas sobre a cidadania	39
1.4.1 – Concepção republicana	40
1.4.2 – Concepção liberal	44
1.4.3 – Concepção liberal-republicana	51
1.5 – À procura de definição(ões)	56
Capítulo II – Exercício da Cidadania	60
2.1 – Referencial institucional de direitos e deveres	60
2.2 – Malha agregadora dos princípios da democracia	70
2.3 – Fraccionamentos sócio-político-culturais	75
2.3.1 – Género, raça e classe social	75
2.3.2 – Identidade	78
2.3.3 – Nacionalidade	81
2.3.4 – Globalização	86
2.4 – Práxis da cidadania	90
2.4.1 – Práxis política	91
2.4.2 – Práxis económica	94
2.4.3 – Práxis social	95
Capítulo III – Cidadania nas Organizações	100
3.1 – Trabalho como um contexto da cidadania	100
3.2 – Comportamento de cidadania organizacional	106
3.2.1 – Contrato psicológico	112
3.2.2 – Cidadania activa no trabalho	119

3.3 – As organizações como cidadãs	125
3.3.1 – Responsabilidade social corporativa	126
3.3.2 – Cidadania corporativa	131
3.4 – Referencial institucional de direitos e deveres no trabalho	135
Capítulo IV – Metodologia	143
4.1 – Participantes	143
4.1.1 – Amostra	143
4.1.2 – Pré-teste	144
4.2 – Instrumento	145
4.2.1 – Pré-teste	145
4.2.2 – Medidas dos constructos	146
4.2.2.1 – Cidadania individual	147
4.2.2.2 – Cidadania corporativa	149
4.3 – Procedimento	150
Capítulo V – Análise e Discussão de Resultados	152
5.1 – Testes das hipóteses	152
5.2 – Discussão dos resultados	172
Conclusão	178
1 – Balanço geral	178
2 – Limitações da investigação	180
3 – Implicações para investigações futuras	180
Bibliografia Citada	182
Bibliografia de Referência	228
Apêndices	238
Apêndice 1 – Questionário sobre Cidadania: Cidadania Individual e Cidadania Corporativa	I
Apêndice 1 – Grelha de Validação Facial das Dimensões dos Constructos	II

Índice de Quadros

Quadro 1 – Comparação entre as categorias de direitos de Hohfeld e os direitos de cidadania de Marshall	34
Quadro 2 – Direitos dos cidadãos	39
Quadro 3 – Medidas do comportamento de cidadania organizacional (1)	109
Quadro 4 – Medidas do comportamento de cidadania organizacional (2)	111
Quadro 5 – Descrições da relação trabalhador/empregador, antes e após os anos 80	113
Quadro 6 – Contrato psicológico nas perspetivas de trabalhadores e empregadores	114
Quadro 7 – Tipos de contrato psicológico	115
Quadro 8 – Distribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania individual» e principais enquadramentos conceptuais	147
Quadro 9 – Redistribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania individual» e respectivas medidas de consistência interna	148
Quadro 10 – Distribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania corporativa» e principais enquadramentos conceptuais	149
Quadro 11 – Redistribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania corporativa» e respectivas medidas de consistência interna	150

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo de investigação proposto	18
Figura 2 – Qualidades das organizações «autentizóticas»	129

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	153
Tabela 2 – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	153
Tabela 3 – Diferenças de médias entre o género e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	154
Tabela 4 – Diferenças de médias entre o género e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	155
Tabela 5 – Diferenças de médias entre as habilitações literárias e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	156
Tabela 6 – Diferenças de médias entre as habilitações literárias e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	157
Tabela 7 – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	157
Tabela 8 – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	158
Tabela 9 – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	159
Tabela 10 – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	160
Tabela 11 – Diferenças de médias entre o vínculo laboral e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	161
Tabela 12 – Diferenças de médias entre o vínculo laboral e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	162
Tabela 13 – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	163
Tabela 14 – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	163
Tabela 15 – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total	164

Tabela 16 – Diferenças de médias entre o género e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total	165
Tabela 17 – Diferenças de médias entre as habilitações literárias e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total	166
Tabela 18 – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total	167
Tabela 19 – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania corporativa para as dimensões parciais e escala total	167
Tabela 20 – Diferenças de médias entre vínculo laboral e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total	168
Tabela 21 – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania corporativa para as dimensões parciais e escala total	169
Tabela 22 – Diferenças de médias entre a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total	170
Tabela 23 – Intercorrelações (Pearson) para a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho e para a cidadania corporativa	172
Tabela 24 – Correlações parciais para a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho, controladas pela cidadania corporativa	172

Introdução

O campo de estudo da «cidadania», no seu sentido mais lato, suscita, desde sempre, um interesse universal em todos os actores que dele se vêm aproximando, qualquer que seja o seu motivo. Seja político, social, económico ou ambiental, todos os motivos parecem justificar crescentemente o apelo à cidadania para afirmar a sua pertinência, já que tudo parte dos interesses do homem enquanto ser social e aí termina. São interesses que vão dos mais individualistas até aos mais colectivistas, defendidos pelos mais radicais aos mais conservadores. Em fins do século XX, as preocupações de cidadania eram conotadas num tom radicalmente ameaçador por pensadores de esquerda, como parte do problema das injustiças do capitalismo, e não como fonte de solução. Porém, os insucessos marxistas e comunistas nas sociedades ocidentais democráticas e liberais, e a consciencialização de que nem todas as iniquidades são de carácter económico, reconduziram muitos desses pensadores a rever as suas críticas. Ao mesmo tempo que grupos minoritários activistas, entre os quais grupos feministas e ambientalistas, encontravam, na cidadania, um pilar de apoio incontornável e determinante, tal como os grupos internacionais de combate institucional contra a pobreza, a discriminação e a exclusão social. Enquanto campo de discussão e execução da cidadania por excelência, a «política» encerra em si um conjunto de métodos e técnicas – compromisso, deliberação, diplomacia, partilha de poder – e cria um campo consensual e “*non-violently*” nas sociedades (Faulks, 2000, p. 5), através do apelo a valores comuns.

Assiste-se a um renovado e crescente interesse pela cidadania, que se torna hoje ideia política e tema de debate entre os mais importantes da actualidade. É afirmação constante por todos aqueles que, de alguma forma, se interessam pelo assunto. Reduzido à esfera da lei e longamente desvalorizado pela investigação política, o tema global da cidadania emergiu com particular relevo ao longo dos anos 90 do século passado, em dois domínios principais da investigação no âmbito das ciências sociais – domínio sócio-político e domínio educativo – favorecendo, conseqüentemente, uma imensa produção científica. Desde retratos, narrativas e interpretações históricas, a um vasto conjunto de *modi vivendi* e *operandi* do quotidiano, passando pela construção de modelos teóricos, todas e quaisquer referências à cidadania encontram-se, actualmente, disponíveis a quem possa reunir algum interesse. Porém, sem pretensões de debates ou investigações conclusivas, dada a sua ampla e multidisciplinar abrangência. Integrando conceitos fundamentais da Ciência Política e da Filosofia Política, à ideia central de direitos e de deveres individuais dos cidadãos, está

vinculada a sua pertença simultânea a comunidades específicas. E, com ela, também direitos e deveres públicos e em prol do «bem comum».

A cidadania constitui-se tema central no debate do Estado e de todas as partes interessadas que com ele se relacionam. E, por isso, constitui-se tema central no debate das organizações, sejam do sector privado, do sector estatal, do sector empresarial do Estado ou do terceiro sector. A cidadania das e nas organizações legitima as regras aplicáveis à conduta dos seus trabalhadores, no papel de actores organizacionais. O seu exercício é cabal, seja no que concerne aos processos de trabalho e à cadeia produtiva dos quais esses actores são parte integrante, seja no que concerne aos processos da sua conduta global de identidade, obediência e participação activa na vida organizacional extra-contratual – sindicatos e associações culturais / desportivas / recreativas – que eles protagonizam individual e colectivamente. Quando aplicada às organizações, enquanto entidades, a cidadania induz-lhes uma atitude específica, que, entre outras finalidades, lhes permite uma aproximação real ao mercado e a todos os agentes que consigo interagem. Pela via da sua postura reputacional e publicitária, mas, também, pela via da sua postura política. Essa atitude de cidadania é complementada pelos respectivos cidadãos organizacionais, *i.e.*, os seus trabalhadores.

Cidadãos distintivos formam organizações e sociedades distintivas! É este o corolário da investigação que adiante se apresenta. O presente estudo desenvolve-se dentro do perímetro dos Estados industrializados do Ocidente, circunscrito à Europa, designadamente, a Portugal. Em concreto, aos trabalhadores portugueses e às organizações portuguesas.

Não constitui pretensão da investigação que esta tese encerra concluir quaisquer paradigma teórico ou modelo empírico acerca da cidadania em meio laboral. Mas, tão só, contribuir com reflexões, interrogações e associações empíricas, conforme são dadas a perceber e a observar, respectivamente, pela literatura revisitada e pelo estudo de campo levado a cabo. Constitui, sim, pretensão desta investigação, apresentar modestos, mas irreverentes, contributos que possam acrescentar ao saber do conhecimento científico e, bem assim, à sua discussão na comunidade académica. Contributos esses, envoltos em pleno espírito de partilha e de compromisso.

1 – Problemática teórica

O trabalho ora apresentado consiste na investigação da cidadania individual manifestada pelos cidadãos em meio laboral, durante o exercício do seu papel de trabalhadores ao serviço das suas entidades empregadoras. Assim transformados em cidadãos

organizacionais, e sobre os quais recai o efeito moderador de uma percepção que desenvolvem acerca da cidadania corporativa dessas mesmas entidades empregadoras.

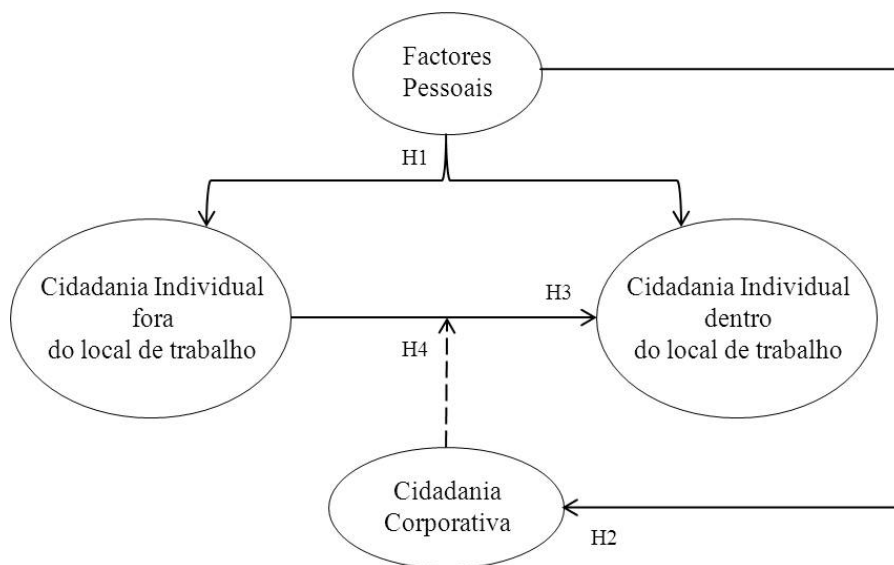
Propõe-se como problema de partida, o seguinte: como se caracteriza e compreende a cidadania individual que os cidadãos exibem no meio laboral, *i.e.*, dentro da sua organização de trabalho (local de trabalho), na qualidade de cidadãos organizacionais? E identificam-se as seguintes questões derivadas: qual a diferença dessa cidadania em relação à sua cidadania fora da sua organização de trabalho, *i.e.*, fora do local de trabalho e no exercício da sua vida privada e comunitária na sociedade? Será que existe influência da cidadania corporativa, conforme percebem nas suas organizações, sobre a relação entre a sua cidadania individual dentro e fora do local de trabalho? Até que ponto a cidadania individual e a cidadania corporativa sofrem influência dos factores pessoais desses cidadãos?

2 – Modelo e hipóteses de investigação

2.1 – Modelo de investigação

O modelo de investigação proposto encontra-se representado na Figura 1. Este modelo esquematiza o racional teórico subjacente às hipóteses formuladas, adiante apresentadas.

Figura 1 – Modelo de investigação proposto



Legenda: H1, H2, H3 e H4 representam as hipóteses sob investigação.

2.2 – Hipóteses de investigação

As hipóteses sujeitas a investigação, são as seguintes:

Hipótese 1. A cidadania individual, dentro e fora do local de trabalho, varia consoante os factores pessoais dos cidadãos.

Hipótese 2. A cidadania corporativa varia consoante os factores pessoais dos cidadãos.

Hipótese 3. A cidadania individual dentro do local de trabalho apresenta diferenças face à cidadania individual fora do local de trabalho.

Hipótese 4. A cidadania corporativa influencia a relação entre a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho.

3 – Estrutura de apresentação

Numa revisão do estado da arte, são revisitadas algumas das principais perspectivas de desenvolvimento do que vem sendo o entendimento sobre a cidadania na globalidade, e a cidadania nos cidadãos organizacionais, especificamente, e como pode ser caracterizada. Revisitam-se a origem greco-romana, os períodos clássico e iluminista, e a contemporaneidade em três perspectivas diferentes – liberal, republicana e liberal-republicana. A visão liberal, que sobrepõe a identidade individual à grupal e à colectiva. A visão republicana, que enfatiza a cultura e o grupo social, como elementos centrais à organização individual. E a visão liberal-republicana, para a qual a comunidade política constitui uma entidade autónoma, tanto para com os objectivos individuais como para com os comunitários. Procede-se ao enquadramento da cidadania em modelos de sistematização teórica e modelos de actuação institucional. Procede-se, ainda, a uma revisão empírico-conceptual da práxis da cidadania nos seus principais eixos político, económico e social, com alguns pontos de fracionamentos, designadamente, no que concerne ao tema sob investigação nesta tese, desde a cidadania organizacional dos trabalhadores à cidadania corporativa das organizações. Ao longo de todo o estudo, evidencia-se a indissociável ligação da cidadania aos direitos e deveres humanos fundamentais.

Este trabalho segue a norma da *American Psychological Association* para a sua redacção, citações e referenciação bibliográfica, e encontra-se elaborado sob a orientação metodológica das «Normas para a Elaboração e Apresentação de Teses de Doutoramento» da ULHT (Primo & Mateus, 2008). É produzido ao abrigo das regras estabelecidas no Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 1945 e posteriores protocolos modificativos.

Capítulo I – Considerações Globais sobre a Cidadania

Este capítulo é referente ao enquadramento conceptual da cidadania nalgumas das principais referências histórico-filosóficas, bem como à apresentação dos quadros teóricos de direitos e deveres para o seu exercício. Descreve, ainda, as três perspectivas políticas da cidadania – liberal, republicana e liberal-republicana – e a linha de entendimento do próprio conceito adoptada nesta tese.

1.1 – Enquadramento conceptual

Historiadores e outros investigadores concordam que o entendimento do conceito «cidadania», conforme o utilizamos hoje, foi originalmente pensado, observado, descrito e teorizado pelos gregos (cf. Finley, 1988). Desde sempre, e para sempre, foi preconizada uma imagem do «homem político» baseada na cidadania. Para o cidadão da *polis*, a virtude cívica consistia na «liberdade», enquanto fonte primária de honra e respeito. A cidadania era o pilar fundamental da vida, da identidade e da família. A mesma cidadania que se tornava cada mais importante nas antigas sociedades grega e romana, à medida que os recursos e o poder se tornavam também significativamente exigentes quanto à sua gestão. A vida política e mercantil era exclusivamente limitada aos seus cidadãos, gozando dos privilégios de habitem próximo da ágora ateniense. Para os romanos, a lei civil consistia na lei dos concidadãos que regulava todas as relações formais entre os cidadãos, fossem de carácter político ou económico, público ou privado, militar ou civil, religioso ou laico. E a participação no exercício do poder público era o cerne da então «cidadania». Tanto na Grécia como em Roma não existiria cidadania – respectivamente, *politeia* e *civitas* – se os seus indivíduos não pudessem ser considerados «fonte» e «medida» simultâneas da autoridade, só possíveis sob o estatuto de «cidadãos». As comunidades e os seus membros eram conceptualmente inseparáveis, e a república ou a cidade constituíam o corpo cívico e a cidadania em si mesma. Os direitos conferidos aos estrangeiros – «*hostis*» romanos – incluíam, ocasionalmente, direitos políticos, mas nunca o voto; eram “*civitas sine suffragio*” (Magnette, 2005, p. 8). Não obstante o assinalável e indiscutível mérito do contributo romano, a invenção da cidadania parece ser pertença dos gregos e, aproximadamente, do ano 460 a.C.

Na Grécia, os conceitos sobrepunham a «cidade» aos «cidadãos» – «*politeia*» e «*polites*» derivam de *polis*. Em Roma, o latim reconhecia primeiro o «cidadão» – «*civis*» – e só depois a «cidade» – «*civitas*», atribuindo a esta última um sentido de colectividade de

cidadãos, aos quais a cidadania conferia reciprocidade de igualdade estatutária em matérias de liberdade (*aequa libertas*), direitos (*aequum ius*) e leis (*aequae leges*). Nos seus textos, Cícero (51 a.C./1842; 51 a.C./1976) atribuía à *civitas* dualidade conceptual, entre os indivíduos e o Estado: ao povo cabia o poder, independentemente da sua condição cidadã; ao senado cabia a autoridade e a organização superior formal da cidade, equilibrando-a para a “*good city*” (Magnette, 2005, p. 25). Maltez (1998, p. n.d.) refere-se à harmonia dessa república, como situando-se “entre a liberdade, a autoridade e o poder”; onde “*libertas* estaria na participação directa do povo na decisão política, a *auctoritas* estaria no órgão que conserva a memória da fundação da cidade e detém o poder legislativo, o senado, e a *potestas*, no poder executivo dos magistrados.”.

Pode considerar-se a *polis* como o precursor das *civitas* romanas, não obstante as importantes diferenças entre ambas. Enquanto os gregos pensavam em termos filosóficos, políticos ou morais, os romanos faziam-no em termos jurídicos. O «Direito» constitui um dos grandes legados romanos, deixando na herança o *ius civile* (Direito positivo e produto da cidade), o *ius gentium* (Direito comum a todos os povos) e o *ius natural*. À escola filosófica ateniense estoica do mundo helénico do início do século III a.C., se deve a origem e a evolução do conceito de «cidadania» à escala mundial, ainda que mais numa dimensão de figura discursiva, do que de estatuto político ou legal. Evoque-se Sócrates e a sua mais famosa afirmação, “Não sou nem ateniense, nem grego, mas sim um cidadão do mundo”. Foi este o entendimento que prevaleceu ao longo do primeiro milénio e meio d.C..

Ao longo dos primeiros séculos do primeiro milénio, o conceito de «*libertas*» e «*securitas publica*» fusionaram-se, resultando numa nova preocupação cívica pela vida e liberdade dos cidadãos, agora não mais judicialmente garantida. Pelo século II, começaram a denunciar-se as primeiras grandes fragilidades nos regimes da cidadania grega e romana, pela introdução de fortes iniquidades nos sistemas sociais e políticos. Tácito demonstrara a universalidade da cidadania romana que, apesar de fortemente questionada, acabava por vencer. Entre 14 e 96 d.C., em «*Historiae*» (Tácito, 2004) e «*Annales*» (Tácito, 2005), retratara um Estado romano fortemente subordinado aos interesses individuais, em lugar dos interesses colectivos, plasmado na atitude do povo, num contexto de intensas instabilidade, desordem e indisciplina da Guerra Civil de 69 d.C..

É o edital de Caracala, de 212 d.C., que marca definitivamente a evolução e a diluição da cidadania pelo mundo ocidental. Membros da esfera cultural e política romana ou não, nativos ou não, com alguma condição de serviço prestado à cidade ou não, todos passam

a ser cidadãos romanos. A questão de pertença, ou não, à cidade não voltaria a colocar-se e a *civitas* passa a designar a cidade de proclamação comum por todos e o Império Romano como um todo. Ser romano passou a significar pertencer ao mundo civilizado e a uma civilização superior. Inclusivamente, passou a ser referência mediante possíveis invasores de outras nacionalidades, os “*roman-ness*” (Magnette, 2005, p. 28).

Na Idade Média, as sociedades ocidentais constituíam-se já como centros de produção e comércio abertos à presença e à influência dos habitantes rurais; e revelavam as primeiras preocupações com critérios de selecção dos que deveriam beneficiar das condições mercantis e políticas especiais, necessárias ao desenvolvimento dos seus negócios, fossem urbanos ou rurais. O aristotelismo marcara, definitivamente, o pensamento da Idade Média, em doutrina e linguagem. Pelo naturalismo político da física aristotélica, estabelecendo analogias entre leis do homem e da natureza – tomando as primeiras por reflexo das segundas, cf. «Política» (Aristóteles, 350 a.C./2009); e pela teoria constitucional, baseada na teoria de justiça exposta em «Ética a Nicómaco» (Aristóteles, 350 a.C./1991), distinguindo sentidos de justiça «universal» e «particular» contidos, respectivamente, nos binómios «correcto *versus* desviante» e «equidade *versus* iniquidade».

Maquiavel (1515/2005) é o primeiro pensador a distinguir entre «moral» e «política». Em ruptura com a tradição medieval ético-cristã e a verdade revelada, como único meio possível do raciocínio dedutivo sobre a realidade, pôs fim à explicação transcendental do fenómeno político. Estabeleceu uma compreensão cognitiva, baseada na observação dos fenómenos, e só conclusiva *a posteriori*, através de explicações do tipo amoral. Indissociável do nascimento da Ciência Política moderna, este autor introduziu no pensamento político o conceito de «*virtú civile*», para expressar um vinco comportamental que era visível nalguns indivíduos. Esse vinco aproximava pequenos grupos de indivíduos, que desempenhavam o papel de alicerces no desenvolvimento político e económico das suas sociedades e era entendido como uma virtude cívica, porque construía e expressava a confiança e a cooperação entre os cidadãos – esta confiança e esta cooperação são, hoje, tidas como qualidades fundamentais de qualquer capital social para o bom governo da sociedade e para a boa conduta dos cidadãos. Maquiavel (1515/2005) atribuiu ao povo o papel de agente político no espaço público e, com ele, o de guardião e garante da liberdade. A participação activa desse povo nos afazeres cívicos expressava a virtude da sua capacidade de adaptação à cena pública e era condição fundamental para permanecer no poder político, a par do acaso ou *fortuna*. A república constitui a melhor concepção de governo para Maquiavel (Machiavelli, 1996), pese

embora a figura bicéfala que subsiste de si, repartida entre o defensor de uma monarquia despótica e o defensor de um republicanismo popular. Na verdade, ambas as figuras coexistem, sucedendo-se no tempo: a monarquia, como forma de governo adequada ao momento da fundação ou da reorganização de um Estado, exigindo liderança e condução por uma figura única; o republicanismo, como forma adequada ao momento posterior à fundação ou reestruturação desse Estado. O autor deixou claro que «legitimidade» e «organização» não são qualidades suficientes para que um governante saiba actuar. Esse governo precisava de possuir a *virtú* necessária e ser capaz de anular, ou minimizar, o impacte da *fortuna* em cada momento da governação. «*Virtú*» e «*fortuna*» constituem as categorias ontológicas da teoria política proposta na sua concepção (Machiavelli, 1996).

A «virtude cívica», enquanto conceito, parece continuar a preocupar pensadores e gestores, dados os seus vastos campos de composição e aplicação. Na proporção directa do entendimento acerca da sua natureza, assim decorrem os contributos para o entendimento do exercício efectivo da cidadania. E para a avaliação do que pode significar ser «bom cidadão».

Salientamos que a cidadania, enquanto conceito, entrou no vocabulário político, como linguagem comum, apenas no final do século XV. Entre o final do século XV e meados do século XVI, a renovação renascentista da cultura clássica abraçava a nobre iniciativa de (re)impressão e tradução de uma grande quantidade de textos gregos e latinos. Na Europa da idade antiga, a designação «cidadania» era utilizada em sentido social estrito, como ferramenta de distinção e separação entre os membros da *polis* e os restantes, bem como nos séculos XVI, em que serviu para redinamizar as cidades, e XVII, em que serviu de base à constituição do modelo de Estado-Nação. Já na modernidade era construída a ideia de «cidadania multicultural», reflectindo um discurso analítico assente nas fundações étnicas das cidadanias nacionais coexistentes e consequentes identidades, e sentimentos de pertença múltiplos. Posteriormente, por meados do século XVIII, as Revoluções Francesa e Americana tiveram ecos que extravasaram, em muito, os limites geográficos das próprias nações. A cidadania tornava-se, definitivamente, um apelo de cariz universal (*vide* Walzer, 2014). No século XX, a democracia e os valores da cidadania voltavam a ser objecto de grande atenção nos discursos políticos, especificamente pela década de 1950, quando as sociedades ocidentais atravessavam os maiores períodos da história de forte violência armada entre vários Estados, como foram as duas Grandes Guerras mundiais.

Apesar do léxico actual não contemplar o conceito de «*civitas*», que significava para os romanos o conjunto dos cidadãos que constituía a cidade, mantém o conceito de

«cidadania». Hoje em dia são as imposições internacionais e as instituições supra-nacionais, os grandes responsáveis pelo comando das múltiplas adaptações das práticas de cidadania a que se assiste quotidianamente, através de um processo evolutivo. O entendimento da cidadania defendido pela UE, parece apartá-la da perspectiva da ética participativa, para aproximá-la, cada vez mais, de uma concepção estritamente legalista, com o motivo de enfraquecer as fontes de descontentamento social (*cf.* Faulks, 2000). Pela virtude heurística dessa cidadania, Magnette (2005) conclui a evidência de um conjunto de três etapas subsequentes, complementares e equitativas da sua evolução: 1) protecção pelo Estado, 2) participação na vida democrática e 3) controlo do mercado. Sendo nesta última que inclui os factores sociais, agora equiparados a todos os outros que descrevem e caracterizam a relação do mercado com o Estado.

Apresentado um breve enquadramento conceptual da cidadania sob algumas das principais referências histórico-filosóficas, passa-se, de seguida, ao seu enquadramento empírico sob matrizes evolutivas de direitos e deveres humanos.

1.2 – Quadro de direitos e deveres

Os direitos e deveres humanos são universais, aplicáveis a todos os seres humanos. Uma universalidade que se sobrepõe a todas as pessoas, instituições e vontades, mas sem propriedades de intemporalidade, imutabilidade ou completude (*vide* Donnelly, 2003). Nenhum modelo conceptual conhecido é compatível com tais propriedades. Aliás, historicamente são, até, específicos e contingenciais. Em linha de investigação sobre direitos humanos, Shafir (2004, p. 12) estabelece uma relação com a cidadania pelo eixo dessa evolução histórica, interrogando: “*What is the relationship between the citizenship and human rights traditions; is their interaction mostly one of mutual enabling or constraining?*”. E conclui que, para que possam ser efectivos nesta era globalizada, esses direitos devem ser necessariamente transformados em cidadania, através da inserção e pertença dos cidadãos a uma comunidade política global. Só nessa condição ocupam lugar e fazem cumprir-se, quer no domínio privado, quer no domínio público da vida em sociedade. Efectivamente, no seu conjunto, os direitos e deveres humanos definem um estatuto fundamental que se operacionaliza sob essa forma de cidadania, o qual, aplicado a todos os humanos, lhes confere a designação de «cidadãos». Não obstante esse estatuto, os direitos e deveres constituem, paralelamente, um referencial claro plasmado em leis, que permite produzir avaliações e julgamentos sobre as atitudes humanas em todas as suas manifestações. Avaliações e

juízos esses, de caracteres moral, legal e político. Walzer (2014, p. n.d.) sublinha a reciprocidade de «direitos *versus* deveres» no exercício da cidadania, na medida em que quando alguém partilha as responsabilidades, existe sempre outro alguém que partilha os correspondentes privilégios e benefícios. Esse exercício representa, para o autor, “*collective self-determination, which is both a responsibility and a benefit*”.

Todos os Estados democráticos proclamam aceitação e adesão às normas internacionais destes direitos e deveres, entre as quais, o documento mais conhecido é a «Declaração Universal dos Direitos do Homem» (GDDC/PGR, 1947/2001). Cerca de três quartos dos Estados em todo o mundo ratificaram esta Declaração, tendo os restantes manifestado aprovação e compromisso para com a mesma. A violação das suas normas está entre as mais graves acusações e mais severas punições no domínio das relações internacionais. Donnelly (2003, p. 1) designa-a de “*international normative universality of human rights*”. Para este autor, o exercício dos direitos e deveres está envolvido em todas as interações humanas, sob três formas principais:

- (1) exercício assertivo, que induz uma obrigação no seu cumprimento;
- (2) respeito activo, que induz uma expectativa de cumprimento e uma reacção à sua ausência;
- (3) gozo objectivo, mediante expectativas cumpridas.

O ideal de cidadania encerra-se, deste modo, no conjunto de direitos e deveres que, progressivamente, foram e vão sendo conquistados para as comunidades políticas e para as sociedades. Encerra-se no apelo constante ao reconhecimento e institucionalização de uma diversidade crescente das opções e atitudes dos cidadãos no âmbito da sua conduta comunitária e privada, dentro dos contornos pré-definidos e expectáveis dos direitos humanos mundialmente consagrados. Discursos literários e empíricos representam o que muitos cientistas sociais gostariam de rever nesses direitos: um instrumento coeso de protecção dos cidadãos, por analogia com princípios éticos. A multifactorialidade dos contextos sociais, porém, desviou-os de tal objectivo, orientando-os para a formação dos princípios do liberalismo, por um lado, e dos princípios do socialismo, por outro (Woodiwiss, 2002a; Woodiwiss, 2003).

Voltando a uma perspectiva histórica, foi por volta de 390 a.C. que Roma instituiu a designação de «*municipes*» aplicada às comunidades e à qual correspondiam benefícios de direitos atribuídos aos cidadãos romanos – direitos civis (família, propriedade e impostos), comerciais, políticos, militares, criminais e garantias cívicas. Essas comunidades podiam, até, receber a designação de «cidade» após possuírem administração, jurisdição e leis semelhantes

à Lei romana – já que Roma determinava a sua autonomia – mas com privilégios específicos. E admitiam que nem a todos os habitantes fosse atribuído o reconhecimento de «cidadão». Os direitos políticos, concretamente, não eram atribuídos a outros, que não aos genuínos cidadãos romanos.

Nos inícios do século XVII, teve lugar uma onda de interesses em torno de um novo método analítico-sintético de investigação. Um redimensionamento do pensamento e da linguagem políticos que se estende até à actualidade e que introduziu os «direitos subjectivos» inerentes aos indivíduos no discurso de filósofos, juristas e investigadores. As características da ordem natural aristotélica deram lugar às características subjectivas dos indivíduos e sua relação com posses por mérito ou propriedade. Deste período iluminista sobressaíram, entre outros, trabalhos de Montesquieu (1748), Rousseau (1754) e Kant (1795/1917). De Montesquieu (1748), sobressaiu a constituição de sistemas políticos compostos por níveis de poder diferenciados, delimitados e controlados pela regra da lei. Eram sistemas que favoreciam a adaptação das leis aos sujeitos, para quem eram construídas e enquadradas sob as respectivas naturezas, princípios, características, religiões, hábitos, usos, costumes, ocupações e demais actividades. Através de leis mais liberais e humanizadas aplicadas correctamente era possível reduzir riscos de abuso de poder pelo Estado e de perseguições religiosas ou escravagistas. E havia lugar ao impulso e encorajamento das transacções comerciais intra e inter-Estados.

De Rousseau (1754), sobressaiu a profunda reflexão sobre a preservação do direito da liberdade humana, em contexto de *modus vivendi*. Essa reflexão considerava a interdependência dos cidadãos para a satisfação das suas necessidades individuais, tendo o Estado na base. A construção do sentido próprio, a partir da opinião dos outros, desvirtuava a liberdade individual e a individualidade dos cidadãos. Por isso, Rousseau (1762a; 1762b; 1762c; 1755) assentou a sua proposta num duplo caminho de concretização e protecção dessa liberdade: por um lado, um caminho político, orientado para a construção de instituições políticas que assegurem a liberdade individual e a igualdade simultâneas entre os cidadãos; por outro, um caminho educativo, promotor de autonomia e independência no seio de uma sociedade virtuosa e justa. O autor desenvolveu uma doutrina política assente na ideia de um Estado exclusivamente legitimado e orientado pela vontade colectiva dos seus membros, como deixou claro em «*Du Contrat Social*» (Rousseau, 1762d). Tratava-se de uma vontade tripartida entre: i) as vontades individuais; ii) a vontade comum da respectiva comunidade; e iii) a vontade institucional, como se do todo se tratasse. Estas vontades correspondiam ao

direito à liberdade em quatro níveis: a liberdade natural, a liberdade civil, a liberdade moral e a liberdade republicana (Bertram, 2012). Pela concepção democrática de «contrato social», cada indivíduo gozava de protecção da própria força, permanecia livre e constituía solução para a sua reconciliação com o cenário de soberania do Estado. Na vontade colectiva, residia a fonte da lei, orientada e legitimada pelo conjunto dos cidadãos, fazendo-os obedecer, como obedecendo a si próprios, e permitindo-lhes permanecer livres.

De Kant (1795/1917; 1797-1798/2003), sobressaiu o direito de autonomia, em linha com a soberania da razão iluminista, clarificando a «liberdade» rousseauiana em linha com a soberania da razão como base do Iluminismo. A partir de agora, cada cidadão pensava por si próprio relativamente a todos os domínios da sua vida, fossem políticos, religiosos, sociais ou outros; e os princípios da ciência moderna eram agora compatíveis com os da moralidade e da religião. Este pensador defendia a posse inata que todos os indivíduos apresentam do direito à liberdade e da obrigação à condição civil governada por um contrato social que concretiza e assegura essa liberdade. Em «*Perpetual Peace: A Philosophical Essay*» (Kant, 1795/1917), equaciona a lei para uma federação de Estados livres, estabelecendo dois princípios fundamentais: (a) o princípio da mobilidade, pelo qual os cidadãos adquirem o direito à hospitalidade em qualquer um desses Estados; e (b) o princípio da comunidade *quasi* universal, como garante do dever de vigilância entre os próprios cidadãos na identificação de abusos cometidos contra os seus direitos.

Na época contemporânea, o tema «direitos» é figura proeminente do debate político no mundo ocidental, desde os direitos aborígenes, passando pelos direitos civis, os das mulheres, os da língua, os raciais e étnicos, os da multiculturalidade, os familiares, os religiosos, os das crianças, os dos homossexuais e os dos animais. Nas duas últimas décadas, nos Estados industrializados do Ocidente, vem-se enfrentando uma tendência democrática crescente e massiva para a formação de novas afirmações de direitos nas sendas da inclusão, da pertença e da identidade. Os direitos estão no cerne de todos os apelos ligados às preocupações com as condições de vida humana e animal. São direitos ampla e inquestionavelmente aceites. Como Freedman (1991, p. 1) refere: “(...) *the most reputable and positively connoted in political theory (...) the concept is far less controversial than, for example, the promotion of equality, democracy or even liberty.*”.

De inestimável valor na sua essência e indispensável papel na condução das sociedades democráticas e dos cidadãos, os direitos são, ao mesmo tempo, alvo frequente de descontentamentos. Por três ordens de razões, associadas à sua natureza (*cf.* Dagger, 1997):

- pelo seu carácter intransigente, que coloca as partes como adversárias e de diálogo difícil, seja político, económico ou social;
- pelo seu carácter individualista, que concentra o pensamento e as preocupações no próprio e o distância do colectivo e da identidade grupal, podendo incutir-lhe sentimentos de ameaça ou invasão em detrimento da acção virtuosa e contributiva para o «bem comum»; e
- pelo seu carácter insistente nos direitos, como justificação de todos os protestos, originando o enfraquecimento do conjunto universal dos apelos.

Há, pois, que repor o bom senso do propósito comum e elevar o seu mais amplo significado da dignidade humana, através do pensamento político que deve orientar civicamente as condutas públicas e privadas. Esta é a ideia defendida pelos comunitaristas numa perspectiva republicana clássica, na tentativa de reposição da tradição cívica humanista.

Ignatieff (2000/2008, p. 16) enquadró o processo evolutivo dos direitos num movimento semelhante a uma revolução, que apelidou de «revolução dos direitos» – “*Rights talk may even have become a substitute for reform.*”. Atribuiu-lhes um âmbito global relativo aos direitos simultâneos perante a igualdade e a diferença, que assentou em três princípios basilares: dignidade, igualdade e respeito. O apelo a estes direitos terá mudado o curso da história dos direitos humanos, públicos e privados, favorecendo a aproximação entre as pessoas e os povos, preservando as suas semelhanças e as suas diferenças. Sendo que «direitos» não são sinónimo de «bem» e nem todos beneficiam igualmente da revolução dos direitos, há quem fique prejudicado. Designadamente no contexto laboral, há quem veja alguns direitos prejudicados nas condições de trabalho e relações laborais, fruto do desenvolvimento económico e das novas oportunidades criadas pelos apelos da contemporaneidade. Ao mesmo tempo, tal revolução pôde, porventura, contribuir para uma linguagem política cada vez mais hermética ao entendimento do cidadão comum; e, desse modo, contribuir para o afastamento progressivo, massivo, dos cidadãos em relação à temática da cidadania em geral.

Nas sendas da inclusão, da pertença e do universalismo, os movimentos de cidadania têm contribuído, ainda, de forma simultânea e paradoxal, para a formação de grupos marginais e intrusos face aos desejáveis. A tipificação destes grupos decorre da trajectória histórico-política dos respectivos Estados ao longo dos processos de implementação dos seus modelos democráticos de Estado Social. Por exemplo, nas democracias liberais – como a Suíça, a Austrália e os EUA – o Estado fez-se substituir pelos mercados e pelas empresas na tarefa de assegurar os direitos sociais dos cidadãos e concentrou-se, maioritariamente, no

cumprimento dos direitos civis e políticos; nas democracias corporativistas – como a França, a Áustria, a Itália e a Alemanha – o cumprimento dos direitos sociais foi assegurado pelo Estado, não se tratando de direitos universais; nas democracias sociais-democratas – como a Noruega, a Suíça, a Dinamarca, a Finlândia e a Holanda – os direitos sociais estavam acima de quaisquer outros direitos em matéria de importância e a cargo do Estado, ao qual cabia providenciar benefícios universais, como o direito à educação superior (*vide* Isin & Turner, 2002). Algumas democracias combinam formas diversas no cumprimento destes direitos.

Em face do enquadramento da cidadania ora exposto, sob algumas matrizes evolutivas de direitos e deveres, e não desconsiderando o que até agora foi dito, interroga-se: de que direitos e deveres humanos, afinal, se trata?

1.3 – Modelos teóricos de direitos e deveres

O lato recurso aos termos de «direitos» e «cidadania» explodiu com a proliferação de grupos provenientes de todo o tipo de sectores, blocos ou ideologias, reclamando todos os direitos. Anunciados e aclamados emotivamente, dando, por vezes, origem a outros novos, continuam a registar avanços e recuos, a apresentar definições díspares e associações ambíguas, e a permanecer claramente controversos e alvos das discussões políticas, legais, sociais e económicas mais actuais. Os direitos da cidadania não foram sempre de ampla aceitação e disseminação. Cedo na história, nos primórdios da sua discussão, aplicavam-se a menos de um décimo da população em muitas das nações. A sua aceitação e a sua generalização foram determinantemente impulsionadas pelo desenvolvimento das nações e pela conquista do acesso aos direitos legais e políticos por todos os grupos sociais, políticos, legais e económicos.

Sabine (1952/1976) enquadrava os direitos e deveres nas tradições democráticas da política ocidental sublinhadas pela Filosofia Política, e referia-se à tradição anglo-saxónica, enfatizando a liberdade, e à tradição francesa ou continental, enfatizando a igualdade. Mas atribuindo a ambas um ideal e práticas comuns do exercício democrático moderno. Este, proveniente de uma origem comum, centrada nas concepções da cidadania grega e da política aristotélica prevaletentes até à Revolução Industrial. Esse exercício democrático foi, depois, associado às grandes revoluções ocidentais dos séculos XVII e XVIII, respectivamente, a Revolução Puritana inglesa, e as Declaração de Independência americana e Revolução Francesa:

- A Revolução Puritana inglesa, com origem religiosa e forte impacto político-social, pela tentativa de instauração de uma constituição pura, decorrida durante a Guerra Civil de 1640-1648. Daí proviria a tradição democrática da liberdade das minorias, da tolerância e do apelo à diversidade dos interesses como direitos. Vingava a apologia da origem por nascimento, à qual Sabine (1952/1976, p. 460) se referia assim: “(...) *Englishman's birthright was the myth of the Puritan Revolution.*”.

- A Declaração de Independência americana, «*Declaration of Independence*» (The History Place, 1776/2013), apresentada em 1776, e, com ela, a formação do primeiro governo constitucional representativo, como referencial da liberdade e da autonomia civil. Quinze anos depois assinalava-se a adopção da «*Bill of Rights*» (Congress, 1791), uma Declaração dos Direitos dos Cidadãos que proibia todas as restrições federais das liberdades pessoais e garantia protecções legais. Nesse cenário, Locke (1824/2014) contribuiria para reforçar a separação entre Igreja e Estado, reservando à primeira um espaço de sociedade voluntária de homens livres.

- A Revolução Francesa, à qual ficou a dever-se a abolição do feudalismo por resolução da Assembleia Nacional de 04 de Agosto de 1789. Ao contrário da anterior, o eixo de paridade entre os cidadãos era independente da sua origem e assentava na fidelidade à nação. Pouco depois, a 26 de Agosto, publicava-se a «*Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789*» (Legifrance, 1789/2014), que oficializava em definitivo o apelo à igualdade e à fraternidade, através do reconhecimento de um conjunto de direitos do homem e do cidadão, e assinalava o fim do Antigo Regime e o início de uma nova época. Esta Declaração viria a tornar-se o preâmbulo da primeira constituição escrita de França, aprovada e adoptada em Setembro de 1791, denominada «*La Constitution Française 1791*» (Assemblée Nationale Constituante, 1791). E pelo século XIX fora continuou a inspirar textos em diversos países da Europa e da América Latina.

Tanto a «*Declaration of Independence*» (The History Place, 1776/2013) como a «*Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789*» (Legifrance, 1789/2014), constituíram documentos similares na relevância de valores comuns de «liberdade» e «igualdade», mas díspares nas circunstâncias sociais, nos motivos e nas géneses. A Declaração americana tratou-se de um documento pioneiro referido ao povo nas suas condições de liberdade e igualdade, similarmente ao art. 1º da Declaração francesa – “*Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.*” (Legifrance, 1789/2014). Mas um documento em tom

de manifesto dirigido ao Reino Unido, pela revolta na submissão das treze colónias à autoridade britânica. A Declaração francesa consistiu num documento dirigido ao povo francês em forma de documento oficial dos valores defendidos e organizados em torno de um conjunto de direitos naturais inerentes a cada cidadão. Esta Declaração era um apelo de reforço dos direitos já exercidos. A contribuição da Revolução Francesa para a clarificação e afirmação dos direitos do homem e do cidadão, espelhou os seus ideais de justiça, fraternidade, igualdade e liberdade. De relevância histórica inquestionável, essa contribuição representou uma viragem absoluta de natureza social, política e económica, e fora precedida pela Declaração americana. A Revolução Francesa teve, por si, o mérito de representar a força de todos os povos que, mundialmente, lutavam pelos mesmos ideais. Fora uma referência ao testemunho e análise de Tocqueville (1856), em «*The Old Regime and the Revolution*», e, antes, de Kant (1790/2003), em «*The Science of Right*». Ainda em Setembro de 1791, De Gouges publicara, por seu lado, um panfleto em Paris intitulado «*Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne*» (De Gouges, 1791), como um manifesto em jeito de declaração dos direitos da mulher e da cidadã, em resposta à Declaração de 1789.

Constant (1815; 1819/2008) marcou, também, o pensamento político pelas forte oposição ao despotismo e firme convicção de que a liberdade constituía a base da sociedade. Nessa liberdade residia o sentimento de felicidade, que só o abuso de poder e/ou a ausência de regras podia perturbar. Em «*Principes de Politique*» (Constant, 1815), explicou porque acreditava na existência simultânea dos dois tipos de poder, o poder legítimo, dependente da vontade geral, e o poder ilegítimo, imposto pela força. E estabeleceu um modelo de soberania nacional enquadrando os interesses de todos – distintos do interesse geral de Rousseau (1762d) e oposto à sua soberania popular. Defendeu um modelo de Estado representativo, estruturado e organizado em torno de múltiplos poderes, como o poder real, o poder ministerial, o poder aristocrático, o poder popular e o poder judicial. Constant (1815, p. 25) era defensor dos direitos dos cidadãos, entre os quais definiu como fundamentais, a liberdade de opinião e da sua divulgação, a liberdade de religião e a liberdade da propriedade; mas

“Les citoyens possèdent des droits individuels indépendants de toute autorité sociale ou politique, et toute autorité qui viole ces droits devient illégitime. Les droits des citoyens sont la liberté individuelle, la liberté religieuse, la liberté d’opinion, dans laquelle est comprise sa publicité, la jouissance de la propriété, la garantie contre tout arbitraire (...) La souveraineté du peuple n’étant pas illimitée, et sa volonté ne suffisant point pour légitimer tout ce qu’il veut (...)”.

Articulou claramente esses direitos numa teoria da «liberdade moderna», que consagrara em «*De la Liberté des Anciens Comparée à celle des Modernes*» (Constant,

1819/2008), um célebre discurso proferido no *Athénée Royal* de Paris, com o objectivo de demonstrar a especificidade da modernidade e seus modos de vida. Tal representou uma ruptura radical no pensamento de então, traduzida numa procura pela independência e autonomia individuais e pelo gozo de espaço privado – em oposição à liberdade antiga, exercida nas comunas e por decisão colectiva, que fora responsável por algumas das fortes tensões sentidas no período da Revolução Francesa. Constant (1815; 1819/2008) ocupou um lugar estratégico na história do pensamento liberal europeu, pioneiro na importância que atribuiu às emoções humanas, como base da vida individual e em sociedade. Atribuiu ao indivíduo, enquanto pessoa singular e antes da sua condição de cidadão, uma competência de escolha própria do conteúdo da sua liberdade. Essa liberdade, em caso algum constituía uma característica essencial, mas constituía um conjunto de direitos em função das suas necessidades e correspondentes escolhas. Do mesmo modo, o autor proclamava a livre propriedade, bem como o direito de livre escolha do emprego e de todas as opções individuais. À liberdade política, associava a liberdade económica, como grande dogma liberal de todas as liberdades, conquistando o apoio definitivo da burguesia, em franca ascensão e expansão no início do século XIX.

Hegel (1820/2008), por sua vez, reafirmou a vontade geral dos cidadãos como devendo ser a base do Estado. Orientado pela ideia de «vontade», enfatizou a diferenciação entre cada cidadão, como condição de capacidade intelectual, ética e política; a par dos determinantes históricos e sociais para a completude humana. Pela análise da dialética «senhor-escravo», o insensato estatuto de «escravo» deu lugar, em seu entender, ao estatuto de «detentor da força física de trabalho». Força essa, transaccionável na base de um contrato em unidades temporais e por troca de salário. Hegel (1820/2008) desenvolveu a sua Filosofia do Direito, subjacente à vontade livre e absoluta dos cidadãos, em três componentes: o Direito Abstracto, relativo à propriedade, ao contrato e ao binómio «certo *versus* errado»; a moralidade, relativa à intencionalidade e ao bem; e a vida ética, relativa à família, à sociedade civil e ao Estado. A essência da vida ética consistia no Estado e o papel da família adquiria preponderância, pela sua participação activa na vida da sociedade civil e desse Estado – *vide* «*The Philosophy of Spirit – Section II. Objective Spirit*» (Hegel, 1817/1830). Foi assim que, pela primeira vez, a literatura realçou o papel da sociedade civil, destacando-a como um domínio autónomo dos demais, designadamente, do domínio político, e não mais subjugado ao Estado, permitindo aos cidadãos posicionarem-se autonomamente na cadeia produtiva dos mercados e da economia. O entendimento geral das organizações que Hegel expunha na

componente «vida ética» no âmbito da sociedade civil, estabelecia-lhes as atribuições que explicitou em «*Philosophy of Right*» (1820/1896, § 252):

“(...) a Corporation has the right, under the surveillance of the public authority, (a) to look after its own interests within its own sphere, (b) to co-opt members, qualified objectively by the requisite skill and rectitude, to a number fixed by the general structure of society, (c) to protect its members against particular contingencies, (d) to provide the education requisite to fit others to become members.”.

Estas organizações (*Korporation*) traduziam a classe de negócios, num entendimento diferente do actual. Traduziam uma associação voluntária de pessoas em torno de interesses ocupacionais ou sociais comuns (como, por exemplo, grémios, sindicatos, clubes educativos, sociedades religiosas ou associações de moradores). Quando aplicadas à gestão do trabalho, essas organizações adquiriam interesse universal, dado que organizavam e reforçavam essas comunicações na sociedade civil, e revestiam-se de características específicas decorrentes das actividades a que se dedicavam, conforme Hegel (1820/1896, § 252) escreveu:

“In short, its right is to come on the scene like a second family for its members, while civil society can only be an indeterminate sort of family because it comprises everyone and so is farther removed from individuals and their special exigencies.”.

O Estado era entendido como uma instituição organizada, reguladora e impositora da ordem social, acima de qualquer cidadão, organização ou sociedade; porém, uma instituição refletora da vontade dos cidadãos, mas cuja legislatura não deveria ser eleita por sufrágio popular, mas por delegados representantes das classes.

Pelo século XX fora, os direitos abrangeram, progressivamente, classes trabalhadoras, grupos minoritários, intelectuais e agentes educativos. Doravante, qualquer teoria da cidadania adequadamente formulada passava a estabelecer as ferramentas para o desenvolvimento e equilíbrio dos direitos e deveres nas sociedades democráticas, designadamente nas industrializadas mais avançadas. Todos, sem excepção, eram titulares de direitos, já não decorrentes dos seus grupos sociais de origem, mas de direitos próprios e intransmissíveis. Se, anteriormente, o princípio da legitimidade social se baseava nos deveres dos súbditos, agora baseava-se nos direitos dos titulares da cidadania, *i.e.*, os cidadãos.

Entre os autores que iniciaram tentativas de sistematização dos direitos de cidadania, refere-se Hohfeld (1920), que diferenciara esses direitos entre as categorias de «liberdades», «reivindicações», «poderes» e «imunidades». Este autor considerou as liberdades como o acesso à utilização de direitos individuais, sem impacto noutros nem dependência de outros cidadãos. Considerou as reivindicações como direitos decorrentes dos

deveres e cooperação de outros no seu cumprimento, os poderes como formas de controlo institucional impostas aos cidadãos, e, ainda, as imunidades como direitos de isenção ao controlo por outros, numa forma particular de liberdade individual. Estas quatro categorias são, frequentemente, comparadas com os três conjuntos identificados no modelo de cidadania de Marshall (1950): legais, sociais e políticos/participativos. Os direitos legais incluem liberdades religiosa, de opinião e de protecção de outros direitos; os direitos sociais garantem acesso aos serviços básicos educativos, médicos e de segurança social; e os direitos políticos/participativos asseguram o acesso ao voto e à participação política, através da representatividade nas respectivas instituições governativas. Tal correspondência é ilustrada no Quadro 1.

Quadro 1 – Comparação entre as categorias de direitos de Hohfeld e os direitos de cidadania de Marshall (à direita)

Hohfelds's Categories	Citizenship Rights
1 <i>Liberties</i> : Unilateral protections or actions; refer to individual's ability to act as they please as long as others are not hurt.	1 <i>Legal rights</i> : Freedoms of religion, speech, due process, and general rights to use the legal system to protect other rights.
2 <i>Claims</i> : The right to goods or services that require correlative duties from others. Unlike liberties, claims require the positive and supportive action of other persons.	2 <i>Social rights</i> : Education, medical services, and cash payment for welfare and social security. Social rights depend upon claims that others pay taxes for services and payments.
3 <i>Powers</i> : The right to control cooperatively other persons or properties.	3 <i>Political rights</i> : By voting, citizens cooperatively control the agenda for political action in the future. By holding office, citizens control other citizens in a direct way. <i>Participation rights</i> : By participating in workers' councils, members of organizations help set the course and policy for their firms.
4 <i>Immunities</i> : The right to escape powers or claims.	4 <i>Legal rights</i> : As an exception to universalistic principles because of past deprivations of rights, legal rights can also refer to compensation for aggrieved groups.

Fonte: Janoski & Gran (2002, p. 17).

O alargamento e aprofundamento do âmbito da investigação em cidadania devem a principal autoria a Marshall (1950). No cenário de final da Segunda Grande Guerra, desenvolveu estudos inovadores no âmbito do impacto da democracia nas desigualdades sociais, salientando uma possível associação entre o exercício da cidadania e os factores sociais, como uma extensão natural dos movimentos políticos da modernidade, até então ignorada. Em 1950, publicou um modelo de cidadania sob o título «*Citizenship and Social*

Class», a partir da descrição detalhada do contexto sócio-económico da Inglaterra dos finais do século XIX. Nele, atribuiu aos contornos liberais da cidadania características evolutivas crescentes em racionalidade, sociedade justa e equitativa e bom governo, baseadas em análise histórica, mais do que em raciocínio lógico. Retomou a sociedade feudal para comparar e, dessa forma, valorizar a evolução e a elevação do entendimento contemporâneo dos direitos e deveres. Extraiu exemplos inequívocos de cidadania e de igualdade, no entanto, circunscritos aos locais do seu exercício, e não de âmbito lato para todo o perímetro do respectivo Estado, como se entende contemporaneamente.

No seu modelo de cidadania, Marshall (1950) identificou três conjuntos de direitos fundamentais, em dinâmica interactiva permanente:

- (a) O elemento civil, integrador dos direitos indispensáveis à liberdade individual – liberdade do indivíduo, liberdade de expressão, liberdade de pensamento e religião, direito à propriedade individual e à execução de contratos válidos, e direito à justiça pela força da lei. Os direitos civis constituíam um garante de protecção da autonomia individual dos cidadãos, institucionalizado através do sistema judicial. Compunham a primeira geração de direitos, a qual fora criada no decurso do século XVII em resposta ao absolutismo então vigente. Os tribunais de justiça representavam as organizações de apelo a estes direitos por excelência;
- (b) O elemento político, reflector do direito à participação no exercício do poder político, quer no seio de um grupo investido de autoridade política, quer como eleitor dos membros desse grupo. Os direitos políticos compunham a segunda geração de direitos, que emergia ao longo dos séculos XVIII e XIX, e consistiam na extensão natural dos direitos civis. Representavam uma conquista resultante de intensa luta política nos países ocidentais, incluindo Portugal. Eram fielmente garantidos pelas organizações do parlamento e dos órgãos de poder local;
- (c) O elemento social, tradutor do mais vasto conjunto de direitos, desde os direitos ao bem-estar económico e à segurança, até aos direitos de partilha da herança social e à vida de modo civilizado dentro dos parâmetros sociais dominantes. Os direitos sociais compunham a terceira geração de direitos, constituída, apenas, durante o século XIX. Visavam assegurar as condições básicas de bem-estar económico e social dos cidadãos e das famílias, tentando contrariar desequilíbrios produzidos pelos sistemas económicos capitalistas instituídos nas sociedades democráticas ocidentais. Eram plasmados nas organizações dos serviços sociais e do sistema educativo.

À luz deste modelo, a cidadania não poderia ser cabal ou conferir estatuto integral, sem a presença simultânea das três dimensões. Pela sua natureza complementar de eficácia e

eficiência, essas dimensões não eram compartimentáveis e quaisquer alterações introduzidas numa delas tinham repercussões inevitáveis nas restantes. Interessava aos Estados e aos cidadãos contribuir para o equilíbrio permanente da sua inter-relação. Marshall (1950) ficou reconhecido pela sua profunda influência nas novas abordagens da cidadania e dos direitos sociais fundamentais, que começaram a desenvolver-se no contexto hostil e austero do final da Segunda Grande Guerra. Pela década de cinquenta, na agenda política de então proliferavam preocupações pioneiras, mas fortemente convictas, acerca do Estado-Providência e das suas implicações na vida dos cidadãos, que davam mote às muitas investigações que viriam a suceder-se na Ciência Política europeia sob o tema da «cidadania social» e que perduram na actualidade.

Os direitos civis constituíram-se primeiro, antes do «Acto Reformista» de 1832, seguidos dos direitos políticos, mas cujo reconhecimento universal da cidadania ocorreria, apenas, em 1918. Por fim, fortaleceram-se os direitos sociais com a crescente importância da escola básica pública no século XX, até conquistarem complementaridade equitativa com os outros dois. Estes factores sociais corporizavam o estatuto evocado como factor diferenciador e medida da desigualdade social na época, ao qual nenhum outro critério de direito ou de dever poderia sobrepor-se – “*There was, in this sense, no principle of the equality of citizens to set against the principle of the inequality of classes.*” (Marshall, 1950, p. 12). Esse estatuto assegurava a distribuição equitativa da virtude de «membro social» a todos os indivíduos que fizessem parte da mesma sociedade.

Esta postura marsheliana de liberalismo social, produzida pela *London School of Economics and Political Science*, encerra, ainda hoje, um foco de discórdia nos liberais económicos. Proveniente de uma raiz comum a outros pensadores (*cf.* Hobbes, 1651/2013a; Locke, 1824/2014), Marshall (1950) cedo abandonou a orientação estrita para o mercado (*cf.* Hayek, 1948; Hayek, 1962/2014; Friedman, 1962), para empreender numa orientação democrática sócio-liberal e, dessa forma, analisar o tema da cidadania e do bem-estar social das sociedades pelo prisma das géneses económica, política e social, no Reino Unido, na Europa e no mundo.

Anteriores ao modelo de Marshall (1950), outras interpretações estabeleceram que a cidadania poderia corresponder, tão-somente, à condição de «ser cidadão», em associação com os direitos e deveres decorrentes da sua pertença ao sistema sócio-político vigente, fosse como nativo e/ou residente. Mas deixavam de fora os indivíduos excluídos dessa condição, erguendo a questão pertinência sobre o fenómeno da imigração e a sua relação com a pertença

social. Sem acesso aos recursos sociais primários, não seria possível o acesso a quaisquer outros direitos – como Faulks (2000, p. 8) escreveu *“To be deprived of citizenship of a state, when the state is the key distributor of social resources, is to be deprived of the basis of other rights.”*.

Só pelos anos sessenta seriam retomados os estudos sobre o nacionalismo e os movimentos migratórios, privilegiando, agora, uma análise heurística das características da cidadania. E privilegiando, bem assim, uma análise da sua evolução semântica e da generalidade da vida em democracia – trabalho, escola e educação, comunidade, religião e recreações. À evolução da democracia para posições progressivamente mais liberais e individualizadas em cada indivíduo, correspondia o afastamento progressivo das antigas bases teórico-políticas e a crescente necessidade de repensar a condição de «cidadão», como conceito renovado com características renovadas e linguagem renovada. Até que, em meados da década, Janoski (1998) identificou alguma desaceleração nesse progresso e no consequente exercício da cidadania, que atribuiu a alterações de ordem essencialmente política presididas por factores, como:

- ataques públicos e governamentais aos direitos sociais do Estado Social, com consequentes perdas para os cidadãos mais desfavorecidos;
- quebra do regime comunista na Europa de Leste, envolvendo uma reestruturação da cidadania e da sociedade civil na transição para a democracia e para o capitalismo; e
- reivindicações crescentes de imigrantes e refugiados, questionando os seus direitos nos respectivos Estados de acolhimento, à procura de protecção para as minorias étnicas ou raciais e de estrangeiros, em face de ameaças económicas ou políticas.

Efectivamente, neste contexto, as teorias de cidadania existentes – Marshall (1950; 2009) e Turner (1993) – pareciam não ser suficientes para explicar muitas destas alterações e questões emergentes, relacionadas com direitos e deveres: Marshall (1950; 2009), pelo anglocentrismo que lhe era apontado e pela sua teoria evolucionista de direitos conectada com as forças sociais da burguesia e do trabalho, e Turner (1993), pela sua teoria basicamente orientada para os movimentos e conflitos sociais.

Além destas preocupações, outros requisitos deviam associar-se e estar presentes na investigação e na procura de um modelo mais cabal e integrador da cidadania. Entre eles, Janoski (1998) indicou os seguintes:

- a identificação da origem e da natureza dos direitos e deveres, a partir de todas as estruturas sociais;

- o entendimento da conduta evidenciada por cidadãos e sociedades, como reflexo da sua percepção acerca desses direitos e deveres;
- a definição específica, maioritariamente aceite, de cada dimensão da cidadania;
- a compreensão do processo de adesão dos cidadãos nacionais e não nacionais à cidadania dos seus Estados, em todas as dimensões.

Ao longo dos anos oitenta e noventa, a Ciência Política e seus modelos teóricos abandonavam, de vez, os tradicionais temas do Estado, da liberdade, da soberania, dos direitos e da normatividade, para abraçarem a discussão em torno da diferenciação entre liberais e republicanos. E, a partir dessa discussão, desencadearam a procura de uma classificação predominante de «cidadão: um actor político, fazedor e gestor de leis; ou um actor de vida privada, gozando de autonomia e liberdade individual?

Pelo início do século XXI, Janoski e Gran (2002, p. 16) apresentaram um esforço de sistematização dos direitos dos cidadãos em quatro categorias, a partir de um extenso conjunto teórico identificado. Os autores tomaram como base a permissa *“In sum, the essence of political democracy resides in civil and political rights, and the heart of economic democracy exists in social and participation rights.”*.

Essas quatro categorias dividiram os direitos em legais, políticos, sociais e de participação – vide Quadro 2.

Os direitos legais, também entendidos como direitos civis, constituíam direitos procedimentais dos cidadãos, eram direitos fundacionais e, por isso, transversais à identificação e definição de outros direitos. Os direitos políticos asseguravam a participação dos cidadãos na esfera pública e eram, também, procedimentais, na medida em que construía as leis, decretavam-nas e faziam cumpri-las; incluíam o direito dos cidadãos ao voto e à participação em toda a dinâmica do processo da vida política. Os direitos sociais respondiam directamente aos apelos de estatuto social e de subsistência económica dos cidadãos, e tinham um impacto particular sobre cada um deles. Os direitos de participação conferiam aos cidadãos direitos individuais e grupais, os quais lhes asseguravam a possibilidade de participarem nas tomadas de decisão do foro privado, através de medidas de controlo dos mercados, das organizações e dos capitais.

Descrita uma análise evolutiva e compreensiva dos principais modelos teóricos de direitos e deveres humanos que corporizam a cidadania, através de marcos históricos, alude-se, em seguida e resumidamente, ao conjunto das perspectivas de concepção política global da cidadania: republicana, liberal e liberal-republicana.

Quadro 2 – Direitos dos cidadãos

Legal Rights	Political Rights	Social Rights	Participation Rights
1 Personal Security Illegal disappearances Torture protection Capital punishment Abortion Invasion of privacy	1 Personal Political Vote Stand for office Freedom of information Right to protest	1 Enabling Rights Health care Old-age pensions Rehabilitation Family counselling	1 Labour market rights: Labour market information Job placement Job creation Discrimination protection Job security
2 Justice-Access and Process Legal representation Free legal aid Waive legal fees Confront witnesses Jury trial Right to contract	2 Organizational Form political party Form trade/economic unions Social movement/opposition Group right to assemble and protest Cultural/minority rights	2 Opportunity Rights Pre-primary education Primary and secondary education Higher education Educational counselling	2 Advisory/ Determinative rights Works councils/grievances Collective bargaining Co-determination (human resources decisions) Ethnic/Indigenous Councils
3 Conscience and Choice Free speech Free press Freedom of religion Martial choice Occupational choice Gender/ethnic choice	3 Membership Rights Immigration and denizen rights Naturalization rights Asylum rights Cultural rights	3 Re-distributive and Compensatory Rights War injury benefits Work injury benefits Low income rights Unemployment compensation Rights violation compensation	3 Capital Control Rights Wage earner funds Central bank controls Regional investment decisions Anti-trust and capital escape laws Co-determination (strategy decisions)

Fonte: Janoski & Gran (2002, p. 15).

1.4 – Concepções políticas sobre a cidadania

Pensadores, investigadores e escritores baseiam as suas reflexões e os seus apelos ao exercício dos direitos humanos no domínio conceptual entre «indivíduos» e «política», numa demarcação tentativa entre liberalismo, republicanismo e liberalismo republicano. De um lado, o liberalismo, que encoraja os cidadãos a uma concepção de si próprios como indivíduos com essência e postura de direitos próprios, focados na protecção máxima de si e dos seus interesses. Do outro, o republicanismo ou comunitarismo, em defesa das preocupações comunitárias de orientação cívica e de orientação para a defesa e protecção do «bem comum». E, em terceiro, uma combinação moderada entre ambas as correntes, resultante numa corrente intermédia de liberalismo-republicano. Os debates das últimas décadas entre os polos liberal e republicano expuseram uma ambiguidade reinante entre as concepções do bem individual dos cidadãos, e dos princípios de justiça universal e do «bem comum», respectivamente.

1.4.1 – Conceção republicana

A concepção republicana deposita na cidadania uma pertença equitativa e integral de todos os cidadãos, dentro de uma república livre e indivisível, cuja política consiste numa comunidade de leis elaboradas e continuamente reelaboradas por esses cidadãos e seus representantes políticos. Esta cidadania é exercida numa total igualdade de direitos e deveres fundamentais, assegurados pelo Estado e cumpridos por consentimento público, e não por cumprimento de obediência. Confere uma identidade uniformemente abrangente e um ideal normativo a todos os indivíduos que compõem a república, pelo que a componente de vida social relativa à «propriedade», é mantida sob controlo público. O carácter de lealdade para com a ordem política e social, atribui aos cidadãos um papel vigilante na sua manutenção e interventivo em caso de manifestações consideradas incivilizadas, anti-cívicas ou anti-patrióticas. Os limites entre o governo e a sociedade civil são ténues. A tradição republicana enfatiza uma virtude cívica em torno dessa ordem, do mesmo modo que em torno da participação activa na vida política.

A tradição republicana clássica tem a sua raiz intimamente associada a Aristóteles (350 a.C./2009). Analogamente, concebia a cidadania como um estatuto exclusivo dos homens que participavam na esfera política, com o objectivo de criar uma ordem social. O acto político era considerado um bem em si mesmo; *i.e.*, ser cidadão significava ser capaz de escapar às possessões materiais e ser livre para abraçar uma vida política fora da vida privada. A concepção aristotélica pressupunha que os cidadãos manifestassem virtudes cívicas, através da participação activa num papel governativo, assim como através da obediência passiva às leis estabelecidas. Esta concepção tinha como grande preocupação, a «propriedade», mas em associação com a natureza, motivo, pelo qual, privilegiava a actividade económica da agricultura, cujo esforço humano era oferecido à mãe natureza e a todos os seus frutos. Ao falar de propriedade, Aristóteles (350 a.C./2009) não a discutia propriamente na essência nem no sentido social, apenas a entendia como um meio natural de cumprimento do sentido de justiça. Considerava que a principal diferença essencial entre economia e política residia no facto de a primeira versar sobre os interesses próprios – ou a comunidade doméstica de cada um – e a segunda sobre a cidade. A primeira envolvia o governo de um só e a segunda envolvia o governo de todos.

A teoria aristotélica assentava numa concepção da existência humana repartida em três tipos de vida (Aristóteles, 350 a.C./1991): a vida contemplativa (*bios theoretikos*), a vida política (*bio politikos*) e a vida prazerosa ou vida do corpo (*bio apolaustikos*). Cada vida

representava um cenário, no qual se desenrolava cada dimensão da existência; mas todas dirigidas à comunidade, a partir dos conceitos de «bem» e de «felicidade».

Pela Idade Média, Buchanan (1579/2009), um humanista e radical teórico da resistência à monarquia, defendia uma doutrina política que atribuía o poder ao povo. No seu mais famoso trabalho, em forma de diálogo entre mestre e pupilo, determinava ser inteiramente dever desse povo resistir e defender-se da tirania monárquica, incluindo punir, se necessário fosse. A sua importância traduziu-se na afirmação do esforço e da persistência popular para legislar as regras da soberania do povo, pouco depois de Maquiavel (Machiavelli, 1996) estabelecer ser o povo o guardião da liberdade, por contrapartida da sua participação no espaço público e como agente político e interventor nos afazeres cívicos. Buchanan (1579/2009) enfatizara a dura realidade do poder, através de descrições da antiga realidade romana sobre as experiências de liberdade política. E atribuía aos cidadãos uma participação activa nas tarefas cívicas, como exigência, contribuindo para a institucionalização pública do espaço onde o poder era exercido pelos membros da respectiva comunidade político-económica.

Mas tal republicanismo clássico de Maquiavel (Machiavelli, 1996) não foi sempre consensual entre os investigadores, os quais vêm argumentando que a sua convicção não dissocia com clareza a «liberdade» individual da «liberdade» do Estado. Já para outros, parece existir evidência suficiente que aponta nesse sentido (*vide* Baron, 1993; Pocock, 1989; Pocock, 1995; Skinner, 1969; Skinner, 1999), assim como alguns interpretam o seu argumento de defesa da liberdade pelos cidadãos, como tratando-se da garantia de poderem satisfazer os interesses privados (*cf.* Adverse, 2007). Ou seja, elevam um sentido negativo dessa liberdade, manifestando ausência de vontade em contribuir activamente para o domínio da comunidade e da ordem pública. Maquiavel (Machiavelli, 1996) revelava-se o primeiro pensador da modernidade a conseguir separar as dimensões e os poderes da política e da religião.

Hobbes (1651/2013a; 1651/2013b), por seu lado, cedo manifestara firme oposição à teoria liberal, em defesa de um absolutismo político. No desenho de uma estrutura de sociedade organizada, definira um poder soberano indivisível atribuído ao Estado, acima de qualquer lei ou «contrato social», para com o qual os cidadãos tinham um dever de obediência cego e a quem era proibido qualquer tipo de manifestação contrária. Hobbes atravessou a Guerra Civil inglesa, que foi cenário experimental para uma melhor compreensão do comportamento político e civil dos indivíduos. Defendia uma fusão entre os poderes político e

religioso, a ele se devendo o embrião do modelo que, mais tarde, veio a ser desenvolvido como «contrato social». Conhecido como fundador da Filosofia Política moderna, Hobbes (1651/2013a; 1651/2013b) procurava um método científico explicativo dos princípios políticos que deviam nortear a definição de indivíduos racionais, livres e iguais. Mas era um método polémico, pela conclusão de uma política civil sistematizada, na qual era dever desses indivíduos obedecer àquela autoridade de poder absoluto e ilimitado. O autor admitia que esses indivíduos eram egoístas por natureza, sem amor natural e incapazes de gerar riqueza, pelo que tendiam a guerriar entre si e contra todos. O seu embrião de «contrato social» consistia numa expectativa original de que, através desse poder, a paz se estabelecesse como consequência da obediência. O autor entendia a vida como conturbada, instável e ansiogénica e, por isso, os sujeitos procuravam uma qualquer protecção divina e uma protecção governativa soberana, ambas com a mesma intenção pragmática de protecção e sobrevivência. A adesão àquela expectativa pressupunha, assim, renunciar à liberdade individual. Os valores de «justiça» e «propriedade» eram exclusivos da sociedade política e jamais constituiriam direitos naturais dos cidadãos.

Pelo início da modernidade, tal Estado absolutista, ou hobbesiano, estava constituído na sua forma de direito positivo. Pontualmente, investia sujeitos particulares de alguns poderes legais e de autonomia privada, através do direito civil. Com a mudança republicana, da soberania monárquica para a soberania popular, esses direitos pontuais e paternalistas transformaram-se em direitos humanos e civis. E asseguravam, agora, direitos de participação e de autonomia pública e privada, equitativamente atribuídos a todos os cidadãos do território. O Estado constitucional era, assim, concebido como uma ordem política livremente estabelecida pela vontade do povo, de modo a que os destinatários das leis pudessem reconhecer-se, também, como os fazedores dessas leis. O discurso anti-monárquico era, agora, predominantemente republicano.

Com o desenvolvimento do século XVIII, a visão republicana da cidadania adquiria contornos cosmopolitas. As liberdades e os deveres transpunham as fronteiras dos Estados-Nação e os indivíduos da mesma cidade transformavam-se em cidadãos investidos de virtude cívica e do gozo das liberdades e dos deveres do respectivo Estado. A ideia maquiavélica de auto-defesa contra potenciais inimigos, estendia-se à consolidação do Estado-Nação. Era a época de afirmação do «contrato social» de Rousseau (1762d) e da real percepção do cidadão no mundo.

A Filosofia Política kantiana, por sua vez, privilegiava a identificação e definição das regras de governação do comportamento livre dos seres humanos, extensivas a qualquer dimensão da sua vivência. Essa doutrina empírica e o imperativo categórico que a governava constituíam a essência do comportamento humano deliberativo, conforme plasmado em «Metafísica dos Costumes» (Kant, 1797-1798/2003) – duas partes, «Doutrina do Direito» de 1798 e «Doutrina da Virtude» de 1797. Nesse comportamento, distinguíam-se duas ópticas do exercício da ética pelos cidadãos: uma ética de autonomia, que colocava a sua vontade individual na base da sua própria lei – «Wille», razão prática propriamente dita; e uma ética de heteronomia, que colocava qualquer outro fenómeno diferente e independente da vontade individual na base da lei moral. A preocupação central não passava pelo facto de as leis naturais poderem determinar as escolhas dos cidadãos, mas sim de os cidadãos determinarem as suas escolhas entre si e comprometerem, desse modo, as suas liberdades de acção individual. A sua teoria republicana plasmava-se por inteiro em «*The Science of Right*» (Kant, 1790/2003). A universalidade da liberdade política e das escolhas dos cidadãos equivalia a uma liberdade transcendental, pela virtude da sua racionalidade universal. A liberdade de escolha era merecedora de respeito e elevação, mesmo quando exercida com menor racionalidade ou virtuosismo; constituindo o único direito inato dos cidadãos. A existência do Estado, porém, poderia pô-la em causa, limitando-a pela posse de controlo da liberdade exterior dos cidadãos, através do uso da força. Ao que Kant (1790/2003) argumentara não ser o Estado um impedimento da liberdade, mas um meio para assegurá-la e promovê-la; essa igualdade não era substantiva, mas era formal, assegurando a igualdade de todos cidadãos perante o Estado e a lei. Todos possuíam o direito de invocar o poder do Estado, do qual eles eram co-legisladores, em sobreposição ao poder inter-individual – excluindo mulheres, crianças, deficientes mentais e indivíduos financeiramente dependentes. A tomada de decisão era, afinal, absolutamente universal! Competia aos cidadãos capacitados o dever de cuidar dos menos capacitados, e era seu dever desenvolver relações de amizade e de conjugalidade em torno da construção de uma comunidade social estável. As leis particulares eram determinadas por um conjunto reservado de cidadãos com direito de voto, sob uma visão política de governação e em representação do povo. O sistema representativo kantiano não era, por isso, um sistema representativo eleitoral. Opostamente a um sistema constitucional republicano, que visava, no seu estado puro, manter a união popular, obter consensos e evitar a guerra, actuando através dos seus representantes legítimos.

Em finais do século XX, Habermas (1995) defende a existência de uma sociedade global, construída em torno de valores democráticos e virtudes republicanas. É uma sociedade estabelecida a partir do final da II Guerra Mundial, que terá tido uma origem facilitada pela homogeneidade sócio-cultural das sociedades de então, compostas por cidadãos nacionais legalmente constituídos no perímetro dos seus Estados-Nação, gozando de direitos e deveres de cidadania nacionais. Os quais, desde a Revolução Francesa passaram a revelar disposição para lutar e morrer pela pátria. Actualmente, esses Estados-Nação enfrentam profundos desafios de vastas pluralidade e heterogeneidade sócio-cultural, imiscuídas no incortornável caminho da globalização. Para que o processo integrativo possa ter lugar, é necessário que a cidadania democrática exerça acção, além de mero estatuto legal; é necessário que se torne palco de uma cultura política participativa e partilhada, e de uma integração social. Em torno destes princípios, desenvolve-se uma nova identidade entre os cidadãos, composta por valores basilares comuns e praticados por todos. Para Habermas, esses cidadãos não são uma pré-existência na sociedade global, mas, sim, uma consequência e fruto do novo «contrato social» global – “Em tais bases, o nacionalismo poderá ser substituído pelo que poderíamos chamar de patriotismo constitucional.” (Habermas, 1995, p. 96). Um contrato envolto numa ampla “capacidade de gerar solidariedade entre estranhos (...)” (Habermas, 1995, p. 97). Os riscos percebidos e partilhados pelas sociedades constituem, agora, “desafios para a ação política cooperativa.” (Habermas, 1995, p. 101). À narrativa dos Estados-Nação cabe o importante contributo de promoção da homogeneidade cultural no seio de cada um deles, fundamental na (re)construção da respectiva identidade nacional.

1.4.2 – Conceção liberal

A evolução da concepção liberal ocupou pensadores teóricos e empíricos na maior parte dos últimos quatro séculos. Na Europa do século XVIII, o movimento jacobino francês dava voz ao pensamento político e social radical dos pequenos burgueses com ligações às origens rurais, económica e culturalmente desfavorecidas. Em representação dos *sans-culottes*, protagonizavam uma “*bourgeois revolution*” (Palmer, 1993, p. IX), com o objectivo implantar um regime republicano em defesa dos valores da Revolução Francesa. Eram apelidados de «amigos da liberdade e da igualdade», em total oposição ao regime monárquico e aristocrático então vigente. Este movimento acabava por destacar-se nos países latinos, como Portugal, Brasil e França, fiéis à Igreja Católica e à influência do Direito Romano centralizador desde o século XVI. E foram os seus dissidentes liberais clássicos que viriam a

destacar a importância da economia de mercado e das liberdades civis, que dominaram a evolução liberal após a Revolução Francesa.

A concepção liberal impôs-se como doutrina principal – doutrina constitucional – entre os séculos XVIII e XIX, no período da Guerra Civil Inglesa, como reacção aos conflitos religiosos. Mas foi com a Revolução Americana que registou a primeira grande notação, popularizando as leis escritas e o individualismo económico. O liberalismo proliferava mais aceleradamente em países de tradição anglo-saxónica, como o Reino Unido, o Canadá e os EUA, a par da intensa e profunda evolução democrática. Estes países, emancipados para a vertente religiosa do Protestantismo e onde predominava a autonomia individual dos cidadãos perante o Estado.

No século XX, com os advenços da Primeira Grande Guerra e da Grande Depressão, a concepção viu catalizada uma nova fase que enfatizava o papel do Estado na melhoria das condições sociais, bem como o apelo decisivo ao respeito e ao cumprimento dos direitos, deveres e liberdades fundamentais à escala universal. Era possível o nascimento de importantes organizações internacionais, como a Sociedade das Nações, a ONU ou a NATO. E, com elas, a afirmação dos pensadores liberais defensores do «atlanticismo» de senda weberiana, reforçando posições anti-marxistas, tais como Aron (1974). No estudo das relações internacionais e da cidadania multinacional, procurou compreender as regras dos Estados e as especificidades das respectivas cidadanias. Para Aron (1974, pp.652-653), cada Estado-Nação era o único garante da cidadania, numa base de ligação emocional de direitos e deveres dos cidadãos para com o território. É sua a famosa afirmação “*There are no such animals as ‘European citizens’ (...) There are only French, German, or Italian citizens.*”. Motivo, pelo qual, à época, uma cidadania europeia jamais seria possível! Quarenta anos após, o cenário é, porém, bem diferente.

Também Fukuyama (1992, p. 136) é um pensador liberal, célebre pelos escritos sobre a perfeição do mundo e o fim da história e do homem, no fim da Guerra Fria. É sua a ideia de que “*(...) history has come to an end if the present form of social and political organization is completely satisfying to human beings in their most essential characteristics.*”. Não existiria motivo para continuar a desenvolver a história ou transformar o mundo na economia liberal do Ocidente, dado o reconhecimento universal dos indivíduos globalmente satisfeitos com os seus direitos – “*(...) humanly satisfied by the mere act of being granted rights (...) After a successful liberal revolution, such as the one that occurred in East Germany in 1989, everyone becomes the beneficiary of the new system of rights.*” (Fukuyama,

1992, p. 302). Este autor partira do princípio de que a todos os cidadãos assistia o benefício de um novo sistema de direitos. Mas que Woodiwiss (2003, p. 202) contra-argumenta, interrogando “*In what way can we say that modern liberal democracy "recognizes" all human beings universally?*”. É uma questão de base, que coloca em causa o pleno exercício dos direitos e deveres humanos fundamentais.

Sendo a ideia de «liberdade» fulcral na concepção liberal, os cidadãos encerram em si a máxima responsabilidade pelo exercício dessa liberdade, através da exibição de condutas de auto e hetero disciplina e controlo. Trata-se de um dos mais importantes valores políticos das sociedades (cf. Cranston, 1967), que levou alguns pensadores a considerá-lo como o estado natural do homem. Como Locke (1824/2014, p. 218), quando estabelecera “*(...) of perfect freedom to order their actions and dispose of their possessions and persons (...) within the bounds of the law of nature; without (...) depending upon the will of any other man.*”. Defensor dos direitos dos cidadãos e de um governo de poderes limitados, Locke (1824/2014) reafirmara uma liberdade com direitos naturais decorridos do direito à vida, à liberdade e à propriedade, em tudo independentes das leis que regulavam as sociedades. A legitimidade lockiana da governação política era, dessa forma, uma condição natural advinda do «contrato social» de aceitação natural e espontânea. Este contrato pressupunha a transferência de alguns direitos para o domínio do Estado, como forma de assegurar a estabilidade dos direitos básicos dos cidadãos. Ao Estado, e por consentimento tácito dos cidadãos, competia essa protecção, além da promoção do «bem público».

Em Marx (1843/2010), a verdadeira liberdade advinha do livre relacionamento interpessoal dos cidadãos e da sua vida em comunidade, considerando que os regimes liberais reuniam condições favoráveis à minimização de algumas formas de discriminação. Marx e Engels (1848/2010, p. 18), referiram-se especificamente à discriminação social pelos atributos de «idade» e «sexo», como indevidas nas sociedades: “*Differences of age and sex have no longer any distinctive social validity for the working class. All are instruments of labour, more or less expensive to use, according to their age and sex.*”. Era uma liberdade equiparada ao princípio da igualdade, em Mill (1859, p. 23): “*Liberty, as a principle, has no application to any state of things anterior to the time when mankind have become capable of being improved by free and equal discussion.*”. Coube a Rawls (2001, p. 44), mais recentemente, reiterar essa equiparação: “*(...) freedom of thought and liberty of conscience; political liberties (...) and freedom of association (...) rights and liberties specified by the liberty and integrity (...) of the person; and finally, the rights and liberties covered by the rule of law.*”. Ao abrigo

dessa igualdade, Rawls (1971; 2001) defende uma «neutralidade liberal» para os princípios políticos, acautelando a estabilidade dos cidadãos, impedindo-os de percepções díspares e conflituantes sobre o «bem», conseguida num exercício pleno de valores morais e, sobretudo, de valores de neutralidade, como «imparcialidade» e «consistência». Por ser neutra, a justiça constitui a melhor forma de liberalismo político, visando o equilíbrio da vida dos cidadãos nas sociedades democráticas. Este autor tenta, assim, colmatar a análise metafísica da moral kantiana (*cf.* Kant, 2001), desenhando uma análise empírica de sociedade liberal justa, composta por cidadãos livres e detentores de direitos fundamentais iguais, e cooperando num sistema económico igualitário.

Parece clara a influência de Rousseau (1762d) sobre o pensamento de tradição liberal de Rawls (1993/2005), cujo trabalho é, por muitos (*vide* Mandle, 2009), considerado o mais importante da Filosofia Política anglo-americana do século XX. Rawls (1993/2005) eleva ao nível de abstracção de doutrina moral, a doutrina tradicional representada no «contrato social» de Locke (1824/2014), de Rousseau (1762d) e de Kant (1790/2003). Descreve a existência de um sistema de cooperação social, cujo poder é controlado pela razão pública, a qual legitima, também, o exercício de um regime político liberal pluralista. A razão ética assume, desta forma, o papel exclusivo depositor directo à razão pública (*vide* Rawls, 1999/2001). Só através do referido nível de abstracção, são possíveis realizações institucionais concretas e equitativas, como, por exemplo, oportunidades equitativas para todos os cidadãos (particularmente no acesso à educação e ao conhecimento), distribuição justa dos rendimentos e dos cuidados básicos de saúde, e financiamento público das eleições dos órgãos democráticos. Os cidadãos rawlsianos são iguais entre si na virtude de serem capazes de cooperar socialmente ao longo de toda a vida, mesmo mediante as suas diferenças de aptidões, talentos e poderes. Não apenas são livres e iguais, como também são razoáveis e racionais.

Em face da real pluralidade vivida nesses cidadãos, e as consequentes divergências de interesses, vivências e expectativas, o autor interroga-se sobre como é possível existir e perdurar uma sociedade estável de cidadãos livres e iguais, profundamente dividida na sua raiz por diversidades doutrinárias de diferentes origens, como religiosas, filosóficas ou morais (Rawls, 1993/2005; Wenar, 2013). O que produz, na prática, concepções de moralidade diferentes, que tornam débil a estrita aplicação e o estrito cumprimento daquela mesma justiça (Sandel, 1998a, 1998b), e às quais Rawls (1993/2005) responde com a identificação de quatro papéis essenciais presentes na vida pública das sociedades democráticas:

- (a) identificação de soluções pragmáticas de consenso social, mediante as divisões de opinião ameaçadoras da estabilidade;
- (b) contribuição para o entendimento global da sociedade, sua natureza e história, no auxílio dos cidadãos sobre a sua própria orientação social, e entendimento do que é ser membro da sociedade com um estatuto político associado;
- (c) definição dos limites do envolvimento político dos cidadãos, através da descrição dos campos de acção trabalháveis; e
- (d) reconciliação dos cidadãos com as instituições e com a sociedade nos períodos de crise social, política e económica.

O seu pensamento estende-se à dimensão internacional, como exercício teórico sobre a implementação de uma ordem internacional pacífica e tolerante. Estabelece um conjunto de princípios para uma estrutura básica internacional, defensora dos interesses fundamentais comuns a todos os cidadãos, com características de total independência entre Estados (*vide* Rawls, 1971).

Pelo final da década de oitenta, algumas das preocupações da cidadania eram conotadas como parte do problema das injustiças do capitalismo, por pensadores de esquerda, mas não como fonte de solução para as mesmas. O insucesso comunista nas sociedades ocidentais democráticas liberais, socialmente heterogéneas, e a consciencialização de que nem todas as iniquidades eram de carácter económico, reconduziram, porém, muitos desses pensadores a repensar as suas críticas (Faulks, 2000). Ao mesmo tempo que diversos grupos activistas minoritários, entre os quais grupos feministas, encontraram na cidadania um pilar de apoio incontornável e determinante, tal como os grupos internacionais de combate institucional contra a pobreza, a discriminação e a exclusão social.

Pelo início do século XXI, a democracia liberal dominava nas sociedades pluralistas e impunha uma descentralização política definitiva à escala universal. Pese embora as duras críticas à crescente interdependência dos Estados e as consequentes perdas de soberania nacional. Os elementos essenciais das sociedades ocidentais contemporâneas possuem raízes liberais, alicerçadas nas duas bases fundamentais, uma moral e uma epistemológica. Requerendo dos cidadãos o reconhecimento e a compreensão sobre o seu compromisso para com os outros e para com a própria sociedade (Gaus, 1996; 2004). Um compromisso composto por três princípios:

- (1) o compromisso para com uma justificação pública dos seus actos e exigências. Cabendo à ordem política garantir a eficiência da regra da lei, em prol da estabilidade social e

interpessoal. Este princípio torna-se vulnerável, quando exposto aos grupos de interesse nos mais variados domínios;

(2) a confiança nos princípios básicos do regime liberal, cabendo aos cidadãos dominar as adequadas crenças da sua defesa pública, perante opositores apelando ao consenso popular massificado. Quaisquer desobediências ou revoltas deverão ser balanceadas com os deveres de obediência e cumprimento, dado o compromisso público assumido pelos cidadãos;

(3) a disposição voluntária para acatar e cumprir leis, mesmo mediante desacordo moral. Se, por um lado, parece prevalecer a perspectiva política que defende os interesses próprios sobre a perspectiva moral, por outro, é a percepção de pouca ou nenhuma moralidade que parece sobrepor-se à perda desses interesses; impelindo os cidadãos à não obrigação de obediência às respectivas leis interpretadas como imorais.

Resumidamente, Gaus (2004) reuniu em quatro categorias, aquelas que considerou serem as principais ópticas de estudo da concepção liberal aplicada à cidadania:

- como filosofia secular,
- como filosofia da vida desejada,
- como teoria política de base moral, e
- como teoria distintiva dos direitos e da justiça.

A cidadania liberal encontra expressão actual plena no exercício dos seus princípios, através de todas as organizações que compõem a sociedade. Designadamente, as organizações da sociedade civil e suas sinergias resultantes de actuações conjuntas e/ou simultâneas, de cariz associativo, corporativo, governamental ou particular. Organizações, as quais, compostas por partidos políticos, associações cívicas e culturais, organizações privadas, sindicatos e associações profissionais, escolares e religiosas, entre outras. Cumprindo um papel promotor da aproximação dos cidadãos à vida colectiva, que Fukuyama (1992, p. 322) denominava de “*mediating institutions*”.

Especificamente as organizações privadas, empresas ou organizações não lucrativas, constituem comunidades de interacção dos cidadãos, apelando às pretensões comuns, mais do que às vontades ou caprichos individuais (Tocqueville, 2004; 2005). Essas interacções, que Platão (360 a.C./2009) designara por «actos virtuosos», reflectem-se, actualmente, nos “*daily small acts of self-denial*” (Fukuyama, 1992, p. 323), por comparação com as organizações de cariz público, que envolvem um acentuado reconhecimento dos contributos individuais para o bem colectivo.

Na versão anglo-saxónica da teoria liberal, não existe uma proporcionalidade directa entre os direitos e os deveres dos cidadãos. Aos direitos «perfeitos» dos homens correspondem deveres «imperfeitos», cujo único objectivo consiste na protecção dos primeiros, remetendo a moralidade para um fenómeno contratual entre a comunidade e os cidadãos. A liberdade dos indivíduos para formar as suas próprias opiniões, perseguirem os seus próprios objectivos e transaccionarem os seus próprios negócios, de modo independente e autónomo de qualquer agenda política ou poder coercivo estatal – desde que definidos limites de actuação pelo respeito dos interesses dos outros na mesma sociedade – tem constituído o motor essencial de florescimento, prosperidade, criatividade e progresso humanos. Atravessando as dinâmicas evolutivas da cultura, da economia de mercado e da política, e respectivas margens de incerteza associadas, esse desenvolvimento é poderoso e duradouro, com políticas democráticas estáveis e regimes tolerantes e pacíficos. Os cidadãos recebem pouca orientação do Estado e decidem por si próprios, acerca do cumprimento das leis e das suas liberdades constitucionalmente garantidas (*cf.* Tocqueville, 2005). Aos cidadãos é conferida uma identidade e estatuto legais, mais do que políticos – conforme havia sido definido pelo jurista romano Gaius. A relação entre cidadãos assenta nas posses materiais, como a propriedade, e as leis são construídas nas comunidades para proteger essas posses. Os direitos dos cidadãos associam-se às noções de «consentimento» e «contrato» da relação «Estado-cidadão». Ao Estado, cabe providenciar privilégios e protecções para os cidadãos e, em troca, estes adquirem o dever de cumprir leis, pagar impostos e servir nas forças armadas, quando chamados a tal.

A tradição liberal compreende os cidadãos como indivíduos independentes, autónomos e com direito a interesses próprios e à respectiva protecção. Esta tradição admite o estatuto de cidadania atribuído por nacionalidade conferida pelo Estado, seja por nascimento ou por naturalização conferente de direitos e responsabilidades (*cf.* Marshall, 1950), e parece ter substituído a prioridade do «bem comum» pela prioridade do «direito».

Zelić (2012), retomando Locke (1824/2014) e Rawls (1971), vem colocar face-a-face o dever natural de justiça e o dever moral de civismo: um dever natural de justiça inato nos indivíduos, em linha com os deveres naturais de entreajuda; e um dever moral de civismo epistémico, como requisito da verdade. Tem por objectivo salientar o «bem público», legitimando os argumentos políticos em circunstâncias plurais de «*reasonable pluralism*», (Rawls, 1971, p. 217).

1.4.3 – Conceção liberal-republicana

Posições políticas liberais ou republicanas polarizadas recebem, frequentemente, duras críticas de pensadores que defendem a necessidade e a exequibilidade de uma posição conceptual moderada entre ambas. Em tempo de desafios, marcado pelas actuais transformações globais e grandes incertezas políticas, o liberalismo moderno parece estar desacreditado nas sociedades democráticas, junto dos cidadãos. O anterior antagonismo de concepções e práticas dá, agora, lugar a um pensamento enterlaçado à procura de soluções que se revelam híbridas (cf. Sullivan, 2004). Alguns pensadores recusam, mesmo, aceitar o que designam por “*false antagonism*” (Kalyvas & Katznelson, 2008, p. 4). As soluções liberais-republicanas englobam um vasto conjunto de tensões e preocupações, plasmados em binómios, como: «interesse público *versus* interesses privados», «soberania *versus* representação», «autoridade *versus* liberdade» e «leis *versus* ética».

Montesquieu (1875, p. 381) deu voz ao complexo pensamento sobre elementos da antiguidade e da modernidade, tendo definido ambas as posições como mutuamente contraditórias. Desenhou, nesse pensamento, um acentuado contraste, ao qual se referiu do seguinte modo: “*Les politiques grecs, qui vivaient dans le gouvernement populaire, ne reconnaissaient d’autre force qui pût les soutenir que celle de la vertu. Ceux d’aujourd’hui ne nous parlent que de manufactures, de commerce, de finances, de richesses et de luxe même.*”. Se, por um lado, os interesses particulares dos cidadãos, tão característicos da modernidade, punham de parte qualquer ênfase na virtude política da antiguidade, por outro, era o próprio exercício republicano que esbatia essa virtude, secundarizando a primazia do interesse público na actuação popular. Montesquieu (1875) preconizou uma nova forma de republicanismo moderno, agregador de princípios liberais. À luz desta nova perspectiva, os cidadãos deixavam de ser permanentemente chamados a debater e a determinar as suas próprias políticas, dada a sua substituição por representantes. Ou seja, a representação substituíu a participação, “*Il ne doit entrer dans le gouvernement que pour choisir ses représentants (...)*” (Montesquieu, 1875, p. 817). Este novo modelo não assentava, nem no carácter moral dos seus cidadãos, nem na sua participação política directa, mas abraçava a liberdade dos indivíduos, com o propósito da sua percepção de protecção e segurança, e assentava em meios institucionais, como forma de consegui-lo.

Nos tempos actuais, ambas as concepções liberal e republicana são geradoras de contradições entre a teoria e a prática. A concepção liberal despoleta interrogações acerca do dever dos governos servirem os indivíduos, se é que os servem realmente. Quando

conduzidos por forte insatisfação, estes indivíduos encetam uma luta de procura por alternativa, apelando aos valores da tradição republicana, até aí subjugada à primeira, forçando a primeira a corrigir a sua doutrina – na verdade, o liberalismo deve parte do seu património político à inspiração republicana (*vide* Locke, 1824/2014), cujo discurso, afinal, não foi abandonado, mas adaptado! Através de argumentos novos e formas novas de políticas de discurso, foi desenhada uma concepção republicana moderna, que tem na base um núcleo “*surprisingly liberal*” (Kalyvas & Katznelson, 2008, p. 5). Esta tendência republicana entrelaçada com liberalismo, e vice-versa, permitem entender que a concepção dos direitos humanos e do seu exercício, no desejo e promoção da virtude cívica, não tem que ser hostil, mas, antes, moderado e consequente.

Distintos autores contemporâneos, pensadores e defensores da concepção republicana como alternativa ao liberalismo (*vide* Arendt, 1960; Skinner, 1969; Skinner, 1998; Pocock, 1989; Pocock, 1995; Pettit, 2012) acabaram, eles próprios, por reconhecer o irreversível predomínio do segundo. Como Skinner (1998, p. X) mencionou, tratou-se de um “*ideological triumph of liberalism*”. Ainda que a liberdade republicana venha constituindo forte argumento de oposição à liberdade e à sociedade mercantis, é numa concepção mais ampla deste último que podemos perceber a aproximação de ambas, até à sua possível indiferenciação (Dagger, 1997; Gaus, 2004). Dê-se, como exemplo, o espírito republicano de Ferguson (1767/1782) e Smith (1776/1937), e a sua compatibilidade com as teorias economicistas das sociedades de mercado, tornando-se pioneiros do liberalismo económico. Ou Madison (1789/2012; 2004; Rakove, 1985) e Paine (1776/2008; 1791), com a expansão do seu republicanismo moderno, resultando no que é considerado o primeiro regime liberal do mundo. Ou, ainda, Constant (1814; 1819/2008) que, desiludido com os excessos revolucionários do republicanismo, exortara nas suas propostas cívicas constitucionais um discurso de direitos e liberdades individuais. Não obstante diferenças temporais, geográficas e intelectuais, os aspectos centrais do republicanismo parecem, deste modo, ter evoluído para uma política híbrida de doutrina liberal.

A perspectiva combinada liberal-republicana estabelece como objectivo um modelo reforçado no apelo aos deveres individuais para com a comunidade e ao exercício do «bem comum». Dagger (1997) aponta dois motivos principais: (a) porque o liberalismo republicano não conheceu, até agora, desenvolvimento histórico, a não ser numa perspectiva mista; e (b) porque prolifera, na literatura, crítica abundante à perspectiva mista, tentando identificar e separar cada uma delas, mas sem sucesso cabalmente convincente. E propõe-se

desmonstrar que a cidadania liberal-republicana representa uma concepção política exequível, através de um modelo político atractivo nas características da contemporaneidade.

Mas autores há, todavia, que recusam acreditar nessa viabilidade, mesmo reconhecendo a interligação histórica dos argumentos liberais e republicanos. Banning (1986; 1995) descreve o liberalismo moderno e o republicanismo clássico como duas filosofias políticas antagónicas e imiscíveis. Realça, no liberalismo, a orientação para o «homem económico», defensora da posse de direitos individuais pelos cidadãos e do papel do Estado como protector desses direitos, de autoridade obtida por consenso. É uma orientação política defensora da maximização da satisfação individual privada, que em nada contribui para o «bem comum». Banning (1986) realça, no republicanismo, a tensão entre o «bem comum» das comunidades e os desejos privados dos seus cidadãos, tornando-os incompatíveis e mutuamente exclusivos, daí a importância da primazia do «bem comum» sobre o bem próprio. Na sua famosa citação, “*Logically, it may be inconsistent to be simultaneously liberal and classical.*” (Banning, 1986, p. 12), confirma a ideia de que qualquer mistura de posições apenas prova a confusão e a incapacidade dos respectivos pensadores para distinguir entre duas filosofias. Paradoxalmente, admite um argumento histórico que caracterizava já o pensamento político do século XVIII como «complexo» e «mesclado» entre ideais liberais e clássicos, e demonstrava que os republicanos jeffersonianos se revelavam lockeanos e liberais, e que a América do século XIX nunca obtivera consenso liberal generalizado.

Dagger (1997, p. 12) responde, utilizando tal argumento em sua defesa e interrogando: “*Are liberalism and classical republicanism really “distinguishable philosophies”, as Banning says? Are they “inconsistent” and “incompatible” with each other? The answers, in my view, are yes to the first question and no to the second.*”. Fundamenta a sua tese num exercício holístico de análise da proximidade entre direitos de «autonomia» e «virtude cívica», e direitos de «liberdade individual» e «responsabilidade colectiva». Atribuído a Taylor (1995) e designado por «individualismo holístico», esse exercício tem origem num debate liberal-republicano de natureza ontológica, a que Dagger se propusera.

Uma outra atenção é colocada na ideia de «cidadão privado» (cf. Oldfield, 1990; Faulks, 2000). É uma ideia que faz corresponder, a cada cidadão, uma dupla dignidade: por um lado, associada à esfera individual da sua existência, e, por outro, associada à esfera pública da sua actuação. Giddens (1984, p. 25) designa-a por “*duality of structure*”, para quem as dimensões individual e comunitária nunca se opõem nem despoletam ideias

conceptualmente antagónicas, pelo contrário, o indivíduo e as suas práticas sociais são duas dimensões de uma mesma unidade, interactivas e interdependentes. Como sublinha Faulks (2000, p. 6), “*Through exercising rights and obligations, individuals reproduce the necessary conditions for citizenship.*”.

Complementarmente à esfera pública, que debate o «bem comum» na base do interesse público sob atenção e orientação colectivas, a esfera de mercado centra-se no domínio privado e opera sob um sistema económico, cujos actores dão primazia aos interesses privados acima dos interesses colectivos. Poderá, por isso, parecer assistir-se a uma instrumentalização da política ao serviço da actuação liberal do mercado, facilitando a influência da esfera privada sobre a administração pública. Não obstante, à esfera pública caberá sempre assegurar as condições basilares ao funcionamento do mercado, como sejam as leis e a justiça, as instituições de suporte ao mercado e os quadros estratégicos de desenvolvimento das sociedades e da economia, como garante de medidas regulatórias e sancionatórias imparciais e uniformes. Em jeito de crítica aos modelos políticos baseadamente economicistas, Eriksen e Weigård (2000, p. 19) adiantam: “*If politics were based on privat (...) not only would it be impossible for the state to function as a necessary supplement to the market by producing and allocating on a basis other than self-interest (...)*”.

Partilhada por um vasto conjunto de estudiosos – investigadores, observadores, políticos e politólogos – é, hoje, convicção de que o foco da cidadania liberal comunitária de «obrigações–deveres–responsabilidades» deu lugar a um cenário holístico resultante de uma vontade de revogação cabal dos direitos instituídos, como vem sendo defendido desde meados do século XX. Neste novo cenário holístico, surge um novo modelo que enquadra e serve directamente os *modi operandi* da actualidade, assim como assegura uma melhor compreensão da compatibilidade efectiva entre o exercício das cidadanias civil, política e social (cf. Parry, 1991; Dagger, 1997; Heater, 2004).

Porém, questiona-se nesta investigação: em que extensão o meio sócio-político disponibiliza as condições para o exercício da cidadania, independentemente do tempo ou do espaço onde tem lugar? Suportados em teorias de índole fundamentalmente normativa, os direitos e deveres acometidos aos cidadãos não parecem compatíveis com a existência de factores de estratificação e divisão sociais. Se tais direitos e deveres são maioritariamente dirigidos à distribuição de recursos no contexto social de inserção dos indivíduos e das organizações, todo e qualquer discurso político sobre «cidadania» deve orientar-se para

assegurar essa distribuição de recursos, ou corre o risco de transformar o exercício da cidadania em algo meramente fictício e discursivo.

Retomando uma apreciação histórica, dir-se-ia que desde o século XVII se assiste ao reconhecimento massivo da importância dos direitos individuais combinados com outros atributos legais, conferindo-lhes liberdade, igualdade, autonomia económica e capacidade de acção política. Contudo, a atribuição crescente e cumulativa desses direitos, sob argumentos de defesa e promoção da cidadania, não parece ser acompanhada pelo desenvolvimento de condições sociais, económicas e políticas necessárias ao seu exercício, ou, sequer, pelo empenho das sociedades numa orientação cada vez mais abrangente e reforçada. Quando factores como «condições económicas», «orientação ética», «identidade étnica e religiosa», «padrões de comunicação» e «grupos profissionais» se têm revelado essenciais para a sustentabilidade dos direitos da cidadania, nem a postura política liberal, que rejeita admitir consequências sócio-políticas das suas alegações, nem a postura republicana, que representa o indivíduo político livre inteiramente subordinado ao Estado mas não lhe dá espaço para prosperar, parecem reunir requisitos teóricos e empíricos satisfatórios para, *per se*, encerrarem essa discussão.

Por esse facto, investida de um corpo de cidadania em forma e substância, a sociedade civil tem vindo a demarcar-se como uma arena única que, cada vez mais e inequivocamente, se afigura responsável pelo suporte do bem-estar civil e dos sentidos de finalidade, acção e liberdade dos cidadãos. Uma arena composta por organizações do tipo empresarial, não-governamental ou associativo, entre outros. Perfazendo uma unidade cívica liberal-republicana, onde os cidadãos participam em debate público com a finalidade de descobrir o «bem» para a sociedade como um todo, numa base de exercício político correspondente à expressão das escolhas privadas dos seus interesses particulares.

O mesmo modelo de raciocínio se aplica ao interior das organizações, onde a actuação dos seus actores não pode dispensar um suporte sócio-político-económico pleno e efectivo. Tratando-se de uma construção humana, logo, divergente e criativa, a cidadania reconstrói-se em cada actuação dos cidadãos na manifestação dos seus direitos e deveres; seja num plano de dinâmica individual, grupal, comunitária ou organizacional, desde que para servir as suas necessidades e ambições.

Em sùmula, e recentrando a atenção no preponderante cenário holístico da cidadania a que dá lugar o trinómio «obrigações–deveres–responsabilidades», conclui-se a convergência das três concepções revistas para esse mesmo cenário. Com efeito, a

aproximação entre direitos e deveres do indivíduo e do «bem comum», reciprocamente respeitados e complementares, resulta num processo de fusão dessas concepções, que é facilitador da concretização de necessidades e interesses humanos, privados e colectivos. E o qual se acredita ser, naturalmente, indutor de actuação política aos níveis de esferas privada e pública dos cidadãos.

É, pois, à luz desse enquadramento holístico que se apresenta, seguidamente, a linha de entendimento transversal para a concepção de cidadania que se defende nesta tese.

1.5 – À procura de definição(ões)

Pensar em possíveis referências para estabelecer um único conceito de «cidadania», leva a um caminho de identificação das suas características ideais, no qual se é, necessariamente, remetido para os tempos da época clássica (*vide* Pocock, 1989; 1995). Esses tempos representam concepções basilares, duráveis no tempo, decorrentes das recensões históricas da investigação. São concepções descritivas e interpretativas da Filosofia Política sobre as antigas civilizações do Mediterrâneo, designadamente Atenas e Roma, do período compreendido entre os séculos V a.C. e I d.C.. das quais decorre um entendimento fundacional da cidadania actual, como sendo um “*classical ideal*” (Pocock, 1995, p. 29), intrínseco à civilização ocidental. Ideal esse, fielmente retratado por Aristóteles (350 a.C./2009), onde o papel do «homem político» gerou, progressivamente, um «homem legal». Um nascimento só possível, pela extensão da sua presença, do espaço da assembleia de cidadãos e da discussão pública, ao espaço dos tribunais e da discussão jurídica, cujo caminho foi traçado entre os homens aristotélicos regulador e regulado, e o homem cesariano julgado em tribunal mediante a lei e seus direitos, imunidades e privilégios. Mais tarde, novamente o retorno a um renovado «homem político», revolucionariamente reconstruído nas suas estruturas económica, social e política, conforme prefigura no ideal contemporâneo de «cidadania» – “*The advent of jurisprudence moved the concept of the “citizen” from the zoon politikon toward the legalis homo, and from the civis or polites toward the bourgeois or burger.*” (Pocock, 1995, p. 38).

A busca de uma definição única de «cidadania» aproxima os domínios público e privado da acção humana, porque justapõe o Estado e os mercados – mediados pela sociedade civil. E pressupõe uma condição plena da existência dos indivíduos, recheada de semelhanças e diferenças. Os indivíduos tornam-se cidadãos adquirentes de direitos cívicos e de bens materiais, reconhecidos e regulados nessas condições. No ideal jurista liberal do início do

século XVIII, a interacção com a materialidade era entendida como “*personal property*” (Pocock, 1995, p. 46). Em sentido moderno e pós-moderno, a «propriedade» atribui características de «ser social» aos indivíduos. Revisitando narrativas que compreendem períodos desde 700 a.C. até à actualidade, perdura uma afirmação inequívoca e consentânea ao longo da literatura. A qual, como referência de suporte à formulação de inúmeras problemáticas e hipóteses: “*Citizenship is a form of socio-political identity*” (Heater, 2004, p. 1). Uma afirmação que se impõe, seja como descrição principal, seja como descrição complementar de outras formas de caracterização das manifestações do «animal sócio-político» incorporadas em cada cidadão. A cidadania estabelece o principal elo de ligação «Estado-cidadão» e constitui o mais nobre estatuto atribuído aos membros de qualquer sociedade. Perante ela, todos os membros são iguais entre si no respectivo quadro de direitos e deveres. O símbolo elitista original que representava, esvaneceu-se e desapareceu definitivamente. Para isso, em muito contribuiu a revolução ideológica liberal lembrada por Heater (2004, p. 143), na qual “*none should be excluded.*”.

Associadas à cidadania, estão diversas oportunidades de participação, através dos meios de procedimento formal, como o voto, os grupos de interesses, a propaganda eleitoral e a mobilização política da sociedade civil. Como clarifica Isin (2008, p. 17), a cidadania consiste num estatuto legal; porém, envolvendo práticas que formam cidadãos, tais como “*social, political, cultural and symbolic (...) from folklore, theatre or music to social and political networks.*”. E é à luz desta perspectiva que, questionando o entendimento dos «actos de cidadania», o mesmo autor define as quatro premissas seguintes:

- a) «acções» e «actos» constituem duas componentes distintas, mas complementares, do fenómeno da cidadania. As acções são concretas e mantêm-se actuais e adaptadas às exigências sócio-económico-políticas, enquanto os actos são virtuais e têm uma natureza imprevisível e súbita, capaz de romper com quaisquer ordens, práticas e hábitos instalados;
- b) actos produzem actores, e não o contrário. Os actores mantêm-se actualizados nos seus actos, como meio de potenciar as suas responsabilidade e capacidade de resposta e, consequentemente, enfraquecer intenções de assistencialismo ou caridade;
- c) «responsabilidade» e «capacidade de resposta» constituem duas componentes distintas, mas complementares, do fenómeno da cidadania. A responsabilidade dos cidadãos reflecte advertência, previsão e planeamento, enquanto a capacidade de resposta é orientadora dos seus actos para com os outros;

d) «ética», «actos éticos», «política» e «actos políticos» são conceitos distintos, mas complementares e inseparáveis dentro da dimensão da cidadania.

Isin (2008, p. 39) conclui sobre a natureza dos «actos de cidadania», referindo-se a actos que “*transform forms (orientations, strategies, technologies) and modes (citizens, strangers, outsiders, aliens) of being political by bringing into being new actors as activist citizens (claimants of rights and responsibilities) (...)*”.

Em face da exposição até aqui conseguida, não parece possível traçar um conceito singular para definir «cidadania» (cf. Morais & Ogden, 2011). Parafraseando Janoski (1998, p. 4), “*Why is there no adequate theory of citizenship?*”. Por um lado, porquanto encerra uma medida de direitos e deveres, que é parte integrante de outras teorias políticas; por outro lado, porquanto é ampla e disparmente vasta a sua aplicação. Ainda assim, Janoski (1998, p. 8) avança com uma resposta à insistência da sua interrogação “*What is citizenship?*”, e define-a assim: “*Citizenship is passive and active membership of individuals in a nation-state with certain universalistic rights and obligations at a specified level of equality.*” (Janoski, 1998, p. 9).

Parece, sim, perceber-se na literatura uma linha de entendimento transversal, que compromete correntes e preferências conceptuais díspares, das mais polarizadas às mais moderadas. Uma linha que remete o constructo «cidadania» para uma unidade bi-dimensional, estática e dinâmica, composta, respectivamente, por dimensões de «estatuto» e de «processo»:

- A dimensão estática de «estatuto», é traduzida na pertença de um indivíduo a uma comunidade politicamente constituída e articulada. A qual, por sua vez, lhe atribui um conjunto de direitos e de deveres organizados em «civis», «sociais» e «políticos», mas cabendo a cada Estado-Nação regular o acesso de cada indivíduo à sua cidadania nacional, em função dos três critérios mais relevantes: o critério da «filiação» ou «*jus sanguinis*» – originalmente da Grécia e de Roma; o critério do «local de nascimento» ou «*jus soli*» – proveniente dos laços feudais da Idade Média; e o critério da «residência» ou «*ius domicilii*» – por efeito da naturalização. Nos casos de *ius soli* e de *ius sanguinis*, ou da mistura de ambos, é conferida cidadania originária; no caso de *ius domicilii*, é conferida cidadania adquirida, com base no país de residência – é assim nos Estados europeus (cf. Vink & Groot, 2010; Healy, 2011);
- A dimensão dinâmica de «processo», é traduzida no processo de construção e de execução do «saber»: «saber saber», «saber ser» e «saber fazer». O saber saber, para aprender o conhecimento sobre a cidadania; incluindo saber procurar e saber aprender. O saber ser, para

poder desempenhar uma conduta de saber estar e poder ser referência para os demais. E o saber fazer, para a eficiente e eficaz produção de acção, em prol da execução do conhecimento; incluindo saber aplicar o conhecimento, saber transmiti-lo, e saber ensinar e repassar a outros esse conhecimento. Este processo é envolto numa atitude humana que é, conceptualmente, uma atitude tripartida entre as componentes «cognitiva» (natureza intelectual), «afectiva» (natureza relacional) e «comportamental» (natureza procedimental).

Este constructo de cidadania é aplicável a uma unidade identitária, individual ou colectiva, como sejam um cidadão individual, uma díade, um grupo de indivíduos ou uma organização actuante no mercado. Analogamente às características da essência humana – como por exemplo, personalidade ou valores – qualquer outra entidade pode possuí-las, não obstante o número de elementos.

Em Portugal, a cidadania encontra-se definida no art. 4º da Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional nº 1/2005 de 12 de Agosto, p. 4642) e refere: “São cidadãos portugueses todos aqueles que como tal sejam considerados pela lei ou por convenção internacional.”.

Na procura de definição(ões) para a cidadania, não se trata, somente, da sua descrição como «ideal clássico», conforme se entende nas sociedades modernas e pós-modernas contemporâneas. Dir-se-ia que a cidadania constitui, em si mesma, esse «ideal clássico», na medida em que representa o conjunto dos valores fundamentais da nossa civilização e das nossas tradições. Ser-se «cidadão» pressupõe reflexões acerca dos respectivos padrões de vida, sem as quais nada vai além de gestos sem significados, sem convicções ou sem integridade.

Capítulo II – Exercício da Cidadania

Neste capítulo, procede-se ao enquadramento das práticas de cidadania em modelos teórico-empíricos de direitos e deveres humanos. Designam-se alguns referenciais teóricos e institucionais, mundiais e europeus, bem como pontos de ocorrência de fraccionamentos de carácter sócio-político-cultural no exercício da cidadania. Abordam-se, ainda, três áreas de actuação, relacionadas com as vertentes política, económica e social.

2.1 – Referencial institucional de direitos e deveres

É vasto o referencial de enquadramento institucional das práticas de cidadania, em apelo ao respeito pelos direitos e deveres do homem e ao seu cumprimento. É um referencial à escala mundial, amplamente legitimado e aceite, que se apresenta como instrumento disciplinador e indutor do cumprimento daquelas práticas. Constitui-se por documentos de carácter diverso, como cartas, recomendações, reportes, resoluções, pactos, convenções, programas e declarações.

De toda a revisão efectuada, salientam-se, abaixo, alguns desses documentos. São todos emanados por organizações sediadas no Ocidente e aqui apresentados por ordem cronológica de adopção. A saber:

- «Carta Internacional dos Direitos Humanos» (GDDC/PGR, 1947/2001):

Datada de 1947, consiste numa declaração dos direitos fundamentais do homem, conforme proposta pela Conferência de S. Francisco de 1945, que reunira para redigir a «Carta das Nações Unidas» (GDDC/PGR, 1945/2012). Reafirma os direitos fundamentais do homem, os quais, haviam encontrado expressão pela primeira vez, em 1919, no «Pacto da Sociedade das Nações» (ESELx/IPL, 1919/2012). Esta Carta projectou, desde logo, um conceito que viria a conquistar um protagonismo político sem precedentes, como conceito político basilar. Dela, fazem parte os seguintes instrumentos:

> A «Declaração Universal dos Direitos do Homem» (GDDC/PGR, 1947/2001, p. 20). Constitui uma referência histórica da “definição universal da dignidade e dos valores humanos”. Proclamada pela AGNU em 1948, e ratificada por Portugal em 1978, foi elaborada em defesa dos direitos humanos. Apela à liberdade, à paz, à justiça e à sã convivência intra e inter-Estados e respectivas culturas, através dos direitos fundamentais – civis, políticos,

económicos, sociais e culturais – e das liberdades fundamentais. E reclama que, desses direitos, devem gozar todos os indivíduos, sem discriminação de sexo, nacionalidade, religião, raça ou qualquer outro critério;

> O «Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos» (GDDC/PGR, 1947/2001). Ratificado pela AGNU em 1966, e por Portugal em 1978, complementa a Declaração anterior, enunciando o ideal do ser humano livre e no pleno gozo das suas liberdades cíveis e políticas;

> O «Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais» (GDDC/PGR, 1947/2001). Ratificado em 1966, e por Portugal em 1995, complementa a mesma Declaração. Estabelece que os direitos nela enunciados asseguram a realização do ideal de cada ser humano livre, pela criação de condições que permitem o gozo dos seus direitos económicos, sociais e culturais. Portugal tem-se mostrado atento e preocupado com a protecção desses direitos, numa perspectiva eminentemente prática, e vindo a defender, nas NU, a constituição de um protocolo facultativo a este Pacto, assente no carácter universal dos direitos do homem.

- «Convenção Europeia dos Direitos do Homem» (COE, 1950):

Assinada em Roma, em 1950, e ratificada por Portugal em 1978. Reúne um conjunto de garantias relativas ao cumprimento do respeito pelos direitos e liberdades fundamentais na Europa. Desta Convenção fazem parte a «Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais» e sete Protocolos facultativos em torno da protecção das liberdades fundamentais desenvolvidos nos anos seguintes, o último dos quais – «Protocolo nº 14 à Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais» – em 2004.

- «Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais» (GDDC/PGR, 1950/2007):

Foi assinada a 4 de Novembro de 1950, em Roma, e adoptada pelos Estados-Membros do CoEu. A Convenção visa assegurar o reconhecimento e a aplicação universais e efectivos dos direitos nela enunciados. A obrigação de respeitar os direitos do homem encontra-se enunciada sob o Título I, relativo aos «Direitos e Liberdades».

- «Tratados de Roma» (EEC, 1957):

Assinalou a criação da CEE, em 1957, constituindo o primeiro marco oficial representativo da vontade de união entre os povos da Europa. É o nome dado a dois Tratados conjuntamente, o

«Tratado Constitutivo da Comunidade Económica Europeia» e o «Tratado Constitutivo da Comunidade Europeia da Energia Atómica». Assenta a sua principal preocupação na promoção do progresso sócio-económico dos Estados-Membros – como se lê no Preâmbulo: “*Determined to lay the foundations of an ever-closer union among the peoples of Europe, Resolved to ensure the economic and social progress of their countries by common action to eliminate the barriers which divide Europe (...)*” (EEC, 1957, p. 2). Não existe, no corpo do Tratado, menção explícita aos direitos humanos, contrariamente ao proposto em 1953, que revia a «Convenção Europeia sobre os Direitos do Homem». Mas existe, no Preâmbulo, um apelo à sua resolução geral, “*preserve and strengthen peace and liberty*” (EEC, 1957, p. 2), bem como aos princípios específicos da «não-discriminação» e da igualdade entre homens e mulheres, respectivamente, nos art. 7º e 119º.

- «Carta Social Europeia» (GDDC/PGR, 1961/2012):
Entrou na ordem internacional em Fevereiro de 1965 e na ordem jurídica portuguesa em Outubro de 1991. Afirmar-se determinada a enaltecer os direitos fundamentais de liberdade, igualdade e justiça social, como base da democracia nos Estados-Membros. Num contexto de elevada relevância social, constitui-se como declaração de vontade política em doze princípios fundamentais. É considerada como instrumento fundamental de reforço da coesão entre os cidadãos europeus na actual UE, nos seus valores e no exercício da sua cidadania. Originalmente subscrita por vários chefes de Estado, com excepção do Reino Unido – que só sete anos mais tarde, após a eleição de Tony Blair, a assinou – foi revista em 1996, dando lugar à «Carta Social Europeia Revista» (GDDC/PGR, 1996/2012).

- «Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres» (GDDC/PGR, 1979/2012):
Adoptada pela AGNU em 1979 e ratificada por Portugal em 1980, assume a forma de lei internacional dos direitos das mulheres. Trata-se de uma Convenção para a protecção dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Elimina todos os tipos de discriminação e evoca os seus direitos civis e políticos, bem como económicos, sociais e culturais; e é considerada uma carta dos seus direitos fundamentais.

- «Declaração dos Direitos Fundamentais e Liberdades» (OJEC, 1989):

Foi adoptada por resolução do Parlamento Europeu em 1989. Tal como inicia o Preâmbulo, “*In the name of the peoples of Europe*” (OJEC, 1989, p. 52), formula um apelo a todos os cidadãos da UE para a promoção e actuação na base dos direitos fundamentais e das liberdades; em ordem a assegurar a continuidade da unicidade democrática na União e, ao mesmo tempo, o seu próprio bem-estar.

- «Resolução do Conselho e da Reunião dos Estados Membros no Conselho sobre Direitos Humanos, Democracia e Desenvolvimento» (OHCHR, 2012):

Esta resolução, de 1991, representa a reafirmação dos compromissos assumidos pelo CEu, pela CE e pelos Estados-Membros em matérias de defesa e promoção dos direitos humanos, democracia e desenvolvimento sócio-económico-político. Tem como objectivo a definição de orientações e práticas de conduta nessas matérias, que visa potenciar através da cooperação inter-Estados. Evoca a defesa dos direitos humanos, como condição indispensável das relações internacionais e cooperação europeia, das relações dentro da própria UE e das relações entre os Estados-Membros e outros países. Assim como a confirmação do respeito por esses direitos e da eficiência, transparência e legitimidade democrática das instituições.

- «Declaração Universal dos Deveres do Homem» (InterAction Council, 1997):

É, ainda hoje, um projecto. Procura os padrões éticos universais na «Declaração Universal dos Direitos do Homem», tomando-a como base de partida para fazer corresponder as obrigações fundamentais. Constitui a primeira tentativa mundial com produção de base filosófica para uma ética global. E está materializada num relatório de conclusões e recomendações pelo *InterAction Council* em Viena de Áustria, de 1997, que conta com um comité de filósofos representantes de um corpo multicultural de tradições religiosas, étnicas, éticas e filosóficas. Apesar de pouco divulgada, esta Declaração evoca a responsabilidade dos cidadãos aos vários níveis da sociedade civil em paralelo com a afirmação dos seus direitos.

- «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia» (JOCE, 2000):

Adoptada em 2000 pelos PE, CEu e CE, esta Carta constituiu-se com o propósito de afirmar uma união entre todos os povos da UE, sob a égide da paz e da partilha de valores e direitos humanos. Entre esses valores, são reiterados os universais de liberdade, dignidade, igualdade, solidariedade, democracia, segurança, justiça e Estado de direito. Coloca o homem no centro de todas as actividades humanas, enunciando a «cidadania da UE» afirmada no respeito pela

diversidade de culturas e tradições dos povos e das identidades nacionais dos Estados. Estrutura-se em sete títulos, sob as designações de: «Dignidade», «Liberdades», «Igualdade», «Solidariedade», «Direitos dos Cidadãos», «Justiça» e «Provisões Gerais que Orientam a Interpretação e Aplicação da Carta». Em 2009 assumiu carácter jurídico análogo aos demais Tratados, por ocasião da adopção do Tratado de Lisboa. Paradoxalmente, em 2012, apenas 11% dos cidadãos da UE afirma conhecer plenamente a «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia» e 14% ao que a Carta se refere, segundo dados do Eurobarómetro (EuC, 2012a; EuC, 2012b).

- «Carta das Responsabilidades Humanas» (FPH, 2007):

Lançada em 2001 pela «Fundação *Charles Léopold Mayer* para o Progresso Humano», consiste na apresentação de dez princípios sob a forma de recomendações, para o exercício contínuo das responsabilidades dos cidadãos. Pretende, dessa forma, obter deles compromissos para o dia-a-dia, assentes em políticas e acções reflexivas e pró-activas. Esta Carta encontra-se traduzida e adaptada em mais de vinte e cinco línguas diferentes e baseia-se no princípio genérico de redefinição e adaptação individual do conceito de «responsabilidade» a cada cidadão, de acordo com os seus contextos de inserção.

- «Recomendação do Comité dos Ministros do Conselho da Europa aos Estados Membros sobre Educação para uma Cidadania Democrática» (COE, 2002):

Adoptada em 2002, tem por base o art. 15º b) do Estatuto do Conselho da Europa, referente à protecção dos direitos dos cidadãos no seio de sociedades europeias democráticas. Apela à importância da educação das gerações actuais e futuras, como promotora da participação activa de todos os cidadãos na vida sócio-cultural, política e civil. Nessa educação, destaca o papel da escola, da família, da comunidade, do local de trabalho e da comunicação social; e recomenda o envolvimento de todas as entidades civis, sejam públicas ou privadas, oficiais ou não-governamentais, profissionais ou voluntárias.

- «Carta do Porto» (Instituto Paulo Freire, 2004):

Concebida como uma declaração para uma “cidadania multicultural planetária” (Instituto Paulo Freire, 2004, p. n.d.), entende a cidadania como um fenómeno de construção multicultural à escala mundial, assente em relações interpessoais predominantemente afectuosas, sensíveis e criativas, fortalecendo a democracia e o carácter público da educação.

É resultado de uma produção colectiva levada a cabo no final do IV Encontro Internacional do Forum Paulo Freire, em Novembro de 2004 e estabelece que “Valoriza as identidades e subjectividades individuais e colectivas, defendendo, especialmente, o fortalecimento da cidadania, da democracia e do carácter público da educação.” (Instituto Paulo Freire, 2004, p. n.d.). Surge em defesa dos princípios enunciados em «A Carta da Terra» (ECI, 2012), no «Manifesto 2000» (UNESCO, 2012), na «Declaração do Milénio» (NU, 2000), no Forum Mundial de Educação (FME, 2011) e no Forum Social Mundial (FSM, 2013).

- «Europa para os Cidadãos» (CE, 2011; JOUE, 2014):

É um programa criado em 2006, como forma de promoção activa da cidadania europeia, que encoraja e impele os cidadãos a estabelecer um maior envolvimento dentro da UE e com todos os assuntos a ela respeitantes. Visa reforçar a memória dos cidadãos e melhorar o seu compromisso democrático e participação cívica na Europa, promovendo melhor compreensão acerca da UE, maior sentimento de pertença e de identidade europeia, e melhor cidadania europeia. Além dos cidadãos, também todas as partes interessadas que compõem a sociedade em geral, entre as quais, as próprias empresas, são chamados a participar. Assume-se um instrumento de afirmação e ligação entre os princípios democráticos consagrados no «Tratado da União Europeia» (JOUE, 2010) e de afirmação dos princípios enunciados na «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia». Encontra-se repartido em duas etapas. A primeira, estabelecida para o período 2007-2013 (CE, 2011); e a segunda, estabelecida para o período 2014-2020 (JOUE, 2014), dando continuidade à anterior.

- «Carta dos Valores e Significado da Cidadania e Integração» (MI, 2007):

É da responsabilidade da OSCE e subordinada ao tema do «Combate à Discriminação e Promoção do Respeito e Entendimento Mútuo». Resultou do contributo italiano para a Conferência de Bucareste, em Junho de 2007. Fundamenta os seus princípios de actuação nos três pilares da posição sócio-política de Itália: a tradição judaico-cristã e os princípios de direitos humanos, a democracia e a justiça da vida quotidiana dos cidadãos. Os princípios de actuação salientados são os seguintes:

(1) Dignidade humana (cumprimentos de direitos e deveres) – direitos fundamentais de género, etnicidade, religião e condição social; respeito pelos direitos dos outros, deveres de solidariedade, lealdade e coerência para com os valores comuns; partilha de responsabilidades;

- (2) Direitos sociais (trabalho e saúde) – trabalho em todas as suas expressões; condições de segurança para a saúde e integridade dos trabalhadores; direito ao tratamento nos centros de saúde pública;
- (3) Direitos sociais (escolaridade, educação, informação) – direitos de crianças e adolescentes a frequentar a escola; um ensino promotor de sensibilização para os direitos fundamentais; educação para o respeito pela lei, respeito e benevolência por todas as formas de vida e por relações interpessoais amigáveis; partilha de valores comuns entre os jovens; educação para o pluralismo social, o conhecimento e a integração social; educação para o respeito pelos ideais religiosos; comunicação social difusora do pluralismo cultural e do respeito pelas tradições;
- (4) Família (novas gerações) – educação das famílias; defesa da dignidade das mulheres; princípio da igualdade entre homens e mulheres, rapazes e raparigas;
- (5) Liberdade religiosa – liberdade religiosa e de consciência, diálogo inter-religiões e intercultural; direito a ter ou não ter religião, direito a praticar ou não religião, direito a mudar de religião; respeito pelos símbolos e sinais de todas as religiões; educação para o respeito pelas crenças religiosas dos outros;
- (6) Compromisso internacional – paz e respeito por todos os povos; promoção da participação política dos cidadãos e da co-existência das nações.

- «Tratado de Lisboa» (JOUE, 2007):

A adopção deste Tratado, em Dezembro de 2007, veio alterar outros dois Tratados, o «Tratado da União Europeia» (JOUE, 2010) e o «Tratado que Institui a Comunidade Europeia» (JOCE, 2002). O primeiro, também conhecido por «Tratado de Maastricht», que assinalara a instituição da UE, em 1992. Sucederia à Comunidade Europeia, como nova forma de possibilitar melhores condições para uma união mais estreita entre os povos da Europa e formalizara a cidadania da União. O segundo, que havia aludido originalmente à cidadania europeia em 1957, a partir de uma enunciação clara no seu art. 17º da Parte II, «A Cidadania da União»: “1. É instituída a cidadania da União. É cidadão da União qualquer pessoa que tenha a nacionalidade de um Estado-Membro. A cidadania da União é complementar da cidadania nacional e não a substitui.” (JOCE, 2002, p. 44). No processo do «Tratado de Lisboa», este segundo fora renomeado para «Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia».

O seu objectivo declarado consistiu em dar continuidade e completude aos «Tratado de Amesterdão» (JOCE, 1997) e «Tratado de Nice» (OJEC, 2001). Veio reiterar os valores

nucleares da UE – cf. «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia» (JOCE, 2000) – com maior relevância para a paz, a solidariedade e o bem-estar dos seus povos. Passa a ser juridicamente vinculativo, como referência de todas as políticas da UE, conferindo-lhes uma nova perspectiva e afirmação no mundo. Permitiu, designadamente, que aquela Carta se tornasse de vínculo jurídico, ao mesmo tempo que foi responsável pela introdução de novas formas de interligação e cooperação entre as instituições europeias e os diferentes actores da sociedade civil, de cuja operacionalização é exemplo o Programa «Europa para os Cidadãos».

- «Europa 2020 - Estratégia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo» (CE, 2010b):

Comunicada pela CE em 2010, esta Estratégia perspectivou um novo cenário para a economia social da UE do século XXI, a avaliar em 2020. E foram três os alicerces de crescimento definidos: 1) alicerce inteligente, associado ao conhecimento, à inovação e à sociedade digital; 2) alicerce sustentável, associado à utilização racional, ecológica e competitiva dos recursos; e 3) alicerce inclusivo, associado a elevadas taxas de qualificações, emprego e luta contra a pobreza, e consequentes coesões social, económica e territorial. Estabelece um quadro de objectivos a concretizar até 2020, mediante o qual cada Estado-Membro deve adaptar-se e convertê-los em objectivos e planos de desenvolvimento nacionais. A saber:

- 75% de taxa de emprego na população adulta 20-64 anos – contra os actuais 69%, envolvendo mais as mulheres e os cidadãos migrantes legais;
- 3% do PIB destinado à actividade de Investigação e Desenvolvimento em ambos os sectores público e privado – mantendo a actual percentagem;
- Quota 20/20/20 em clima/energia, promotora de economia hipocarbónica. *I.e.*, 20% de aumento da quota de energias renováveis no consumo energético final; 20% de aumento da eficiência energética; e 20% de aumento na redução das emissões de GEE;
- Menos de 10% de taxa de abandono escolar – contra os actuais 15%;
- 40% de diplomados pelo ensino superior na população jovem 30-34 anos – contra os actuais 31%;
- Menos 25% de europeus a viver abaixo do risco de pobreza nacional¹, o que equivale a menos vinte milhões de cidadãos.

¹ Adopta-se a definição da EAPN (2014): «taxa de risco de pobreza» avalia-se pela população com rendimentos inferiores ao limiar de 60% do rendimento mediano equivalente; *i.e.*, os cidadãos em risco de pobreza vivem em agregados com um rendimento disponível equivalente menor do que 60% da média nacional.

O caminho da «Europa 2020» parte da Estratégia de Lisboa, que fora traçada para o período 2000-2005 e relançada para 2005-2010. A concretização desse caminho impõe a inevitabilidade do exercício da cidadania transversalmente subjacente aos referidos alicerces de crescimento, ou poderá nunca ser alcançado. Ao mesmo tempo que, constituindo ele próprio, um eixo desenvolvimental da Europa, assume-se como um eixo desenvolvimental da cidadania.

- «2011 - Reporte sobre a Aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia» (EuC, 2012a):

Após adopção do Tratado de Lisboa, a CE definiu, em 2010, uma estratégia para a implementação dos princípios enunciados nessa Carta, na qual estabeleceu o compromisso de reportar anualmente, para melhor informar os cidadãos e medir o progresso da sua aplicação, aos níveis da UE e de cada um dos Estados-Membros. Este reporte é disso exemplo. Resulta da avaliação dos impactos da implementação daqueles princípios, concluídos pela partilha de conhecimentos e experiências entre as entidades envolvidas – tais como CE, PE, CEu e TJUE. É o caso do reporte intitulado «*Operational Guidance on taking account of Fundamental Rights in Commission Impact Assessments*» (EuC, 2011b). De entre os reforços mais importantes decorrentes dessa implementação, salientam-se os seguintes:

- a) o direito dos cidadãos a movimentarem-se livremente, sob a expressão dos valores básicos de respeito, tolerância e não-discriminação;
- b) a luta contra o racismo e a xenofobia, sob a sólida rejeição da Comissão de todas as suas formas de manifestação; e
- c) o imperativo do caminho para a integração económica e social dos povos *Roma* na UE, assente num crescimento inteligente, inclusivo e sustentável – cf. comunicação intitulada «*An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020*»: “*The EU’s Europe 2020 strategy for a new growth path – smart, sustainable and inclusive growth (...)*” (EuC, 2011c, p. 2).

Em jeito de súmula, o fundamento dos direitos humanos poderá ter encontrado solução definitiva na «Declaração Universal dos Direitos do Homem» (GDDC/PGR, 1947/2001). Constitui a primeira manifestação formal de um sistema de valores humanamente fundado e universalmente reconhecido na sua validade e na sua legitimidade. Parece tratar-se da “maior prova histórica até hoje dada do *consensus omnium gentium* sobre um determinado

sistema de valores.” (Bobbio, 1992, p. 27). *I.e.*, uma prova do maior consenso acerca do género humano que assenta numa comunidade, não só de Estados, mas também de indivíduos livres e iguais. Reconhece que «liberdade» e «igualdade» não são pré-existências, mas antes valores e ideais universais a perseguir, “no sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens.” (Bobbio, 1992, p. 28). Tal Declaração é referência universal da definição da dignidade e dos valores humanos. Elaborada no período de pós-guerra, identifica e defende os direitos humanos em apelo à liberdade, à paz, à justiça e à sã convivência intra e inter-Estados e respectivas culturas, através dos direitos fundamentais – civis, políticos, económicos, sociais e culturais – e das liberdades fundamentais do homem. Reclama que, desses direitos, devem gozar todos os cidadãos sem discriminação de sexo, nacionalidade, religião, raça ou qualquer outro critério.

Complementarmente, a «Declaração Universal dos Deveres do Homem» (InterAction Council, 1997) constitui a primeira tentativa oficial de produção de uma ética à escala global. Estabelece padrões éticos universais assentes na «Declaração Universal dos Direitos do Homem», tomando-a como base de partida dos direitos fundamentais, aos quais devem corresponder obrigações fundamentais. Apesar de pouco divulgada, esta Declaração evoca a responsabilidade dos cidadãos aos vários níveis da sociedade civil, em paralelo com a afirmação dos seus direitos.

A noção de cidadania vem acentuando o vínculo jurídico que une os seus cidadãos nas diversas formas de organização política, e remete para os direitos fundamentais a organização e a interpretação dos possíveis significados. Com a era da modernidade, a cidadania conquistou o vínculo jurídico de pertença a um Estado de Direito, o qual constitui a forma política sob a qual os poderes actuam, divididos e submetidos à força das leis. Estes poderes asseguram o cumprimento dos direitos e, logo, da cidadania. Os direitos fundamentais, por sua vez, asseguram a legitimidade do Estado de Direito e o conteúdo da cidadania. E a cidadania, por último, ocupa um papel de espaço de participação política no Estado, através do exercício dos direitos.

Uma vez expostos alguns dos principais referenciais institucionais mundiais e europeus das práticas de cidadania, em apelo ao respeito pelos direitos e deveres do homem e ao seu cumprimento, procede-se à descrição da relação destas práticas com os princípios da democracia, conforme a seguir se enuncia.

2.2 – Malha agregadora dos princípios da democracia

Tal como nos ensina Giddens (2006, p. 77), “A democratização da democracia depende também do fomento de uma profunda cultura cívica.”. Tocqueville e Mill, estão entre as mais importantes referências actuais da cidadania, pelos seus trabalhos de reconstrução e desenvolvimento dos elos e da malha cívica de aproximação dos cidadãos aos princípios da democracia moderna. Nesses trabalhos, elegeram critérios de sentido cívico, de literacia e lealdade cívica, de entendimento político, de sentido de solidariedade e de cumplicidade para com os outros.

Numa análise apaixonada das sociedades democráticas, Tocqueville produziu dois importantes trabalhos entre 1835 e 1856, a «Democracia na América» (2004; 2005) – em dois livros, respectivamente, de 1835 e 1840 – e «*The Old Regime and the Revolution*» (1856). Através deles, preconizou uma nova forma de Ciência Política, formulando perspectivas analíticas para demonstrar as vantagens da modernização e da democratização dessas sociedades, à entrada do século XX. Na altura, constituía-se uma nova nação que lhe era dada a observar com fascínio, os EUA. E, logo após a criação da Constituição norte-americana, viria a centrar a sua atenção definitiva no fenómeno democrático. Tocqueville não foi o primeiro pensador a enfatizar a afinidade entre igualdade social e centralização política, mas, sim, o primeiro a produzir um tratado sistematizado sobre o tema. Assim como foi o primeiro a produzir um exercício académico revelador das raízes e das possíveis consequências da Revolução Francesa. Contemporaneamente, dir-se-á que teve o mérito de inovar acerca das três características que apontou ao poder, conforme se revelava na época: a capacidade de aproximar a igualdade das massas e a burocracia da administração pública; o papel influente da opinião pública; e a relação entre o poder político e as instituições sociais.

Tocqueville (2004; 2005) afirmou a inevitabilidade e irreversibilidade do regime democrático, traduzido no estilo «*american way of life*» que lhe era dado a observar, cujos hábitos, usos e costumes retratou fielmente no seu primeiro trabalho; assim como a sua organização política e social, aos quais atribuiu a base de manutenção das leis. Ao empreendedorismo pessoal e comunitário dos cidadãos, cabia o papel de garante da liberdade e da igualdade, já que os esforços individuais eram o meio de assegurar a «coisa pública» e a ajuda recíproca, sob uma democracia assente em igualdade de condições de vida. À democracia liberal opunha o socialismo, mas a este, a liberdade, em lugar do capitalismo. Realçava, assim, o inevitável conflito entre conservadores e radicais, e expunha a ambiguidade do fenómeno democrático – ao que Sabine (1952/1976, p. 452) viria a referir-se,

posteriormente, como “*the democratic elemento seemed to be caught in a dilemma: the more liberty the less and the more equality the less liberty.*”. A igualdade, mais do que a liberdade, desempenhava um papel fundamental, agregador e conciliador na sociedade; cuja ausência poderia ocasionar a queda dos níveis de bem-estar material dos indivíduos, e, desse modo, desencadear um “espiritualismo exaltado” (Tocqueville, 2004, p. 163). Tal espiritualismo era contemporâneo do materialismo corrente e normalizado da sociedade democrática, que o autor evocava. Assim como tornava claro que “entre todas as paixões que a igualdade faz nascer ou favorece (...) no coração de todos os homens: o amor ao bem-estar. O gosto pelo bem-estar constitui como que o traço saliente e indelével das eras democráticas.” (Tocqueville, 2004, p. 30). Por isso, a necessidade de um Estado que garantisse, também, essa igualdade. Inspirado nos valores puritanos, Tocqueville (2004, p. 113) referia-se de modo bastante entusiástico à “paixão pela igualdade”, como que o «cimento» da sociedade e a solução para todos os problemas. E, colocando em comparação os direitos de liberdade e igualdade nos cidadãos, dava primazia à segunda (Tocqueville, 2004, pp. 115-116):

“As vantagens da igualdade se fazem sentir desde já (...) A liberdade política proporciona, de tempo em tempo, a certo número de cidadãos, prazeres sublimes. A igualdade proporciona cada dia uma multidão de pequenos prazeres a cada homem. Os encantos da igualdade são sentidos a todo instante, e estão ao alcance de todos (...) A paixão que a igualdade faz nascer deve, pois, ser ao mesmo tempo enérgica e geral. Os homens não poderiam desfrutar a liberdade política sem comprá-la por alguns sacrifícios (...) Mas os prazeres que a igualdade proporciona se oferecem por si mesmos. Cada um dos pequenos incidentes da vida privada parece fazê-los nascer e, para apreciá-los, basta viver.”.

Não só nas instituições políticas propriamente ditas, a liberdade era vista como essencial. Mas o objectivo de garantir a liberdade política do cidadão, era, por excelência, garantir a igualdade de condições. À liberdade, Tocqueville (2004) reservava um carácter de apetência natural dos povos democráticos. Mas à igualdade, reservava um carácter de “paixão ardente, insaciável, eterna, invencível; querem a igualdade na liberdade e, se não a podem obter, querem-na também na escravidão. Suportarão a pobreza, a submissão, a barbárie, mas não suportarão a aristocracia.” (Tocqueville, 2004, p. 117). Imperava a noção de «igualdade social», significando inexistência de diferenças de condições políticas ou sociais, pelo que todas as ocupações, dignidades e estatutos eram acessíveis a todos, perante a lei. Por esta via, existia uma tendência para a uniformidade dos modos e níveis de vida, em consequência da unificação do pensamento político-social. A soberania pertencia ao corpo social, cuja participação política na escolha dos seus representantes e no exercício da autoridade, constituía a expressão lógica da sociedade igualitária tocquevilliana. Consistia numa

sociedade centralizadora da gestão das actividades sociais, mas materialista, pela preocupação de permitir aos cidadãos adquirir o máximo de bens e, com isso, viver do melhor modo.

Mill (1848/1849; 1848/1862), por sua vez, revelou-se um dos mais fortes defensores do empirismo e de uma visão política liberal da sociedade e da cultura na Inglaterra do século XIX. Definiu a forma ortodoxa dos princípios liberais da época e baseou o seu pensamento na ideia empírica de que o modo como os cidadãos descreviam o mundo, reflectia as suas experiências sensoriais quotidianas; traduzindo uma percepção reflectida na linguagem e no raciocínio lógico, correspondente ao seu entendimento e conhecimento desse mundo. Desenvolveu um pensamento positivo acerca da espécie humana e da sua inserção social e universal. O tema não constituiu novidade na época, mas representou uma elevação da importância do exercício prático de conceitos teóricos, como «conhecimento», «liberdade individual» e «bem-estar humano» – Locke (1824/2014) é um dos que mais inspiram essa visão. Mill (1859) discutiu o binómio «liberdade *versus* autoridade», referente à liberdade civil ou social reservada aos cidadãos, a partir dos legítimos limites do poder; e no qual alertou para potenciais excessos, que antevia na gestão colectiva levada a cabo pela sociedade. Entre os fenómenos humanos, destacou a «moralidade» e a «boa conduta», como factores nucleares da vida em sociedade. E reforçou a importância dos limites da liberdade de cada cidadão, como garante essencial do bom exercício das regras de conduta, do alcance da felicidade humana e do progresso individual e social. Era seu entender que os cidadãos pretendiam, não a acumulação de bens, mas obter uma percepção de nível satisfatório quanto à segurança e estabilidade dos seus bens.

A «lógica» consistiu no seu meio de eleição para chegar à verdade, enquanto arte da ciência e da razão. Privilegiava o estabelecimento de inferências a partir dos fenómenos observáveis, e não de intuições ou invenções – “*Logic has often been called the Art of Reasoning (...) comprises the science of reasoning, as well as an art (...)*” (Mill, 1882/2009, pp. 17-18). O autor não pretendia obter novas evidências, mas avaliar e confirmar a validade desses fenómenos. Pelo que estabeleceu uma analogia entre os estudos da ética e da natureza humana e o estudo das ciências físicas e exactas, concluindo ser a discussão acerca das liberdades humanas orientada pelos mesmos princípios científicos. Concluía, assim, “*(...) the science of Human Nature (...) can be exhibited as corollaries from the universal laws of human nature on which they rest; whereby the proper limits of those approximate truths would be shown (...)*” (Mill, 1882/2009, p. 589).

Mill (1859) reforçou a importância dos limites da liberdade de cada pessoa, como garante essencial do bom exercício das regras de conduta, do alcance da felicidade humana e do progresso individual e social. A «individualidade», através da liberdade individual, constituía um dos elementos *sine qua non* de bem-estar dos cidadãos. Este pensador partilhava a preocupação de Tocqueville, acerca da expansão e do crescimento das sociedades democráticas, e da consequente criação de um *ethos* social poderoso, mas hostil à individualidade. Viria a acreditar que a liberdade individual precisava de ser protegida contra a pressão à conformidade, imposta pelo cumprimento das leis estatais e pelos processos sociais informais. Nesse contexto, referiu-se à «família europeia» e à respectiva diversidade de características e culturas, como aspectos positivos e potenciadores do desenvolvimento social; contudo, sob ameaça constante de instabilidades por divergências nessa mesma diversidade. Para o autor, a governação não se resumia ao cumprimento dos direitos naturais ou do contrato social, como nalgumas concepções de liberalismo. Devia, antes, ser objecto de permanente vigilância e avaliação por parte dos cidadãos na sua capacidade de preparar cada um deles para o exercício e desenvolvimento das suas próprias aptidões, no alcance das já referidas melhores formas e felicidade e bem-estar. Se tal desenvolvimento constituía o objectivo para cada indivíduo, constituía, também, um meio ao dispor do colectivo social para tornar a vida melhor no seu todo. E era a esse colectivo que cabia o desenvolvimento das leis que revertiam, novamente, no interesse de cada indivíduo para maximização da sua felicidade. Dada a limitação dos recursos existentes, algumas necessidades ficariam por satisfazer, deixando espaço para eventuais conflitos sociais.

Mill (1863) desenvolveu extensamente a sua teoria ética, aludindo aos tipos de prazer que mais valorizava: prazer do pensamento, do sentimento e da imaginação, decorrentes da experiência de sentir a beleza, prazer da verdade, prazer do amor, prazer da liberdade, prazer do conhecimento e prazer da criação artística. Prazeres como estes, faziam as pessoas mais felizes, do que qualquer grandiosa quantidade de prazeres inferiores ligados às necessidades físicas. As normas de distribuição dos bens raros – como a «felicidade» e o «bem-estar» – também tinham lugar, do mesmo modo que as respectivas normas de execução de justiça mediante o seu não cumprimento, cabendo ao princípio da «utilidade» julgar essas normas. O objectivo essencial consistia na maximização do bem-estar global. Desde que cada indivíduo contribuisse para maximizar a sua própria felicidade, estaria a contribuir para a felicidade de todos. O «utilitarismo» não era um mero princípio moral de aplicação mecânica

e irrefletida pelos cidadãos, mas um projecto social de longo prazo, com foco nas consequências das acções, em lugar de julgamentos éticos.

Em pleno século XX, Mannheim (1929/1954) deu continuidade à análise da conduta do homem em sociedade, privilegiando a acção como meio para a reinterpretação da cidadania. A humanidade era, para ele, simultaneamente, natural e política. Por isso, colocou a ênfase na análise do binómio «ideologia-utopia»: por um lado, a «ideologia», compreendendo as ideias que mantinham a ordem social existente; por outro, a «utopia», compreendendo as ideias orientadoras das acções transformadoras da primeira, mas actuante apenas, se capaz de revolucionar essa ordem. Este binómio só poderia ser útil à investigação, se analisado numa perspectiva multidisciplinar, ou seja, *“The epistemological, the psychological, and the sociological ways of stating problems”* (Mannheim, 1929/1954, pp. 29-30). Assentava no pressuposto de que nenhum fenómeno se transformaria numa análise política, antes de poder ser alvo de uma análise empírica. A qual, por sua vez, só possível por uma «observação consciente», como garante da verdade dos fenómenos – *“(…) we become masters of ourselves only when the unconscious motivations which formerly existed behind our backs suddenly come into our field of vision and thereby become accessible to conscious control.”* (Mannheim, 1929/1954, p. 43).

Para Mannheim (1929/1954, p. 43), a multidisciplinaridade e o empirismo constituíam os alicerces da sua teoria, designada de «sociologia do conhecimento». Um pensador isolado do contexto tenderia a incorrer num fenómeno de *“myopic perspective”*, por ser levado a considerar uma análise parcial e individualizada dos factos. Pelo que, afirmava (Mannheim, 1929/1954, p. 97):

“The sociologist (...) must be able to do better than to attribute the emergence and solution of problems to the mere existence of certain talented individuals (...) problems of a given time and place must be viewed and understood against the background of the structure of the society in which they occur (...)”.

O impulso básico da conduta humana exigia o envolvimento dos indivíduos em crenças políticas, para que fosse possível o efectivo exercício da cidadania e para que esta não se ficasse, apenas, por *“dogmatic shallowness”* (Mannheim, 1952, p. 7). Mannheim (1952) referia-se à evolução das sociedades, como ocorrendo numa progressão de estágios sucessivos; cada um deles, preenchido por períodos cíclicos de conservação (ideologia) e de mudança (utopia), em constante interacção. Nenhum cidadão estaria apto a adaptar-se e integrar-se em pleno, sem uma compreensão cabal da sua própria realidade, tendo na base as pertenças grupais (ideológicas ou utópicas) que o influenciavam. Só pelo efeito de uma

análise sociológica do contexto e das suas vivências e conhecimentos, conseguiria empreender, como cidadão, na sociedade. Uma análise que deveria ter em conta o que Mill (1859, p. 107) advertira anteriormente, “*strong impluses are only perilous when not properly balanced*”. E que o levou a sistematizar o estudo da cidadania em quatro cenários principais (Mill, 1859):

- (a) um cenário de compreensão do Estado e das suas fundações normativas e coercitivas;
- (b) um cenário de descrição da nação e das suas exclusões legais;
- (c) um cenário da génese e desenvolvimento da democracia; e
- (d) um cenário do processo de controlo público dos mercados.

A estes, acrescenta-se nesta tese um quinto cenário, imposto pela irrefutável e crescente importância da dinâmica relacional inter-Estados, que vem afectando em crescendo a caracterização da cidadania. É um cenário de compreensão e descrição das relações internacionais.

Estabelecida e descrita a relação entre as práticas da cidadania e os princípios da democracia, conforme exposto, através da integração das primeiras na malha agregadora dos segundos, passam a identificar-se os mais pertinentes pontos de ocorrência de fraccionamentos de carácter sócio-político-cultural evidenciados no exercício daquelas mesmas práticas.

2.3 – Fraccionamentos sócio-político-culturais

No seio das sociedades ocidentais pós-modernas, alguns factores permanecem como pontos críticos da estabilidade sócio-político-cultural. Quando em contextos favoráveis e/ou por efeitos da sua interacção, esses factores podem despoletar a ocorrência de fraccionamentos indutores de quebras no exercício da cidadania. Seguidamente são mencionados alguns desses factores, conforme são reiteradamente mencionados na literatura.

2.3.1 – Género, raça e classe social

Ao longo de três milénios de reconhecida existência na sociedade, e com inexpressivas excepções, as mulheres registam a posse de direitos civis há apenas um século; e em Estados de regimes mais liberais. Esse pronunciado contraste encontra justificação nalguns argumentos defendidos na literatura, em tom de registo cívico republicano: “*citizenship (...) is a status invented for men.*” (Heater, 2004, p. 120). As virtudes de Aristóteles (350 a.C./2009), de Cícero (51 a.C./1829) ou de Maquiavel (1515/2005) unificam-

se num mesmo e exclusivo sentido masculino, preenchido de exemplares qualidades de cidadania. Nas eras clássicas – opostamente à modernidade – na maioria dos Estados democráticos ocidentais, às mulheres não assistiam direitos. E o seu papel era consignado a permanecer em casa e a cuidar dos filhos. A discussão da «coisa pública» e a apreciação de assuntos de utilidade comum à *polis* eram, em tudo, contraditórias com a essência da natureza feminina, desprovida de qualidades físicas e mentais adequadas, por serem consideradas inferiores à nobreza da raça humana. O entendimento aristotélico de «cidadania» era misógino, totalmente construído à imagem do homem adulto (Aristóteles, 350 a.C./2009). Nem o Cristianismo, que dominou a Europa até às Revoluções democráticas do século XVIII, pôs fim à linguagem romana e suas expressões, com referência à cidadania. Pelo contrário, são várias as analogias referidas, como, por exemplo, as dualidades «pessoa natural *versus* identidade cidadã abstracta», «natureza humana *versus* natureza cristã», «*civis versus civitas*», «*fidelis versus fidelitas*». Até ao século XIX, mesmo em Estados orgulhosamente pautados por regimes liberais, onde vigoravam leis «normais» de igualdade, as mulheres careciam de reconhecimento cívico e legal como «pessoas»; e existiam sob a alçada dos cônjuges como sua propriedade (*cf.* West, 1963).

Predomina, na literatura, uma interpretação de «cidadão» que coloca em evidência os atributos principais de origem ocidental, raça branca, género masculino, heterossexual e de cultura socialmente estratificada. Porém, importa requalificar e redistribuir tais atributos, em ordem a obter uma definição socialmente justa, inclusiva e equilibrada na perspectiva dos direitos humanos. A cidadania atribuída, definida pela consideração de características como raça, género ou religião, é considerada uma condição natural ou pré-política, que distingue grupos endógenos e exógenos. Em lugar de entender o estatuto de cidadania focado nas virtudes cívicas ou nos direitos, atribui-o a partir da análise prévia de características exógenas, como raça, género, condição social ou condição de imigrante. A assunção de igualdade é fundamental para as teorias que se baseiam nesta perspectiva, e torna a narrativa de desenvolvimento de uma cidadania num determinado Estado numa sucessão de decisões sócio-políticas a favor da inclusão e dos direitos.

Numa tentativa de enquadramento do significado desses atributos, refere-se o entendimento de Fraser (1996, p.15), para quem o «género» representava uma dupla conveniência social androcentrada, formal e informalmente institucionalizada, e traduzida em dimensões politico-económica e cultural. Por um lado, estruturava a remuneração do trabalho em dois escalões, “*high-paid, male-dominated manufacturing and professional occupations*”

e “*lower-paid, female-dominated “pink collar” and domestic service occupations*”. Por outro lado, diferenciava níveis de atitudes culturalmente determinados. À «raça», a autora atribuíu o significado de estatuto, por se tratar de um factor económico de estratificação social. E, por isso, aos diferentes grupos raciais correspondiam taxas de inclusão/exclusão social (emprego, educação, saúde e bem-estar) fortemente desproporcionadas. Observava que as “*Eurocentric norms privileges traits associated with “whiteness,” while stigmatizing everything coded as “black,” “brown,” and “yellow,” paradigmatically - but not only - people of color.*” (Fraser, 1996, p. 18). Da «classe social», a autora extraía um carácter de utilidade bivalente: útil às transformações económicas e às exigências de mercado, pela possibilidade de depreciação da mão-de-obra; e útil à sociedade, como justificação da existência de classes mais desfavorecidas, através de “*«culture-of-poverty» ideologies that suggest that the poor deserve what they get.*” (Fraser, 1996, p. 20). Sobre o factor «sexualidade», estabelecia-o como outra das componentes económicas da cidadania, em associação a todos os anteriores, revertendo num potencial eixo de injustiça social, quando desviado da opção maioritária de aceitação social.

A relação entre as posições feministas – como Fraser (1996) – e os modelos contemporâneos da cidadania tem registado acentuada presença e evolução na literatura, designadamente com a ascensão da corrente pós-liberal. Um dos desenvolvimentos recentes mais relevantes da teoria feminista reside na problematização da mulher como categoria de análise (cf. Squires, 2000). Existem autores que não desistem de reiterar a ideia radical de que a cidadania possui uma intenção clara dirigida ao género masculino, excluindo o género feminino ou tratando-o de modo diferenciado. Nesta ideia, Nash (2002; 2010) estabelece três tentativas de interpretação do genuíno universalismo da condição liberal individual nas sociedades democráticas e inclusivas. Já Walby (2004, p. 2), desenvolve o conceito de incorporação da igualdade de género em todos os aspectos da cidadania – “*(...) both a new form of gendered political and policy practice and it is a new gendered strategy for theory development.*”. Trata-se de um fenómeno à escala universal, que nunca deixou de produzir inúmeras tensões latentes em diversos contextos; e, por vezes, até manifestas, quando comparadas a teoria e a prática dos direitos humanos. Essas tensões são identificadas em cinco pontos críticos (Walby, 2004):

- (1) no reposicionamento e alinhamento entre a igualdade de género e o caminho certo o desenvolvimento;
- (2) na natureza do modelo de igualdade requerido pelo processo de incorporação;

- (3) nas desigualdades objectivamente constatadas;
- (4) na análise da relação entre o conhecimento do processo de desenvolvimento e a democracia do processo político primário de inclusão e participação; e
- (5) no carácter transnacional desse desenvolvimento.

Gordon e Lenhardt (2008, p. 1168), dedicam a investigação ao estudo da cidadania em contexto de trabalho, e reconhecem a importância de um “*good work*”, bem assim, como o local de desempenho desse trabalho, enquanto componentes essenciais da uma cidadania plena. Visam identificar e compreender o fenómeno da discriminação no contexto de trabalho, concluindo tratar-se de um factor de frequentes marginalizações – “*in a world of high-intensity labor migration, where both work and citizenship are racially and ethnically stratified*” (Gordon & Lenhardt, 2008, p. 1168). Também os trabalhos de Singh, Vinnicombe e Kumra (2006) combatem a discriminação de género nas organizações, apoiam e elevam o papel feminino na condução e no sucesso das mesmas.

O mesmo fenómeno discriminatório ocorre com o factor «classe social», na medida em que hierarquiza as diferenças de estatuto sócio-económico entre os cidadãos e acentua o contraste social entre si. É um fenómeno fortemente associado às sociedades capitalistas e socialmente pluralistas, onde impera uma economia competitiva de mercado livre. E ao qual Marshall (2009, p. 154) se refere, sugerindo um esforço de nivelamento investido em maior atenção aos direitos fundamentais, no lugar dessa diferenciação estatutária: “*Social rights in their modern form imply an invasion of contract by status, the subordination of market price to social justice, the replacement of the free bargain by the declaration of rights.*”.

2.3.2 – Identidade

Subjacente a qualquer óptica de análise da cidadania, está uma dimensão transversal de «identidade». É uma identidade delimitada dentro dos contornos territoriais a que respeita e une os seus indivíduos em torno de memórias, valores e projecto futuro comuns. Confere-lhes direitos e responsabilidades enquanto cidadãos, que passam, até, pela sua disponibilidade para encetar sacrifícios em prol das comunidades. A génese dos direitos e deveres da cidadania, é inerente à construção e ao reconhecimento de diferentes grupos e respectivas identidades, assim como ao constante movimento de avanços e de rupturas de ordens política, económica, social e cultural.

A identidade desempenha um papel fulcral de caracterização e organização individual e social dos indivíduos, que lhes permite a participação e representação na vida da comunidade, em múltiplos papéis. Estes, desde a identidade civil, à familiar, à religiosa ou à política, passando pelas identidades académica e profissional. Todos os agentes socializadores – como a família, a escola, os movimentos sociais e os grupos de interesses – contribuem para a sua identidade social (Janoski & Gran, 2002) e geram uma dinâmica cultural que vem protagonizando o interesse das ciências sociais desde há três décadas (*cf.* Foucault, 1975/1999; Weber 1978).

Numa perspectiva, a identidade nacional traduz a identidade individual de cada cidadão na sua comunidade política. Noutra, traduz a identidade colectiva dessa comunidade política na sua globalidade (Parekh, 2008). A primeira perspectiva é estável e imutável ao longo da vida, carrega a história da respectiva comunidade política e as memórias intergeracionais. É territorialmente delimitada, simboliza a pátria, incute sentimentos, plasma os valores incutidos e vinculados nos cidadãos pelos agentes educativos e normativos, e é partilhada por todos na mesma comunidade. Ao abrigo desta identidade, são assegurados a segurança, os benefícios e outros interesses comuns da vida particular e colectiva em sociedade. O envolvimento quotidiano dos cidadãos na vida comum inclui a participação nos rituais e cerimónias do Estado e na vida política das suas comunidades de inserção. A segunda perspectiva engloba todos os cidadãos de uma comunidade política, cada um com a sua identidade própria. Tem uma natureza altamente instável e é mutável em permanência, dependendo do fluxo de nascimentos, mortes, casamentos e movimentos migratórios. Ainda que os seus membros não estabeleçam interacções face-a-face amiúde, como com outras entidades (organização de ensino, organização de trabalho ou a própria cidade), estabelecem uma relação essencialmente mais complexa e moldada pela história da própria comunidade. Agrega os cidadãos dentro dos mesmos contornos territoriais, fá-los incorrer na partilha dos mesmos problemas e experiências, e reúne uma memória colectiva; sem, no entanto, os expôr a uma herança passiva dessa identidade, dada a sua natureza heterogénea e mutável. Detém o controlo sobre os valores básicos da educação e das regras transmitidos aos cidadãos mais novos, e envolve-se em lutas de poder político e económico. Ambas as perspectivas convergem, todavia, para objectivar e dar corpo ao que é «ser cidadão».

Rokkan (1999), defensor da verificação empírica tal como Mannheim (1929/1954), é autor de um modelo de construção da identidade europeia, através do desenvolvimento de uma identidade colectiva agregadora dos cidadãos em torno de um

Estado-Nação. Tem na base a análise do processo de integração europeia, através da identificação das suas capacidades para construir uma comunidade política. Porém, uma questão se ergue em torno da construção dessa identidade: “(...) *European identity refers to one of the fundamental controversies in the discourse on European Union: whether sustainable political integration is inevitably linked to, or even dependent on, social integration.*” (Walkenhorst, 2008, p. 5). Esta questão é reforçada pela CCE em «*European Governance: A White Paper*» (CEC, 2001), que confirma a relevância da componente social na política europeia. É no eixo de fractura centro-periférica que se opõem um centro empenhado na construção de um estado moderno e coeso, e uma periferia marcada pela diversidade étnico-linguística, defensora da sua identidade cultural e empenhada na construção de uma força política própria como garante dessa preservação identitária. No estudo de Rokkan, Portugal é o único Estado da UE em que a questão das línguas periféricas não se coloca – por exemplo, opostamente ao catalão em Espanha e ao bretão em França.

É na alusão à ideia de «grupo» que se revela o contexto por excelência do exercício da cidadania. Constitui, não só, um elemento-chave da identidade e da pertença social dos cidadãos a todos os níveis de interacção – familiar, comunitário, societal e laboral – mas, também, uma padronização de interacção social intra e inter-grupal. São-lhe inerentes características fundamentais de estereótipos perceptivos e atitudinais e de padrões de conduta. Numa óptica de análise política, Young (1990) salienta as especificidades dos grupos sociais, como tratando-se de colectivos de indivíduos diferentes entre si, a que correspondem valores culturais, práticas e modos de vida próprios, e que co-existem na mesma sociedade com um sentimento de pertença comum.

Em defesa da relação «nacionalismo-liberalismo», Calhoun (2007, p. 1) explora a proximidade entre a identidade cultural e as formas de pertença a uma nação, afirmando que “(...) *nationalism helps locate an experience of belonging in a world of global flows and fears* (...)”. O nacionalismo reflecte as similitudes sociais, culturais e étnicas entre os indivíduos da mesma nação, construídas sobre trezentos anos de evolução dos individualismos simultâneos e interdependentes das nações e dos indivíduos – vejam-se os casos paradigmáticos dos nacionalismos alemão e francês, respectivamente, com bases ancestrais étnica e constitucional. Essa evolução desagua numa forma discursiva do nacionalismo, como produto da modernidade, e traduz as suas fundações sociais numa perspectiva de modelagem contínua da identidade dos indivíduos. Por esse motivo, Calhoun (2007) observa que o apelo nacionalista, seja à semelhança étnica ou cultural, seja à cidadania

comum, ignora o elemento fundamental constituinte da comunidade política, que reside na importância de instituições, redes e movimentos sociais unificadores dos indivíduos na diversidade – imbuídos numa dimensão igualmente afectiva. Ao mesmo tempo que alerta para uma possível confusão conceptual entre «nação» e «sociedade», causadora de má compreensão do conceito de «cidadania». Profundas tensões emergem nesta abordagem, não só quando o Estado acorda direitos e deveres legais atribuídos a grupos que podem ultrapassar e sobrepor-se aos direitos e deveres dos restantes indivíduos, mas, também, quando esse Estado confere direitos e deveres aos respectivos grupos de pertença sem o consentimento dos membros (Kymlicka, 1995).

2.3.3 – Nacionalidade

A UE define «nacionalidade», como “o vínculo que se estabelece entre uma pessoa e um determinado Estado.” (CIEJD, 2012a, p. n.d.), cabendo aos Estados a liberdade de fixação sobre quem são os seus nacionais. Num ensaio de Balibar (2004), as vertentes essenciais do cidadão são colocadas lado a lado, como componentes social, económica e identitária, que o autor designa, respectivamente, de “*animal sociale*”, “*homo economicus*” e “*homo nationalis*”. Esta consiste numa demonstração da vertente identitária em analogia à nacionalidade.

A implementação do critério «nacionalidade» como expoente máximo da cidadania, dispõe de um alicerce sócio-político fundamental. Para a sua conceptualização, várias perspectivas têm contribuído para enriquecer a discussão e objectivar novos pensamentos. Num eixo, está um discurso de interpretação social hierarquizada, com espaço para os intensos e constantes esforços das lutas de classes (Turner, 1993). Noutro eixo, está uma justaposição entre «cidadãos» e «estrangeiros» (Arendt, 1958/1998). Num terceiro, ainda, está uma discussão entre exclusões e inclusões sociais (Marshall, 1950; 2009). Abrangendo os cidadãos num projecto democrático universal e inclusivo, independentemente de quaisquer diferenças, estes eixos continuam na ordem do dia. Como construção histórico-filosófica, e não de natureza inata, a cidadania continua a ser mote de batalhas discursivas e legais na senda da conquista da prossecução plena dos direitos fundamentais. Cabe aos Estados assegurar a coesão de uma identidade colectiva e, com ela, assegurar a integração social, legitimando a forma e a substância da cidadania. Desse modo, cabe-lhes assegurar o estatuto de «cidadão».

Habermas (1995) evoca a força de integração social inerente à cidadania, como um meio de suporte às infra-estruturas legais e materiais em cada sociedade. O autor admite que a cidadania democrática abre caminho ao processo de construção e desenvolvimento de uma cidadania global, aberta à comunicação política global e assente num *continuum* entre cidadania nacional e cidadania mundial. Além das pressões sociais vividas em permanência dentro de cada Estado, também as pressões internacionais ameaçam os padrões e a identidade da cidadania. Tratam-se das mesmas pressões que, outrora, promoveram a sua consolidação como estratégia de defesa nacional. O aparecimento de instituições supra-nacionais é disso exemplo. Habermas (1994) preconizara já a dissociação conceptual da cidadania face à identidade nacional dos cidadãos, sob o argumento de a primeira não ser construída sobre elementos étnicos ou culturais comuns, mas sobre a sua práxis. Numa visão cosmopolita, Parekh (2008) considera a emergência de uma cidadania nacional orientada para o global da UE, e não uma cidadania global, que enquadra num plano bi-dimensional do funcionamento dos Estados: de um lado, uma dimensão agregadora e unificadora de direitos e deveres iguais, sob as mesmas normas e instituições europeias; e do outro, uma dimensão diferenciadora de cada cidadão na sua relação com a respectiva comunidade local, sob a comunidade humana global europeia.

A perda do controlo absoluto sobre as próprias normas pelos Estados-Membros, devido à sobreposição das regras internacionais, questiona o «lar» da cidadania. Se os limites geográficos dos Estados se esbatem nas integrações e partilhas políticas, económicas e sociais, também os da cidadania! Em resposta, observamos a formação de movimentos sociais cada vez mais frequentes que tentam um regresso a algumas formas de nacionalismos. Por um lado, pelo papel político-legal dos Estados e pela capacitação dos cidadãos para o exercício dos seus direitos e deveres, como garante da legitimidade democrática. Por outro, pelo seu papel pré-político de garante da integração social, como eixo reflector de uma herança nacional moldada por origem, história e cultura (Habermas, 1994; Habermas, 1995). Por estes motivos, a emergência de identidades sub-nacionais, sob a forma de movimentos sociais reivindicativos, constitui uma ampla realidade nos nossos dias. Do mesmo modo que existem tensões entre comunidades igualitárias e nichos sócio-culturais específicos co-existindo nas mesmas sociedades, mas que podem esbater-se com um discurso de apelo aos princípios constitucionais da democracia e ao entendimento dessas sociedades no seio de nações compostas por cidadãos semelhantes em torno de projectos nacionais comuns (Habermas, 1994; Habermas, 1995).

Carvalhais (2006, p. 112) refere-se ao Estado-Nação, como mais do que mero gestor de critérios de inclusão e exclusão social. Refere-o como “(...) guardião da sacralidade de que se reveste a própria ideia de identidade nacional, ao tornar o acesso à cidadania num privilégio (quase) exclusivo dos que são nacionais.”. No entanto, a irreversibilidade dos movimentos migratórios sobrepõe as pluralidades às homogeneidades nacionais, transformando a «identidade» em factores internos e estruturantes de cada Estado. Têm, para a autora, um efeito de “desnacionalização da sua cidadania (...) e a progressiva afirmação de formas de cidadania mais próximas da ideia de uma cidadania pós-nacional.” (Carvalhais, 2006, p. 113). Mas sem alternativa, já que os direitos a entrar, trabalhar, residir e permanecer estavelmente num país assumem uma particular importância para quem protagoniza os movimentos. A atribuição destes privilégios pode dispensar a obrigatoriedade do estatuto de cidadania, o que impede direitos de residência a longo prazo e de participação na vida política das comunidades de inserção.

Efectivamente, em cada Estado os cidadãos partilham, hoje, uma sociedade pluralista de identidades, hábitos, usos e costumes, reforçando o eixo fundamental e agregador que a cidadania encerra. Na grande maioria dos casos, a cidadania formal é dispensável no acesso aos direitos essenciais. Sendo necessária para o exercício de direitos, designadamente de natureza política (como, por exemplo, o voto), não o é para a maior parte dos restantes. Com efeito, os não-nacionais residentes legais possuem até, frequentemente, direitos de natureza sócio-económica e civil “*virtually identical*” (Holston & Appadurai, 1999, p. 4) aos cidadãos nacionais. Além disso, alguns direitos exclusivos destes últimos são, muitas vezes, onerosos e associados a encargos – é o caso do papel de jurado nos tribunais, o serviço militar ou certos requisitos fiscais. A atribuição de cidadania política aos não-nacionais é, todavia, fortemente pressionada, e constitui, já, campo de estudo para a investigação em «cidadania pós-nacional».

O acesso dos não-nacionais ao mercado de trabalho e à integração social é, quase sempre, parcial e condicionado, contrariamente ao dos cidadãos, que é geral e incondicional (Brubaker, 1989). Tal forma de protecção da homogeneidade da cidadania e do mercado de trabalho nacional, pode, porém, constituir uma delimitação questionável pelo princípio fundamental da liberdade. Se é verdade que nenhum Estado arrisca abertura total aos não-nacionais, também o é que nenhum lhes recusa entrada e permanência. Porque as condições de trabalho nalguns sectores da economia (trabalhos sazonais, trabalhos pouco prestigiados, trabalhos perigosos) pressionam os empregadores a contratar trabalhadores com as

características dos não-nacionais. Seja por conta própria ou conta de outrem, entram para competir com os cidadãos nacionais – exclusão feita para trabalhadores do Estado, que são sempre nacionais, e gozam dos mesmos benefícios em caso de desemprego ou outras situações. Mas vivem, frequentemente, em condições sócio-económicas de carência, devidas a factores negativos de concentração geográfica em zonas sociais/industriais decadentes. Vivem quase sempre, com reduzidos ou inexistentes graus de habilitações e reduzidas aptidões/competências para o mercado de trabalho e sob claras dificuldades de língua e discriminações étnicas e raciais. Em muitos casos, a integração é severamente dificultada e fica seriamente comprometida.

É a atracção pelas idealizadas oportunidades de trabalho nas áreas cosmopolitas, que conduz essa imigração a tentar fixar-se nas grandes cidades. Como centros financeiros e de serviços privilegiados, onde se sediam as maiores infraestruturas de governação dos Estados, essas cidades, e respectivas áreas metropolitanas, constituem os maiores aglomerados populacionais e organizacionais. Neles, os não-nacionais partem à procura de trabalho, muitas vezes, com uma ideia sobrevalorizada das possíveis oportunidades (*vide* Sassen, 1999).

Portugal parece ter formalizado uma consciencialização do perfil imigratório apenas na última década de noventa, através de uma cidadania política pós-nacional. Antes da publicação oficial dos primeiros Decretos-Lei, haviam já decorrido trinta anos após a formação das primeiras comunidades luso-africanas na área sub-urbana de Lisboa. E, ainda hoje, são em número reduzido os direitos políticos para residentes não-nacionais, motivando as suas poucas práticas políticas. Contam-se o acesso ao direito de voto para eleger o poder local (Declaração nº 2-A/97 de 7 de Abril e Declaração nº 10/2001 de 5 de Setembro) e o associativismo político (Decreto-Lei nº 115/99 de 3 de Agosto). Apenas às comunidades cabo-verdiana e brasileira é atribuída capacidade eleitoral. O acesso restrito, não à nacionalidade, mas à cidadania, é justificado por alguns investigadores pelas características urbanas, elitistas e liberais inerentes à nacionalidade portuguesa (Bellamy, 2004; Ramos 2004) – “*This curiously elitist conception of citizenship was even more in evidence in Portugal.*” (Bellamy, 2004, p. 21).

Kymlicka (1995) propõe que a pertença nacional seja o meio de acolhimento privilegiado para os indivíduos «diferentes», designadamente imigrantes e minorias, para a partilha de residência e trabalho dentro do mesmo Estado. A coexistência multicultural de minorias nas sociedades liberais é concretizável, através de um processo natural de integração

bidimensional: por um eixo político de aceitação e cumprimento dos princípios políticos democráticos e seus direitos, e por um eixo sócio-cultural de aprendizagem da língua, da história e da participação nas instituições sociais e políticas da comunidade. As «nações cívicas» dão, assim, lugar ao que considera «nações étnicas», por uma inserção e integração cultural plenas – “*What distinguishes ‘civic’ nations from ‘ethnic’ nations is not the absence of any cultural componente to national identity, but rather the fact that anyone can integrate into the common culture, regardless of race or colour.*” (Kymlicka, 1995, p. 24).

Numa perspectiva inclusiva e multiculturalista, os Estado dispõem, nas suas sociedades pós-modernas, de condições e recursos culturais para organizarem as suas diversidades culturais. Não se trata, apenas, de conjuntos de diferenças e identidades *per se*, mas de processos integrativos e da compreensão dos padrões de *modi vivendi* e *operandi* nas vidas individual e colectiva dos indivíduos. Parekh (2000) organiza essa diversidade cultural em minorias, através de três formas principais:

- a) diversidade sub-cultural – ainda que todos membros partilhem vasto conjunto de valores culturais, definem-se minorias em torno de crenças e práticas restritas de opções de vida, por exemplo, a homossexualidade;
- b) diversidade de perspectiva – constitui minorias que são promotoras de críticas intensas face a valores ou perspectivas centrais vigentes na estrutura social instalada, equacionando reconstituições culturais; são exemplo os grupos feministas e ambientalistas;
- c) diversidade comunal – forma minorias assentes em sistemas de crenças diferentes, constituintes de comunidades paralelas, organizadas e autónomas, com dificuldade de adaptação social; são exemplos as comunidades de imigrantes, territoriais, étnicas e religiosas.

Ainda que sob a pressão contínua do controlo e da uniformização pelas maiorias sociais sobre o modo de vida das minorias, estas diferenciar-se-ão sempre por algum critério que as delimita, favorecendo, com isso, a ocorrência de fragmentações sociais e ético-culturais. É motivo bastante para que a estrutura política das sociedades multiculturais requeira elevado sentido de unidade, de coesão e de pertença entre os seus cidadãos. Neste contexto, a estabilidade social passa a representar um activo colectivo de grande valor, tão mais importante, quanto maior e profunda for a diversidade. A todos os cidadãos, sem excepção, “*gives them the confidence and courage to interact with other cultures, and facilitates their integration into wider society.*” (Parekh, 2000, p. 196), a quem cabe contribuir e assegurar essa estabilidade. Já que “*in any society, the state is not and cannot be the only agente of social cohesion and harmony.*” (Parekh, 2008, p. 90). A maior relevância do Estado

passa, agora, a residir na garantia de segurança e protecção social a todos os seus membros, numa base de condição «pós-nacional» da cidadania (Carens, 2010).

2.3.4 – Globalização

A governação dos Estados diz respeito, já não somente às instituições e organizações políticas dos seus territórios, e suas práticas de cidadania, mas a uma cidadania renascida na pós-modernidade com carácter acentuadamente global. Uma cidadania como produto do cruzamento das múltiplas cidadanias nacionais, um cruzamento sócio-político-cultural no mais lato sentido, fruto do cada vez mais acelerado processo de globalização. Tem, como resultado, o aparecimento de sociedades pós-modernas com características cada vez mais complexas, mas cada vez mais preparadas para receber, acarinhar e administrar as diferenças que passaram a fazer parte da sua natureza, também ela, irreversivelmente globalizada. A imigração ocupa um papel central nesta transição, sendo responsável pelo aparecimento de novas morfologias legais e sócio-político-culturais nessas diferenças. Isin (2000) menciona uma pós-modernidade recheada de fragmentações advindas da co-existência de várias identidades grupais que foram sendo construídas nas sociedades, e de um discurso de apelo crescente a uma estratégia dominante da «diferença», então imposta.

Na verdade, os sete biliões de cidadãos do planeta habitam num mundo global que é lugar único. Um mundo com características transversais, que parecem, *a priori*, reunir condições para unificar as sociedades e induzir atitudes homogéneas nesses cidadãos. No qual, a cidadania pode constituir o eixo fundamental de interacção e diálogo, tanto mais pelo predomínio de uma renovada cidadania, com renovados contornos de multiplicidade globalizada. Vista por outro prisma, e ao invés de unicidade e homegeneidade, essa globalização gera pluralidade e heterogeneidade, as quais são geridas no seio da unicidade de cada Estado-Nação, através da gestão da «diferença» e evocação de padrões de compreensão dos fenómenos de «inclusão» e «exclusão». Com eles, pode manifestar-se um apelo a novos tipos de direitos fora das definições e regulações convencionais, conforme foram germinando em estado latente à medida da evolução – “(...) *national states have responded through the production of new forms of legality (...) in terms of the practices of corporate actors and (...) of the state in producing new legal regimes.*” (Sassen, 1999, p. 185).

Giddens (2006) destaca, na globalização, características de expansão por causas maioritariamente industriais e mercantis, e com impactos revolucionários aos níveis político, tecnológico e cultural. A sua aceleração comprova-se pelo, também acelerado, progresso dos

sistemas de comunicação, que unem as sociedades num sistema mundial, podendo, até, assemelhá-las por via das partilhas. Compete a todas as instituições políticas e sociais adaptarem-se-lhe, em lugar de qualquer estratégia desadequada de oposição e resistência, como é opção dos «cépticos». Trata-se de um fenómeno irreversível nas sociedades democráticas liberais, que reacende identidades culturais, nacionalismos locais e favorece tradições, através dos rituais e das repetições, “A divulgação da palavra por toda a parte é a melhor prova da evolução que ela representa.” (Giddens, 2006, p. 20). Para o autor, está estabelecido um mercado global que é “indiferente às fronteiras nacionais” (Giddens, 2006, p. 20). A globalização constitui um fenómeno que afecta todos os patamares sociais, desde as sociedades como um todo até aos indivíduos na sua unidade mínima indivisível. Ou, como refere, “não é um incidente passageiro nas nossas vidas. É uma mudança das próprias circunstâncias em que vivemos. É a nossa maneira de viver actual.” (Giddens, 2006, p. 29).

O cruzamento das múltiplas cidadanias por movimentos trans-nacionais dos cidadãos, encontra-se maioritariamente associado a duas causas principais: aos fenómenos imigratórios em busca de melhores condições de vida, e aos fenómenos de expatriação dos trabalhadores ao serviço das suas organizações empregadoras. No primeiro caso, desencadeiam-se situações duradouras no tempo ou, muitas vezes, definitivas; enquanto no segundo, trata-se de situações transitórias de curta duração (não mais do que três anos, em média).

Os efeitos dos mercados sobre movimentos migratórios de pessoas e bens criam, de alguma forma, uma pressão adaptativa nos indivíduos migrantes, ao mesmo tempo que favorecem a circulação de conhecimentos e experiências dentro das organizações à escala global, pela expatriação dos seus trabalhadores mais qualificados – «nómadas profissionais» (Ong, 2007). A sua alternância entre ficar e partir gera um compromisso socialmente delimitado no tempo e no espaço, e dificulta a estabilidade da pertença permanente. Cada comunidade assume a responsabilidade pelo seu acolhimento, integração e conversão em cidadãos, se não do país, pelo menos de si própria. Vieira e Carreira da Silva (2008, p. 177) justificam a aparente indiferença política desses migrantes, pela sua menor ligação ao local de residência, pelo menor interesse nos problemas da comunidade e por um afastamento do domínio público em geral. Tanto mais pela “multidão apolítica de gestores e profissionais liberais para quem a cidade global mais não é do que um ponto de paragem temporário nas trajectórias profissionais”. No contexto internacional, ocorre a génese e a ascensão de novas forças políticas, económicas, sociais e legais, fazendo emergir um novo tipo de política

exercida por outro tipo de cidadãos, nacionais e multi-nacionais, de natureza organizacional. São organizações de natureza diversa e de todos os sectores, que contribuem para a ampla mudança das sociedades, pelo seu papel crescentemente interventivo. Dentro delas, existem actores organizacionais que exercem actividades à escala nacional e multinacional, também eles sob uma conduta de cidadania em meio laboral (cf. Falk, 1994).

Em protecção às minorias nacionais e não-nacionais nos vários Estados-Nação, assiste-se ao rompimento de uma nova visão da sociedade na Europa, como forma de entendimento da nova organização e composição social. No modelo de Bellamy e Warleigh (2001) sobre «comunitarismo cosmopolita», as múltiplas identidades e pertenças dos europeus favorecem o desenvolvimento da UE, através de um processo de contínua negociação pública e inter-Estatal. Como Giddens (2006, p. 20) afirma, “a maior parte do comércio dos países da União Europeia é feita com os outros países membros.”.

Mas será possível às instituições supra-nacionais conferirem, também, estatutos de cidadania e, com eles, identidades aos cidadãos? Seja inter, trans, supra ou pós-nacional, alguns defendem que a cidadania europeia é uma realidade que interage bi-univocamente com os respectivos Estados-Nação (cf. Bellamy & Warleigh, 2001; Bellamy, 2004). A «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia» (JOCE, 2000) representa um resultado visível, cujas cláusulas relativas à cidadania representam a componente-chave dos direitos básicos individuais.

O processo de constituição e desenvolvimento da UE, ainda hoje enfrenta dificuldades de estabilização de uma cidadania europeia. Revestiu-se, de facto, das maiores celeridade e capacidade agregadora dos Estados-Membros, por efeito directo dos tratados sobre todos eles, permitindo as suas ratificações pelos respectivos Parlamentos, conforme previsto no «Tratado de Maastricht» ou «Tratado da União Europeia» (JOUE, 2010). Mas parece não ter completado, até agora, o défice democrático em que os cidadãos incorreram à escala europeia, o qual associado à dificuldade de acesso aos meios de debate das decisões europeias. Pese embora um projecto de construção democrática, paradoxalmente o «Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia» (JOUE, 2010, p. 20) mostra-se omissos em recomendações para melhores acessos ou para melhores estímulos à cidadania europeia activa, apenas estabelecendo no art. 9º das «Disposições Relativas aos Princípios Democráticos», “É cidadão da União qualquer pessoa que tenha a nacionalidade de um Estado-Membro. A cidadania da União acresce à cidadania nacional e não a substitui.”. Esta complementaridade de cidadanias fora, anteriormente, clarificada no «Tratado de Amesterdão» (JOCE, 1997), sob

duas premissas: (1) cada cidadão deve possuir previamente a nacionalidade de um Estado-Membro; e (2) a cidadania europeia assegura o benefício de direitos suplementares à cidadania nacional.

É no âmbito do que considera ser o exercício da cidadania activa, que a UE estabelece essa cidadania europeia. É um conceito dinâmico, vinculativo e inclusivo. Enquadra uma comunidade política verdadeiramente eficaz à escala pan-europeia e tem como fundamentos, dois principais: (a) o incremento das expectativas dos cidadãos face ao cumprimento dos seus direitos e deveres; e (b) o reforço da sua participação cívica, como meio de influenciar a condução do projecto europeu (CIEJD, 2012a). É uma cidadania com carácter supra-nacional, cujo estatuto de «cidadão europeu» permite uma utilização autónoma, desvinculada do Estado-Membro. E, tal como a cidadania nacional, comporta as três dimensões genéricas «civil», «política» e «social».

Inscritos no «Tratado da União Europeia», os direitos, deveres e princípios preconizados para os cidadãos europeus (JOCE, 2000) são estabelecidos cumulativamente com os seguintes (CIEJD, 2012a):

- os direitos que cada cidadão tem como nacional de um Estado-Membro;
- os direitos da «Declaração Universal dos Direitos do Homem»;
- os direitos da «Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais»;
- a jurisprudência do TJCE; e, ainda,
- outros princípios inscritos no «Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia» e no «Tratado da União Europeia».

Ao quais, pelas especificidades da cidadania europeia, o «Tratado da União Europeia» acrescenta (CIEJD, 2012b):

- liberdade de circulação e de residência nos territórios dos Estados-Membros, sem referência a actividade económica;
- direito à protecção diplomática e consular;
- direito de recurso ao Provedor de Justiça Europeu; e
- direito de petição ao PE.

A natureza «cumulativa» dos direitos e a existência destas «especificidades» permitiu, desde o início, salvaguardar a cidadania nacional e não ter que substituí-la pela cidadania europeia. Em vez do princípio da «naturalidade», a União optou por definir os direitos dos cidadãos, de acordo com o princípio da «igualdade», garantindo, dessa forma,

uma nova e alargada esfera de direitos, por adição de direitos do país de residência aos direitos da nacionalidade (*vide* Silva, 2004).

Quanto aos deveres (JOCE, 2000), em complementaridade aos nacionais já existentes, é feita menção aos seguintes (CIEJD, 2012b):

- > dever de assumir a identidade europeia (incluindo história, identidade e defesa);
- > dever de aplicar os valores europeus (partilhar, trabalhar e dever democrático);
- > dever de reclamar o direito à justiça (contribuir para construir uma ordem mundial mais justa).

Prevista, desde logo, no «Tratado de Lisboa» (JOUE, 2007), a «Iniciativa de Cidadania Europeia» (CE, 2012) consistiu numa tentativa de aproximação dos cidadãos às instituições da UE, neste caso à CE, facilitando a participação política directa a um milhão de cidadãos². Outros exemplos residem na resposta ao apelo do PE para o reforço da cidadania, tendo a CE proposto o ano de 2013 como «Ano Europeu dos Cidadãos» (CE, 2013), e no actual «Programa Europa para os cidadãos 2014-2020» (EuC, 2014), em curso. São exemplos concretos para elevar a condição desta cidadania a superiores níveis de participação e representação.

Paralelamente foram sendo várias as iniciativas de reporte e incentivo. São exemplos o «Livro Verde relativo a uma iniciativa de Cidadania Europeia» (CCE, 2009), o «Relatório de 2010 sobre a Cidadania da União – Eliminar os obstáculos ao exercício dos direitos dos cidadãos da UE» (CE, 2010a) e a «*Proposal for a Council Regulation establishing for the period 2014-2020 the Programme "Europe for Citizens"*» (EuC, 2011a).

São, assim, revistos alguns dos fraccionamentos de natureza sócio-político-cultural mais frequentemente evidenciados nas práticas de cidadania nas sociedades democráticas do Ocidente. De seguida, menciona-se a categorização do exercício da cidadania – ou práxis – nas três formas mais comuns discutidas na literatura: política, económica e social.

2.4 – Práxis da cidadania

As formas de aplicação e de prossecução da ideia e dos ideais da cidadania concretizam-se à medida das ênfases que os seus pensadores atribuem às suas características.

² Inclui todos os cidadãos da UE com a idade mínima necessária para exercer o direito de voto nas eleições para o PE – 16 anos na Áustria e 18 anos nos restantes Estados-Membros (CE, 2012).

Os direitos e deveres humanos dos quais se compõem, não são, apenas, valores abstractos, como «liberdade», «igualdade» e «segurança», constituem, também, práticas sociais de realização desses valores. Trata-se de uma realização de cidadania não mais baseada, apenas, em fins constitutivos, mas fortemente investida em meios procedimentais (Holston & Appadurai, 1999).

Os tipos de práxis em seguida mencionados traduzem os principais envolvimentos dos cidadãos nas suas comunidades, no exercício dos seus principais papéis.

2.4.1 – Práxis política

Entre todas as actividades que os cidadãos desenvolvem nas suas comunidades, o seu envolvimento no processo político democrático é uma das mais relevantes. Ou, pelo menos, assim deveria ser. Desde o exercício de voto, ao discurso público, às campanhas políticas ou às tarefas de gabinete, o desempenho de práticas políticas relativas a direitos e deveres públicos enquadra e suporta a vida colectiva das comunidades políticas. Independentemente da participação política voluntária, o posicionamento que os cidadãos adoptam para com os deveres – como os impostos ou outros cumprimentos legais – complementa a sua inclusão nos interesses colectivos comunitários e promove, na governação, a prossecução do «bem público», acima do bem particular. Além de influenciar, catalisando e orientando, algumas decisões políticas, o envolvimento comunitário dos cidadãos pode ter um efeito «pró-regulador» de outras. Quer dizer-se, um efeito massivamente interventivo, que não deixe espaço de debate público adicional. Sobretudo, se esse envolvimento partir de movimentos sociais organizados e estruturados, como os que constituem a sociedade civil - esta sociedade referir-se-á no âmbito da práxis social.

Segundo Bellamy (2008, p. n.d.), em cerca de 120 países apenas (47% do número total³) vigora uma democracia eleitoral; e, desses, em apenas 22 (18%) as respectivas democracias correspondem a um regime contínuo com 50 ou mais anos de vigência. Motivo, pelo qual, afirma que “*Democratic citizenship is as rare as it is important.*”. Com maior ou menor grau de satisfação para com a execução do seu regime político vigente, os membros das comunidades parecem aceitá-lo acima de qualquer outro. Ao mesmo tempo que parecem acreditar que a governação a que estão sujeitos cumpre e faz cumprir leis equitativas, num quadro político estável, que é um quadro regulador da sua vida social, familiar, económica,

³ Corresponde a 256 países (Index Mundi, 2008).

jurídica, judicial e de propriedade, exigindo o cumprimento dos deveres em troca da atribuição de benefícios.

Se o Estado fracassa, fracassa também a cidadania. Designadamente, em regimes democráticos, nos quais e dos quais se esperam trocas coerentes e equitativas multi-nível, multi-domínio e em todas as esferas de intervenção dos cidadãos – civil, social, familiar, profissional e político. Esta ideia era já vigente em Roma, conforme Heater (2004) ilustrara.

Historicamente, em apologia à democracia participativa, Mill (1859) havia considerado ser objectivo principal da política, a transformação dos seus participantes através da educação. Além de geradora de benefícios instrumentais, a actividade política podia gerar, também, educação social nos seus cidadãos, através do maior incentivo à participação política na sociedade. Essa participação era transformadora em cidadãos mais informados e mais capazes de pensar objectiva e autonomamente, e reduzia a probabilidade de homogeneização entre si, assim como o risco de coartar o seu auto-desenvolvimento. Embora Mill considerasse que o voto devia ser limitado a um pequeno número de cidadãos, apenas aos mais informados e capazes. De acordo com a teoria habermasiana, para que a política servisse o propósito da cidadania, deveria transformar as preferências e interesses particulares dos participantes numa discussão pública e racional (Habermas, 1984; Habermas, 1985). Só desse modo era possível obter acordos unânimes e consensos na participação política dos cidadãos, e obter verdades colectivamente elaboradas e socialmente aceites. Para Habermas (1984; 1985), era na unanimidade que residia o objectivo da cidadania política. Porém as críticas apontadas sugeriam dois riscos no processo de obtenção dessa unanimidade: de um lado, um risco de atitudes paternalistas nalguns participantes; de outro, um risco de «*group-think*» na dinâmica grupal.

No Ocidente, a democracia obteve um reconhecimento pleno apenas ao longo do século XX. Concretamente na Europa, pelo início do século apenas quatro países possuíam direito de voto: a Noruega e a Finlândia. Em Portugal, foi necessário ultrapassar definitivamente os períodos de ditadura decorridos entre as décadas de trinta e setenta, para que o regime democrático se implantasse de vez. A partir da mesma altura, o número de democracias mais do que duplicou no mundo inteiro. Constatadamente, o estatuto global de cidadania reconhecido aos cidadãos dos séculos XIX e XX deu lugar ao estatuto do século XXI, numa rota de motivações e envolvimento individuais diferentes (Reisenberg, 1992). Era ansiada uma atitude de «cidadania activa» pelas sociedades e respectivos Estados-Nação – “*Active citizenship (...) is necessary for a healthy, well-ordered polity. Widespread negative*

attitudes are, therefore, unhealthy, dangerous zealotry (...) Encouragement rather than enforcement is the accepted formula.” (Jowell & Park, 1998, p. 142). Mas uma cidadania activa que se desejava equilibrada e eficientemente conseguida (*vide* Santos, 1999).

No entanto, de uma conduta fortemente orientada por impulsos genuínos e envolvimento pessoais nos assuntos de interesse público e de defesa da *polis*, as sociedades passaram a assistir a uma conduta fortemente orientada por impulsos sob aprovação social, investidos de reconhecimento e valorização social dos cidadãos; ou seja, uma conduta conduzida para manifestações de atitudes denominadas de «cidadania», mas e em grande parte, socialmente desejáveis e já não, apenas, individualmente genuínas. Pelo final do século XX eram em crescendo os comentários populares sobre a falta de interesse dos cidadãos pelos assuntos de carácter político, deixando transparecer um sentimento generalizado de desilusão (Jowell & Park, 1998). Um exemplo claro residiu no défice democrático da própria UE, decorrente das faltas de reporte e transparência e pela quebra do significado do papel e da cidadania do «Estado», denunciados pelos cidadãos. Como medida, foi implementado o «Tratado de Maastricht» de 1992, visando estabelecer o estatuto de cidadania da UE, como forma de combate pelo aumento do envolvimento político dos cidadãos ao nível dos seus patamares de acção – macro-geográfico, nacional, regional, sub-regional, local ou comunitário, e transversais aos seus domínios de actuação (por exemplo, cultural, religioso ou linguístico). A acrescer às dificuldades, um factor relacionado com a nova forma de abordagem política a esses cidadãos, adoptada pelas instituições nacionais e supra-nacionais, relacionada com a comunicação e o voto digital. Uma forma digital de informação, propaganda e comunicação – «Agenda Digital para a Europa» (EU, 2011) – como garante de aproximação recíproca, vencendo a distância física. Mas será que viria a facilitar essa aproximação? Ou, paradoxalmente, afastaria, ainda mais, os cidadãos dos centros de acção política, reforçando o enfraquecimento da sua cidadania?

Uma característica distintiva da cidadania política reside no direito de voto exercido pelos cidadãos para a eleição dos seus órgãos parlamentares representativos. O órgão comunitário europeu sujeito às primeiras eleições directas fora o Parlamento Europeu em 1979 (EU, 2014).

Numa senda de compreensão do exercício de cidadania política em Portugal, Cabral (2000) estabeleceu um «índice de cidadania», ao qual relacionou a qualidade do regime democrático. Tendo concluído um acentuado distanciamento dos cidadãos aos seus representantes no poder político, associado positivamente à presença de uma cultura exclusiva

das elites governantes. Trata-se de um “traço marcante da sociedade portuguesa, cuja elucidação remete para a história política do país dos dois últimos séculos, configura aquilo que se pode designar, na linguagem da política como fórum, como um défice comunicacional entre governantes e governados.” (Cabral, 2000, 110).

2.4.2 – Práxis económica

Em meados do século XIX, os direitos económicos liberais, que garantiam a propriedade individual, eram já vistos como direitos civis básicos na maioria do território ocidental, Europa e América do Norte. E tornavam-se, assim, um dos eixos centrais de desenvolvimento da cidadania. Os direitos laborais e, mais uma vez, a cidadania económica, não mais ficariam excluídos das mudanças e da evolução constantes, impulsionadas pela inevitabilidade da globalização. Como afirmado por Woodiwiss (2002b, p. 53), *“economic rights have been both basic and central to the development of citizenship (...) they are the rights that are most directly threatened by the neoliberalism that purports to guide the current moves in the direction of globalization.”*.

É em países como a Alemanha, a França ou os EUA, onde a forma da cidadania económica se encontra particularmente desenvolvida, sempre por referência ao critério da «liberdade», comparativamente com outros Estados democráticos – como sejam o «poder» na Austrália e a «reivindicação» no Japão. Em íntima associação com esta cidadania, evidenciam-se os «direitos do trabalho», assinalados em torno de dois vectores fundamentais: o exercício do controlo, como dimensão importante nas relações laborais, e o processo de globalização económica, orientado por uma visão já neo-liberal.

Se é certo que à OIT pertence a promulgação das convenções de trabalho à escala global, não menos certo é que essas convenções não espelham todas as especificidades da aplicação dos direitos do trabalho. Salientam, sim, aspectos de aplicação universal, baseados numa cláusula proeminentemente social. Releia-se no preâmbulo da sua constituição (ILO, 2012, p. n.d.): *“(...) the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries (...)”*. E em sete das suas convenções basilares, apelam às seguintes dimensões: «liberdade de associação» e «protecção do direito a organizar», «direito à organização e negociação colectiva», «abolição do trabalho forçado» e da «discriminação no trabalho», «remuneração equitativa» e «idade mínima para o trabalho».

A forte aproximação entre instituições políticas e actividades económicas dos mercados que existe nas sociedades democráticas liberais, facilita à governação política um apelo à intervenção das primeiras num papel de substituição das segundas, em caso de “*market failures*” (Elster, 1989, p. 104). De acordo com Elster (1989), tal papel pode ter um carácter estático ou dinâmico, conforme a natureza da situação: estático, se a intervenção ocorre em permanência, por comprovada incapacidade dos mercados na promoção do «bem público»; dinâmico, se a intervenção ocorre transitoriamente, para preencher alguma lacuna circunstancial na regulação dos mecanismos desses mercados. Adicionalmente, o autor atribui um segundo papel à política, que consiste numa função redistributiva. Ou seja, uma função que abre espaço à participação cidadã na governação das sociedades na óptima medida da regra de Pareto ou até ao limite da eficiência de Pareto. Por recurso à qual, restará menor probabilidade aos participantes para faltas de consenso entre si.

Em qualquer das funções que a política seja chamada a desempenhar, por contraponto a quaisquer disfuncionamentos económicos, predomina sempre um entendimento de prosperidade económica. Só possível pelo exercício conjunto da cidadania, quer pelos cidadãos individualmente, quer pelas instituições políticas, quer, ainda, pelas organizações do sector produtivo, não obstante não seja raro perceber-se o predomínio dos interesses económicos sobre os direitos e deveres cívicos dos cidadãos nas sociedades democráticas de regimes liberais. Seja como for, o cumprimento dos propósitos económicos, estende-se, necessariamente, ao cumprimento do «bem comum» e dos interesses próprios das entidades cidadãs envolvidas, sejam instituições políticas, organizações públicas ou privadas, ou cidadãos individuais. Concretamente, o produto resultante das cadeias produtivas industriais actuates nos mercados, transformado ou não, mas sempre inserido numa cadeia de valor, é gerador de proveitos. Os quais, são, depois, devolvidos à sociedade, podendo assumir várias formas, tais como: salários, investimentos, donativos e pagamentos a fornecedores. No caso das instituições financeiras, também sob a forma de juros e indemnizações. Neste princípio assenta a RSC, da qual se fala mais adiante.

2.4.3 – Práxis social

A cidadania social constitui a ideia nuclear do Estado-Providência, tal como Marshall (1950) preconizou, cabendo-lhe garantir os direitos sociais a todos os cidadãos. O Estado-Providência constituiu tema de ampla investigação ao longo das passadas décadas de sessenta e setenta. Evidencia um extraordinário crescimento em muitos países, e nalguns, uma

transformação social até hoje inigualável. Estados que antes se mostravam persecutórios, militaristas ou totalitaristas repressivos, são hoje Estados preocupados com a produção e a distribuição de bem-estar social. Tal evolução está intimamente associada aos grandes períodos de conflito económico, político e social promovidos pelas Grandes Guerras (*vide* Giddens, 1985).

Nas sociedades pré-capitalistas, a maior parte dos trabalhadores fazia depender a sua sobrevivência e as suas posses materiais na proporção directa da sua capacidade de trabalho. À medida que os mercados se impuseram e se universalizaram, as condições previdenciais dos direitos humanos tornaram-se cada vez mais dependentes do poder do dinheiro e dos contratos de trabalho, os quais, por substituição de alguns direitos e conferentes de outros benefícios em prol dos trabalhadores. Por essa via, os direitos sociais básicos deram lugar a direitos sociais modernos. Nas palavras de Esping-Andersen (1990/1993, pp. 21-22), *“De-commodification occurs when a service is rendered as a matter of right, and when a person can maintain a livelihood without reliance on the market.”*. Acrescentando que *“The mere presence of social assistance or insurance may not necessarily bring about significant de-commodification if they do not substantially emancipate individuals from market dependence.”* (Esping-Andersen, 1990/1993, p. 22).

A crescente independência e fortalecimento dos trabalhadores revelou-se, todavia, antagónica ao desenvolvimento do Estado-Providência e enfraquecedora da autoridade das entidades empregadoras. Essa autonomização tem vindo a ser sido alcançada por meio de diferentes formas. Em Estados dominados pela assistência social, como os países anglo-saxónicos, os direitos sociais não mostram estar tão fortemente associados ao desempenho dos trabalhadores. Na Alemanha, o acesso aos programas de benefícios e serviços sociais já depende, em grande parte, das contribuições dos trabalhadores para o Estado, *i.e.*, do seu trabalho, e das entidades empregadoras. Como terceira alternativa, os Estados optam por aderir a um sistema básico equitativo de atribuição de direitos e benefícios sociais, independente de quaisquer ganhos, contribuições ou desempenhos, numa perspectiva maioritariamente solidária e assistencialista. Em qualquer dos sistemas, para os trabalhadores resulta, cumulativamente, uma opção livre e voluntária de escolha de serviços e benefícios, desde que paguem por eles, e que os autonomiza da previdência do Estado e/ou das entidades patronais. São disso exemplos, os seguros de doença e os seguros de desemprego. Esta opção livre, contribuindo para uma distribuição desigual dos benefícios sociais, tende a reforçar a estratificação social. Os estudos de Goodin, Heady, Muffels e Dirven (1999) sobre modelos

sociais e cidadania social, criaram o conceito de «capitalismo-previdência». É um conceito que os autores atribuem aos regimes onde vigora o exercício provado da previdência e de políticas especiais, em muito ultrapassando o Estado-Providência. Associado ao quadro marcadamente assistencialista das instituições e dos programas previdenciais desse capitalismo-previdência, existe o envolvimento da esfera produtiva, pública e privada, nos mecanismos económicos associados.

A sociedade civil encerra, também em si, uma importante fonte de valores sociais e cívicos, a partir da qual desenvolve intensas capacidades de prestação de auxílio ao cumprimento dos direitos e deveres sociais, embora um auxílio associado a adjectivos de paternalismo ou assistencialismo. Mas que, ainda assim, resulta como medida de recurso alternativo aos normais sistemas sociais. A reentrada da sociedade civil no debate político foi decisivamente proporcionada pelo decurso das lutas anti-totalitaristas na Europa Central e de Leste, constituindo-se como cenário central das mesmas ou até, como afirma Walzer (2003a, p. 2), “*in theory, its goal.*”. Nalgumas dessas regiões, permanece, em grande parte, sob a forma projecto. Mas a reentrada também se deve à crescente importância do papel das identidades nacionais, raciais, étnicas e religiosas no mundo democrático, bem como dos fortes dinamismo e compromisso social representados pelos novos movimentos sociais. Importâncias, estas, impulsionadoras e revitalizadoras das dinâmicas sociais outrora lideradas pelas associações sindicais, profissionais e políticas. Walzer (2003a, pp. 2-3) refere-se à ideia de comunitarismo, como a principal solução em torno da relevância da sociedade civil, estabelecendo que “*Communitarianism is one response (...) common convictions and commitments that make us citizens of the state and lead us to accept responsibility for its well-being.*”. Com base nas comunidades políticas localmente instituídas, os seus cidadãos podem partilhar o sentido de «bem comum» num contexto de vida associativa numa sociedade inclusiva. Para Walzer (2003b), o comunitarismo é uma forma de organização social de proximidade, que viabiliza soluções para alguns dos obstáculos criados por fenómenos de estratificação social e de individualismos, envolvendo os mais fracos. E que preenche, nas sociedades políticas democráticas, a componente empírica das evocações teóricas sobre virtudes cívicas, responsabilidade e entreaajuda, acometendo aos cidadãos o seu exercício em jeito de cidadania.

Uma definição apresentada por Henriques (2003, p. 137), descreve esta sociedade como uma “rede de instituições de origem privada e de finalidade pública”. Vulgarmente designada por «terceiro sector», é relativa a organizações e instituições cívicas privadas de

natureza voluntária, que resultam por movimentos de formação espontânea em torno de interesses e objectivos solidários comuns – civis, religiosos, filantrópicos, desportivos, artísticos, ambientalistas, económicos, ideólogos ou quaisquer outros. Mas, sendo privadas, têm finalidades públicas, actuates em vários perímetros, desde o local, ao comunitário, ao nacional e ao trans-nacional, e assumem formas distintas, conforme o âmbito de actuação, como por exemplo: ONG, ONGD, associações, cooperativas, clubes e activismos. Actuam sob o lema “tanta sociedade quanto possível, tanto estado quanto necessário” (Henriques, 2003, p. 139).

As mudanças estruturais nos mercados de trabalho e nos regimes contratuais, ocorridas em finais do século XX, tiveram a globalização como forte impulsionadora, tendo arrastado alterações nos valores laborais até então predominantes e acentuado alguns fenómenos negativos, como o desemprego crónico, o trabalho sub-qualificado e o trabalho flexível (Standing, 2009). Revisões laborais e novas propostas de regulação foram encetadas – *“Occupational regulation is in turmoil. Under globalization, regulatory changes have increased labour recommodification (...) both state regulation and self-regulation (...)”* (Standing, 2009, p. 206). Um contributo para o reequilíbrio desse desajuste é proposto por Standing (2009) e passa pela formulação de um direito à remuneração básica, como apelo republicano. Dignifica a pertença dos actores organizacionais às respectivas organizações, bem como o sentido do direito ao trabalho; e reafirma a conduta de responsabilidade social das sociedades democráticas e das organizações. A ideia do autor visa, sobretudo, disciplinar e activar um conjunto de estatutos de ordem civil e laboral.

Giddens (1984) revela preocupação com a intercepção entre os diferentes sistemas sociais e o impacto para as organizações. Dá atenção às variáveis sociais envolvidas, e ao seu enraizamento na sociedade e no comportamento dos cidadãos, dentro e fora do local de trabalho. E propõe uma abordagem multidimensional, assente na participação dos cidadãos nos diversos cenários organizacionais, da qual espera resultados de sinergias criadas entre os seus múltiplos papéis. São papéis inter-actuates, envoltos em dialéticas de «poder *versus* execução *versus* controlo». É um entendimento holístico e gestaltista da vida dos cidadãos em sociedade, cujo resultado é mais do que o mero conjunto dos seus actos isolados e das forças sociais isoladas: *“(...) conditions under which actors not only are aware of their interests but are both able and motivated to act on them are widely variable.”* (Giddens, 1984, p. 199). Como resultado sinérgico da acção humana, surge um produto de estrutura social e um

agente humano de mudança social permanente, simultaneamente indutor e moderador dessa mudança.

As organizações constituem, assim, realidades que devem ser geridas evolutiva e reflexivamente, acompanhando as mudanças das malhas sociais. As suas características estruturais – entre elas, regras de conduta e alocação de recursos – desenham-se sobre os sistemas sociais, nos quais os seus membros participam como actores. E são compostas por propósitos próprios que incluem valores, interesses e percepções. Trabalhadores e gestores participam lado a lado, naquela dialética de «poder *versus* execução *versus* controlo», inseridos em múltiplos sistemas de actividade organizacional, muitas vezes parentemente contraproducentes. Mas uma aparente «rebeldia» que em muito pode contribuir para garantir uma gestão deliberativa e efectiva.

Capítulo III – Cidadania nas Organizações

Neste capítulo, procede-se ao enquadramento empírico-conceptual da cidadania no contexto das organizações e do trabalho. Para isso, enquadra-se conceptualmente a cidadania individual dentro do local de trabalho, bem como a cidadania corporativa. Por fim, efectua-se uma revisão breve de referenciais institucionais para o cumprimento dos direitos e deveres humanos em contexto laboral.

3.1 – Trabalho como um contexto da cidadania

Cidadania activa e responsável não é, apenas, sinónimo de participação na vida das comunidades local, nacional e internacional. É, também, sinónimo de participação na vida social, política e económica das organizações, uma participação individual e colectiva. São, todas elas, participações de natureza responsável, que pressupõem uma utilização correcta, adequada e cuidadosa de todos os recursos que são colocados ao dispor dos cidadãos. Por isso, a cidadania activa representa uma participação abrangente, acompanhada de envolvimento e de compromisso. Pelo desempenho simultâneo de vários papéis quotidianamente, essa cidadania assume contornos e formas de abordagem diferentes, conforme os cenários de enquadramento – por exemplo, cidadania familiar, cidadania cultural e cidadania organizacional (Kaferstani, Shomami & Hasanvand, 2013).

O final do século XX abriu horizontes a um amplo consenso internacional em torno de um conjunto básico de direitos do trabalho – entre os quais liberdade de associação, abolição do trabalho infantil, abolição da discriminação – com protecção assegurada através de mecanismos associados à cidadania. Tal como Gordon e Lenhardt (2008, p. 1168) afirmam, “*good work is an essential component of full citizenship, as well as an important site for the exercise of citizenship.*”. A globalização, porém, quando não respeitada e acompanhada nas suas linhas mestras de mudança, pela inevitabilidade dos seus efeitos, parece não facilitar a actuação dos Estados-Nação na protecção desses direitos. São alterações revestidas por demasiados factores de concorrência e competitividade, que, muitas vezes, secundarizam e enfraquecem as regras do cabal cumprimento de um trabalho planeado, organizado e desempenhado: “*This increasingly detrimental corporate behavior is a matter of concern that led to many regulatory measures.*” (Chowdhury, 2013, p. 29). Sindicatos e associações de trabalhadores desenvolvem, em conjunto, a procura incessante de novas regras e de novas estratégias, que se coadunem com as forças do actual sistema económico. É um

sistema económico há muito a funcionar, simultaneamente, em escalas nacionais e trans-nacionais, e que deverá ser integrado nessas regras e estratégias, para que possam ser de plena utilidade. É uma procura sem fim, dada a permanente mutação de todos os sistemas e sub-sistemas por que é composta a realidade. Neste cenário, a cidadania é um instrumento basilar na prossecução e do sucesso dos contextos laborais, qualquer que seja o seu desenho e a sua articulação.

Seja «trabalho» em português, «*labour*» em inglês, «*travaglio*» em italiano, «*travail*» em francês, «trabajo» em espanhol ou «*arbeit*» em alemão, existe um significado original que é comum a todas as expressões, e que traduz castigo, tortura, agonia e sofrimento. Foi já perto do Renascimento, que o significado de «trabalho» conheceu a dignificação e a completude que hoje lhe conhecemos. Traduz, nas sociedades modernas e pós-modernas, um quadro integrador e inclusivo de forças, faculdades, talentos, competências e habilidades humanas, que é basilar na cidadania. O trabalho, e o local onde acontece, conquistaram para si uma nova cultura, associada a valores de «eficiência», de «compromisso» e de «envolvimento», quer laborais quer extra-laborais, por parte dos trabalhadores, das organizações e das sociedades em geral.

Desde a Revolução Industrial, a cidadania, através da sua acção e dos seus apelos, vem favorecendo os trabalhadores em matéria de condições de vida e de condições de trabalho. Impelindo a governação, as leis e os tribunais a criarem melhores e garantidas condições de trabalho, mais dignas para os trabalhadores e suas famílias. A partir de 1919, graças à sua estrutura tripartida que reúne governos, empregadores e trabalhadores, a OIT deu início ao desenvolvimento de um sistema de normas internacionais, abrangendo todas as matérias relacionadas com o trabalho. Adoptou, até hoje, mais de 180 convenções e de 190 recomendações sobre um vasto leque de matérias, tais como: liberdade sindical e negociação colectiva, igualdade de tratamento e de oportunidades, abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, promoção do emprego e da formação profissional, segurança social, condições de trabalho, inspecção do trabalho, prevenção de acidentes de trabalho, protecção da maternidade, protecção de trabalhadores migrantes e de outras categorias (marítimos, enfermeiros e trabalhadores agrícolas) – foram já registadas mais de 7000 ratificações.

As normas internacionais do trabalho constituem uma influência determinante na legislação, nas políticas e nas decisões judiciais adoptadas aos níveis nacionais, bem como nas disposições das convenções colectivas de trabalho. Independentemente dos países terem, ou não, ratificado as convenções, as normas que consagram fornecem orientações claras sobre o

funcionamento das organizações e sobre a adopção de boas práticas em matéria de trabalho e de emprego. As normas internacionais do trabalho têm, por conseguinte, um impacto sobre a legislação e as práticas nacionais que ultrapassa, em muito, a simples adaptação da legislação às obrigações impostas pelas convenções ratificadas.

Da autoria da OIT, existe um plano de trabalho e emprego, designado «trabalho digno» ou «*decent work*», como é designado originalmente (OIT, 2014). É um plano inclusivo que tem o acordo tripartido e define as maiores prioridades laborais. Baseia-se no entendimento de que o trabalho é uma fonte de dignidade pessoal, de estabilidade familiar, de paz na comunidade, de democracia e de crescimento económico, através da expansão de oportunidades de criação de emprego e de organizações produtivas. Este plano de «trabalho digno» reflecte as prioridades nos planos social, económico e político, que preenchem as agendas dos países e do sistema internacional. Num curto espaço de tempo, tal conceito atingiu largo consenso entre governos, empregadores, trabalhadores e sociedade civil. Considera como objectivo principal, conseguir uma globalização justa, reduzindo a pobreza, a discriminação e alcançando um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável. Define, para isso, quatro eixos de acção estratégicos:

- Criação de emprego – com a finalidade de promover uma economia geradora de oportunidades de investimento, empreendedorismo, competências profissionais, trabalho e vidas sustentáveis para os cidadãos;
- Protecção de riscos laborais – para obtenção de reconhecimento e respeito pelos trabalhadores, quanto ao cumprimento dos deveres organizacionais;
- Protecção social alargada – em ordem a promover factores de inclusão e de produtividade, os trabalhadores devem gozar de condições de trabalho seguras, permitindo o gozo de tempos livres e pausas em condições de boa saúde. E, ao mesmo tempo, deve existir protecção das suas famílias e dos valores sociais, através da promoção de subsídios compensatórios de eventuais perdas de retribuição por motivos de força maior. Assim como são, também, recomendados planos de saúde para os trabalhadores e famílias;
- Promoção do diálogo social – o envolvimento dos trabalhadores e dos empregadores na aproximação das organizações à sociedade, é indispensável para a obtenção de uma actividade organizacional eficiente e eficaz, que favoreça adequados níveis de produtividade, de ambiente de trabalho e, em última instância, de sociedades coesas.

Nas actuais sociedades democráticas do Ocidente, as trocas económicas são efectuadas no seio de regras que os mercados não geram por si próprios nem em modo *stand*

alone. São regras analisadas conjuntamente com o Estado e por ele geradas, no seu papel interventivo de entidade reguladora. Ao Estado cabe, pois, determinar as leis formais e delinear a esfera da liberdade privada, dentro da qual devem actuar os cidadãos individualmente e as organizações, na defesa dos seus interesses próprios. Complementarmente, essas leis são acompanhadas de um conjunto de regras informais, igualmente orientadoras dessas condutas cidadãs. Tal intervenção estatal revela-se indispensável e, bem assim, inquestionável, no que concerne ao estabelecimento das bases de funcionamento da economia e da livre concorrência, de aplicação global. Só assim é conseguido um sistema económico adequado, equilibrado e contributivo para o «bem comum» e para os interesses particulares das respectivas entidades cidadãs. Mas revela, ao mesmo tempo, um ponto crítico de argumentação em matéria de debate civil, social e político acerca das dimensões e dos limites dessa intervenção.

Decisivas para a crescente dignificação do trabalho, como um dos contextos para o pleno exercício da cidadania nas sociedades, têm sido as iniciativas desenvolvidas pelos países democráticos industrializados nas últimas duas décadas. Referem-se, desde logo, os mais recentes programas levados a cabo pela UE. É o caso do já referido programa da CE, «Europa 2020 - Estratégia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo» (CE, 2010b, p. 5), subordinado a uma estratégia de transformação da “UE numa economia inteligente, sustentável e inclusiva, que proporcione níveis elevados de emprego, de produtividade e de coesão social. A Europa 2020 representa uma visão da economia social de mercado para a Europa do século XXI.”. Na definição das prioridades e dos objectivos, o factor «trabalho» é o motor para a sua concretização, no respeito pleno dos direitos e deveres associados aos trabalhadores. À guisa de contributo para o futuro deste programa, Portugal (MEID, 2010, p. 7) estabeleceu, entre outras prioridades, reformas estruturais do mercado de trabalho e melhorias na qualidade do emprego e do trabalho, às quais se referiu assim:

“(...) reformas estruturais do mercado de trabalho, destinadas a estimular o potencial de crescimento e competitividade (...) incluindo a gestão da imigração laboral (...) emprego de qualidade e a contínua melhoria da qualidade do trabalho, desenvolvendo a melhoria das condições de vida no trabalho e a conciliação entre a vida familiar e profissional (...) exigência de níveis de protecção da segurança e da saúde no trabalho adequados.”.

A acção dos trabalhadores nas organizações revestiu-se, decisivamente, de um carácter dual público e privado, ou seja, “*As the individuals within business make their pursuits of internal goods, they realise the vision of business as a human institution in service to humans.*” (Zhang, 2013, p. 138). Sem prejuízo do argumento de Friedman (1970, p. n.d.),

um liberal de referência, segundo o qual as decisões organizacionais são essencialmente privadas, no sentido em que são tomadas por indivíduos, detentores ou em representação dos detentores das respectivas organizações: “*Only people can have responsibilities. A corporation is an artificial person and in this sense may have artificial responsibilities (...)*”. Tratando-se, por isso, de “*extend the scope of the political mechanism to every human activity (...) collectivist ends can be attained without collectivist means.*” (Friedman, 1970, p. n.d.).

Os últimos anos testemunham, efectivamente, um interesse crescente na aplicação da «virtude ética» às organizações (cf. Solomon, 2004; Hartman, 2013; Fontrodona, Sison & De Bruin, 2013). Como Fontrodona Sison e De Bruin (2013, p. 563) realçam, “*«Virtue ethics» (...) an excellent platform from which to analyze various aspects of human action, professional work, and business activity.*”. Baker, Hunt e Andrews (2006) apontam duas ordens de razões principais. Uma ordem de razão, relacionada com os insucessos de algumas multinacionais norte-americanas – a Enron, a WorlCom e a Tyco. Insucessos esses, que os autores associam a uma cultura não ética de natureza informal, criada pela gestão de topo. Outra ordem de razão, sobre conclusões científicas confirmando a associação positiva entre condutas organizacionais adequadas (condutas de cidadania) e comportamentos de compra dos consumidores. De resto, são vários os estudos que têm revelado resultados similares consistentes, utilizando variáveis de natureza situacional, como: «ética», «sistemas remuneratórios», «regras», «aprendizagem social» e «cultura ética». Estudos estes, naturalmente que aguçando o interesse dos gestores, sobre como conseguir uma cultura ética de sucesso!

A conceptualização da cidadania aplicada às organizações e aos trabalhadores é alicerçada nas mesmas vertentes das dinâmicas social, política e económica, à semelhança do comum estatuto formal de cidadania, e, bem assim, dos seus direitos e responsabilidades. O conceito de «*ethos*», já proveniente de era longínqua, nunca perdeu ou, sequer, modificou o seu sentido. Na verdade, continua bem presente e, até, reforçado a cada dia que passa, independentemente do contexto da intervenção humana onde é observado. É um conceito que continua a remeter-nos etimológica e semanticamente para um sistema de virtudes humanas, plasmadas em critérios de rectidão, coragem, honestidade, tolerância, bondade, sinceridade e justiça, para citar alguns. E o contexto laboral não constitui excepção, embora, porém, sejam apontadas causas frequentes que reforçam ou inibem essa cidadania nos trabalhadores, maioritariamente baseadas em critérios individuais, como «religião», «raça», «sexo» e «opção sexual» (cf. Crane, Matten & Moon, 2013).

Avaliações de índole moral e normativa, são permanentemente levadas a cabo aos trabalhadores, enquanto cidadãos organizacionais, e às organizações, dada a sua inevitável exposição pública. Holzer (2013) designa-os por «*inadvertent citizens*». A cada momento, existe uma valorização do reconhecimento de aspectos de integridade ético-organizacional nas suas condutas. E nela recaem apreciações do tipo «bom», «correcto» e «virtuoso» (Zakhem & Palmer, 2012), conforme é socialmente expectável. O mesmo cenário de avaliações e apreciações ocorre no interior das organizações, onde são partilhadas compatibilidades e incompatibilidades. Mesmo quando “*there is some general normative consensus, as for instance when most would agree to the propositions that business persons ought to be socially responsible and business persons ought not to violate basic human rights (...)*” (Zakhem & Palmer, 2012, p. 14). Nesta perspetiva, qualquer consenso parece praticamente impossível de alcançar.

A cidadania em contexto de trabalho continua a atrair atenções crescentes de leitores e investigadores, pela sua relevância fundamental como meio de eficiência e de eficácia organizacionais, com vantagens para os trabalhadores e para as próprias organizações. Para a cidadania contribuem, de modo determinante, os comportamentos de cidadania exibidos pelos seus trabalhadores, porquanto agilizam a maquinaria social que as compõe (Palazolli, 2000; Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997; Janoski, 1998). Por um lado, porque contribuem directamente para o resultado do produto final, através da sua força de trabalho. Por outro, porque se espera de si a gestão mais eficiente dos recursos que lhes são confiados. E por outro, ainda, a sua capacidade de interacção e de influência positivas na vida global da organização. Em consequência, espera-se que a actividade gestionária saia reforçada e optimizada, e consiga, por seu lado, promover melhores utilização e coordenação dos recursos, bem como manifestar maior capacidade de atracção e de retenção dos trabalhadores mais talentosos. À organização, na sua identidade e no seu todo, competirá permanecer no mercado com uma atitude global de cidadania, atitude essa, reflectora dos aspectos internos e externos da sua actividade: ao nível interno, por adequadas condições de trabalho e de desempenho, adequada gestão do binómio «trabalho-família» e adequado resultado produtivo, entre outros; e ao nível externo, por adequado posicionamento no mercado, adequada imagem perante as partes interessadas, adequada inserção social e adequada preparação para enfrentar potenciais adversidades (*vide* Sahdev & Vinnicombe, 1998).

Ao ingressarem numa organização, os novos trabalhadores aceitam a legitimidade das suas normas e tendem a exigir tratamento como novos cidadãos da sua realidade laboral,

ou como cidadãos organizacionais. *I.e.*, esperam obter o pleno gozo de todos os direitos e cumprir todos os deveres instituídos pelo seu sistema empregador (Palazolli, 2000). A algumas organizações é particularmente reconhecida uma forte vertente política, à qual está, normalmente, associado um forte carácter competitivo observado nos seus cidadãos. Em realidades como esta, esses cidadãos procuram evidenciar-se por diversas vias, designadamente, pela via do desempenho, além de marcarem presença em todos os momentos onde possam manifestar opinião, procurar realizar um desempenho de destaque, que os coloque em vantagem perante os outros. Para que, dessa forma, consigam obter bom reconhecimento e boas recompensas. Estas condutas apresentam uma reduzida relação com o mérito, mas uma elevada relação com a capacidade de influência sobre os outros, ainda que, muitas vezes, por meio de intimidações ou outras pressões. Poder-se-ia pensar que esta vertente política pode ser antagónica ao bom exercício da cidadania. Mas isso não acontece na maior parte dos casos, bem pelo contrário. Em contextos organizacionais fortemente políticos, a competitividade que é gerada entre os cidadãos trabalhadores parece facilitar o desenvolvimento de atitudes favoráveis à cidadania, especificamente através de comportamentos de ajuda aos outros e de iniciativas de proactividade (Hsiung, Lin & Lin, 2012). Numa proporção directa da percepção dos trabalhadores acerca de políticas organizacionais vincadas nos seus meios laborais, assim parecem manifestar atitudes de cidadania. Porquanto essas políticas preenchem, também uma parte da cidadania das próprias organizações. Deste tema em concreto, falaremos mais adiante.

Efectuado o enquadramento conceptual da cidadania no contexto de trabalho, alude-se, em seguida, aos aspectos do comportamento de cidadania propriamente dito, conforme é manifestado pelos cidadãos nesse mesmo contexto, enquanto trabalhadores. A este propósito, menciona-se o contrato psicológico e a forma de cidadania activa no trabalho.

3.2 – Comportamento de cidadania organizacional

Das atitudes efectivas dos trabalhadores, ditos cidadãos organizacionais, resulta uma troca social, com significativos impactos que vão muito além das responsabilidades formais. São impactos a dois níveis principais da prestação dos cidadãos, (Turnley, Bolino, Lester & Bloodgood, 2003):

- ao nível do desempenho e dos resultados do exercício das funções formalmente atribuídas (*in-role behavior*); e

- ao nível da disposição para o exercício de acções extra-laborais, de carácter informal e não reconhecidas pelos sistemas formais de recompensa (*extra-role behavior*).

O conjunto dessas acções extra-laborais constitui-se como um profundo promotor da eficácia organizacional. Corporiza um comportamento de cidadania organizacional, com consequentes benefícios para as organizações e para os próprios trabalhadores. O qual, à luz das teorias da troca social, se entende num âmbito de oferta voluntária dos trabalhadores às organizações, traduzida em actos de cooperação espontânea informal e independente de incentivos ou sanções (Organ, 1988). A profunda dimensão social desta conduta, permite obter satisfação de necessidades e de interesses próprios. Ao mesmo tempo que contribui para a construção do pilar social das organizações, cujo sucesso traz resultados partilhados por todos. A natureza social dos cidadãos não limita, pois, as suas respostas apenas aos planos formais das retribuições (Palazolli, 2000). E evidencia, também, nas organizações, a sua natureza de sistemas sociais em interacção permanente com os trabalhadores, cujas trocas são descritas como «económicas» ou «sociais» (cf. Siqueira, 2003). A este propósito, Blau (1964/2009, p. 12) referira: “*To speak of social life is to speak of the associations between people-their associating together in work and in play, in love and in war, to trade or to worship, to help or to hinder*”.

Entre meados dos anos oitenta e noventa, muitos foram os termos utilizados para designar esse comportamento e sistematizá-lo. Designam-se, abaixo, algumas dessas referências:

- «Comportamento de cidadania organizacional» (Graham, 1991; Organ, 1988; Organ, 1990; Schnake, 1991),
- «Comportamento organizacional pro-social» (Brief & Motowidlo, 1986; Hazzi & Maldaon, 2012),
- «Comportamento extra-papel» (Van Dyne, Cummings & McLean Parks, 1995; Rego, 2002),
- «Comportamento de espontaneidade organizacional» (George & Brief, 1992),
- «Comportamento contra-papel» (Staw & Boettger, 1990).

Mas pertence a Organ (1988, p. 4), a definição original de «comportamento de cidadania organizacional», que mais ficou célebre. Referiu-o como,

“(...) individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an

enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specifiable terms of the person's employment contract with the organization; the behavior is rather a matter of personal choice, such that its omission is not generally understood as punishable.”.

Definição esta, também partilhada pelos seus discípulos (Smith, Organ & Near, 1983). Algum tempo depois, Organ, Podsakoff e MacKenzie (2006, p. 16) concluíram um conjunto de dezasseis itens associado a este comportamento, através das melhores acções de eficiência e eficácia organizacional – inquiriram supervisores com a seguinte questão: “*What are the things you'd like your employees to do more of, but really can't make them do, and for which you can't guarantee any definite rewards, other than your appreciation?*”. E fizeram desses itens as medidas do comportamento de cidadania organizacional (Quadro 3) que se mantêm actuais.

O conceito de «comportamento de cidadania organizacional» tem, na génese, duas ideias basilares. A ideia de Barnard (1938/1968), que fora um dos primeiros estudiosos a reflectir sobre os actos de cooperação espontânea no trabalho e da disposição dos trabalhadores para essa cooperação. Entendia as organizações como associações de esforços cooperativos e ressaltava a importância das pessoas sentirem vontade de contribuir para esse sistema. E a ideia de Katz e Kahn (1970/1987), que, retomando Barnard, distinguiu entre comportamentos de desempenho de papel e comportamentos inovadores e espontâneos, associando a estes últimos factores de:

- > cooperação com outros membros da organização;
- > protecção do sistema, visando salvar a vida da organização e o que a ela pertence;
- > sugestões criativas de melhoria organizacional;
- > auto-formação para maior responsabilidade organizacional, pela realização de actividades auto-educativas; e
- > criação de clima favorável para a organização no ambiente externo.

São, todos eles, comportamentos espontâneos, inovadores e não prescritos pelo papel funcional formal, mas essenciais à vida organizacional.

O comportamento de cidadania organizacional vem atraindo atenção crescente de investigadores disseminados por diferentes áreas do conhecimento, numa perspectiva multidisciplinar de sistematização e identificação das medidas correspondentes (*cf.* Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). Até pelas fortes pressões que os gestores têm colocado sobre os ombros desses investigadores. Mas, pese embora essa vasta investigação empírica, os modelos teóricos parecem manter-se praticamente intactos. Já o afirmava Konovsky (1994).

Quadro 3 – Medidas do comportamento de cidadania organizacional (1)

<i>Measures of OCB</i>
1. <i>Helps other employees with their work when they have been absent.</i>
2. <i>Exhibits punctuality in arriving at work on time in the morning and after lunch and breaks.</i>
3. <i>Volunteers to do things not formally required by the job.</i>
4. <i>Takes undeserved work breaks.*</i>
5. <i>Takes initiative to orient new employees to the department even though it is not part of his/her job description.</i>
6. <i>Exhibits attendance at work beyond the norm (for example, takes fewer days off than most individuals or fewer than allowed).</i>
7. <i>Helps others when their workload increases (assists others until they get over the hurdles).</i>
8. <i>Coasts toward the end of the day.*</i>
9. <i>Gives advance notice if unable to come to work.</i>
10. <i>Spends great deal of time in personal telephone conversations.*</i>
11. <i>Does not take unnecessary time off work.</i>
12. <i>Assists me with my duties.</i>
13. <i>Makes innovative suggestions to improve overall quality of the department.</i>
14. <i>Does not take extra-breaks.</i>
15. <i>Willingly attends functions not required by the organization but that help its overall image.</i>
16. <i>Does not spend a great deal of time in idle conversation.</i>
<i>*item is reverse scored</i>

Fonte: Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006, pp. 17-18).

Numa análise da dimensionalidade, Organ (1988) identificou as cinco dimensões seguintes:

- (a) Altruísmo (*altruism*) – comportamento livre e voluntário de auxílio aos outros na resolução de problemas. Esta dimensão é, posteriormente, renomeada de «ajuda» (*helping*), depois da crítica de vários autores considerarem o termo «altruísmo» demasiado redutor à abnegação que qualquer interesse próprio na origem dos motivos dos indivíduos (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006);
- (b) Diligência (*conscientiousness*) – deferência no cumprimento de outras tarefas além das exigidas pela função, pressupõe uma dedicação extraordinária e voluntária ao trabalho que

excede os requisitos e o número de horas formais de trabalho. Estudos revelam que esta dimensão se encontra igualmente associada à política organizacional entre os seus actores (McCrae & Costa Jr., 1987). Mais tarde, esta dimensão foi renomeada de «conformidade» (*compliance*), pela sua vantagem na ligação reforçada à iniciativa individual, e a «iniciativa individual» (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000);

(c) Cortesia (*courtesy*) – partilha prévia com os outros acerca das decisões e intenções de agir, incluindo comportamentos preventivos e/ou redutores de problemas futuros; uns membros encorajam e motivam outros;

(d) Virtude cívica (*civic virtue*) – responsabilidade individual pelos problemas organizacionais e atenção dedicada à vida política e social da organização. Esta dimensão associa-se directamente com a ideia posterior de Graham (1995, p. 44), de que os trabalhadores possuem responsabilidade por serem bons cidadãos dentro das organizações, através de uma participação construtiva no seu governo –

“Civic Virtue: Constructive Participation in Organizational Governance. Keeping informed about current (and potential) issues of organizational importance. Attending nonrequired meetings. Giving decision makers timely information and input about organizational policy or practice. Providing reasoned arguments for proposed changes. Listening to other points of view”;

(e) Desportivismo (*sportsmanship*) – disposição para tolerar e aceitar situações negativas inevitáveis relacionadas com o exercício do trabalho, sem queixas, através da manifestação de atitudes positivas.

Uma conceptualização mais actual das dimensões da cidadania organizacional (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000; Moon, Van Dyne & Wrobel, 2004) enloba, ainda, as seguintes:

(f) Lealdade organizacional (*organizational loyalty*) – protecção e defesa da imagem e da reputação da organização empregadora face à envolvente externa;

(g) Auto-desenvolvimento (*self development*) – promoção voluntária do auto-conhecimento, das aptidões e das competências;

(h) Inovação (*innovation*) – introdução de formas inovadoras de repensar os processos de trabalho, o seu modo organizativo e a vida na organização como um todo.

Com o objectivo de defender a distinção conceptual entre «cidadania organizacional» e acções de «ajuda» e «conformidade», Organ estabeleceu que as principais diferenças residem nas dimensões «desportivismo», «cortesia» e «virtude cívica». E ilustrou um corpo substancial de ítems para cada uma delas – vide Quadro 4.

Quadro 4 – Medidas do comportamento de cidadania organizacional (2)

Sportsmanship:

1. *Complains a lot about trivial matters.**
2. *Always finds fault with what the organization is doing.**
3. *Expresses resentment with any changes introduced by management.**
4. *Thinks only about his/her work problems, not others'.**
5. *Tries to make the best of the situation, even when there are problems.*
6. *Is able to tolerate occasional inconveniences when they arise.*
7. *Does not complain about work assignments.*

Courtesy:

8. *Tries to avoid creating problems for others.*
9. *Considers the effects of his/her actions on coworkers.*
10. *Consults with me or other people who might be affected by his/her actions or decisions.*
11. *Informs me before taking any important actions.*

Civic Virtue:

12. *Stays informed about developments in the company.*
13. *Attends and participates in meetings regarding the company.*
14. *Offers suggestions for ways to improve operations.*

**item is reverse scored*

Fonte: Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006, pp. 22-23).

Existem, todavia, dimensões variáveis associadas, o que não facilita consensos relativamente à composição cabal do próprio construto. Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha e Cabral Cardoso (2003, p. 247) entendem que tais dimensões “podem ser contingentes do país/cultura em que os estudos são realizados.”. Na verdade, a evidência empírica alerta para a necessidade de estudar esse comportamento em perspectivas culturais inserindo variáveis de contexto. Em estudos realizados com empresas a operar em Portugal, Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha e Cabral Cardoso (2003) concluíram quatro dimensões para os comportamentos de cidadania dos actores organizacionais: a) harmonia interpessoal, b) espírito de iniciativa, c) conscienciosidade e d) identificação com a organização. Noutros estudos, Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay e Davis (2005) e Bukhari (2008),

respectivamente, no sector financeiro do Nepal e Paquistão, concluíram que ser «bom cidadão», pode variar consoante o enquadramento geográfico da respectiva organização. Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay e Davis (2005, p. 307), afirmavam mesmo que “*underlying cultural values may place greater or lesser emphasis on the appropriateness of organizational citizenship behavior.*”.

Mas outros factores vêm contribuindo, igualmente, para as dimensões variáveis, designadamente, a distinção rigorosa das fronteiras entre «comportamentos prescritos» e «comportamento voluntários», *i.e.*, a delimitação entre os actos reconhecidos pelo sistema de recompensa formal e os actos não reconhecidos. Organ (1997) encontra-se entre os autores que discutem esta questão; sem, no entanto, perder o enfoque na importância da eficiência organizacional que resulta do conjunto de todos os comportamentos. Mas, também, Borman e Motowidlo (1997), vêm reforçando a particular influência dos comportamentos de cidadania na modelação favorável do contexto organizacional para a obtenção dessa eficiência.

3.2.1 – Contrato psicológico

O tema específico do «contrato psicológico» vem ocupando uma posição progressivamente relevante e determinante no âmbito da cidadania organizacional, em especial desde o final do século XX. Encerra, em si, conteúdos e contributos bastante relevantes para o exercício do trabalho, quase sempre mais proeminentes do que o próprio contrato formal. Referimo-nos aos aspectos genéricos da estabilidade laboral, da permanência na função (por oposição à rotatividade), da predictibilidade dos resultados (em cumprimento de objectivos) e da adaptabilidade recíproca entre trabalhador e empregador. O cumprimento do contrato psicológico dos trabalhadores reforça a relação laboral, na medida em que, muitas vezes, preenche as lacunas deixadas pelo contrato de trabalho e confere segurança no desempenho da função (*cf.* Coyle-Shapiro, 2002). Já a perspectiva do empregador não parece receber tanta atenção na investigação.

Um contrato de trabalho é, normalmente, representado por um documento escrito formal, legalmente aceite pelas duas partes, trabalhador e empregador. Estabelece os termos para o exercício do trabalho, podendo conter aspectos relacionados com horário de trabalho, dias de descanso, férias e regras de conduta. Paralelamente, existe um outro tipo de contrato, um contrato informal e não legal, mais lato, dinâmico e não escrito, denominado «contrato psicológico» (Argyris, 1960). O qual, originalmente utilizado, não para regular, mas para descrever a relação «trabalhador-empregador». Embora a sua menção remonte à passada

década de sessenta, é por meados de noventa que este contrato se destaca definitivamente, com o paradigma da flexibilidade laboral e contratual. Hiltrop (1996, p. 39) refere, a propósito, “*The keywords used to describe the old contract were stability, permanence, predictability, fairness, tradition, and mutual respect. In contrast, the new contract was described as primarily a short-term relationship, with the emphasis on flexibility, self-reliance and achieving immediate results.*”. No Quadro 5, listam-se as características do contrato psicológico, conforme valorizadas no passado e no presente, por trabalhadores e por empregadores:

Quadro 5 – Descrições da relação trabalhador/empregador, antes e após os anos 80

Past	Present
Long-term	Immediate results
Security	Flexibility
Predictability	Uncertainty
Equality	Individuality
Certainty	High risk
Tradition	Constant change
Fairness	Personal gain
Stability	Employability
Interdependence	Self-reliance
Mutual trust	Opportunism
Company loyalty	Professional loyalty
Doing well	Doing better
Shared responsibility	Personal accountability
Title and rank	Making a difference
Pay for status	Pay for results
Tolerance	Impatience
Mutual respect	Fear

Fonte: Hiltrop (1996, p. 39).

O «contrato psicológico» traduz um modelo mental que se forma nos trabalhadores e empregadores, acerca de um conjunto de expectativas recíprocas e bilaterais. São expectativas que se constituem nos compromissos implícitos da sua relação, relativamente a direitos e deveres. Traduzem o que ambos esperam ver realizado pela parte contrária, com base em promessas implícitas e explícitas (Rousseau, 1995; Turnley & Feldman, 2000; Van Maanen, 1976). Herriot (1992, p. 6) define-o como “*(...) invisible glue which binds individuals to the organisation over time. It incorporates the parties’s beliefs, values, expectations and aspirations.*”.

Shore e Tetrick (1994) identificaram três funções principais deste contrato, na perspectiva dos trabalhadores, as quais: 1) redução da insegurança, 2) orientação do

comportamento na organização e 3) sentimento de influência sobre a organização. Mas sob pontos de vista diferentes entre trabalhadores e empregadores, quanto ao seu conteúdo (Coyle-Shapiro & Kessler, 2002; Dabos & Rousseau, 2004). Um resultado que, porém, viria a ser contrariado por Leiria, Palma e Cunha (2006), quando concluíram uma convergência global nas expectativas de ambos acerca dos direitos e deveres (Quadro 6).

Quadro 6 – Contrato psicológico nas perspectivas de trabalhadores e empregadores

Perspectiva dos colaboradores	Perspectiva do empregador
O trabalhador deve:	
Pontos de Convergência: - Cumprir os objectivos organizacionais propostos; - Cumprir o horário de trabalho, ser assíduo e pontual; - Integrar-se na empresa cumprindo o regulamento interno e adoptando uma postura de ética; - Possuir conhecimento técnico para desempenhar a função, procurando sempre adquiri-lo, quando não o possui e desenvolvê-lo; - Trabalhar em equipa, ajudando os colegas e preocupando-se com o seu trabalho; - Honestidade demonstrando transparência relativamente ao seu trabalho.	- Cumprir os objectivos propostos e ter o melhor rendimento possível no desempenho das suas funções; - Ser profissional no sentido de adoptar uma postura de ética e cumprir as normas da empresa que englobam a pontualidade, assiduidade, respeito pelos colegas, etc. - Possuir conhecimento técnico que lhe permita realizar as suas tarefas da melhor forma; - Trabalhar em equipa adoptando um espírito de colaboração e entreajuda entre todos; - Lealdade e transparência relativamente às actividades que desenvolve e aos resultados que alcança.
Pontos de Divergência: - Proporcionar um bom ambiente de trabalho, sendo simpático, cordial e pensando de uma forma positiva; - Corresponder às expectativas da empresa; - Ter capacidade e disponibilidade para resolver um assunto que possa surgir; - Ser sempre leal para com os colegas e chefia; - Inovar utilizando a inteligência, imaginação e criatividade para criar novos produtos.	- Evoluir, procurando sempre adquirir competências que lhe permita fazer mais do que a própria função exige; - Estar motivado no sentido de ter vontade de trabalhar no projecto e gostar do trabalho que realiza.
A empresa deve:	
Pontos de Convergência: - Remunerar de acordo com aquilo que foi acordado com cada colaborador, referindo-se quer ao pagamento do salário base, como à distribuição de lucros; - Garantir as condições de trabalho necessárias para que cada um possa desempenhar a sua função; - Proporcionar um bom ambiente de trabalho, sem conflitos; - Tratar os colaboradores com respeito; - Conferir estabilidade e segurança aos colaboradores.	- Remunerar em função de trabalho desenvolvido; - Dar condições de trabalho no sentido de facultar os instrumentos e material necessário para que os trabalhadores possam executar as suas tarefas; - Proporcionar um bom ambiente de trabalho, informal e descontraído para que os trabalhadores se possam concentrar e sentir-se motivados; - Conferir segurança aos trabalhadores, para que estes estejam salvaguardados perante o inesperado; - Tratar os colaboradores com respeito.
Pontos de Divergência: - Motivar os colaboradores para que estes continuem na organização e dêem o seu máximo; - Dar os 25 dias de férias a todos os colaboradores; - Tratar os colaboradores de forma igual, distribuindo o trabalho de uma forma justa; - Proporcionar formação constante aos colaboradores; - Honestidade na definição dos objectivos organizacionais e no que se passa na organização.	- Lealdade e transparência relativamente aos objectivos estabelecidos, resultados organizacionais e medidas que envolvam os colaboradores.

Fonte: Adaptado de Leiria, Palma & Cunha (2006).

Pertence a Rousseau (1995; 2000) um modelo conceptual de «contrato psicológico» estabelecido a partir do cruzamento de dois eixos de análise, «duração» e «termos do desempenho». Do qual resultam quatro tipos de contrato: contrato transaccional, contrato transicional/sem garantias, contrato balanceado e contrato relacional (Quadro 7).

Quadro 7 – Tipos de contrato psicológico

		<u>Performance Terms</u>	
		<u>Specified</u>	<u>Not Specified</u>
<u>Duration</u>			
Short-term		Transactional	Transitional/ No guarantees
Long-term		Balance	Relational

Fonte: Rousseau (2000, p. 17).

As condições e composição subjacentes a cada um destes contratos, são as seguintes:

- a) Contrato transaccional – Assenta em interesses de ordem exclusivamente económica para ambas as partes. Ocorre em condições económicas adversas e é característico de empregos sazonais e/ou temporários, sem expectativas de trabalho futuro; pressupõe um envolvimento laboral do trabalhador reduzido e a sua participação limitada a tarefas específicas (por exemplo, acordo contratual ou sindical). Decorre com pouca flexibilidade procedimental e faz apelo a competências já existentes, sem compromisso de formação/desenvolvimento profissional;
- b) Contrato transicional – Não é um contrato psicológico em acepção conceptual. É fundamentado num estado cognitivo do trabalhador, que plasma o contraste percebido entre as promessas organizacionais e as posteriores execuções. Desencadeia três tipos de estado cognitivo principais:
 - > Desconfiança – decorre da percepção recíproca de sinais inconsistentes,
 - > Incerteza – sobre os deveres do trabalhador para com a organização,

- > Erosão – pela antecipação de menores recompensas futuras e pior qualidade de vida no trabalho, após a introdução de mudanças por redução de salário e benefícios;
- c) Contrato balanceado – É norteado pelo sucesso económico da organização, num acordo aberto e dinâmico entre trabalhador e empregador. Contribuem ambos para o desenvolvimento e ascensão do outro. As recompensas do primeiro variam na razão directa do desempenho e da contribuição para a organização. Pressupõe três características para o trabalhador:
 - > Empregabilidade externa, pelo desenvolvimento da carreira baseado no mercado de trabalho global e em aptidões genericamente valorizadas. O empregador compromete-se a melhorar a empregabilidade dos trabalhador, dentro e fora da organização;
 - > Progressão interna, pelo desenvolvimento da carreira na própria organização. Ao trabalhador, cabe desenvolver as aptidões valorizadas pelo empregador, enquanto a este, cabe proporcionar condições para o desenvolvimento da carreira;
 - > Desempenho dinâmico, que impele o trabalhador a um desempenho de sucesso no cumprimento de objectivos cada vez mais ambiciosos, baseado em condições de trabalho continuamente melhoradas;
- d) Contrato relacional – Tem natureza de longo prazo ou sem termo e assenta em confiança e lealdade recíprocas. As recompensas do trabalhador enquadram um regime meritocrático, em função do desempenho, das manifestações de pertença e da participação organizacional. Envolve duas características essenciais:
 - > Estabilidade, que retém o trabalhador na organização e ao fiel cumprimento das suas normas. Em troca, o empregador compromete-se a oferecer salário estável e trabalho a longo prazo;
 - > Lealdade, traduzida na conduta de “*Be a good organizational citizen*” (Rousseau, 2000, p. 4). O trabalhador defende a boa imagem e a credibilidade da organização, manifestando a lealdade e o compromisso; enquanto ao empregador cabe assegurar o bem-estar e os interesses do trabalhador e sua família.

À medida que a aptidão para sobreviver num ambiente crescentemente incerto e turbulento se torna mais relevante e vital para as organizações, assim maior a necessidade dos seus trabalhadores contribuírem, de modo voluntário, para a prosperidade das mesmas. Baker, Hunt e Andrews (2006, p. 849) referiam que “*Working in an environment characterized by these business practices (fair and just policies, procedures, and decision making) likely promotes feelings of commitment and loyalty by employees*”.

O contrato psicológico fica comprometido, quando exposto a ameaças de quebra unilateral ou bilateral (cf. Morrison & Robinson, 1997; Robinson & Morrison, 2000) – frequentemente associadas à perda da capacidade das organizações transmitirem aos trabalhadores percepções de segurança no trabalho e de oportunidades de carreira. Essas ameaças desencadeiam, potencialmente, reacções emocionais intensas, que levam Rousseau (1989) a falar em «violação do contrato psicológico». Das organizações implicadas neste cenário, é esperada a identificação de formas alternativas de reposição da confiança e do compromisso recíprocos, como veículos de motivação e retenção dos trabalhadores mais talentosos. Caso contrário, todos os ganhos de produtividade alcançados são erosionados pelas quebras na confiança, no entusiasmo, no empenho e na lealdade por parte dos trabalhadores.

Na verdade, a origem de tais reacções adversas ocorre em períodos sociais e económicos de profundas reestruturações e mudanças, e está directamente associada a duras medidas de gestão, como, por exemplo, os processos de redução do efectivo (*downsizing*). São processos que, quando levados ao extremo, “*can cause ‘organisational anorexia’ (...) depleting their organisation of the necessary experience, skills, competencies and knowledge required for survival.*” (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004, p. 12). Uma das suas mais frequentes consequências para os trabalhadores que permanecem, é a emergência dos “*survivors*” (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004, p. 12). Esta condição, sendo partilhada por vários, favorece um fenómeno psicológico colectivo designado por “*survivor syndrome*” (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004, p. 12). Em resultado, estes trabalhadores quebram o seu contrato psicológico, perdendo a confiança nos gestores e ganhando fragilidades organizacionais diversas, que os impede de dar resposta às novas condições de trabalho, pautadas por carga excessiva, e de reagir aos elevados graus de desmotivação e de *stress*. Será necessário criar novas condições para a criação de uma nova força de trabalho, mais resiliente e confiante nas oportunidades de crescimento profissional e de ganho pessoal, que convergirá para a reposição e estabilização de um novo contrato psicológico readaptado.

Para Herriot (1992), os trabalhadores ideais pós década de noventa, são aqueles que apreciam a aventura e a descoberta contínuas. São indivíduos que tendem a ser mais leais e comprometidos para com a organização, mesmo nos momentos mais turbulentos. Adaptam-se bem às novas estratégias, as quais, por sua vez, passam a ser menos controladoras e mais participativas e clarificadoras de papéis. Estes trabalhadores revelam boas capacidades de integração, comunicação e trabalho em equipa, passando o seu *know-how* aos demais. Hiltrop

(1996, p.41) menciona um “*total employee involvement*”. Conforme a função, são, ainda, aguardadas acções de partilha da informação e da decisão, de delegação de responsabilidades, de atribuição de recompensas aos subordinados e de colaboração em equipas de projecto multi-funcionais. Estas equipas de projecto, aliás, favorecem a criação sub-culturas específicas dentro das organizações, que são favoráveis ao ambiente social no trabalho, aos sentimentos de compromisso e orgulho, e à partilha de ideias e valores. Como Hiltrop (1996, p.41) refere, “*such teams increase individual learning and skills, provide more rapid feedback, and overall enhance an employee’s personal and professional development.*”. Expectavelmente, todos esses sentimentos e acções se transmitirão aos novos trabalhadores, favorecendo, desse modo, aspectos de integração, de socialização e de desenvolvimento profissional como novos cidadãos organizacionais, no seio de uma organização acolhedora que se pretende “*a vehicle with which individuals can develop personal pride and express important values about their work to their friends, family and relatives*” (Hiltrop, 1996, p.41).

No passado, as organizações conquistavam e mantinham a fidelidade dos seus trabalhadores em troca da garantia dos postos de trabalho. Muitas delas, porém, terão sucumbido, mesmo antes de conseguirem levar a cabo processos de readaptação, reestruturação e transformação em tempo útil e nas condições oportunas, arrastando os trabalhadores para uma forte exposição a elevados níveis de incerteza e insegurança no mercado de trabalho. Actualmente, nenhuma organização no ciclo produtivo económico pode considerar-se a trabalhar «bem», sem o compromisso de cada um dos seus trabalhadores para com os objectivos e as actividades acometidas, todos eles na qualidade de membros efectivos das suas equipas de trabalho. Deixou de ser suficiente às organizações terem ao serviço trabalhadores fielmente cumpridores em termos de resultados, de assiduidade e de autonomia. É, hoje, um desafio para as organizações modernas manter o comprometimento dos seus trabalhadores para consigo. É imperioso que esses trabalhadores pensem e desempenhem como empreendedores nas suas próprias equipas, e provem continuamente o seu valor acrescentado para a organização. E será legítimo a que aspirem a fazer parte de uma organização de sucesso, geradora de bom rendimento e mais-valias para os investidores, que lhes proporciona oportunidades de desenvolvimento de carreira e lhes dá segurança na garantia de manter o trabalho. No novo cenário emerge um novo tipo de contrato (*cf.* Bergmann, Lester, De Meuse & Grahn, 2000).

Ao abrigo do contrato psicológico, competirá às entidades empregadoras compensar os trabalhadores, através da disponibilização de condições e benefícios extra-contratuais, como sinais de reconhecimento pela sua dedicação. Entre outros,

- maior conforto nos locais de trabalho através de, por exemplo, música ambiente, adorno com plantas, quadros, espaços de copa e café sempre disponível;
- maior atenção às condições de higiene e segurança;
- planos de formação e desenvolvimento profissional adicionais às imposições legais;
- oferta de uma lembrança em quadras festivas de maior impacto social, como, por exemplo, o Natal ou a Páscoa;
- maiores cuidados de saúde, através de meios de diagnóstico facultativos adicionais ao *check-up* médico legalmente obrigatório; e a oferta de seguros de saúde;
- apoio financeiro em casos de manifesta necessidade, como adiantamento de vencimentos; e, quando possível, a concessão de pequenos empréstimos;
- promoção de maior equilíbrio «trabalho-família».

É, hoje, indiscutível na investigação a associação directa entre a existência de falhas nos padrões éticos das organizações e as perdas de produtividade e de boa reputação no mercado. Parafraseando Friedman (1970, p. n.d.), “*In a free-enterprise, private-property system (...) responsibility is to conduct the business (...) while conforming to the basic rules of the society, both those embodied in law and those embodied in ethical custom.*”. Essas falhas podem ser intrínsecas às características da própria organização, ou intrínsecas ao comportamento de cidadania organizacional dos seus trabalhadores; ou, ainda, relacionar-se com ambos, no que respeita ao seu interface de diálogo e entendimento.

3.2.2 – Cidadania activa no trabalho

A separação que vem sendo assumida e estabelecida pelos investigadores, entre os comportamentos relacionados com a execução da função (*in-role*) e os comportamentos que vão além da execução da função (*extra-role*), engloba dimensões de natureza humana, funcional, organizacional e circunstancial. Mas essa separação produz algum desconforto conceptual, dada a grande variabilidade das realidades organizacionais e suas características distintivas variáveis. Por isso, Graham (1991) e Graham e Van Dyne (2006) sugerem uma abordagem diferente, para o estudo da cidadania organizacional, uma abordagem integradora dos comportamentos comunitariamente relevantes e positivos dos cidadãos, e sua transposição para dentro do local de trabalho. Os autores apelam a todos os esforços da investigação para

conceptualizar a cidadania dos trabalhadores sob um constructo único e integrador de todos os comportamentos organizacionalmente relevantes. Esta mais lata abordagem considera, não apenas os comportamentos tradicionais *in-role* e os comportamentos adicionais *extra-role*; mas, também, os comportamentos políticos, relativos à participação responsável de cada cidadão na vida da organização, até aqui omissos.

Em interrelação, os três grupos de comportamentos perfazem um conjunto de crenças e tendências atitudinais, que Graham (1991) organizara em três categorias e ao qual Inkeles (1983) atribuíra já antes a designação de «síndrome de cidadania activa». São elas:

- (a) Obediência – envolve o respeito pelos processos e estruturas normativos. Os cidadãos reconhecem a autoridade racional-legal e obedecem às leis vigentes, cumprindo e fazendo cumprir;
- (b) Lealdade – expande as acções de bem-estar individual para servir os interesses dos outros, da comunidade e do Estado como um todo, assim como os valores que incorporam. Cidadãos fiéis, protegem e promovem as suas comunidades e desenvolvem esforços voluntários para o «bem comum»;
- (c) Participação – enquadra um envolvimento activo e responsável no auto-governo da comunidade, incluindo: manter-se informado, trocar informação e ideias com outros cidadãos, envolver-se em discussões controversas, exercer o direito de voto e desafiar outros a fazê-lo.

Graham (1991) e Graham e Van Dyne (2006) defendem, pois, a extensão destas categorias à vida organizacional. Consideram que a participação em actividades cívicas, dentro e fora da organização, consiste numa conduta única dos cidadãos, não sendo possível clivar cada um deles em dois cidadãos diferentes! É seu entender que o comportamento cidadão na esfera cívica encoraja um comportamento semelhante no espaço de trabalho. Além de reafirmarem as cinco categorias originalmente identificadas por Organ (1988) – «altruísmo», «diligência», «cortesia», «virtude cívica» e «desportivismo» – propõem um modelo inclusivo e conclusivo, organizado em quatro dimensões. São elas:

- > Ajuda interpessoal, focada na ajuda aos colegas de trabalho no exercício das suas funções, sempre que necessário;
- > Iniciativa individual, relacionada com as interacções estabelecidas no local de trabalho em prol do desempenho individual e grupal;
- > Diligência pessoal, englobando todas as diligências possíveis, além das atribuições formais, para melhorar o desempenho; e

> Reforço da lealdade, direccionada para a defesa e promoção da imagem da organização perante o exterior.

Em jeito de teste empírico à tipologia de Graham (1991), Van Dyne, Graham e Dienesch (1994), puderam verificar as categorias «participação» e «lealdade» na medição do comportamento de cidadania organizacional, mas não a «obediência». Estes resultados foram de encontro a estudos anteriores (cf. Almond & Verba, 1963/1989; Inkeles, 1983; Brady, Verba & Schlozman, 1995), sob o argumento de que «trabalho» e «política» constituem duas esferas similares pela natureza institucional de ambos. Tratando-se de duas realidades próximas, contemporâneas e simultâneas na vivência dos indivíduos, o carácter político da identidade, da conformidade e da obediência civil reproduzir-se-á, analogamente, dentro da organização.

Destaca-se como um dos trabalhos pioneiros e mais reconhecidos a nível mundial no âmbito da Política Comprada, o estudo de Almond e Verba (1963/1989). Na sua investigação transnacional, os autores identificaram o factor «cultura política» como o principal elo de associação do comportamento de cidadania organizacional dos indivíduos à estrutura dos sistemas políticos vigentes nas respectivas sociedades. Através do estudo dos sistemas democráticos em cinco países – EUA, México, Itália, Alemanha e Reino Unido – identificaram três características-chave da cultura política associadas ao desenvolvimento da cultura cívica nesses indivíduos: (1) «consideração», associada às ideias de respeito e reconhecimento da autoridade na sociedade; (2) «consenso», por acordo generalizado entre governação e opinião pública; e (3) «homogeneidade».

As aptidões de natureza cívica (transmitidas pelos agentes socializadores) tendem sempre a repercutir-se noutros contextos, entre eles, o de trabalho. Ou seja, os indivíduos parecem recorrer sempre às suas aptidões cívicas, em qualquer contexto das suas vidas, político e não político, e, até, desenvolvê-las ainda mais, através dos seus envolvimento institucionais da vida adulta (Brady, Verba & Schlozman, 1995, p. 273):

“Citizens who can speak or write well or who are comfortable organizing and taking part in meetings are likely to be more effective when they get involved in politics. The acquisition of civic skills begins early in life – at home and, especially, in school. However, the process need not cease with the end of schooling but can continue throughout adulthood. Adult civic skills relevant for politics can be acquired and honed in the nonpolitical institutions of adult life-the workplace, voluntary associations, and churches.”.

Van Dyne, Graham e Dienesch (1994) concluíram quatro dimensões, em torno das quais se organiza essa conduta de cidadania global:

- 1) Participação em actividades políticas – constitui uma das dimensões mais investigadas na Ciência Política. Um maior envolvimento dos cidadãos nas actividades políticas corresponderá, expectavelmente, a um maior envolvimento seu nos assuntos relacionados com a vida das suas organizações, plasmando um efeito de contaminação da conduta de cidadania de um contexto para outro;
- 2) Participação em actividades comunitárias – reside numa dimensão central da Filosofia Social. Etzioni (1993; 1994) entende o comunitarismo como um comportamento que é devido aos cidadãos e deve ser encorajado pelas sociedades modernas. Este comportamento traduz o contributo de todos para o «bem comum», numa perspectiva informal de participação. Dos indivíduos mais activos nas suas comunidades, espera-se maior nível de conduta de cidadania organizacional, do que em relação aos menos activos – Etzioni inclui, também, a tolerância à divergência de opiniões, como uma aptidão potencialmente desenvolvida através das acções comunitárias;
- 3) Civismo – é traduzido em manifestações diárias de cuidado, solidariedade e consideração pelos outros, em particular aos que mais necessitam. Integra a dimensão mais lata de «lealdade», aqui traduzida em acções de esforço voluntário dirigido ao «bem comum». Do mesmo modo, estas manifestações encontram-se positivamente associadas a comportamentos de cidadania organizacional, através da designada conduta «altruísta» *extra-role* em contexto de trabalho – mas que Van Dyne, Graham e Dienesch (1994) rejeitam, dado que os comportamentos interpessoais são, conceptualmente, dirigidos às relações interpessoais; em nada contribuindo directamente para a eficiência organizacional (como se do Estado se tratasse);
- 4) Crença no envolvimento – consiste, sobretudo, numa orientação e não num comportamento. Constitui outra dimensão integradora da «lealdade», comandada pela disposição voluntária para participar num qualquer processo democrático do sistema político, acreditando que a acção individual singular afecta o resultado final colectivo. O mesmo modelo de conduta é transferido para o contexto laboral.

Expectantemente, os cidadãos organizacionais que mais activa e intensamente participam em actividades cívicas o exterior, serão os mesmos que manifestarão maiores níveis de comportamentos *extra-role*. Além dos estudos de Graham (1991) e de Van Dyne, Graham e Dienesch (1994), nenhum outro é conhecido na literatura que tenha tentando explicar os comportamentos de cidadania organizacional numa perspectiva global do conceito de cidadania. Esta opinião é partilhada por Cohen e Vigoda (2000).

Os mais importantes papéis acometidos aos gestores, na qualidade de representantes das entidades empregadoras, parecem agrupar-se em duas dimensões principais: por um lado, na compreensão sobre o melhor modo de conduzir os seus cidadãos organizacionais; por outro lado, na identificação dos motivos que presidem às suas condutas, na senda da concretização dos objectivos organizacionais (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004). Num cenário em que nada é estático, os trabalhadores desempenham, duplamente, um papel de alvos, mas, também, de protagonistas de uma mudança contínua. São, eles, próprios, sistemas vivos inseridos num amplo macro-sistema e servindo a vários sub-sistemas. Alvos, porque essa mudança afecta todos os níveis da sua condição de vida – económico, político, científico e social, entre os principais. E protagonistas, porquanto se constituem agentes influenciadores de outros cidadãos dentro da mesma realidade organizacional.

Pelo início do século XXI, são cinco os mais importantes desafios que, neste cenário, se impõem aos gestores (Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004.). A saber:

- (a) Definição da ética profissional e seu cumprimento;
- (b) Gestão da globalização, pelo seu impacto no negócio;
- (c) Redução do efectivo, como instrumento da gestão dos recursos humanos;
- (d) Valorização da diversidade das características dos trabalhadores;
- (e) Aproveitamento das novas tecnologias, em prol de resultados mais eficientes.

Na ética profissional dos trabalhadores, como já amplamente referido, está contida uma vertente de ética social, expressa nas decisões de índole legal e moral instituídas nas comunidades organizacionais. Os princípios e valores fundamentais que plasmam os estádios de vida e o respeito pelos outros, constituem o grande pilar ético de qualquer processo humano. Na medida em que uma organização é considerada um tipo específico de sociedade, necessita, igualmente, de normas, valores e significados comuns aceites por todos os membros. Essa organização estabelece, ao mesmo tempo, uma relação simbiótica com a sua envolvente externa, para a qual contribui, servindo. Conforme atrás exposto, a propósito da práxis da cidadania económica, o cumprimento dos propósitos económicos, serve, paralelamente, o «bem-comum» e os interesses próprios de todas entidades cidadãs envolvidas (também designadas «partes interessadas» ou «*stakeholders*»). As cadeias produtivas das sociedades são geradoras de proveitos, sob a forma de múltiplas unidades de medida, e não só monetária. Mas, à semelhança de qualquer outro contexto, também o contexto de trabalho acaba por ser alvo de críticas depreciativas de índole ética. Algumas dessas críticas, sob debate diário nos meios de comunicação social. Os irremediáveis impactos

de natureza social, política, económica e ambiental emergidos do fenómeno da globalização, expõem as organizações a inadvertidos incumprimentos de vária ordem, dos quais são comuns os danos ambientais, o trabalho infantil, os despedimentos colectivos, a corrupção política e, em geral, o predomínio de interesses económicos sobre os direitos humanos. Todavia, essa mesma globalização conquista um reconhecimento universal de veículo fidedigno na condução e concretização de acções económicas sociais e políticas, com mais-valias para as sociedades. São mais-valias traduzidas em vastos conjuntos de benefícios para as populações, para as comunidades e para os indivíduos, assim como para as organizações. E criam espaço para cidadãos ainda mais activos e lutadores, assim como para melhores e reforçadas democracias e justiça sociais.

A diversidade das características inerentes aos trabalhadores consiste num ponto crítico favorável à evolução da cidadania activa dos trabalhadores, já que parece facilitar o processo de inclusão profissional. Constitui um desafio para as organizações, não apenas, porque permite dar resposta às necessidades multidisciplinares, mas, também, pelas constantes exigências das alterações dos mercados – por exemplo, fenómenos de rotatividade intra e inter-organizacional, alterações sócio-demográficas, movimentos migratórios, alteração dos estilos de vida, alteração das condições políticas, económicas e legais, alteração das condições e ferramentas de trabalho e alteração dos regimes de trabalho. Em face das necessárias adaptações contínuas das organizações às respectivas envolventes, compete aos trabalhadores proceder às suas próprias adaptações. Factores de ordem profissional (relacionados com expectativas de trabalho e de carreira), bem assim como factores de ordem pessoal (relacionados com equilíbrio «trabalho-família» e com factores de identidade e significado do trabalho e de satisfação e motivação), são ressaltados na literatura desde há algumas décadas (*cf.* Hackman & Oldham, 1980; Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004). As novas tecnologias de trabalho e de informação aglutinam-se num veículo de auxílio, transformador das condições de vida e de trabalho, em termos gestionários e operacionais. Conforme as situações, é imperioso corrigir rotas organizacionais e rotas individuais nos aspectos mais sensíveis para, assim, apresentar o melhor contributo de cidadania para o seu cumprimento a um nível mais global.

Expostos os aspectos julgados relevantes acerca do comportamento de cidadania, conforme manifestado pelos cidadãos no seu contexto de trabalho, procede-se, em seguida, à caracterização das organizações como cidadãs, nas quais decorre o trabalho de campo

desenvolvido nesta investigação. Deste modo, são incluídas menções à responsabilidade social corporativa e à cidadania corporativa.

3.3 – As organizações como cidadãs

No último século, as organizações ocuparam, progressivamente, posições proeminentes nas sociedades, tornando-se cidadãs corporativas (*cf.* Galbraith, 1967/2007; Dahl, 1970; Bovens, 1998) com um correspondente incremento de poder e influência nas malhas sociais, económicas e políticas. Pelo final do século XX, a maioria da população activa dos países da OCDE – entre 80 e 90% – era assalariada e dispunha de uma condição digna de vida. No cenário mundial contemporâneo, em que se assiste a inúmeras transformações de ordem política, económica, social e cultural, aparecem novos modelos de inter-relação sociedade/mercados/organizações. Com a progressiva redução do peso do Estado nas actividades sociais, pela diminuição da sua capacidade para enfrentar os problemas sociais – crise do Estado-Providência – gerou-se uma nova racionalidade social. Na qual, o papel das organizações da sociedade civil se tornou, definitivamente, relevante e indispensável. São entidades cidadãs nas suas comunidades de inserção e correspondem-lhe papéis de pertença, influência e conduta, entre elas se incluem as organizações empregadoras com fins lucrativos.

Numa abordagem aristotélica de conceito da *polis*, Solomon (2004) defende uma óptica de virtude ética para o entendimento do lugar das organizações na sociedade, uma vez que as virtudes dos indivíduos que nelas trabalham se inserem na comunidade e nos serviços que a ela prestam. Importa, pois, avaliar, não apenas a qualidade das práticas exercidas e dos resultados obtidos; e, mais do que isso, os seus deveres de servir e cumprir propósitos sociais mais latos. Existe uma percepção comum condizente, e não raramente confundida, com a apreciação dos julgamentos morais ou éticos dos respectivos comportamentos, em qualquer dos cenários que recaia a análise.

A aproximação dos interesses das organizações e das sociedades tornou-se, desse modo, inevitável, resultando em fenómenos de esforços conjuntos para a realização de objectivos partilhados, e na emergência de um novo modelo gestor, focado na melhoria da qualidade de vida e do bem-estar de todas as partes das envolventes, interna e externa, das organizações. A cidadania corporativa passou a constituir uma realidade de análise e interesse para muitos e, ao mesmo tempo, um método de gestão visando identificar mais eficientemente as oportunidades de negócio. Esse método é baseado em princípios e

valores éticos, ao abrigo dos quais as empresas estabelecem relações de reciprocidade e de co-responsabilidade com todas as partes envolvidas. Absorvem recursos da sociedade, sob a forma de *inputs*, e devolvem-lhe outros recursos, sob a forma de *outputs* (cf. Brunsson, 2002).

As organizações conquistaram, definitivamente, um papel de relevo nos processos de desenvolvimento e de transformação globais, correspondente à “construção de uma cidadania por fora do Estado” (Simionatto & Pfeifer, 2006, p. 12), a qual, assente num discurso de transparência, como garante de veracidade e credibilidade. E em seu redor, um questionamento ético permanente sobre as consequências das actividades das organizações, agora apelidadas de «organizações cidadãs». As organizações deixaram de ser meros agentes económicos, para passarem a ser, também, agentes da mudança social, ambiental e política, criando valor para os negócios, para sociedade e para as expectativas dos cidadãos (Svensson & Wood, 2007). Essa transição favoreceu um contexto de carácter institucional tornado, agora, mais exigente no cumprimento organizacional das regras informais, não escritas, e da transparência efectiva do seu desempenho, veiculado em relatórios de informação social.

3.3.1 – Responsabilidade social corporativa

A classificação outrora apresentada por Hart (1968) constituiu, desde logo, um claro ponto de partida para a compreensão da génese da RSC, pela distinção de quatro formas de responsabilidade:

1. Responsabilidade como «causa», estando na origem dos fenómenos com uma relação estabelecida do tipo causal;
2. Responsabilidade como «prestação de contas», assegurando a confiabilidade dos resultados em sentido político, moral ou legal;
3. Responsabilidade como «capacidade», evidenciando preparação física, mental e intelectual para o exercício das responsabilidades acometidas;
4. Responsabilidade como «função», reflectindo a atribuição formal de hierarquia, controlo e poder sobre outros.

Com efeito, a responsabilidade de hoje em dia aglutina todas essas formas, numa percepção crescente por parte das organizações de que o sucesso sustentável e a criação de valor para os accionistas não decorrem, apenas, da maximização dos proveitos de curto prazo. Decorrem, cada vez mais, de um comportamento responsável orientado para o benefício de todas as partes interessadas, que se encontram inevitavelmente envolvidas nas actividades organizacionais, nos domínios interno e externo – clientes, investidores, trabalhadores,

fornecedores, credores, comunidade, reguladores, grupos de interesse, comunicação social e sociedade como um todo. Neste cenário, a RSC surge em resultado de um natural processo de busca incessante de soluções, conduzindo as organizações a uma inclusão deliberada dessas partes nos processos de tomada de decisão, cuja face mais visível é a do interesse público. E obtendo de si o compromisso para com todas elas, traduzível numa prestação transparente e pública das contas. Passou a ser preocupação da RSC proceder ao alinhamento dos negócios com os valores de conduta cidadã e com as expectativas e necessidades das partes interessadas, num processo conduzido através de uma análise baseada numa linha de raciocínio tripartida (*triple bottom line*): as pessoas (dimensão social), o planeta (dimensão ambiental) e os proveitos (dimensão económica). O alvo de acção da responsabilidade social é, agora, o conjunto das partes interessadas, numa dinâmica de inter-relação a que Maignan, Ferrell e Hult (1999, p. 457) se referem assim: “*Since each group of stakeholders imposes specific responsibilities on businesses, and to keep the scope of the research manageable, only three primary stakeholder groups were considered: employees, customers, and public stakeholders.*”.

A RSC encontra, na literatura, outras designações sob as quais é amiudadamente discutida. São as designações de «cidadania corporativa», «filantropia corporativa», «responsabilidade corporativa», «governo» e «desenvolvimento sustentável». Haigh e Jones (2006), numa abordagem crítica da RSC, identificam alguns argumentos favoráveis que classificam em éticos e instrumentais. Os argumentos éticos derivam dos princípios religiosos e das normas sociais relevantes, considerando que as organizações e os indivíduos que nelas trabalham devem ser conduzidos a comportarem-se de modo socialmente responsável, por se tratar de acções moralmente correctas, mesmo que daí decorram custos improdutivos. Os argumentos instrumentais pressupõem uma relação positiva entre o comportamento socialmente responsável e o desempenho económico da organização.

A RSC não se resume a gestos simples de doações filantrópicas ou de desenvolvimento de projectos sociais. Entre as atitudes de cidadania exibidas pelas organizações, enquanto cidadãs, encontram-se posturas éticas de RSC por sua opção voluntária (cf. Fernandes, 2000). Esse tipo de responsabilidade, está associado a um “somatório de atitudes assumidas por agentes sociais – cidadãos, organizações públicas, privadas e com ou sem fins lucrativos – estritamente vinculadas à ciência do dever humano (ética) e voltadas para o desenvolvimento sustentado da sociedade.” (pp. 3-4).

Uma das propostas de análise reconhecidamente mais completa sobre o exercício da RSE nas organizações pertence a Garriga e Melé (2004), que o sistematiza em quatro tipos de abordagens possíveis:

1. Abordagens instrumentais, que encaram a RSE como um meio para melhorar o desempenho económico e financeiro das empresas, procurando as actuações socialmente responsáveis que podem torná-las mais competitivas e bem sucedidas;
2. Abordagens políticas, focalizadas nas interacções e nas ligações estabelecidas entre empresas e sociedade, interessadas em avaliar o poder e a posição que a primeiras assumem e de onde decorre a sua responsabilidade na sociedade e na vida política;
3. Abordagens integrativas, que atendem ao modo como as empresas integram as exigências sociais nas suas orientações e nos seus processos decisórios, já que o seu crescimento depende do enquadramento na sociedade; e
4. Abordagens éticas, preocupadas em identificar os princípios de actuação ética que as empresas devem observar para o bem da sociedade, sejam eles os direitos humanos, os interesses das partes interessadas ou o desenvolvimento sustentável das sociedades.

Nas organizações, parte dos seus componentes advém dos componentes existentes nas envolventes, os quais são por elas condicionados para melhor se adaptarem e crescerem. Entre eles, encontram-se os clientes cada vez mais e melhor informados convertem-se em cidadãos mais exigentes para si próprios e para as suas comunidades, formulando expectativas sobre o cumprimento da responsabilidade social das organizações para com a satisfação das suas exigências. Encontram-se, também, os trabalhadores das organizações que, quando no exercício das suas funções, se transformam em cidadãos organizacionais, transportando consigo exigências, expectativas e comportamentos análogos aos que exibem no exterior.

Kets de Vries (2001, pp. 13-14), é autor de um neologismo aplicado às organizações que se preocupam com as necessidades dos trabalhadores, que denomina de «*authentizotic*» a partir dos termos gregos «*authentikos*» e «*zotikos*». Ou seja,

“(...) authenticity implies that the organization has a compelling connective quality for its employees in its vision, mission, culture, and structure (...) also the why of every job, revealing meaning in each person’s tasks (...) zotikos means “vital to life” (...) balance and completeness (...) cognition and learning (...) effectiveness and competency, as autonomy, initiative, creativity, entrepreneurship, and industry.”

Incentivado pela diversidade de trabalhos desenvolvidos na última década de oitenta, onde surgem as primeiras dimensões da RSC, Kets de Vries (2001) introduziu no seu desafio para as organizações do século XXI, uma expectativa de desenvolvimento dessas

qualidades «autentizóticas» nas organizações. Uma expectativa associada às primeiras dimensões de RSC enunciadas pela UE; e ao seu entendimento acerca das características corporativas das organizações que vêm sendo anualmente eleitas no *ranking* das «100 Best Companies to Work For» (Great Place to Work Institute, 2014), publicado pela revista Fortune – vide Figura 2, a título ilustrativo.

Figura 2 – Qualidades das organizações «autentizóticas»



Fonte: Kets de Vries (2011, p. 7).

A literatura evidencia razões que permitem presumir que as características autentizóticas induzem, nos indivíduos, sentimentos de envolvimento e identificação com a organização, bem assim como vontade de actuar reciprocamente (*cf.* Rego & Souto, 2004).

Cada vez mais o sucesso de organizações e trabalhadores depende de denominadores comuns, como a ética e a gestão socialmente responsável, na base do entrosamento entre elevados desempenho e produtividade e a realização pessoal dos segundos. E em nada a dimensão económica é afastada, bem pelo contrário. O lucro ou os proveitos, ainda que não sejam sinónimo de sucesso *per se*, são condição indispensável de

uma cidadania organizacional eficaz. Porque as organizações boas cidadãs geram retorno económico suficiente para recompensar os investidores e assegurar que as restantes partes interessadas acedam aos produtos, aos serviços e aos postos de trabalho. Todas elas devem criar lucro ou proveitos para os seus investidores e, ao mesmo tempo, zelar pelo bem-estar global, seja de todas as partes interessadas, seja da comunidade alargada ou seja do planeta em geral (Glavas, 2009).

A UE, no seu «Livro Verde de 2001» (CCE, 2001a), refere-se à responsabilidade social das empresas, como um conceito através do qual integram preocupações sociais, ambientais e económicas, de modo voluntário, nas suas operações e interacção com as partes interessadas. Evoca os direitos fundamentais, como valores comuns que devem ser integrados em todas as empresas à escala europeia e considerados como parte da sua identidade. Essa responsabilidade jamais poderá ser substituto de regulação ou legislação nalguma matéria; nos países onde tal seja omissa, deverá ser feito esforço para a produção reguladora ou legal mais adequada. No ponto «2. O que é a responsabilidade social das empresas?», o Livro reforça a importância que esta responsabilidade representa para o negócio (CCE, 2001a, pp. 7-8):

“O impacto económico (...) traduz-se em efeitos directos e indirectos. Os resultados positivos directos podem derivar, por exemplo, de um melhor ambiente de trabalho, levando a um maior empenhamento e uma maior produtividade dos trabalhadores, ou de uma utilização mais eficaz dos recursos naturais. Os efeitos indirectos são consequência da crescente atenção dos consumidores e dos investidores (...)”.

Na óptica dos trabalhadores, o efeito é, igualmente, relevante, dado que transcende as questões dos direitos laborais e abarca benefícios e regalias sociais adicionais, que são do seu interesse – por exemplo, atribuição de seguro de saúde ou dispensa do trabalho no dia do aniversário. Algumas críticas, porém, podem fazer-se sentir sobre a reputação dessas organizações, tanto mais se a comunicação e a execução da sua responsabilidade social não forem perceptivamente transparentes para o mercado e para o público em geral, deixando a impressão de tratar-se, apenas, de mera propaganda socialmente desejável.

Em 2011, a CE revê uma nova política de RSC (EuC, 2011d, p. 6), através de uma definição mais simples que leva em consideração o impacto das políticas da UE, e redefine-a como “(...) *the responsibility of enterprises for their impacts on society*.”.

Numa das suas publicações, o WBCSD definirá «RSC», como um processo que traduz “*the continuing commitment by business to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the workforce and their families as well as of the local community and society at large*.” (Holme & Watts, 2000, p. 8). E

apresenta evidência sobre as diferentes percepções do conceito ao longo de diferentes sociedades em todo o mundo, significando que os meios de concretização podem ser diferentes, consoante os contextos e respectivas necessidades, culturas, aptidões humanas, conhecimentos e recursos. O melhor conceito de RSC dependerá sempre, multifactorialmente, do respectivo país, do sector de actividade e do tipo de negócio onde a organização se insere.

3.3.2 – Cidadania corporativa

Um dos motivos pelos quais as organizações beneficiam com os comportamentos de cidadania dos seus cidadãos organizacionais, é devido ao papel moderador que a sua percepção de cidadania corporativa exerce sobre a transformação dos seus comportamentos de cidadãos (actores sociais) em cidadãos organizacionais (actores organizacionais). Dessa forma, promovendo, em si, as melhores e mais adequadas condutas de cidadania, em prol das suas organizações.

As organizações perfazem, também, um tipo particular de actores nas sociedades. São entidades capazes de evidenciar comportamentos com determinada intenção na origem e com modos adequados ao contexto, e exercem influência sobre todos os agentes da sua envolvente social. São capazes de tomar decisões, de proceder a reflexões e de agir para o cumprimento de objectivos. Nas sociedades contemporâneas, tanto a actividade organizacional, como a actividade humana são similares nestas características (*vide* Czarniawska, 1997; King, Felin & Whetten, 2010). A fundamentar esta perspectiva, King, Felin e Whetten (2010) referem três ordens de factores. Em primeiro lugar, porque a vida organizacional resulta de um agregado de transacções relacionais dos seus trabalhadores. Em segundo lugar, porque a interacção destes trabalhadores tem um foco de orientação voltado para o processo organizacional e organizativo, o qual, desencadeando experiências intersubjectivas, *i.e.*, partilhadas. E em terceiro lugar, porque as organizações constituem sistemas vivos e abertos e, como tal, exercem trocas com todos os agentes sub-sistémicos no seu entorno; além das componentes política, social e económica, também a ambiental é alvo dessas trocas.

De Geus (1997/1999) atribuíra especial relevo à qualidade de entidade social das organizações, denominando-as de «empresas vivas». Salientava as suas características de comunidades humanas duradouras, pela sua acção ao nível da RSC. No seu espaço laboral, proporcionam condições para que os cidadãos sejam proactivos e sejam ouvidos, encorajam a

experimentação, respeitam as divergências e promovem o diálogo e as ideias inovadoras. Estas organizações são envoltas em quatro atributos fundamentais:

- a sensibilidade à envolvente externa, em ordem a aprenderem e adaptarem-se,
- a coesão e identidade, como factores-chave de aptidão para contruírem uma comunidade e um espaço próprios,
- a tolerância e descentralização, como sintomas favoráveis da capacidade de desenvolvimento de relações interpessoais construtivas, e
- a política financeira conservadora, como forma de reter recursos que assegurem flexibilidade e capacidade de gestão e governo autónomos.

O conceito de «actor corporativo» atribuído a cada organização, dispõe, assim, de características essenciais inter-relacionais, pela sua capacidade de interacção com outros actores, privilegiadamente, as suas partes interessadas. E a sua reputação decorrerá do seu desempenho perante as expectativas de todas elas. Actores humanos (sociais ou organizacionais) e actores corporativos constituem, definivamente, entidades equivalentes.

De um modo geral, e como comunidades de actores corporativos que são, as comunidades organizacionais emitem sinais de cidadania corporativa, percebidos pelos seus cidadãos organizacionais em dimensões relevantes, consonantes com as suas expectativas e com o seu contrato psicológico. Esses sinais agrupam-se em dimensões, tais como: (1) segurança, (2) apoio dos colegas, (3) orientação para a equipa de trabalho, (4) vínculo psicológico, (5) sentido de pertença, (6) tolerância, (7) bom relacionamento interpessoal, (8) sentido de grupo e (9) capacidade de reflexão. Em troca, os trabalhadores retribuem com «comprometimento», «lealdade» e «actos de cidadania organizacional» (Burroughs & Eby, 1998; Zani & Cicognani, 2012).

Além dessas, Rego e Souto (2004) referem-se, ainda, às seguintes dimensões perceptivas: (a) espírito de camaradagem, (b) comportamento respeitador por parte das hierarquias, (c) oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal, (d) equidade, (e) conciliação entre as vidas pessoal e profissional e (f) sentido de auto-determinação.

Vergara e Branco (2001, p. 22) designam de «empresas humanizadas», as organizações que,

“(...) promovem a melhoria na qualidade de vida e de trabalho, visam à construção de relações mais democráticas e justas, mitigam as desigualdades e diferenças de raça, sexo ou credo, além de contribuírem para o desenvolvimento das pessoas sob os aspectos físico, emocional, intelectual e espiritual. Ao focalizar o ambiente, essas ações buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação de injustiças sociais, o apoio a atividades comunitárias, enfim, o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa.”.

Estes autores defendem que um exercício de cidadania, só é possível pela mudança de paradigma. O qual é, agora, centrado em aspectos de cidadania corporativa, responsabilidade social e ética. Em última instância, em aspectos globais de desenvolvimento sustentável.

O discurso e a prática da cidadania corporativa são cada vez mais acesos no debate público e intensos na actividade pública e privada. Plasmam o crescente peso da humanização organizacional na dinâmica corporativa, sendo já muitos os apoios institucionais que esse discurso e essa prática recebem de todos os continentes. Refira-se, a título de exemplo, um conjunto de instituições dedicadas ao incentivo da cidadania corporativa: as norte-americanas *Business for Social Responsibility*, *Social Venture Network* e *World Business Academy*; as europeias *Corporate Social Responsibility Europe* e *International Business Leaders Forum*; e a brasileira Instituto *Ethos*. Em Portugal, destaca-se a actividade de maior relevo de três instituições. São elas:

- Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE, 2014) – promove o desenvolvimento da ética nas organizações e nas suas práticas de gestão, e desenvolve intensa actividade na normalização nacional e internacional. Da sua autoria, é o sistema nacional de gestão da responsabilidade social de que Portugal dispõe, representado pela NP 4469-1.
- Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD, 2014) – divulga os princípios do desenvolvimento sustentável, promovendo a articulação entre empresas, Estado e sociedade. Integra o WBCSD (2008), presente em mais de 30 países e 20 sectores de actividade, unidas pelo compromisso comum para com o desenvolvimento sustentável.
- Grupo de Apoio e Reflexão para a Cidadania Empresarial (GRACE, 2014) – procura o debate, a sensibilização, a construção de ferramentas e a promoção de actividades que auxiliem as empresas a contribuir para sociedades justas e sustentáveis.

Mas para que a cidadania corporativa resulte numa presença e numa actividade eficientes e eficazes, as respectivas organizações devem proceder à monitorização da sua vertente cidadã, à semelhança da monitorização tradicional de todas as suas outras contas. O diagnóstico da cidadania coloca em evidência todos os pontos fortes e fracos da existência e do desempenho cabal das organizações, porque para ele concorrem todos os indicadores, de toda a actividade – esta constitui uma importante característica dos relatórios de sustentabilidade, não só pela clareza dos resultados, mas pela sistematização prévia de toda a vida organizacional a que obriga previamente. A prestação de contas que esta monitorização pressupõe, de naturezas quantitativa e qualitativa, além de constituir uma característica de

cidadania, traduz a saúde organizacional da relação «organização-sociedade» (cf. Epstein & Roy, 2003).

São, também, diversos os sistemas de indicadores de avaliação, mundialmente legitimados e já instituídos para a medição da cidadania. São indicadores constituídos, na sua grande parte, em sistemas de avaliação concreta da RSC. Alguns conferindo certificação, outros não. Dão-se como exemplos:

- > «SA8000 Standard» (SAI, 2008) – este quadro de normas baseia-se nos princípios fundamentais e nos direitos de trabalho definidos pela OIT, assim como nos direitos fundamentais do homem. Esta constitui a norma mundialmente mais divulgada e aceite.
- > «Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools» (Lenzen & Engelbronner, 2009) – da autoria da ONG *Aim for Human Rights*, constitui um incentivo às empresas, públicas e privadas, coligindo ferramentas de todo o mundo. Pela primeira vez, um documento deste tipo se baseia, directamente, nos fundamentos da carta «Bill of Rights» (Congress, 1791). Este Guia é mundialmente recomendado pela *Human Rights Impact* (HRI, 2014).
- > «Indicadores Ethos» (IEERS, 2013) – constituem um padrão, não certificável, de auxílio às empresas, através de indicadores de «auto-avaliação», «aprendizagem», «comparabilidade», «confidencialidade» e «auto-diagnóstico sectorial», por referência a um *ranking* próprio do banco de dados *Ethos*.
- > «Princípios da Global Reporting Initiative» (GRI, 2013) – enunciam definições e fórmulas de cálculo de indicadores para a elaboração e para a publicação dos relatórios de sustentabilidade.
- > «ISO26000 Social Responsibility» (ISO, 2014) – estas normas fazem parte do sistema internacional de medição «ISO» e englobam, especificamente, indicadores de avaliação da RSC. Ao contrário de outros padrões, este sistema é, sobretudo, político, mais do que técnico.
- > «Modelo LBG» (CC, 2014) – concebe medidas de avaliação da cidadania das organizações, através do envolvimento comunitário, como forma de determinar a sua contribuição para as respectivas comunidades de inserção.
- > «OHSAS 18001» (BSI, 2014) – constitui uma norma específica para sistemas de gestão da saúde ocupacional e da segurança no trabalho.

Em Portugal, o sistema mais adoptado pelas organizações é o sistema de «Princípios da Global Reporting Initiative» (GRI, 2013). Actualmente, vai na sua quarta versão, representada por G4.

Aludiu-se, deste modo, à caracterização das organizações enquanto cidadãs, abrangendo aspectos da sua responsabilidade social corporativa e da sua cidadania corporativa propriamente dita, com factores de identidade e comportamento. Prossegue-se com uma revisão dos referenciais institucionais – mundiais e europeus – respeitantes ao exercício das práticas de cidadania pelas mesmas organizações.

3.4 – Referencial institucional de direitos e deveres no trabalho

No âmbito do vasto referencial de enquadramento institucional traçado para o exercício da cidadania a nível mundial, inúmeros são os documentos relativos ao contexto de trabalho. São documentos que apelam ao cumprimento dos direitos e deveres humanos fundamentais aplicados às situações laborais.

Os que, em seguida, se apresentam, foram emitidos por organizações sediadas a Ocidente, e são expostos por ordem cronológica da sua referência bibliográfica. Trata-se, igualmente, de reportes, recomendações, convenções e programas. A saber:

- «*Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*» (ILO, 1977/2001):

Foi adoptada em Novembro de 1977 e sujeita a revisão posterior em 2000, por ocasião da publicação da «Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho» (OIT, 1998). Esta Declaração tripartida dirigiu-se às organizações de escala multinacional e ao cumprimento das suas obrigações ao nível das políticas sociais internacionais, em prol do respeito pelos direitos humanos. Define como principais campos de atenção, o emprego, a formação profissional, as condições de trabalho e de vida, e a predisposição voluntária de todas as partes interessadas na observação das obrigações.

- «Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores» (CCE, 1990): Inspirada na Carta Social Europeia (GDDC/PGR, 1961/2012) e nas Convenções da OIT, esta Carta constituiu-se, desde logo, como uma referência do pilar social da construção europeia, conforme enunciado em «Tratados de Roma» (EEC, 1957). Teve como objectivo fixar o modelo europeu para o direito do trabalho, e, bem assim, atribuir-lhe um papel decisivamente estruturante nas sociedades dos Estados-Membros. Nesse modelo, consagrou um conjunto basilar de direitos sociais aplicáveis a todos os cidadãos trabalhadores no espaço europeu, com garantia de cumprimento assegurada por todos os parceiros sociais.

Os primeiros regulamentos europeus tiveram início cerca de vinte e cinco anos antes, e foram relativos à formação profissional (1963) e à livre circulação de trabalhadores (1968).

- «Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho» (OIT, 1998):

Foi adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em Junho de 1998. Sublinha que todos os Estados-Membros têm a obrigação de respeitar os princípios fundamentais que consagra, independentemente de terem, ou não, ratificado as convenções da OIT respeitantes. Através desta Declaração, os países reafirmam o seu compromisso de respeito, de promoção e de realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho. Ou seja:

- (a) Liberdade de associação, através da liberdade sindical e do reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva;
- (b) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) Abolição efectiva do trabalho infantil; e
- (d) Eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Como forma de controlo da sua efectivação, a OIT estabeleceu mecanismos de revisões periódicas dos esforços encetados pelos Estados no sentido do seu cabal cumprimento – como por exemplo, a «Convenção nº 81 relativa à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio» (ILO, 1947/2012) e a «Convenção nº 129 sobre a Inspeção do Trabalho na Agricultura» (ILO, 1969/2012).

- «*International Trade and Core Labour Standards*» (OECD, 2000):

Este documento dá continuidade a outros estudos da OCDE, no âmbito da importância do respeito pelo cumprimento dos padrões de trabalho definidos pela OIT nos negócios internacionais. Pretende, deste modo, reforçar o diálogo mundial, acerca da globalização e da intensificação do comércio e do investimento internacionais, entre todas as partes interessadas. Uma das conclusões obtidas neste estudo, revela progressos na adesão dos Estados às convenções fundamentais da OIT: entre 1995 e 2000, quinze novos Estados aderiram a todas convenções, dos quais, sete são países membros da OCDE.

- «Promover as Normas Laborais Fundamentais e Melhorar a Governação Social no Contexto da Globalização» (CCE, 2001b):

Esta Comunicação visa promover normas laborais fundamentais já sob publicação, no que concerne à sua aplicação e ao seu efeito a nível global. Pretende reforçar um objectivo principal comum, relativo à preocupação com os múltiplos efeitos do impacto dos negócios sobre as questões da cidadania. Relembra a legítima expectativa dos cidadãos, de percepcionarem que um sistema económico equitativo é promotor do desenvolvimento social e dos direitos fundamentais, mas, para a qual, as políticas dos Estados e os seus modelos de governação nem sempre contribuem.

- «*Human Rights and the Financial Sector*» (HRC, 2007):

A publicação deste reporte aconteceu em Março de 2007, pela AGNU. Teve como objectivo tornar público um conjunto de princípios orientadores e de práticas acerca de «negócios e direitos humanos», conforme mencionados numa consulta a empresas multinacionais. Surgiu da resolução da Comissão para os Direitos Humanos de 2005, recomendando consultas anuais sobre o cumprimento dos direitos, e teve por base o princípio de que as organizações, e suas partes interessadas, têm responsabilidades pelos impactos das suas operações sobre os direitos humanos, devendo, por isso, corrigi-los. Mas não só os seus; é, também, responsabilidade sua tentar corrigir os impactos causados por outros. As questões incidiram nas principais preocupações da gestão nesta matéria e nas melhores práticas vindo a ser exercidas. Entre as conclusões, destacam-se as seguintes:

-- Preocupações com aspectos de: higiene e segurança nos postos de trabalho e nas condições de trabalho; igualdade de oportunidades na progressão da carreira; condições de produção dos fornecedores; e gestão do risco financeiro e reputação de pessoas e negócios;

-- Preocupações com projectos de desenvolvimento económico na região Ásia-Pacífico, alegadamente causadores de danos ambientais e sociais significativos (Fried & Soentoro, 2004, p. 3): “(...) *deforestation, the expropriation of indigenous lands and forests, forced evictions, the loss of livelihood, increasing impoverishment, health risks due to pollution, human rights violations, increasing militarization, increased arms sales, and increasing public debt of countries* (...)”;

-- Alerta para a necessidade urgente de as instituições públicas liderarem o controlo do cumprimento dos direitos humanos, enquanto actores-chave do desenvolvimento económico e financeiro dos mercados, “*in the fulfillment of their human rights obligations.*” (HRC, 2007, p. 5). Tendo por base a ideia de que o sector privado não pode substituir-se ao Estado nem ao sector público nas suas lacunas de falta de regulamentação e de controlo;

-- Boas práticas ao nível de: definição de políticas de direitos humanos; sistemas de reporte e prestação de contas; formação profissional. Estas práticas haviam já sido reportadas num estudo intermédio (F&C & KPMG, 2004) em nove das empresas – ABN Amro, Barclays, Credit Suisse Group, HSBC, Morgan Stanley, Rabobank, Bank of Scotland, Standard Chartered e UBS;

-- Afirmção do interesse em estudos sobre os impactos da actividade económica no cumprimento dos direitos humanos, que, em muito, contribuem para preencher lacunas entre as boas intenções organizacionais e o verdadeiro exercício levado a cabo.

- «Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho» (CCE, 2007):

Assinado em Abril de 2007, tinha como objectivos, promover a consciência e a compreensão de empregadores, de trabalhadores e dos seus representantes, quanto ao assédio e à violência no local de trabalho. Em simultâneo, pretendia facultar um enquadramento legal activo que permitisse identificar, prevenir e gerir estes problemas. Estabelecia um acordo visando prevenir e, se necessário, gerir problemas de intimidação, de assédio sexual e de violência física no local de trabalho, reiterando a obrigação dos empregadores de protegerem os seus trabalhadores contra tais ocorrências. Convidava-os a adoptar uma política de tolerância zero e a definir procedimentos para lidar com eventuais casos de assédio e de violência, recomendando, como principais etapas, quatro: uma etapa inicial informal, de abordagem aos trabalhadores (intervenção de alguém que beneficie da sua confiança); uma etapa intermédia, de análise das queixas (tratadas sob princípios de dignidade, confidencialidade, imparcialidade e igualdade); uma outra etapa intermédia, de adopção de medidas adequadas contra o autores desses actos (desde a sanção disciplinar ao despedimento); e uma etapa final de assistência às vítimas na sua reinserção funcional (se necessário).

- «*Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*» (HRC, 2008):

Constitui o documento oficial emitido pelas NU, em Abril de 2008, como forma de enquadramento dos requisitos acerca do respeito pelos direitos humanos na actividade empresarial, a nível mundial. Assenta em três pilares fundamentais:

- > o dever de protecção dos Estados contra abusos de terceiros, incluindo os contextos laborais;
- > o dever de respeito da RSC pelos direitos humanos; e

> o dever de proporcionar às vítimas de abusos o acesso a uma resolução legal e não legal, adequada e definitiva.

- «*Report on Indicators for Promoting and Monitoring the Implementaion of Human Rights*» (UN, 2008):

Em Junho de 2008, as NU publicaram este reporte produzido pelo OHCHR, como referencial conceptual e metodológico para a identificação e para a compreensão de indicadores quantitativos relevantes. Na sua base, está o facto de que a utilização de indicadores sistematizados válidos, permitiria proceder a estudos mais rigorosos e morfologicamente estruturados, e obter resultados mais fiáveis e mais consistentes.

- «Convenções Fundamentais da OIT» (OIT, 2010):

A OIT agrupa num só conjunto as convenções que considera fundamentais desde sempre. E eleger as seguintes:

> A «Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório» (GDDC/PGR (1930/2012). Adoptada em 1930 pela Conferência Gerl da OIT, foi ratificada por Portugal em 1956. Exigia a supressão do trabalho forçado ou obrigatório, sob qualquer forma. Comtempla excepções para casos especiais, tais como o serviço militar, o trabalho de cidadãos condenados em tribunal e situações de guerra, incêndios e tremores de terra.

> A «Convenção nº 87 sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical» (GDDC/PGR, 1948/2012). Adoptada em 1948, foi ratificada por Portugal em 1977. Surgiu como um garante para todos os trabalhadores e empregadores do direito de, sem autorização prévia, poderem constituir associações de livre vontade. Estabelece um conjunto de garantias para o seu livre funcionamento, sem interferência de autoridades públicas.

> A «Convenção nº 98 sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva» (GDDC/PGR, 1949/2012). Adoptada em 1949, foi ratificada por Portugal em 1964. Prevê a protecção contra actos de discriminação sindical, bem como a protecção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra actos de ingerência de umas em relação às outras. Prevê, ainda, medidas de promoção da negociação colectiva.

> A «Convenção nº 100 relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual» (GDDC/PGR, 1951/2012). Foi adoptada em 1951 e ratificada por Portugal em 1966. Apelava à igualdade remuneratória entre homens e mulheres mediante trabalhos de igual valor.

> A «Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado» (GDDC/PGR, 1957/2012). Adoptada em 1957 e ratificada por Portugal em 1959. Proibia o recurso a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, como medida de discriminação, de punição, de coerção ou de educação política.

> A «Convenção nº 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão» (GDDC/PGR, 1958/2012). Adoptada em 1958 e ratificada por Portugal em 1959. Apelava à adopção de uma política destinada a eliminar a discriminação no acesso ao emprego e nas condições de formação e de trabalho. Bem como promovia a igualdade de oportunidades e de tratamento, em matéria de emprego e de profissão.

> A «Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego» (GDDC/PGR, 1973/2012). Foi adoptada em 1973 e ratificada por Portugal em 1998. Visava abolir o trabalho infantil, estipulando uma idade mínima de admissão ao emprego, a qual nunca poderia ser inferior à idade de conclusão da escolaridade mínima obrigatória.

> A «Convenção nº 182 sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Acção Imediata com Vista à sua Eliminação» (GDDC/PGR, 1999/2012). Adoptada em 1999 e Ratificada por Portugal em 2000. Exigia a adopção de medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças, nomeadamente: a escravatura e práticas similares; o recrutamento forçado de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados; a utilização de crianças para fins de prostituição, de produção de material pornográfico e de qualquer outra actividade ilícita; e os trabalhos susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças.

• «*A renewed EU strategy 2011-14 for corporate social responsibility*» (EuC, 2011d):

Esta Comunicação estabeleceu, em Outubro de 2011, o entendimento da UE sobre a RSC, levando em linha de conta o impacto das suas políticas nas restantes partes interessadas. As características mais importantes desta renovada definição, passam pela elevação da importância das estratégias de negócio, pelo desenvolvimento da ideia de «valor partilhado» e por maior reconhecimento dos direitos humanos e das considerações éticas, sociais, ambientais e económicas. A nova política de RSC propõe, agora, uma agenda de acção para o período 2011-2014, que abrange oito áreas:

- 1) Aumentar a visibilidade da RSC e a divulgação das boas práticas;
- 2) Melhorar e monitorizar os níveis de confiança das partes interessadas nos negócios;
- 3) Melhorar a auto-regulação;

- 4) Promover a recompensa do mercado para a conduta corporativa responsável;
- 5) Melhorar a disseminação de informações sociais e ambientais das organizações;
- 6) Promover maior integração da RSC na educação, formação e investigação;
- 7) Enfatizar a importância das políticas nacionais e sub-nacionais de RSC;
- 8) Alinhar as abordagens europeias e globais de RSC.

- «*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*» (HRC, 2011):

Este Guia foi produzido em Abril de 2010, visando reiterar o objectivo do anterior, e foi publicado na sequência de um novo reporte de consulta às empresas pela AGNU – «*Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the “protect, respect and remedy framework”*» (HRC, 2010). Afirma-se como uma plataforma global de acção universal, sobre a qual foi criada forte expectativa de proacção no sentido do aperfeiçoamento da cidadania das empresas e dos Estados, no lugar de mero pacote de ferramentas de utilização individual e ocasional: “(...) *the Principles themselves are universally applicable, the means by which they are realized will reflect the fact that we live in a world of 192 United Nations Member States, 80,000 transnational enterprises (...).*” (HRC, 2011, p. 5).

Constitui a primeira tentativa conhecida das NU dirigida às empresas em tom impositivo. Numa primeira fase, fora insucessosa (Miretski & Bachmann, 2012), dadas as divisões de pareceres entre comunidades empresariais e jurídicas. Mas numa segunda fase, fora bem sucedida, inspirada numa recomendação anteriormente apresentada pelo CoHR (2006). A qual inspirou, também o documento anterior em 2008. Sobre a RSC, concretamente, discrimina o dever de evitar incumprimentos e impactos negativos de quaisquer ordens. E, entre os direitos, menciona, de forma explícita, os seguintes: não-discriminação, higiene e segurança no trabalho, vida familiar, liberdade de associação e de negociação colectiva, liberdade de movimento, proibição do trabalho forçado, proibição do trabalho infantil e privacidade e segurança individual.

- «Pacto Global da ONU» (UN, 2014a):

Trata-se de uma iniciativa com um duplo objectivo: por um lado, promover e integrar os princípios do trabalho consagrados pelas NU nas actividades organizacionais em todo o mundo; por outro, catalizar acções de suporte à concretização dos «Objectivos de Desenvolvimento do Milénio» (UN, 2014b). Constitui uma estrutura básica para o

desenvolvimento, a implementação e a divulgação de políticas e práticas de sustentabilidade, à semelhança de um código de conduta de RSC. Disponibiliza aos seus aderentes uma panóplia de fluxos de trabalho e de ferramentas de gestão, entre outros recursos. Foi primeiramente proposta em 1999, pelo Secretário-Geral das NU, mas formalmente instituída em Julho de 2000. Contou, desde logo, com a adesão conjunta do mundo dos negócios, das entidades reguladoras do trabalho e da sociedade civil. Representa a primeira iniciativa que aproximou, formalmente, os negócios e a sociedade civil no contexto das NU.

Os princípios do trabalho subjacentes a este Pacto distribuem-se por quatro dimensões: os Direitos Humanos, os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o Meio Ambiente e o Combate à Corrupção. Esses princípios são em número de dez, perante os quais as empresas devem:

(Direitos Humanos)

Princípio 1 – Apoiar e respeitar a protecção dos direitos humanos,

Princípio 2 – Confirmar que não são cúmplices de abusos contra esses direitos,

(Trabalho)

Princípio 3 – Apoiar a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva,

Princípio 4 – Apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório,

Princípio 5 – Promover a erradicação do trabalho infantil,

Princípio 6 – Promover a eliminação da discriminação no trabalho e na profissão,

(Meio ambiente)

Princípio 7 – Apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais,

Princípio 8 – Desenvolver iniciativas de promoção de maior responsabilidade ambiental,

Princípio 9 – Incentivar o desenvolvimento e a propagação de tecnologias ambientalmente sustentáveis, e

(Combate à corrupção)

Princípio 10 – Combater a corrupção em todas as suas formas.

Capítulo IV – Metodologia

Neste capítulo, são descritas as etapas metodológicas do trabalho de campo desenvolvido. Designadamente, a constituição da amostra do estudo, a construção do instrumento e o procedimento utilizado para recolha e tratamento dos dados.

4.1 – Participantes

O universo dos participantes nesta investigação é constituído por indivíduos da população activa portuguesa, incluídos cumulativamente nos seguintes parâmetros:

- (a) ter 18 anos de idade ou mais,
- (b) saber ler e escrever em português,
- (c) a trabalhar em território português,
- (d) a trabalhar com hierarquia,
- (e) a trabalhar com colegas de trabalho.

4.1.1 – Amostra

A amostra final utilizada no estudo, extraída desse universo, tem a dimensão de 95 participantes. Possui um perfil sócio-demográfico heterogéneo, equitativamente distribuído. Apresenta uma idade média de 43 anos, com valores de desvio-padrão e mediana, respectivamente, de 11,7 e de 44 anos. A partir desta mediana, percebe-se uma distribuição etária em dois grupos principais: 50,5% com idades até 44 anos e 49,5% com idades superiores a 44 anos. É repartida por ambos os sexos, em 48% do sexo feminino e 52% do sexo masculino. As suas habilitações literárias recaem maioritariamente no ensino superior (83%), contra uma minoria com habilitações até ao 12º ano (17%). Quanto ao estado civil, 60% da amostra é casada, vive em união de facto ou com um/a companheiro/a; e 40% é solteira, divorciada, separada ou viúva. Da sua totalidade, 55% tem filhos e 45% não tem. O rendimento do agregado familiar divide a amostra em dois escalões principais: um escalão com rendimento mensal bruto até € 2 000 (40%) e um escalão com rendimento superior a € 2 000 (60%). De entre os 95 participantes, apenas 2 são trabalhadores com deficiência ou capacidade reduzida.

No exercício da sua profissão, 84% têm categoria profissional de chefia ou de especialista e, apenas, 16% tem uma categoria indiferenciada entre assistente administrativo e assistente operacional. E o seu vínculo contratual é, maioritariamente (70%), de contrato de

trabalho sem termo, a termo incerto ou efectivo/a; enquanto 30% possuem outros tipos de contrato, como sejam de prestação de serviços, contrato a termo certo ou a prazo, contrato de estágio ou bolsa de investigação, ou contrato de trabalho temporário por agência de *outsourcing*. As principais áreas de actividade profissional recaem em 34% no sector financeiro de banca, seguros e imobiliário e em 26% no sector do ensino e investigação e da saúde e desporto; os restantes 40% dispersam-se entre os transportes e comunicações, a administração pública, a restauração, a construção, a indústria, o comércio, e as actividades técnicas, culturais e artísticas. A dimensão⁴ das organizações empregadoras dos participantes é diversa, distribuindo-os em 29% por micro e pequenas empresas e em 71% por médias e grandes empresas. E a remuneração que eles oferecem, oscila entre dois grupos principais: até € 1 500 (48%) e mais de € 1 500 (52%).

Esta amostra foi obtida por recurso ao método de amostragem não-aleatório, através de um processo de amostragem auto-seleccionado, ou seja, por conveniência. Privilegiou-se um critério principal, relacionado com a facilidade de acesso aos participantes. Cientes de que, por este método de amostragem, a representatividade da amostra poderia ficar comprometida, foi possível contornar o envasamento sistemático dos resultados, através da utilização de ferramentas de normalização adequadas no tratamento dos dados.

A recolha inicial dos dados permitiu juntar um total de 226 respondentes. A sua redução para o tamanho final da amostra ficou a dever-se ao critério de elegibilidade dos melhores respondentes que foi necessário desencadear, em função do menor número de não-respostas apresentado. Com efeito, crê-se que a elevada taxa de não-respostas obtida está associada ao processo de amostragem utilizado, pela sua natureza auto-seleccionada. Tal processo arrasta, não raramente, uma fonte de invalidade dos instrumentos de medida. Tendo, por isso, sido necessário expurgar os «piores» (57%) e eleger os «melhores» (43%), no sentido de maximizar a qualidade da instrumentação.

4.1.2 – Pré-teste

A amostra para a realização do pré-teste do estudo foi seleccionada, igualmente, por método de amostragem não-aleatório, pelo processo de conveniência. Foi, desde logo, tida em conta a disponibilidade imediata de um conjunto de participantes que se voluntariou para responder.

⁴ Adoptou-se o critério da CCE (JOUE, 2003).

O objectivo deste pré-teste consistiu em avaliar aspectos de adequação formal do instrumento, conforme adiante referido.

4.2 – Instrumento

O instrumento utilizado (Apêndice 1) é um questionário estruturado em três partes: a primeira parte, relativa às instruções de preenchimento; a segunda parte, relativa aos itens de avaliação dos constructos do modelo de investigação; e a terceira parte, relativa às questões de caracterização do perfil sócio-demográfico dos participantes.

Os dois constructos do modelo de investigação são avaliados através de um conjunto de 119 itens, dimensionado numa escala de medida ordinal sob a forma de escala de atitudes, em escala de Likert. As categorias da grelha de resposta percorrem um intervalo de cinco pontos, desde «Sempre» (5) até «Nunca» (1):

5 – Sempre

4 – Frequentemente

3 – Por vezes

2 – Raramente

1 – Nunca.

Recebem cotação inversa os itens 10, 27, 29, 30, 35, 46, 47, 48, 61, 71, 74, 75, 82, 85, 86, 87, 89, 93, 95, 96, 107 e 114.

Para as variáveis de caracterização dos participantes, concorre um conjunto de 28 itens distribuídos por quatro tipos de factores pessoais: Individuais (4), Familiares (3), Civis (5) e Profissionais (16). Estes itens são respondidos em escalas de medida nominais e de razão. Os factores Individuais e os factores Civis são avaliados em escalas de medida nominais. Os factores Familiares, em escala de medida de razão. E os factores Profissionais são avaliados em escalas de medida nominais, ordinais e de razão.

O questionário inicia-se e termina com um agradecimento aos participantes. O tempo médio de resposta estimado é de 20 minutos.

4.2.1 – Pré-teste

A estrutura formal do questionário foi previamente testada, em situação de pré-teste, com o objectivo de avaliar os seguintes aspectos:

- a clareza de todas as instruções (objectivo do estudo, condições de participação, anonimato e confidencialidade, grelha de resposta e estrutura do questionário),

- a clareza da linguagem utilizada,
- a dimensão do instrumento, e
- o tempo de resposta.

Desta avaliação prévia, resultaram correcções ligeiras em cinco itens e a eliminação de um item. Todos os outros aspectos pareceram revelar-se adequados.

4.2.2 – Medidas dos constructos

Em virtude da preparação dos dados para os testes das hipóteses, procedeu-se à avaliação e validação das medidas dos constructos. Para o efeito, ensaiou-se uma análise exploratória de componentes principais das suas dimensões. Tendo as respectivas medidas de Kaiser-Meyer-Olin sugerido, contudo, uma baixa adequabilidade dos dados à utilização deste procedimento estatístico. A qual, parcialmente reforçada pela exígua dimensão amostral, face ao número de itens sob validação.

Alternativamente, optou-se pelo recurso ao método de validação facial das mesmas dimensões, através da técnica de concordância entre especialistas. A selecção deste painel de especialistas compôs-se por sete elementos com comprovadas habilitações e competências no tema da investigação. Concretamente: um Sociólogo, um Mestre em Comportamento Organizacional, um Mestre em Ciências Empresariais, um Mestre em Ciência Política e Relações Internacionais, um Doutor em Psicologia Social e dois Juristas. A todos, mas isoladamente, foi solicitado o preenchimento de uma grelha de codificação (Apêndice 2) dos 119 itens ao longo das dimensões definidas para cada constructo, fazendo corresponder os primeiros às segundas, de acordo com a sua apreciação individual.

No final, observando as concordâncias obtidas entre todos os especialistas, pôde concluir-se a validação facial das dimensões resultantes. Para isso, foram considerados, apenas, os itens que mereceram alta concordância inter-especialista, no valor igual ou superior a 80%.

Após reconstruídas as dimensões para os dois constructos e, bem assim, as suas medidas, procedeu-se à avaliação das métricas de fidelidade das respectivas sub-escalas, pelo método da consistência interna, através do *alpha* de Cronbach. Provavelmente motivado pelo tamanho amostral (Cronbach, 1951; 2004), os valores obtidos apontam instabilidades na consistência interna de algumas dimensões. No entanto, o *alpha* de Cronbach constitui o índice mais utilizado para estimar a fidelidade das medidas em avaliações quantitativas no campo das Ciências Sociais e Humanas, como a Ciência Política, a Economia ou a Psicologia

(Cortina, 1993). Mesmo conhecendo-se as frequentes dimensões amostrais inferiores às recomendações metodológicas, pela dificuldade de recolha de dados nestas Ciências. E por recurso a este método, puderam ser retirados os itens que comprometiam, de forma severa, a consistência interna das sub-escalas.

Os processos de validação das medidas são descritos à frente. Não obstante os redimensionamentos resultantes, importa referir que a medida de avaliação do construto «cidadania corporativa» se revelou, desde sempre, mais consistente, do que a medida de avaliação do construto «cidadania individual». Enquanto a construção desta última se baseou em dimensões concluídas por autores diversos ao longo das últimas três décadas, aquela primeira assentou numa construção fundamentalmente nossa. Baseada em documentação mais consistente, e não tão dispersa, e em modelos teóricos e empíricos mais recentes, todos eles reflectindo as grandes dimensões actuais da cidadania, a nível mundial.

4.2.2.1 – Cidadania individual

Este constructo abarca a Cidadania Individual na Sociedade e a Cidadania Individual na Organização. Foi, inicialmente, operacionalizado em 10 dimensões: Ajuda, Conformidade, Cortesia, Virtude Cívica, Desportivismo, Lealdade, Auto-Desenvolvimento, Participação Política, Participação Comunitária e Participação Funcional. E é avaliado em escala de medida ordinal.

O Quadro 8 resume o conjunto inicial de itens compreendido em cada dimensão e apresenta os principais enquadramentos conceptuais que presidiram à sua construção.

Quadro 8 – Distribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania individual» e principais enquadramentos conceptuais

Dimensões	Itens	Enquadramentos Conceptuais
Ajuda	1, 2, 3, 4, 5	
Conformidade	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Smith, Organ & Near (1983) Organ (1988) Graham (1991)
Cortesia	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	Graham (1995) Moon, Van Dyne & Wrobel (2004)
Virtude Cívica	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	Graham & Van Dyne (2006) Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006)
Desportivismo	27, 28, 29, 30, 31, 62, 66, 67	

Quadro 8 (cont.) – Distribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania individual» e principais enquadramentos conceptuais

Dimensões	Itens	Enquadramentos Conceptuais
Lealdade	32, 33, 34, 35, 36, 37	Burroughs & Eby (1998) Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach (2000)
Auto-Desenvolvimento	38, 39, 40, 41, 68, 69	Rousseau (2000)
Participação Política	42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 63	Graham (1991)
Participação Comunitária	50, 51, 52, 53, 54, 55, 65	Van Dyne, Graham & Dienesch (1994) Graham (1995)
Participação Funcional	56, 57, 58, 59, 60, 61, 64	Morais & Ogden (2011)

Da posterior avaliação inter-especialistas, resultou a exclusão de quarenta e quatro itens e de cinco dimensões.

A redistribuição dos itens validados foi efectuada pelas outras dimensões validadas: Virtude Cívica, Lealdade, Auto-Desenvolvimento, Participação Política e Participação Comunitária. O Quadro 9 ilustra essa distribuição, bem como os valores da concordância média entre os especialistas, obtidos em cada uma das dimensões. Ilustra, também, as respectivas medidas de consistência interna, para as medidas das sub-escalas e para a escala total.

Quadro 9 – Redistribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania individual» e respectivas medidas de consistência interna

Dimensões	Itens	Concordância Média	<i>Alphas</i> de Cronbach
Virtude Cívica	12, 16, 31, 62, 63	88%	.68
Lealdade	32, 33, 34, 36, 37	80%	.80
Auto-Desenvolvimento	35, 38, 40, 41, 59, 69	91%	.79
Participação Política	42, 43, 44, 46, 48	90%	.54
Participação Comunitária	21, 50, 52, 53	95%	.63
Total			.88

Os valores da concordância média obtidos revelam-se, globalmente, satisfatórios. Já os valores do *alpha* de Cronbach, evidenciam alguma instabilidade na consistência interna de três das cinco dimensões – Virtude Cívica, Participação Política e Participação Comunitária.

4.2.2.2 – Cidadania corporativa

Este constructo operacionalizou-se, inicialmente, em 7 dimensões: Igualdade de Oportunidades, Participação Social, Conciliação entre Vida Profissional e Pessoal, Saúde e Bem-Estar, Participação Governativa, Liberdade, e Desenvolvimento e Aprendizagem. É avaliado em escala de medida ordinal.

O Quadro 10 resume o conjunto inicial de itens relativos a cada dimensão e apresenta os principais enquadramentos conceptuais que nortearam a sua construção.

Quadro 10 – Distribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania corporativa» e principais enquadramentos conceptuais

Dimensões	Itens	Enquadramentos Conceptuais
Igualdade de Oportunidades	70, 71, 72, 73, 74, 75, 76	GDDC/PGR (1947/2001)
Participação Governativa	100, 101, 102, 103, 104, 105, 106	CCE (1990) CE (2010b)
Liberdade	107, 108, 109, 110, 111, 112, 113	EuC (2011f) HRC (2011)
Participação Social	77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84	Kets de Vries (2011)
Saúde e Bem-Estar	93, 94, 95, 96, 97, 98, 99	GDDC/PGR (1947/2001) Burroughs & Eby (1998)
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92	Rego & Souto (2004) Kets de Vries (2011) Zani & Cicognani (2012)
Desenvolvimento e Aprendizagem	114, 115, 116, 117, 118, 119	Rousseau (2000) Rego & Souto (2004)

Do processo de avaliação inter-especialistas, resultou a exclusão de dezassete itens e de duas dimensões. Bem como a realocação dos itens validados às dimensões validadas: Virtude Cívica, Lealdade, Auto-Desenvolvimento, Participação Política e Participação Comunitária. O Quadro 11 ilustra essa distribuição, bem como os valores da concordância média entre os especialistas, em cada escala. Ilustra, ainda, as medidas de consistência interna para cada dimensão e para a escala total.

Quadro 11 – Redistribuição dos itens pelas dimensões do constructo «cidadania corporativa» e respectivas medidas de consistência interna

Dimensões	Itens	Concordância Média	<i>Alphas</i> de Cronbach
Igualdade de Oportunidades	2, 5, 6, 7	92%	.79
Participação Social	8, 9, 10, 13, 14	92%	.75
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	4, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	98%	.67
Participação Governativa	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41	96%	.84
Desenvolvimento e Aprendizagem	25, 46, 47, 48, 49, 50	94%	.75
Total			.89

Estes valores da concordância média apresentam-se, globalmente, muito satisfatórios. Assim como se revelam satisfatórios, os valores do *alpha* de Cronbach. O valor mais baixo, relativo à dimensão da Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal, encontra-se já próximo do valor mínimo de referência recomendado de .70.

4.3 – Procedimento

A recolha dos dados pressupôs dois momentos prévios de preparação do instrumento. Um primeiro momento, de recolha dos dados do pré-teste. E um segundo momento, de preparação das medidas, de finalização do questionário e da sua aplicação.

No primeiro momento, acedeu-se à pronta disponibilidade de um conjunto de participantes que, de imediato, se voluntariou para colaborar. E que, desse modo, respondeu ao questionário na sua forma inicial. Juntaram-se estes participantes numa sala e procedeu-se à distribuição do questionário em formato de papel. Das instruções iniciais, além das contidas no início do questionário, fez parte um pedido de particular atenção a todos detalhes que aqueles respondentes pudessem considerar «especiais» ou «anómalos», desde a distribuição até à recolha. Ficou claro que era aquela etapa, uma etapa essencial da validação do instrumento, para que as restantes tivessem lugar. E do retorno, resultaram as sugestões referidas anteriormente.

No segundo momento, procedeu-se à preparação das medidas na sua forma definitiva para aplicar, considerando as sugestões de melhoria obtidas no pré-teste. Para o efeito, reconstruiu-se o questionário em suporte digital, na plataforma *Qualtrics*, ao qual foi

atribuído o endereço «https://qtrial2014.az1.qualtrics.com/SE/?SID=SV_eXTDCJqt3qB9vzT». A sua aplicação foi efectuada por correio electrónico dirigido a uma lista de endereços pessoais do investigador, cujos destinatários reuniam os parâmetros populacionais definidos. No texto desse correio, os destinatários eram convidados a responder e, do mesmo modo, a repassar às suas respectivas listas de contactos, que entendessem encontrar-se dentro dos mesmos parâmetros populacionais. No mesmo texto, eram reiterados o anonimato e a confidencialidade das respostas, além de fazerem parte das instruções.

A recolha dos dados por esta via electrónica, permitiu que os mesmos ficassem automaticamente armazenados numa base, em modo simultâneo com as respostas dos participantes. O endereço electrónico permaneceu activo para resposta durante três meses.

Logo após, procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados recolhidos, tanto para a sua validação, como para os testes das hipóteses do estudo. Recorreu-se, para o efeito, a diferentes procedimentos estatísticos do programa *Statistical Package for Social Sciences*.

Capítulo V – Análise e Discussão de Resultados

Neste capítulo procede-se à análise dos dados para os testes das hipóteses formuladas, bem como à discussão dos resultados obtidos.

5.1 – Testes das hipóteses

Procede-se, em seguida, à realização dos testes das hipóteses formuladas para o modelo de investigação proposto. Apenas os resultados estatisticamente significativos ($p < ,01$ e $p < ,05$) serão alvo de comentário e análise.

Hipótese 1. A cidadania individual, dentro e fora do local de trabalho, varia consoante os factores pessoais dos cidadãos.

Para o teste desta hipótese, foram utilizados Testes t para amostras independentes. Avaliaram-se as diferenças de médias entre os factores pessoais dos cidadãos e a sua Cidadania Individual dentro e fora da organização de trabalho (local de trabalho), através das respectivas sub-escalas e escala total. Os factores pessoais sob análise são: Idade, Género, Habilitações Literárias, Rendimento Bruto Mensal do Agregado Familiar, Categoria Profissional, Vínculo Laboral e Salário.

As Tabelas 1, 3, 5, 7, 9, 11 e 13 apresentam os resultados obtidos para as diferenças de médias dentro do local de trabalho. As Tabelas 2, 4, 6, 8, 10, 12 e 14 apresentam os resultados obtidos para as diferenças de médias fora do local de trabalho.

- **Idade**

O factor «idade» foi considerado através de dois grupos constituídos por referência à mediana (44 anos), «até 44 anos» e «mais de 44 anos».

Os resultados revelaram não existirem diferenças significativas entre os dois grupos etários na Cidadania Individual dentro do local de trabalho, tanto para as dimensões parciais, como para a escala total – Tabela 1.

Tabela 1 – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Idade	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 44 anos	21,9 (3,14)	-1,355	,179
	Mais de 44 anos	22,6 (1,73)		
Lealdade	Até 44 anos	19,6 (4,15)	-1,867	,064
	Mais de 44 anos	21,0 (2,69)		
Auto-Desenvolvimento	Até 44 anos	23,9 (4,72)	,778	,439
	Mais de 44 anos	23,3 (2,68)		
Participação Política	Até 44 anos	16,3 (3,89)	-1,920	,058
	Mais de 44 anos	17,7 (2,98)		
Participação Comunitária	Até 44 anos	13,2 (3,59)	,438	,662
	Mais de 44 anos	12,9 (2,58)		
Total	Até 44 anos	93,5 (15,88)	-,017	,986
	Mais de 44 anos	93,5 (14,24)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

Do mesmo modo, os resultados revelaram não existir diferenças significativas entre os mais novos e os mais velhos para a Cidadania Individual fora do local de trabalho, em nenhuma das dimensões parciais ou na escala total – Tabela 2.

Tabela 2 – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Idade	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 44 anos	21,3 (3,15)	-1,830	,071
	Mais de 44 anos	22,4 (1,95)		
Lealdade	Até 44 anos	19,3 (4,86)	-1,152	,253
	Mais de 44 anos	20,3 (2,64)		

Tabela 2 (cont.) – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Idade	Média (DP)	t	p
Auto-Desenvolvimento	Até 44 anos	22,3 (3,48)	-,691	,491
	Mais de 44 anos	22,7 (2,50)		
Participação Política	Até 44 anos	16,5 (3,20)	-,806	,423
	Mais de 44 anos	17,0 (3,08)		
Participação Comunitária	Até 44 anos	12,8 (3,81)	,601	,549
	Mais de 44 anos	12,3 (3,13)		
Total	Até 44 anos	90,4 (14,70)	-1,277	,205
	Mais de 44 anos	93,9 (9,39)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Género

Os resultados obtidos pela comparação entre os participantes de género feminino e masculino, evidenciaram a não existência de diferenças significativas quanto à Cidadania Individual dentro do local de trabalho – Tabela 3.

Tabela 3 – Diferenças de médias entre o género e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Género	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Feminino	21,9 (3,04)	-1,110	,270
	Masculino	22,5 (1,94)		
Lealdade	Feminino	20,1 (3,95)	-,207	,836
	Masculino	20,3 (3,24)		
Auto-Desenvolvimento	Feminino	23,1 (4,82)	-1,053	,295
	Masculino	24,0 (2,64)		
Participação Política	Feminino	16,5 (3,88)	-1,369	,175
	Masculino	17,5 (3,15)		

Tabela 3 (cont.) – Diferenças de médias entre o género e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Género	Média (DP)	t	p
Participação Comunitária	Feminino	13,2 (3,44)	,267	,790
	Masculino	13,0 (2,78)		
Total	Feminino	92,2 (16,49)	-,849	,398
	Masculino	94,8 (13,25)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

De igual modo, não existem diferenças significativas entre os géneros, relativamente à Cidadania Individual dos participantes fora do local de trabalho – Tabela 4.

Tabela 4 – Diferenças de médias entre o género e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Género	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Feminino	21,5 (3,29)	-1,199	,234
	Masculino	22,2 (1,98)		
Lealdade	Feminino	19,9 (4,60)	,319	,750
	Masculino	19,7 (3,39)		
Auto-Desenvolvimento	Feminino	22,4 (3,96)	-,439	,662
	Masculino	22,7 (1,98)		
Participação Política	Feminino	16,7 (3,31)	-,097	,923
	Masculino	16,8 (3,07)		
Participação Comunitária	Feminino	13,2 (3,72)	1,357	,179
	Masculino	12,1 (3,22)		
Total	Feminino	92,4 (15,68)	,072	,943
	Masculino	92,2 (9,08)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• **Habilitações Literárias**

Trabalhou-se este factor dividido entre os grupos de habilitações literárias: o grupo com habilitações «até ao 12º anos» e o grupo com frequência ou realização de «ensino superior».

Da comparação entre ambos, não resultaram diferenças significativas para a Cidadania Individual dentro do local de trabalho – Tabela 5.

Tabela 5 – Diferenças de médias entre as habilitações literárias e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Habilitações Literárias	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 12º ano	22,6 (2,22)	,607	,545
	Ensino Superior	22,1 (2,60)		
Lealdade	Até 12º ano	20,1 (2,65)	-,190	,850
	Ensino Superior	20,3 (3,77)		
Auto-Desenvolvimento	Até 12º ano	22,9 (3,00)	-,730	,467
	Ensino Superior	23,7 (4,0)		
Participação Política	Até 12º ano	16,4 (3,70)	-,743	,459
	Ensino Superior	17,2 (3,52)		
Participação Comunitária	Até 12º ano	11,9 (3,06)	-1,592	,115
	Ensino Superior	13,3 (3,09)		
Total	Até 12º ano	91,3 (12,83)	-,666	,507
	Ensino Superior	94,0 (15,29)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

Similarmente, não houve diferenças na Cidadania Individual fora do local de trabalho, para nenhuma das dimensões parciais nem para a escala total – Tabela 6.

Tabela 6 – Diferenças de médias entre as habilitações literárias e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Habilitações Literárias	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 12º ano	22,4 (2,02)	,796	,428
	Ensino Superior	21,7 (2,76)		
Lealdade	Até 12º ano	20,0 (3,19)	,239	,811
	Ensino Superior	19,7 (4,10)		
Auto-Desenvolvimento	Até 12º ano	22,4 (2,71)	-,119	,905
	Ensino Superior	22,5 (3,09)		
Participação Política	Até 12º ano	16,9 (2,50)	,200	,842
	Ensino Superior	16,7 (3,29)		
Participação Comunitária	Até 12º ano	12,0 (2,52)	-,670	,505
	Ensino Superior	12,7 (3,62)		
Total	Até 12º ano	92,9 (10,73)	,198	,844
	Ensino Superior			

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• **Rendimento Mensal Bruto do Agregado Familiar**

Neste factor, dividiu-se a amostra em dois grupos comparativos: o grupo com um rendimento do agregado familiar «até 2 000 €» e o grupo com um rendimento de «mais de 2 000 €».

Os resultados não revelaram diferenças significativas da Cidadania Individual dos participantes dentro do local de trabalho – Tabela 7.

Tabela 7 – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Rendimento do Agregado Familiar (€)	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 2 000	22,3 (3,32)	,058	,954
	Mais de 2 000	22,2 (1,84)		

Tabela 7 (cont.) – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Rendimento do Agregado Familiar (€)	Média (DP)	t	p
Lealdade	Até 2 000	20,0 (3,96)	-,564	,574
	Mais de 2 000	20,4 (3,35)		
Auto-Desenvolvimento	Até 2 000	23,2 (4,87)	-1,007	,316
	Mais de 2 000	24,0 (2,85)		
Participação Política	Até 2 000	16,3 (3,92)	-1,612	,111
	Mais de 2 000	17,5 (3,24)		
Participação Comunitária	Até 2 000	13,3 (3,85)	,511	,611
	Mais de 2 000	13,0 (2,54)		
Total	Até 2 000	91,7 (17,68)	-1,082	,282
	Mais de 2 000	95,1 (12,69)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

Fora do local de trabalho, as diferenças na Cidadania Individual também não foram significativas – Tabela 8.

Tabela 8 – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Rendimento do Agregado Familiar (€)	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 2 000	21,5 (3,14)	-,853	,396
	Mais de 2 000	22,0 (2,28)		
Lealdade	Até 2 000	19,8 (4,14)	,106	,916
	Mais de 2 000	19,7 (3,86)		
Auto-Desenvolvimento	Até 2 000	21,8 (3,52)	-1,843	,069
	Mais de 2 000	23,0 (2,55)		
Participação Política	Até 2 000	16,7 (3,13)	-,162	,872
	Mais de 2 000	16,8 (3,21)		

Tabela 8 (cont.) – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Rendimento do Agregado Familiar (€)	Média (DP)	t	p
Participação Comunitária	Até 2 000	13,5 (3,53)	1,937	,056
	Mais de 2 000	12,0 (3,34)		
Total	Até 2 000	91,9 (15,47)	-,208	,836
	Mais de 2 000	92,5 (9,98)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Categoria Profissional

Este factor comparou a Cidadania Individual dos indivíduos entre dois grupos: o grupo com uma categoria profissional de «chefia ou especialista» e o grupo com uma categoria «indiferenciada».

Os resultados obtidos apresentam diferenças significativas para a Participação Comunitária ($p < ,05$) dentro do local de trabalho. Na qual, os indivíduos com categoria profissional de chefia ou de especialista exibem maior nível de Cidadania Individual, do que os restantes com categoria profissional indiferenciada de assistente – Tabela 9.

Tabela 9 – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Categoria Profissional	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Chefia ou Especialista	21,1 (2,63)	-,475	,636
	Indiferenciada	22,5 (2,00)		
Lealdade	Chefia ou Especialista	20,2 (3,67)	,062	,951
	Indiferenciada	20,1 (3,28)		
Auto-Desenvolvimento	Chefia ou Especialista	23,8 (3,80)	1,182	,240
	Indiferenciada	22,5 (4,03)		
Participação Política	Chefia ou Especialista	17,2 (3,52)	1,474	,144
	Indiferenciada	15,7 (3,45)		

Tabela 9 (cont.) – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Categoria Profissional	Média (DP)	t	p
Participação Comunitária	Chefia ou Especialista	13,4 (2,90)	2,322*	,023
	Indiferenciada	11,4 (3,68)		
Total	Chefia ou Especialista	94,8 (14,33)	1,458	,148
	Indiferenciada	88,8 (16,19)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão; * significativo para $p < ,05$.

Fora do local de trabalho, as diferenças na categoria profissional dos participantes plasmaram-se em diferenças significativas na sua Cidadania Individual, pelos resultados obtidos. Não só, através da mesma dimensão de Participação Comunitária ($p < ,05$) como, também, da medida total ($p < ,05$). Em ambos os casos, os indivíduos com categoria de chefia ou de especialista manifestaram maior nível de Cidadania, mais acentuada na medida total – Tabela 10.

Tabela 10 – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Categoria Profissional	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Chefia ou Especialista	22,0 (2,60)	1,009	,316
	Indiferenciada	21,2 (2,94)		
Lealdade	Chefia ou Especialista	20,0 (3,62)	1,444	,152
	Indiferenciada	18,3 (5,55)		
Auto-Desenvolvimento	Chefia ou Especialista	22,7 (2,93)	1,580	,118
	Indiferenciada	21,3 (3,38)		
Participação Política	Chefia ou Especialista	16,9 (3,29)	,717	,476
	Indiferenciada	16,2 (2,21)		
Participação Comunitária	Chefia ou Especialista	12,96 (3,42)	2,293*	,024
	Indiferenciada	10,6 (3,20)		

Tabela 10 (cont.) – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Categoria Profissional	Média (DP)	t	p
Total	Chefia ou Especialista	93,6 (11,50)	2,399*	,019
	Indiferenciada	84,9 (15,09)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão; * significativo para $p < ,05$.

• Vínculo Laboral

Procedeu-se à comparação da Cidadania Individual entre dois grupos de vínculo laboral: o grupo de vínculo «efectivo» e o grupo de vínculo «não efectivo».

Os resultados obtidos não revelaram diferenças significativas, quanto à Cidadania Individual no local de trabalho – Tabela 11.

Tabela 11 – Diferenças de médias entre o vínculo laboral e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Vínculo Laboral	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Efectivo	21,97 (2,73)	-1,494	,139
	Não efectivo	22,8 (1,95)		
Lealdade	Efectivo	20,6 (3,42)	1,394	,167
	Não efectivo	19,5 (3,79)		
Auto-Desenvolvimento	Efectivo	23,7 (3,78)	,357	,722
	Não efectivo	23,4 (4,09)		
Participação Política	Efectivo	16,9 (3,54)	-,384	,702
	Não efectivo	17,2 (3,52)		
Participação Comunitária	Efectivo	13,0 (2,93)	-,403	,688
	Não efectivo	13,3 (3,60)		
Total	Efectivo	93,3 (15,42)	-,269	,789
	Não efectivo	94,2 (14,08)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

Analogamente, os resultados obtidos para a Cidadania Individual fora do local de trabalho não revelaram diferenças significativas – Tabela 12.

Tabela 12 – Diferenças de médias entre o vínculo laboral e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Vínculo Laboral	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Efectivo	21,7 (2,80)	-,873	,385
	Não efectivo	22,2 (2,36)		
Lealdade	Efectivo	19,9 (4,05)	,262	,794
	Não efectivo	19,7 (3,74)		
Auto-Desenvolvimento	Efectivo	22,5 (3,17)	-,077	,939
	Não efectivo	22,5 (2,76)		
Participação Política	Efectivo	16,4 (3,02)	-1,333	,186
	Não efectivo	17,4 (3,31)		
Participação Comunitária	Efectivo	13,4 (3,36)	-,878	,383
	Não efectivo	13,1 (3,78)		
Total	Efectivo	91,1 (12,80)	-1,316	,192
	Não efectivo	94,9 (14,45)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Salário Mensal Bruto

Para este factor, repartiu-se a amostra dos participantes no grupo que oferece um salário mensal bruto «até 1 500 €» e no grupo que oferece «mais de 1 500 €».

Não se registaram diferenças significativas na Cidadania Individual no local de trabalho – Tabela 13.

Já no contexto fora do local de trabalho, os resultados da Cidadania Individual revelaram diferenças significativas entre os dois grupos remuneratórios, através da sub-escala de Virtude Cívica ($p < ,01$). Cabendo ao grupo com salário mensal mais elevado apresentar melhor nível de Cidadania – Tabela 14.

Tabela 13 – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania individual dentro do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Salário (€)	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 1 500	21,7 (3,24)	-1,517	,133
	Mais de 1 500	22,6 (1,63)		
Lealdade	Até 1 500	19,8 (4,16)	-,836	,405
	Mais de 1 500	20,5 (3,12)		
Auto-Desenvolvimento	Até 1 500	24,0 (4,79)	,746	,458
	Mais de 1 500	23,4 (2,70)		
Participação Política	Até 1 500	16,4 (3,51)	-1,445	,152
	Mais de 1 500	17,5 (3,62)		
Participação Comunitária	Até 1 500	13,2 (3,54)	,455	,650
	Mais de 1 500	12,9 (2,58)		
Total	Até 1 500	93,5 (16,64)	-,310	,758
	Mais de 1 500	94,5 (13,32)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

Tabela 14 – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Salário (€)	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Até 1 500	20,9 (3,16)	-3,054**	,003
	Mais de 1 500	22,6 (1,71)		
Lealdade	Até 1 500	19,4 (4,72)	-,701	,485
	Mais de 1 500	20,0 (3,13)		
Auto-Desenvolvimento	Até 1 500	22,0 (3,41)	-1,572	,120
	Mais de 1 500	23,0 (2,54)		
Participação Política	Até 1 500	16,5 (3,16)	-,762	,448
	Mais de 1 500	17,0 (3,21)		

Tabela 14 (cont.) – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania individual fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual fora do local de trabalho	Salário (€)	Média (DP)	t	p
Participação Comunitária	Até 1 500	12,7 (3,77)	,324	,747
	Mais de 1 500	12,4 (3,11)		
Total	Até 1 500	90,0 (15,20)	-1,492	,140
	Mais de 1 500	93,9 (8,55)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão; ** significativo para $p < ,01$.

Hipótese 2. A cidadania corporativa varia consoante os factores pessoais dos cidadãos.

No teste desta hipótese, utilizaram-se testes t para amostras independentes. Avaliaram-se das diferenças de médias entre os factores pessoais dos cidadãos e Cidadania Corporativa do seu local de trabalho, através das respectivas sub-escalas e escala total.

Os factores pessoais sob análise são: Idade, Género, Habilitações Literárias, Rendimento Bruto Mensal do Agregado Familiar, Categoria Profissional, Vínculo Laboral e Salário. Foram mantidas as divisões grupais já estabelecidas.

• Idade

Os resultados revelaram não existirem diferenças significativas entre os dois grupos etários para a Cidadania Corporativa, tanto para as dimensões parciais, como para a escala total – Tabela 15.

Tabela 15 – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Idade	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Até 44 anos	15,0 (4,08)	,550	,584
	Mais de 44 anos	14,5 (3,6)		
Participação Social	Até 44 anos	14,4 (4,67)	-,719	,474
	Mais de 44 anos	15,0 (4,21)		

Tabela 15 (cont.) – Diferenças de médias entre a idade e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Idade	Média (DP)	t	p
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Até 44 anos	26,1 (6,72)	-1,180	,241
	Mais de 44 anos	27,5 (4,42)		
Participação Governativa	Até 44 anos	26,4 (7,47)	-,716	,476
	Mais de 44 anos	27,5 (7,57)		
Desenvolvimento e Aprendizagem	Até 44 anos	18,9 (4,61)	,002	,999
	Mais de 44 anos	18,9 (4,49)		
Total	Até 44 anos	99,7 (20,70)	-,286	,775
	Mais de 44 anos	100,9 (20,12)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Género

Os resultados obtidos pela comparação entre os participantes de género feminino e masculino, evidenciaram a não existência de diferenças significativas – Tabela 16.

Tabela 16 – Diferenças de médias entre o género e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Género	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Feminino	14,8 (4,37)	,047	,963
	Masculino	14,8 (3,36)		
Participação Social	Feminino	14,7 (4,55)	-,014	,989
	Masculino	14,7 (4,29)		
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Feminino	26,2 (6,69)	-1,254	,213
	Masculino	27,7 (4,75)		
Participação Governativa	Feminino	26,9 (8,13)	-,163	,871
	Masculino	27,1 (6,86)		

Tabela 16 (cont.) – Diferenças de médias entre o género e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Género	Média (DP)	t	p
Desenvolvimento e Aprendizagem	Feminino	18,8 (4,99)	-,527	,600
	Masculino	19,3 (4,01)		
Total	Feminino	101,0 (21,66)	,136	,892
	Masculino	100,4 (19,09)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Habilitações Literárias

Não resultaram diferenças significativas entre as habilitações literárias dos participantes para a Cidadania Corporativa, nem ao nível das dimensões parciais nem da escala total – Tabela 17.

Tabela 17 – Diferenças de médias entre as habilitações literárias e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Habilitações Literárias	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Até 12º ano	15,4 (3,76)	,693	,490
	Ensino Superior	14,6 (3,91)		
Participação Social	Até 12º ano	14,9 (3,48)	,133	,895
	Ensino Superior	14,7 (4,55)		
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Até 12º ano	24,3 (7,23)	-1,860	0,66
	Ensino Superior	27,4 (5,45)		
Participação Governativa	Até 12º ano	28,2 (9,04)	,684	,496
	Ensino Superior	26,8 (7,14)		
Desenvolvimento e Aprendizagem	Até 12º ano	18,1 (4,45)	-,885	,379
	Ensino Superior	19,2 (4,52)		
Total	Até 12º ano	92,9 (24,06)	-1,702	,092
	Ensino Superior	102,2 (19,21)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

- **Rendimento Mensal Bruto do Agregado Familiar**

Os resultados não revelaram diferenças significativas da Cidadania Corporativa dos participantes, para nenhuma das dimensões parciais ou escala total – Tabela 18.

Tabela 18 – Diferenças de médias entre o rendimento mensal bruto do agregado familiar e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Rendimento do Agregado Familiar (€)	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Até 2 000	14,8 (3,96)	,045	,964
	Mais de 2 000	14,8 (3,88)		
Participação Social	Até 2 000	15,7 (4,00)	1,616	,110
	Mais de 2 000	14,2 (4,55)		
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Até 2 000	26,4 (6,72)	-,741	0,460
	Mais de 2 000	27,3 (5,17)		
Participação Governativa	Até 2 000	27,1 (7,01)	-,052	,959
	Mais de 2 000	27,2 (7,76)		
Desenvolvimento e Aprendizagem	Até 2 000	19,1 (4,62)	,096	,924
	Mais de 2 000	19,0 (4,49)		
Total	Até 2 000	99,1 (23,21)	-,732	,466
	Mais de 2 000	102,2 (18,00)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

- **Categoria Profissional**

Os resultados obtidos não apresentam diferenças significativas para a Cidadania Corporativa – Tabela 19.

Tabela 19 – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Categoria Profissional	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Chefia ou Especialista	14,9 (3,91)	,931	,354
	Indiferenciada	13,9 (3,62)		

Tabela 19 (cont.) – Diferenças de médias entre a categoria profissional e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Categoria Profissional	Média (DP)	t	p
Participação Social	Chefia ou Especialista	15,0 (4,55)	1,449	,151
	Indiferenciada	13,2 (3,21)		
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Chefia ou Especialista	27,3 (5,42)	1,450	,151
	Indiferenciada	24,9 (7,45)		
Participação Governativa	Chefia ou Especialista	27,6 (6,99)	1,701	,092
	Indiferenciada	24,1 (9,46)		
Desenvolvimento e Aprendizagem	Chefia ou Especialista	19,3 (4,47)	1,329	,187
	Indiferenciada	17,6 (4,61)		
Total	Chefia ou Especialista	102,7 (18,48)	1,667	,099
	Indiferenciada	93,7 (23,28)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Vínculo Laboral

Os resultados obtidos não revelaram diferenças significativas, quanto à Cidadania Corporativa – Tabela 20.

Tabela 20 – Diferenças de médias entre vínculo laboral e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Vínculo Laboral	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Efectivo	14,8 (3,77)	,359	,720
	Não efectivo	14,5 (4,12)		
Participação Social	Efectivo	14,5 (4,37)	-,585	,560
	Não efectivo	15,1 (4,59)		
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Efectivo	26,4 (5,61)	-,960	,340
	Não efectivo	27,7 (5,96)		

Tabela 20 (cont.) – Diferenças de médias entre vínculo laboral e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Vínculo Laboral	Média (DP)	t	p
Participação Governativa	Efectivo	26,6 (7,61)	-,923	,358
	Não efectivo	28,1 (7,23)		
Desenvolvimento e Aprendizagem	Efectivo	18,6 (4,52)	-1,267	,209
	Não efectivo	19,9 (4,45)		
Total	Efectivo	99,9 (19,43)	-,352	,726
	Não efectivo	101,5 (4,22)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão.

• Salário Mensal Bruto

Os resultados obtidos apresentam diferenças significativas para a Cidadania Corporativa entre os dois grupos salariais, relativamente à dimensão de Participação Governativa ($p < ,05$) – Tabela 21.

Tabela 21 – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Salário (€)	Média (DP)	t	p
Igualdade de Oportunidades	Até 1 500	14,7 (4,09)	-,193	,847
	Mais de 1 500	14,9 (3,78)		
Participação Social	Até 1 500	14,9 (4,36)	,256	,798
	Mais de 1 500	14,7 (4,47)		
Conciliação entre Vidas Profissional e Pessoal	Até 1 500	26,1 (6,84)	-1,380	,171
	Mais de 1 500	27,8 (4,65)		
Participação Governativa	Até 1 500	25,6 (7,80)	-2,138*	,035
	Mais de 1 500	28,9 (6,91)		
Desenvolvimento e Aprendizagem	Até 1 500	18,5 (4,53)	-,955	,342
	Mais de 1 500	19,4 (4,39)		

Tabela 21 (cont.) – Diferenças de médias entre o salário mensal bruto e a cidadania corporativa, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Corporativa	Salário (€)	Média (DP)	t	p
Total	Até 1 500	98,1 (21,59)	-1,708	,091
	Mais de 1 500	105,0 (16,79)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão; * significativo para $p < ,05$.

Hipótese 3. A cidadania individual dentro do local de trabalho apresenta diferenças face à cidadania individual fora do local de trabalho.

No teste desta hipótese, utilizaram-se testes t para amostras relacionadas. Procedeu-se à avaliação das diferenças de médias da Cidadania Individual entre os contextos de dentro e fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 22.

Observaram-se diferenças significativas em três das seis dimensões da medida. Concretamente, as seguintes: Virtude Cívica ($p < ,05$), Auto-Desenvolvimento ($p < ,01$) e Participação Comunitária ($p < ,01$). E, ainda, também para a medida total ($p < ,05$). Em todos os casos, foi dentro do local de trabalho que o nível de Cidadania se apresentou mais elevado.

Tabela 22 – Diferenças de médias entre a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual	Contexto	Média (DP)	t	p
Virtude Cívica	Dentro do local de trabalho	22,3 (2,59)	2,494*	,015
	Fora do local de trabalho	21,8 (2,65)		
Lealdade	Dentro do local de trabalho	20,3 (3,58)	1,424	,158
	Fora do local de trabalho	19,8 (3,97)		
Auto-Desenvolvimento	Dentro do local de trabalho	24,0 (3,67)	4,028**	,000
	Fora do local de trabalho	22,5 (3,01)		

Tabela 22 (cont.) – Diferenças de médias entre a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho, para as dimensões parciais e escala total

Cidadania Individual	Contexto	Média (DP)	t	p
Participação Política	Dentro do local de trabalho	17,3 (3,36)	1,703	,092
	Fora do local de trabalho	16,8 (3,16)		
Participação Comunitária	Dentro do local de trabalho	13,3 (2,89)	3,022**	,003
	Fora do local de trabalho	12,6 (3,47)		
Total	Dentro do local de trabalho	95,1 (14,14)	-2,381*	,019
	Fora do local de trabalho	92,3 (12,40)		

Legenda: DP representa o desvio-padrão; * significativo para $p < ,05$; ** significativo para $p < ,01$.

Hipótese 4. A cidadania corporativa influencia a relação entre a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho.

Para o teste desta hipótese, avaliaram-se as escalas totais. Num primeiro momento, procedeu-se à avaliação das intercorrelações (Pearson) para a Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho e para a Cidadania Corporativa. Num segundo momento, procedeu-se, então, à avaliação das correlações parciais entre a Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho, sob o efeito controlador da Cidadania Corporativa.

Da análise das intercorrelações (Pearson) entre as três variáveis sob teste, verificou-se a existência de diferenças significativas ($p < ,01$) para todos os resultados. Verificou-se, com efeito, existir uma influência positiva entre as três variáveis; embora residual, não elevada. Ainda assim, o maior grau de intercorrelação obtido corresponde à relação entre a Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho, próximo de 70%. Por sua vez, o grau de intercorrelação que a Cidadania Corporativa estabeleceu com a Cidadania Individual, foi mais elevado dentro do local de trabalho do que fora. Embora ambos abaixo dos 40% – Tabela 23.

Quando controlada pela Cidadania Corporativa, a intercorrelação entre a Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho diminui, apenas, em 0,03. Esse efeito controlador exerce influência, mas não relevante em termos de resultado final observável – Tabela 24.

Tabela 23 – Intercorrelações (Pearson) para a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho e para a cidadania corporativa

Cidadania	Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Cidadania Individual fora do local de trabalho	Cidadania Corporativa
Cidadania Individual dentro do local de trabalho	-	,67**	,38**
Cidadania Individual fora do local de trabalho		-	,34**
Cidadania Corporativa			-

Legenda: ** significativo para $p < ,01$.

Tabela 24 – Correlações parciais para a cidadania individual dentro e fora do local de trabalho, controladas pela cidadania corporativa

Variável de Controlo	Cidadania Individual dentro do local de trabalho	Cidadania Individual fora do local de trabalho
Cidadania Individual dentro do local de trabalho	-	,64**
Cidadania Individual fora do local de trabalho		-

Legenda: ** significativo para $p < ,01$.

5.2 – Discussão dos resultados

No teste da hipótese 1, de todas as diferenças de médias calculadas através dos factores pessoais para a Cidadania Individual dentro e fora da organização de trabalho, registaram-se três diferenças significativas. Essas diferenças incidiram em duas dimensões parciais, Participação Comunitária e Virtude Cívica, e na medida total. E encontram-se, todas elas, relacionadas com factores pessoais de natureza profissional.

As diferenças encontradas para a Participação Comunitária são extensivas aos dois contextos da Cidadania (dentro e fora do local de trabalho) e registaram-se mediante o factor «categoria profissional». Nestas diferenças, os participantes com categorias equivalentes ao exercício hierárquico de chefia e com categorias equivalentes a graus técnicos ou a especialistas intelectuais, revelaram um valor significativamente superior de Cidadania Individual, em relação aos participantes com categorias indiferenciadas de assistentes administrativos e operacionais. A atitude de participação activa que a Participação Comunitária encerra, regista fortes similitudes com a ideia de cidadania activa. Ainda mais,

aqui corroborada pela diferenciação profissional dos indivíduos e pela extensão das diferenças aos dois contextos.

Já as diferenças obtidas para a Virtude Cívica observaram-se em face do factor «salário mensal bruto» e apenas para o contexto fora do local de trabalho. Tais diferenças expõem um maior cuidado que parece ser tido com esta Virtude, por parte dos indivíduos que oferecem um salário mensal de escalão superior a € 1 500, em detrimento dos indivíduos com salário mensal inferior a esse valor. Curiosamente, o factor salarial não é acompanhado, na sua significância, pelo factor relativo ao rendimento mensal do agregado familiar. O que parece indicar que as preocupações e actuações em torno desta dimensão acontecem, sobretudo, por condição e por decisão individual.

As diferenças registadas para a medida total da Cidadania Individual ocorreram, de novo, mediante o factor «categoria profissional». Todavia, apenas para o contexto fora do local de trabalho. Mas seguindo o mesmo sentido apontado para a Participação Comunitária, ou seja, na razão directa da questão hierárquica da categoria dos indivíduos. Os participantes melhor posicionados organizacionalmente na sua profissão, demonstram maior disponibilidade para abraçar de modo cabal os temas da Cidadania na sua vida particular, fora do local de trabalho. Todos os temas em geral e nenhum em particular. Talvez, porque os seus requisitos profissionais, de âmbito gestor mais abrangente ou de âmbito mais especializado, os poderão despertar mais impactantemente para a Cidadania em termos globais. Mais, do que os requisitos profissionais associados a categorias de carácter mais indiferenciado e mais polivalente.

Conjuntamente, estes resultados parecem apontar para uma prática de cidadania activa, que combina preocupações de integração social e profissional, de desempenho, de respeito e ajuda e de cumprimento global dos deveres. Prática, a qual, variando consoante alguns dos factores pessoais dos cidadãos eleitos para a esta investigação.

A hipótese 1 foi parcialmente verificada, para os factores pessoais submetidos a análise.

No teste da hipótese 2, registaram-se diferenças significativas na Cidadania Corporativa ao nível da dimensão da Participação Governativa, face ao factor «salário mensal bruto» dos indivíduos. Estas diferenças evidenciam uma percepção mais favorável desta Cidadania no grupo salarial mais elevado, ou seja, o que oferece um valor mensal acima de € 1 500. Se pensarmos que a um salário mais elevado deverão corresponder exigências profissionais mais elevadas, então, tais diferenças, poderão estar associadas à natureza do

desempenho laboral. Muitas vezes, exigências que incluem a representação da organização no exterior, mediante a presença de diversas partes interessadas (eventos sectoriais e eventos de comunicação institucional ou de produto). Associada à Participação Governativa, observa-se uma maior preocupação com as questões de formação profissional dos próprios, seja por iniciativa da organização ou por sua iniciativa.

A hipótese 2 foi parcialmente verificada, em face dos factores pessoais submetidos a análise.

No teste da hipótese 3, as diferenças significativas observadas ocorreram para as dimensões de Virtude Cívica, de Auto-Desenvolvimento e de Participação Comunitária, e para a medida total. E reflectiram maiores níveis de Cidadania Individual no contexto interno à organização de trabalho, do que no contexto externo. Estes resultados parecem apontar o local de trabalho como um meio muito favorável para o exercício da cidadania. Mas interroga-se acerca do objectivo principal: um meio para esse exercício, submetido a interacções múltiplas e ao julgamento dos outros, que se encerra *per se* no cumprimento dos objectivos profissionais, não obstante a satisfação pessoal nesse cumprimento? Ou um meio na procura de ferramentas e soluções, investida no cumprimento dos objectivos individuais?

Pela análise conjunta da essência daquelas dimensões e da medida na sua globalidade, apura-se um conjunto de atributos que nos remete para considerar este resultado nos indivíduos, como um resultado de procura de equilíbrio (saudável) entre o cumprimento de interesses pessoais (conhecimento, formação, reconhecimento e empregabilidade) e o cumprimento do contributo individual para o «bem comum» (ajuda aos outros, respeito por pessoas e bens, foco nos resultados e participação comunitária). Um equilíbrio que se reúne na dispersão das dimensões da Cidadania Individual entre o contexto organizacional de trabalho e o contexto social e familiar da vida privada dos cidadãos.

A hipótese 3 foi parcialmente verificada, tendo em conta a totalidade das medidas analisadas.

No teste da hipótese 4, as intercorrelações da Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho e da Cidadania Corporativa, evidenciaram diferenças significativas para as três interacções. Pese embora os graus residuais dessas intercorrelações, as diferenças obtidas reflectem a existência de associações positivas estabelecidas para as medidas.

Particularmente, a relação entre a Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho revelou sofrer influência da Cidadania Corporativa, pelo efeito controlador desta.

Não se tratando de um efeito que produza uma alteração destacada naquela relação (influencia, apenas, em 0,03), todavia, existe de modo significativo.

Não obstante os graus de associação residuais obtidos, a hipótese 4 foi verificada.

No âmbito global das duas medidas investigadas para a cidadania, percebe-se a existência de um exercício de cidadania totalmente alinhado com o respeito pelo cumprimento dos direitos e dos deveres humanos, dentro e fora do meio laboral. E percebe-se que esse exercício gira em torno de alguns dos principais eixos clássicos definidos para a cidadania, como o eixo social, o eixo político, o eixo civil e o eixo económico. As duas medidas encaixam, assim, num quadro de direitos e de deveres (*vide* GDDC/PGR, 1947/2001; Janoski & Gran, 2002) que não é estranho aos cidadãos inquiridos.

Parece, concretamente, evidenciar-se o exercício de uma Cidadania Individual activa e responsável, pautada por aspectos de dinamismo, envolvimento, compromisso, inclusão e participação global. Dentro desta participação, uma participação na vida social, política e económica das organizações, aos níveis individual e colectivo, tal como preconizado na literatura (*vide* Inkeles, 1983; CIEJD, 2012a; Kaferstani, Shomami & Hasanvand, 2013). Pressupondo uma utilização correcta e adequada dos recursos colocados ao dispôr dos indivíduos, nos vários contextos da sua actuação.

A clássica distinção entre comportamentos *in-role* e comportamentos *extra-role* dentro das organizações, parece, pois, ir muito além da simples separação dos respectivos domínios contratual e extra-contratual. Assim apontam os resultados obtidos. Se, das atitudes humanas, fazem parte, simultânea e dispartemente, dimensões de naturezas humana (racional e afectiva), funcional e institucional, existirá sempre uma generalização dos modos globais de actuação dos indivíduos, por extensão natural a todos os contextos onde se movem. Designadamente, o comportamento de cidadania na esfera cívica encoraja um comportamento semelhante no espaço de trabalho. Deste modo, compreendido numa abordagem mais lata, integradora de comportamentos individuais e colectivos – comportamentos *in-role*, comportamentos *extra-role* e comportamentos políticos de participação responsável na vida da organização (*vide* Graham, 1991; Van Dyne, Graham & Dienesch, 1994; Turnley, Bolino, Lester & Bloodgood, 2003; Graham & Van Dyne, 2006).

Através dos resultados obtidos, pôde observar-se a maior parte das dimensões tradicionalmente definidas para a cidadania e para a cidadania organizacional dos cidadãos (*vide* Organ, 1988; Graham, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000; Moon, Van Dyne & Wrobel, 2004; Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006).

Uma dimensão não observada no estudo, é relativa à Lealdade. Esta dimensão, presente na medida de Cidadania Individual, não se destacou significativamente em nenhum dos casos testados. Tal facto pode discutir-se no actual contexto sócio-económico da frágil conjuntura nacional, que expõe trabalhadores e entidades empregadoras a ameaças de vários tipos. Entre elas, a exposição a uma ameaça que impacta na relação entre ambos, simbolizada pelo contrato psicológico. Quando exposto a ameaças de quebra uni ou bilateral, como acontece em períodos de crise profunda, esse contrato sai severamente comprometido, pelo risco de violação dos compromissos reciprocamente assumidos. A isso conduzem as reestruturações e duras medidas de gestão que emergem nesse contexto (*vide* Rousseau, 1989; Morrison & Robinson, 1997; Robinson & Morrison, 2000; Kakabadse, Bank & Vinnicombe, 2004). Cabendo aos trabalhadores envolver-se em nova força de trabalho mais resiliente e confiante, orientadora para um contrato psicológico readaptado (*vide* Herriot, 1992). E cabendo às entidades empregadoras uma gestão menos controladora e mais participativa e clarificadora de papéis.

Dir-se-ia que o novo contrato psicológico se reveste de características do tipo «balanceado» com influências mistas dos tipos «transaccional» e «relacional» (*vide* Rousseau, 2000), reflectindo os valores que assolam as preocupações dos trabalhadores em manter os seus postos de trabalho: um contrato psicológico mais pragmático e menos emotivo. Ou seja, um contrato psicológico que estabeleça uma ponte directa para o benefício de reconhecimentos e recompensas por parte dos trabalhadores, e não tanto orientado para a relação propriamente dita. Esta ideia é, aliás, reforçada, pelos factores pessoais que revelaram diferenças significativas nos resultados e respectivas dimensões impactadas.

No âmbito concreto da Cidadania Corporativa, a Participação Governativa mereceu diferenças significativas mediante o factor pessoal «salário mensal bruto». Tal parece ser um contributo para reforçar a teoria de Borman e Motowidlo (1997), acerca da influência dos factores individuais na modelação do contexto organizacional. Assim como a reforça, o contributo das diferenças obtidas entre a Cidadania Individual dentro e fora do local de trabalho, pensando que o contexto a que os autores se referem é uma realidade mista de características organizacionais e pessoais. Trata-se, efectivamente, de uma realidade reciprocamente influenciada (*vide* Czarniawska, 1997; De Geus, 1997/1999; Kets de Vries, 2001; Rego & Souto, 2004; King, Felin & Whetten, 2010).

Neste contexto se enquadra a relação de influência significativa verificada da Cidadania Corporativa sobre a Cidadania Individual. Mas cuja tenacidade poderá estar

associada a duas ordens de factores: (a) Numa vertente, a uma possível tendência para uma realidade mista de cidadania única, composta pelas referidas características organizacionais e pessoais, e envolta num processo contínuo e recíproco de «construção-avaliação». Em que o contexto de trabalho não separa os cidadãos da sua cidadania global, mas, pelo contrário, assegura-lhe continuidade (*vide* Brady, Verba & Schlozman, 1995), e quaisquer diferenças terão mais a ver mais com factores pessoais, do que com factores de contexto ou com factores corporativos; (b) Noutra vertente, ao facto de a avaliação da medida de Cidadania Corporativa ser efectuada pelos mesmos cidadãos que para ela contribuem em termos construtivos e executivos. Um contributo, que ocorre de modo inquestionável e inargumentável, pela aceitação natural dos direitos e dos deveres que a cidadania recebe, não obstante particularidades ou constrangimentos.

O mais recente entendimento da RSC alavanca, em definitivo, nas organizações, valores de considerações éticas, de partilha e de actuações claras no respeito pelos direitos humanos, quer dentro dos seus espaços quer fora, sem os quais a sua sobrevivência ficaria seriamente comprometida nas sociedades actuais (*vide* CCE, 2001a; Garriga & Melé, 2004; EuC, 2011d). Valores, os quais, à luz e em continuidade dos trabalhos iniciados pela OIT na passada década de trinta e pelas NU na década de quarenta (*vide* GDDC/PGR, 1947/2001; ILO, 1977/2001; CCE, 1990; OECD, 2000; HRC, 2008; OIT, 2010; UN, 2014a).

Conclusão

Seguidamente, efectua-se o balanço geral do estudo desenvolvido, assim como identificam-se algumas limitações encontradas no estudo durante a etapa de recolha de dados. Por fim, sugerem-se um conjunto de implicações actuais como pistas para investigações futuras.

1 – Balanço geral

Às organizações coube conquistar um lugar definitivo na construção da cidadania. Não, apenas, como espaço de construção dessa cidadania, como, também, como espaço de exercício da cidadania pelos cidadãos e por si próprias. Deixaram, assim, de ser meros agentes económicos, para se transformarem em agentes da mudança aos mais latos níveis social, ambiental, político e económico. Passaram a criar valor para si próprias, para a sociedade, para os cidadãos e para o Estado. Numa perspectiva de análise sistémica, alguns autores apelidam-nas, mesmo, de «empresas vivas», pelas suas características de comunidades humanas duradouras no tempo. Com efeito, para estas comunidades convergem todas as condutas de cidadania dos cidadãos que por elas passam, plasmando as respectivas características. Actores humanos e actores corporativos constituem, deste modo, entidades equivalentes. Sendo que os segundos têm na essência um reflexo do que são os primeiros, sujeito a novas dinâmicas interpessoais e a novos objectivos.

Um espaço de cidadania, porque nas organizações se encerra uma componente fundamental de natureza institucional, resultante da intercepção de outras duas: «trabalho» e «política» (*vide* Almond & Verba, 1963/1989; Inkeles, 1983; Brady, Verba & Schlozman, 1995). É nessa componente fundamental que estas últimas partilham o carácter político da identidade dos cidadãos e das organizações, as suas conformidades na obediência civil, política, social e legal, e as suas boas práticas. E é nesse espaço, que os cidadãos também revêm algumas das suas preocupações em torno de interesses pessoais e em torno do «bem comum». Para os seus interesses pessoais, concorrem aspectos de segurança, sentido de pertença, expectativas de trabalho e de carreira, conciliação entre as vidas pessoal e profissional, aprendizagem e desenvolvimento pessoal, empregabilidade, reconhecimento e recompensas. Para os seus interesses em prol do «bem comum», concorrem aspectos de identidade e significado do trabalho, foco nos resultados, inter-ajuda, lealdade e espírito participativo.

A associação da cidadania aos direitos e deveres humanos ficou aqui sustentada pelo modelo teórico submetido a investigação. Modelo esse, por sua vez alicerçado em modelos que estabeleceram e demonstraram essa relação pelo eixo da evolução histórica da inserção e da pertença dos indivíduos nas suas comunidades políticas, como única via para a realização desses direitos e deveres. Todos os Estados democráticos proclamam a aceitação e a adesão ao compromisso de cumprimento dos direitos e deveres, baseando-se na uniformidade e na força das normas internacionais, das quais, as mais reconhecidas e aceites se consubstanciam na «Declaração Universal dos Direitos do Homem» (GDDC/PGR, 1947/2001). Constitui, desde 1947, a referência histórica para a definição universal dos valores humanos, e é complementada pelo «Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos» (GDDC/PGR, 1947/2001) e pelo «Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais» (GDDC/PGR, 1947/2001).

Sem pretensão de se concluir aqui definições para a cidadania, deixa-se um contributo para discussão académica, o qual aponta no sentido de uma unidade bi-dimensional aplicável a qualquer uma realidade identitária, cuja execução ocorre entre dois polos. Ocorre entre um polo relativo a uma dimensão estática do estatuto de cidadania, conferente de direitos e de deveres, e ocorre entre outro polo relativo a uma dimensão dinâmica em que tem lugar o exercício da cidadania, preenchido por etapas contínuas e interactivas dos saberes («saber saber», «saber ser» e «saber fazer») e assente num processo atitudinal tripartido entre as componentes «cognitiva» (natureza intelectual), «afectiva» (natureza relacional) e «comportamental» (natureza procedimental).

Quando aplicada ao contexto laboral, essa cidadania bifurca nas duas realidades de cidadãos que protagonizam a relação laboral: os trabalhadores e as suas organizações empregadoras. Dessa relação faz parte, além do contrato formal, um contrato informal que a complementa e consolida. É um contrato que se reveste, nos dias de hoje, de cotornos específicos, adaptados às exigências conjunturais das fortes fragilidades e instabilidades políticas, cívicas, sociais e económicas. Por isso, um contrato que, para ser útil a ambas as partes, privilegia a racionalidade em detrimento do «amor à camisola», como sói dizer-se. Pelo menos, para tal apontam os resultados alcançados. Mas não obstante, os requisitos da cidadania parecem ser de aceitação e de exercício natural, sem reservas, por parte de todos os cidadãos. Acredita-se que, por isso, o impacto da Cidadania Corporativa das organizações sobre a Cidadania Individual dos cidadãos se mostrou residual.

De salientar que, neste contexto laboral, a prática da cidadania pelos trabalhadores e pelas organizações tem lugar num cenário conceptual eminentemente holístico que, por aproximação entre direitos e deveres do indivíduo e do «bem comum» (cf. Parry, 1991; Dagger, 1997; Heater, 2004). O qual facilita concretizações, respectivamente, privadas e colectivas – tratando-se as colectivas dos interesses comuns a todos os trabalhadores em cada organização.

2 – Limitações da investigação

Pensando em possíveis limitações da investigação levada a cabo, deverá referir-se, desde logo, o método de amostragem utilizado no trabalho de campo. A amostra auto-seleccionada, recolhida por método não-aleatório, apresenta, com frequência, um elevado número de não-respostas, dado que os participantes tendem a não efectuar um preenchimento cabal dos itens do instrumento. Na verdade, este estudo poderá ter enfermado dessa conduta. Em todo o caso, contornou-se a questão, adoptando as ferramentas recomendadas na investigação científica em casos similares, conforme se justificou oportunamente.

Depois, deve aludir-se à natureza exploratória do instrumento utilizado para a recolha de dados. Tratando-se de um estudo exploratório, desenvolveu-se, igualmente, um instrumento exploratório para o efeito. Mas que exige, agora, um processo de validação mais apurado das suas características métricas, além dos esforços por nós já envidados. Ainda assim, a medida de avaliação do construto «cidadania corporativa» revelou-se mais consistente, do que a medida de avaliação do construto «cidadania individual». Essa consistência poderá estar associada à construção das respectivas dimensões subjacentes, dado que, enquanto o primeiro se baseou em modelos teóricos e empíricos mais recentes e mais concentrados nas grandes preocupações mundiais da cidadania, o segundo baseou-se em modelos teóricos e empíricos mais dispersos num período evolutivo de três décadas.

3 – Implicações para investigações futuras

Decorrentes do estudo realizado e das condições metodológicas em que o mesmo teve lugar, sugerem-se as seguintes investigações futuras:

- O apuramento da validação métrica do instrumento construído;
- A replicação deste estudo para realidades organizacionais concretas;
- A comparação inter-organizacional de resultados, concluindo relações de causalidade entre as características organizacionais para as duas medidas observadas;

- O alargamento do estudo à dimensão internacional, comparando culturas nacionais e concluindo relações de causalidade para as mesmas medidas;
- A inclusão de medidas de constructos do comportamento organizacional, tentando perceber os factores que mais motivam os trabalhadores a aderir às práticas de cidadania, fora das suas exigências contratuais.

Bibliografia Citada

- Adverse, H. (2007). Maquiavel, a república e o desejo de liberdade. *Trans/Form/Ação*, 30(2), 33-52. Acedido em 15 de Agosto de 2014 em <http://www.scielo.br/pdf/trans/v30n2/a04v30n2>.
- Almond, G.A. (1956). Comparative political systems. *The Journal of Politics*, Vol. 18(3), 391-409. Acedido em 14 de Julho de 2013 em http://web.unair.ac.id/admin/file/f_23123_CP_Almond.pdf.
- Almond, G.A. & Verba, S. (1963/1989). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*. London: SAGE. (Publicação original 1963). Acedido em 14 de Julho de 2013 em <http://costa.wustl.edu/teaching/IntroComp/Reading/almond1963.pdf>.
- APEE (2014). Associação portuguesa de ética empresarial. In www.apee.pt/. Acedido em 23 de Agosto de 2014.
- Arendt, H. (1958/1998). *The human condition* (2nd ed.). Chicago: The University of Chicago Press. (Publicação original 1958). Acedido em 9 de Agosto de 2013 em http://sduk.us/afterwork/arendt_the_human_condition.pdf.
- Arendt, H. (1960). Freedom and politics. *Chicago Review*, 14(1), 28-46. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em http://moodle.tau.ac.il/pluginfile.php/251241/mod_resource/content/0/arendt%20-%20freedom%20and%20politics.pdf.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organisational behaviour*. Homewood, Illinois: Dorsey Press.
- Aristóteles (350 a.C./1991). *Ética a Nicômaco* (L. Vallandro & G. Bornheim: Trad. da ver. inglesa de W.D. Ross, 4^a ed.): São Paulo: Nova Cultural. (Publicação original 350 a.C.). Acedido em 20 de Junho de 2014 em http://portalgens.com.br/portal/images/stories/pdf/aristoteles_etica_a_nicomaco_poetic_a.pdf.
- Aristóteles (350 a.C./2009). Politics (B. Jowett: Trad.). In D.C. Stevenson (Ed.), *Internet Classics Archive*. (Publicação original 350 b.C.). Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://classics.mit.edu/Aristotle/politics.html>.
- Aron, R. (1974). Is multinational citizenship possible?. *Social Research*, 41(4), 638-656.
- Assemblée Nationale Constituante (1791). *La constitution française*. Paris: Chez Garnery. Acedido em 14 de Dezembro de 2014 em

- <https://ia701209.us.archive.org/14/items/LaConstitutionFrancaise1791/ConstitutionFrancaise1791.pdf>.
- Baker, T.L., Hunt, T.G. & Andrews, M.C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, 849-857. Acedido em 20 de Outubro de 2012 em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1599760.
- Balibar, E. (2004). *We, the people of Europe?: Reflections on transnational citizenship* (J. Swenson: Trad.). New Jersey: Princeton University Press. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=LS70yh_QcC4C&oi=fnd&pg=PR1&dq=citizenship+origin&ots=TLvzy2sM2&sig=DS8QDXZ0qXSpjHj4fDhTC8-lGz4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.
- Banning, L. (1986). Jeffersonian ideology revisited: Liberal and classical ideas in the New American Republic. *The William and Mary Quarterly*, 43(1), 3-19. Acedido em 18 de Janeiro de 2014 em <http://brisbin.polisci.wvu.edu/r/download/114050>.
- Banning, L. (1995). *The sacred fire of liberty: James Madison & the founding of the Federal Republic*. New York: Cornell University Press. Acedido em 18 de Janeiro de 2014 em <http://books.google.pt/books?id=6g8kLQj4SRQC&pg=PA548&lpg=PA548&dq=lance+banning&source=bl&ots=WyODJnTpmY&sig=nemQRcGHRjNzhiAeKtIr0UA5aLM&hl=pt-PT&sa=X&ei=FR7bUqzqG4307Aaj0ID4Dg&ved=0CDoQ6AEwAjgy#v=onepage&q=lance%20banning&f=true>.
- Barnard, C.I. (1938/1968). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (Publicação original 1938). Acedido em 8 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=W9BsFQf834wC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Baron, H. (1993). *The crisis of the early italian renaissance* (8th ed.). Princeton: Princeton University Press. Acedido em 15 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=PC0oFzJpFBwC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- BCSD (2014). Business council for sustainable development. In www.bcsdportugal.org/. Acedido em 24 de Agosto de 2014.
- Bellamy, R. & Warleigh, A. (2001). Cementing the Union: The role of european citizenship. In F. Cerutti & E. Rudolph (Eds.), *A Soul for Europe: Vol. 1 A Reader* (pp. 55-72).

- Leuven: Peeters. Acedido em 28 de Julho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=m_Kth6nU2MIC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Bellamy, R. (2004). Introduction: The making of modern citizenship. In R. Bellamy, D. Castiglione & E. Santoro (Eds.), *Lineages of European Citizenship Rights, Belonging, and Participation in Eleven Nation-States* (pp. 1-21). New York: Palgrave Macmillan.
- Bellamy, R. (2008). *Citizenship: A very short introduction*. New York: Oxford University Press. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=uTEPmlpSrYwC&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=IEUNUbeYCIuGhQeBp4CwBw&sqi=2&ved=0CF8Q6AEwCA>.
- Bergmann, T.J., Lester, S.W., De Meuse, K.P. & Grahn, J.L. (2000). Integrating the three domains of employee commitment: An exploratory study. *The Journal of Applied Business Research*, 16(4), 15-26. Acedido em 19 de Janeiro de 2014 em <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR/article/view/2050/2239>.
- Bertram, C. (2012). Jean Jacques Rousseau. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 23 de Fevereiro de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/rousseau/>.
- Blau, P.M. (1964/2009). *Exchange & power in social life* (13th ed.). New York: Wiley. (Publicação original 1964). Acedido em 3 de Julho de 2010 em http://books.google.pt/books?id=qhOMLscX-ZYC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Bobbio, N. (1992). *A era dos direitos* (C.N. Coutinho: Trad., 13^a ed.). Rio de Janeiro: Editora Campus. Acedido em 10 de Agosto de 2013 em https://doc-0s-8g-docsviewer.googleusercontent.com/viewer/securedownload/dsn1aovipa7l846lsfcf94nedj8q2p4u/qnmh308r9aigj26vemto7vvs5nnjgp2n/1376158500000/dXJs/AGZ5hq8BgbJY1gwaOYx83cPOdNw6/aHR0cDovL3d3dy5saWJlcmlhbmhmlzbW8ub3JnL2xpdnJvcy9uYmFlZGQucGRm?docid=45880482c435ed39db0fcbd734cb8623&chan=EwAAAC7v7SNnXIBe9zX3Vq6GEjbUpRGAgQvIdYCHs/e2e6Lj&sec=AHsqidbed3_Pi-xpvZ5FpGGJjLD-TkLLCWfxszFIYH9IrlUpdVwCtIA2ZEytoFPuAZxB1vJU_TmJ&a=gp&filename=nb_aedd.pdf&nonce=d3epr4t30br7u&user=AGZ5hq8BgbJY1gwaOYx83cPOdNw6&hash=4vlimotlfhrqiskc0fu3v7crvq8qup1e.

- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. Acedido em 13 de Julho de 2010 em http://books.google.pt/books?id=O_TpAgAAQBAJ&pg=PA99&lpq=PA99&dq=borman+%26+motowidlo+1997+Human+Performance+10+2+99-109&source=bl&ots=HwVeP8TUEv&sig=qpAXzKKwYUtQGjPkv87LR6URuxs&hl=pt-PT&sa=X&ei=ni0_U6LZMKrb7Aa4oIGICg&ved=0CEIQ6AEwBw#v=onepage&q&f=true.
- Bovens, M.A.P. (1998). *The quest for responsibility: Accountability and citizenship in complex organisations*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=f5yoDRWbsJMC&oi=fnd&pg=PR11&dq=citizenship+organizations&ots=uE8b31YiZp&sig=C4undBEARBd0dEwTHZbSZ6yndPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Brady, H.E., Verba, S. & Schlozman, K.L. (1995). Beyond SES: A resource model of political participation. *American Political Science Review*, 89(2), 271-294. Acedido em 12 de Abril de 2014 em <http://classes.maxwell.syr.edu/psc600/Keith/2010/verba%20schlozman%20brady.pdf>.
- Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review* 11 (4), 710-725.
- Briggs, C.F. (1999). *Giles of Rome's de regimine principum: Reading and writing politics at court and university, c. 1275-c.1525*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 13 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=DKvB7fhU9FEC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Brubaker, W.R. (1989). Membership without citizenship: The economic and social rights of noncitizens. In R. Brubaker (Ed.), *Immigration and the Politics of Citizenship in Europe and North America* (pp. 145-162). Lanham, MD: The German Marshall Fund of the United States and University Press of America. Acedido em 21 de Julho de 2013 em http://www.sscnet.ucla.edu/soc/faculty/brubaker/Publications/03_Membership_Without_Citizenship.pdf.

- Brunsson, N. (2002). *The organization of hypocrisy: Talk, decisions, and actions in organizations* (N. Adler: Trad.). Chichester: John Wiley & Sons. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books/about/The_Organization_of_Hypocrisy.html?id=uaCYQgAACAAJ&redir_esc=y.
- BSI (2014). *Health and safety a priority? Our BS OHSAS 18001 should come first*. London: BSI. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em <http://www.bsigroup.com/LocalFiles/en-GB/bs-ohsas-18001/resources/BSI-BS-OHSAS-18001-client-manual-UK-EN.pdf>.
- Buchanan, G. (1579/2009). *De jure regni apud Scotos* (R. MacFarlan: Trad.). Colorado Springs: Portage Publications. (Publicação original 1579). Acedido em 14 de Agosto de 2014 em <http://www.portagepub.com/dl/caa/buchanan.pdf>.
- Bukhari, Z. (2008). Key antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) in the banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(12), December 2008, 106-115. Acedido em 3 de Julho de 2010 em <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/712/684>.
- Burroughs, S.M. & Eby, L.T. (1998). Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. *Journal of Community Psychology*, 26(6), 509-532.
- Cabral, M.V. (2000). O exercício da cidadania política em Portugal. *Análise Social*, XXXV(154-155), 85-113. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218810176U5vQA8hx3Lp27WI3.pdf>.
- Calhoun, C. (2007). *Nations matter: Culture, history and the cosmopolitan dream*. New York: Routledge. Acedido em 19 de Maio de 2013 em http://books.google.pt/books?id=jQDT443KXdAC&pg=PR1&lpg=PR1&dq=craig+calhoun+nations+matter&source=bl&ots=IM5TOXuHqb&sig=gnTWpQfooFDJWzRrPERrcAIyY_Q&hl=pt-PT&sa=X&ei=rByZUYvPK6GN7QbfnoHQDQ&ved=0CEoQ6AEwBDgK#v=onepage&q&f=false.
- Carens, J.H. (2010). *Open borders and the claims of community*. Comunicação apresentada no Annual Meeting of the American Political Science Association, September 2-5, Washington DC. Acedido em 21 de Julho de 2013 em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1642718.
- Carvalhais, I.E. (2006). Condição pós-nacional da cidadania política: Pensar a integração de residentes não-nacionais em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 50, 109-130.

- Acedido em 14 de Julho de 2013 em <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/spp/n50/n50a06.pdf>.
- CC (2014). *From inputs to impact: Measuring corporate community contributions through the LBG framework, a guidance manual*. London: CC. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em http://www.lbg-online.net/media/5595/lbg_guidance_manual.pdf.
- CCE (1990). *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Acedido em 21 de Agosto de 2014 em <http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>.
- CCE (2001a). Livro verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 6 de Novembro de 2010 em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&rid=1>.
- CCE (2001b). Promover as normas laborais fundamentais e melhorar a governação social no contexto da globalização. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 21 de Julho de 2013 em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0416&from=EN>.
- CCE (2007). Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho. In *www.cite.gov.pt/*. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Acordo_quadro_europeu_assedio_violencia_trabalho.pdf.
- CCE (2009). Livro verde relativo a uma iniciativa de cidadania europeia. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0622:FIN:PT:PDF>.
- CE (2010a). Relatório de 2010 sobre a cidadania da União – Eliminar os obstáculos ao exercício dos direitos dos cidadãos da UE. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0603:FIN:pt:PDF>.
- CE (2010b). Europa 2020 – Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 24 de Novembro de 2012 em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:pt:PDF>.
- CE (2011). Programa “Europa para os Cidadãos”. In *eacea.ec.europa.eu/*. Acedido em 18 de Novembro de 2012 em

- http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/programme/documents/2011/programme_guide_pt.pdf.
- CE (2012). *Guia da iniciativa de cidadania europeia*. Bruxelas: UE. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/guide>.
- CE (2013). Ano europeu dos cidadãos 2013. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em http://ec.europa.eu/portugal/pdf/temas/ano_europeu_2013/ano_europeu_cidadaos_2013_oquee_pt.pdf.
- CEC (2001). European governance: A white paper. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 20 de Julho de 2013 em http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0428en01.pdf.
- Chowdhury, D.D. (2013). Organizational citizenship behavior towards sustainability. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 2(1), 28-53. Acedido em 19 de Janeiro de 2013 em <http://www.ijmess.com/volumes/volume-II-2013/issue-I-03-2013/full-4.pdf>.
- Cícero, M.T. (51 a.C./1829). *The republic of Cicero* (G.W. Featherstonhaugh: Trad.). New York: G. & C. Carvill. (Publicação original 51 a.C.). Acedido em 20 de Abril de 2013 em <http://archive.org/stream/republicofcicero00cicerich#page/n0/mode/1up>.
- Cícero, M.T. (51 a.C./1842). Treatise on the laws (F. Barham: Trad.). In F. Barham (Ed.), *The Political Works of Marcus Tullius Cicero: Comprising his Treatise on the Commonwealth; and his Treatise on the Laws*. Vol. 2. London: Edmund Spettigue. (Publicação original 51 a.C.). Acedido em 21 de Abril de 2013 em <http://oll.libertyfund.org/title/545/83321> on 2014-03-15.
- Cícero, M.T. (51 a.C./1976). De legibus. In *www.thelatinlibrary.com/*. (Publicação original 51 a.C.). Acedido em 21 de Abril de 2013 em <http://www.thelatinlibrary.com/cicero/leg.shtml>.
- CIEJD (2012a). Cidadania europeia. In *www.eurocid.pt/*. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe_area?p_cot_id=1911&p_est_id=5287.
- CIEJD (2012b). Cidadania europeia ativa. In *www.eurocid.pt/*. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe?p_cot_id=2990&p_est_id=7217.

- COE (1950). European convention on human rights. In www.echr.coe.int/. Acedido em 17 de Novembro de 2012 em http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf.
- COE (2002). Recommendation Rec (2002)12 of the Committee of Ministers to member States on education for democratic citizenship. In wcd.coe.int/. Acedido em 17 de Novembro de 2012 em <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=313139&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75->.
- Cohen, A. & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596-624. Acedido em 11 de Abril de 2014 em <http://ejournal.narotama.ac.id/files/596.pdf>.
- CoHR (2006). Human rights and transnational corporations and other business enterprises. *Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General*. E/CN.4/2006/97. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/110/27/PDF/G0611027.pdf?OpenElement>.
- Congress (1791). The United States Bill of Rights. In www.gutenberg.org/. Acedido em 13 de Julho de 2013 em <http://www.gutenberg.org/dirs/etext90/bill11h.htm>.
- Constant, B. (1814). *De l'esprit de conquête et de l'usurpation, dans leurs rapports avec la civilisation européenne* (3^{ème} ed.). Paris: Le Normand. Acedido em 20 de Outubro de 2013 em http://books.google.de/books?id=igkwAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=de&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Constant, B. (1815). *Principes de politique, applicables a tous les gouvernemens représentatifs et particulièrement a la constitution actuelle de la France*. Paris: Hocquet. Acedido em 12 de Dezembro de 2014 em http://davidmhart.com/liberty/FrenchClassicalLiberals/Constant/Books/Constant_1815Principes_de_Politique.pdf.
- Constant, B. (1819/2008). De la liberté des anciens comparée à celle des modernes. *Les Cahiers Psychologie Politique*, 13(Juillet). (Publicação original 1819). Acedido em 20 de Outubro de 2013 em <http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=164>.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1) 98-104. Acedido em 24 de Agosto de 2014 em http://psychweb.psy.umt.edu/denis/datadecision/front/cortina_alpha.pdf.

- Coyle-Shapiro, J.A.M. (2002). *A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior*. London: LSE Research Online. Acedido em 5 de Abril de 2014 em http://eprints.lse.ac.uk/831/1/JOB_PC_and_OCB.pdf.
- Coyle-Shapiro, J.A.M. & Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-18. Acedido em 15 de Dezembro de 2013 em <http://eprints.lse.ac.uk/833/1/EJWOP.pdf>.
- Crane, A., Matten, D. & Moon, J. (2013). Citizenship, identity and the corporation: Exploring new avenues of political mediation. In K.S. Helgesson & U. Mörtz (Eds.), *The Political Role of Corporate Citizens: An Interdisciplinary Approach* (pp. 41-64). Hampshire: Palgrave Macmillan. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=MVCYAAAAQBAJ&pg=PA137&lpg=PA137&dq=freeman+liedtk+1991+corporate+social+responsibility+a+critical+approach&source=bl&ots=3mF-pBuNB2&sig=gw4q4JI39Tngcr8R7Ch50WPIWKY&hl=pt-PT&sa=X&ei=KKCsUsWLEe2g7Abs94HgAw&ved=0CCwQ6AEwADgU#v=onepage&q&f=true>.
- Cranston, M.W. (1967). *Freedom: A new analysis* (3rd ed.). London: Longmans.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. Acedido em 24 de Agosto de 2014 em http://psych.colorado.edu/~carey/courses/psyc5112/readings/alpha_cronbach.pdf.
- Cronbach, L.J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *CSE Report 643*, Project 3.6: Study Group Activity on Cognitive Validity, The Regents of the University of California, 1-32. Acedido em <https://www.cse.ucla.edu/products/reports/r643.pdf>.
- Czarniawska, B. (1997). *Narrating the organization: Dramas of institutional identity*. Chiacago: The University Chiacgo Press. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=oIHB7aJEipQC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Dabos, G. E. & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 52-72. Acedido em 15 de Dezembro de 2013 em http://wpweb2.tepper.cmu.edu/facultyAdmin/upload/ppaper_99874833092509_DABOS_AND_ROUSSEAU.pdf.

- Dagger, R. (1997). *Civic virtues: Rights, citizenship, and republican liberalism*. New York: Oxford University Press. Acedido em 11 de Janeiro de 2014 em http://books.google.pt/books?id=71Z_2aQy-u0C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Dahl, R.A. (1970). *After the revolution?: Authority in a good society*. New Haven: Yale University Press.
- De Geus, A. (1997/1999). *The living company: Growth, learning and longevity in business*. London: Nicholas Brealey Publishing. (Publicação original 1997). Acedido em 23 de Fevereiro de 2014 em <http://bookzz.org/dl/834550/1e1272>.
- De Gouges, O. (1791). Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. In www.siefar.org/. Acedido em 14 de Dezembro de 2014 em <http://www.siefar.org/docsiefar/file/Gouges-D%C3%A9claration.pdf>.
- Declaração nº 2-A/97 de 7 de Abril. Países a cujos cidadãos é reconhecida capacidade eleitoral activa e passiva em Portugal. Acedido em 25 de Julho de 2013 em <http://www.dre.pt/pdfgratis/1997/04/085A01.pdf>.
- Declaração nº 10/2001 de 5 de Setembro. Países a cujos cidadãos é reconhecida capacidade eleitoral activa e passiva em Portugal. Acedido em 25 de Julho de 2013 em <http://www.dre.pt/pdf1sdip/2001/09/213A00/58715871.PDF>.
- Decreto-Lei nº 115/99 de 3 de Agosto. Regime jurídico das associações de imigrantes. Acedido em 25 de Julho de 2013 em <http://www.dre.pt/pdf1s/1999/08/179A00/50055007.pdf>.
- Donnelly, J. (2003). *Universal human rights in theory & practice* (2nd ed.). New York: Cornell University Press. Acedido em 17 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=6O7SZp9dJJC&pg=PA28&lpg=PA28&dq=maurice+cranston&source=bl&ots=9e42Wy3LEi&sig=eiz0T3g3L-BLCNH0z2KZXGtXKBk&hl=pt-PT&sa=X&ei=zY7qU_S8Gsax0QWfyYHIBg&ved=0CEoQ6AEwCQ#v=onepage&q&f=true.
- EAPN (2014). *Indicadores sobre a pobreza: Dados europeus e nacionais*. Porto: EAPN. Acedido em 4 de Julho de 2014 em <http://www.google.pt/url?url=http://www.eapn.pt/download.php%3Ffile%3D2422&rc=t&j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=lmgHVOP3FoKWYATzwYGQBQ&ved=0CBkQFjAB&usg=AFQjCNHkrApxxP2NI-k6ZZl2fraZKv8I1Q>.

- ECI (2012). A carta da terra. In www.earthcharterinaction.org/. Acedido em 26 de Novembro de 2012 em http://www.earthcharterinaction.org/invent/images/uploads/echarter_portuguese.pdf.
- EEC (1957). The treaty of Rome. In ec.europa.eu/. Acedido em 17 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf.
- Elster, J. (1989). The market and the forum: Three varieties of political theory. In J. Elster & A. Hylland (Eds.), *Foundations of Social Choice Theory* (pp. 103-132). New York: Cambridge University Press. Acedido em 18 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=rIk4AAAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Epstein, M.J. & Roy, M.J. (2003). Making the business case for sustainability: Linking social and environmental actions to financial performance. *The Journal of Corporate Citizenship*, 9(Spring), 79-96. Acedido em 5 de Abril de 2014 em <http://www.greenleaf-publishing.com/content/jccsampl.pdf>.
- Eriksen, E. & Weigård, J. (2000). The end of citizenship?. In C. McKinnon & I. Hampsher-Monk (Eds.), *The Demands of Citizenship* (pp. 13-24). London: Continuum. Acedido em 21 de Abril de 2013 em http://books.google.pt/books?id=5_0AFzCPnV0C&pg=PA68&lpq=PA68&dq=the+common+good+citizenship+morality+and+self-interest+jordan&source=bl&ots=_ndW6YnT62&sig=5N2MJ7FMSjkO9ZUA5JG32mEqBQw&hl=en&sa=X&ei=bdJzUa3wOvGg7AaP3IGoCw&ved=0CDMQ6AEwAjjK#v=onepage&q=the%20common%20good%20citizenship%20morality%20and%20self-interest%20jordan&f=false.
- ESELx/IPL (1919/2012). Pacto da sociedade das nações. In www.eselx.ipl.pt/. (Publicação original 1919). Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <http://www.eselx.ipl.pt/ciencias-sociais/tratados/1919.htm>.
- Esping-Andersen, G. (1990/1993). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press. (Publicação original 1990). Acedido em 29 de Junho de 2013 em <http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1134169.files/Readings%20on%20Social%20Democracy/Esping%20Anderson%20-%20The%20Three%20Worlds%20of%20Welfare%20Capitalism.pdf>.

- Etzioni, A. (1993). *The spirit of community: Rights, responsibilities and the communitarian Agenda*. New York: Crown Publishers. Acedido em 12 de Abril de 2014 em <http://dfiles.eu/files/kyngbd8qx>.
- Etzioni, A. (1994). *The spirit of community: The reinvention of american society*. New York: Touchstone. Acedido em 12 de Abril de 2014 em http://books.google.pt/books?id=7Gj9kL2XNacC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- EU (2011). Agenda digital para a Europa. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 20 de Julho de 2014 em http://ec.europa.eu/portugal/temas/crescimento_inteligente/agenda_digital_europa/index_pt.htm.
- EU (2014). Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l' Acier. In *eur-lex.europa.eu/*. Acedido em 20 de Julho de 2014 em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=FR>.
- EuC (2011a). Proposal for a Council regulation: Establishing for the period 2014-2020 the programme "Europe for Citizens". In *ec.europa.eu/*. Acedido em 18 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1383_en.pdf.
- EuC (2011b). Operational guidance on taking account of fundamental rights in Commission impact assessments. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 18 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/key_docs/docs/sec_2011_0567_en.pdf.
- EuC (2011c). An EU framework for national Roma integration strategies up to 2020. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 24 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/justice/policies/discrimination/docs/com_2011_173_en.pdf.
- EuC (2011d). A renewed EU strategy 2011-14 for corporate social responsibility. In *www.enterpriseeuropenetwork.pt/*. Acedido em 27 de Julho de 2014 em http://www.enterpriseeuropenetwork.pt/info/investigacao/Documents/COM%20681_Corporate%20Social%20Responsability_en.pdf.
- EuC (2012a). 2011 report on the application of the EU charter of fundamental rights. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 19 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/2011-report-fundamental-rights_en.pdf.

- EuC (2012b). Flash eurobarometer 340 – The charter of fundamental rights of the European Union, report. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_340_en.pdf.
- EuC (2014). Programa Europa para os cidadãos 2014-2020 – Guia do programa. In *eacea.ec.europa.eu/*. Acedido em 24 de Novembro de 2012 em <https://eacea.ec.europa.eu/sites/eacea-site/files/COMM-2013-00367-00-00-PT-TRA-00.pdf>.
- F&C & KPMG (2004). *Banking on human rights: Confronting human rights in the financial sector*. Edinburgh: F&C Asset Management. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em http://us.kpmg.com/microsite/fslibrarydotcom/docs/Banking%20on%20Human%20Rights_FC_KPMG.pdf.
- Falk, R. (1994). The making of global citizenship. In B. Van Steenberg (Ed.), *The Condition of Citizenship* (pp. 127-139). London: Sage. Acedido em 2 de Março de 2014 em http://books.google.pt/books?id=r59AikgpNg0C&pg=PA127&lpq=PA127&dq=the+making+of+global+citizenship+richard+falk&source=bl&ots=usxyJAlnoM&sig=-b8VijEh_PgSJOUZWmxDflRQgmg&hl=pt-PT&sa=X&ei=gnQSU-mlG4PH7AbF_IH4CA&ved=0CEEQ6AEwAw#v=onepage&q=the%20making%20of%20global%20citizenship%20richard%20falk&f=true.
- Faulks, K. (2000). *Citizenship*. London: Routledge. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=bL5hVXw1NJwC&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=IEUNUbeYCIuGhQeBp4CwBw&sqi=2&ved=0CDQQ6AEwAQ#v=onepage&q=citizenship&f=false>.
- Ferguson, A. (1767/1782). *An essay on the history of civil society* (5th ed.). London: T. Cadell. (Publicação original 1767). Acedido em 16 de Agosto de 2014 em http://lf-oll.s3.amazonaws.com/titles/1428/Ferguson_1229_EBk_v6.0.pdf.
- Fernandes, A. (2000). *A responsabilidade social e a contribuição das relações públicas*. Comunicação apresentada no XXIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Manaus: Universidade do Amazonas. Acedido em 8 de Junho de 2010 em <http://www.google.pt/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CBoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.scribd.com%2Fdoc%2F50391669%2F28%2FResponsabilidade-Social-Empresarial&ei=RNcWToPqIsHsOZDm-fUI&usq=AFQjCNHCwJU2WBObBXbgfW1cqxcrlHb4Mg>.
- Finley, M. (1988). *Democracia antiga e moderna*. Rio de Janeiro: Graal.

- FME (2011). Forum Mundial de Educação. In www.forummundialeducacao.org/. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://www.forummundialeducacao.org/>.
- Fontrodona, J., Sison, A.J.G. & De Bruin, B. (2013). Editorial introduction: Putting virtues into practice, a challenge for business and organizations. *Journal of Business Ethics*, 113, 563-565. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em <http://www.unav.es/adi/UserFiles/CvFiles/Files/26774/Editorial.pdf>.
- Foucault, M. (1975/1999). *Vigiar e punir: Nascimento da prisão* (R. Ramallete: Trad., 20ª ed.). Petrópolis: Editora Vozes. (Publicação original 1975).
- FPH (2007). Carta das responsabilidades humanas (I. Palma & J.D.T. Vasconcelos: Trad.). In www.charter-human-responsibilities.net/. Acedido em 17 de Novembro de 2012 em http://www.charter-human-responsibilities.net/IMG/pdf/CRH_Portuguese_Brasil_aout08.pdf.
- Fraser, N. (1996). *Social justice in the age of identity politics: Redistribution, recognition, and participation*. The Tanner Lectures on Human Values, Stanford University, April 30 – May 2. Acedido em 10 de Junho de 2013 em <http://intelligenceispower.com/Important%20E-mails%20Sent%20attachments/Social%20Justice%20in%20the%20Age%20of%20Identity%20Politics.pdf>.
- Freedon, M. (1991). *Rights*. Minneapolis: University of Minnesota Press. Acedido em 1 de Fevereiro de 2014 em http://books.google.pt/books/about/Rights.html?id=pkRpQgAACAAJ&redir_esc=y.
- Fried, S. & Soentoro, T. (2004). *A brief overview of export credit agencies in the Asia-Pacific Region. Environmental defense and NADI*. World Social Forum, Mumbai. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em www.ecawatch.org/problems/asia_pacific/documents/NADIEnvDef_WSFregionsummary_Jan04.pdf.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*. Chiacago: The University of Chiacago Press. Acedido em 2 de Agosto de 2014 em <http://books.cat-v.org/economics/capitalism-and-freedom/title>.
- Friedman, M. (1970, 13 Setembro). The social responsibility of business is to increase its profits [versão electrónica]. *The New York Times Magazine*, September 13. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em

<http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>.

FSM (2013). Charte de principes du Forum Social Mondial. In www.fsm2013.org/. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://www.fsm2013.org/fr/node/30>.

Fukuyama, F. (1992). *The end of history and the last man*. New York: The Free Press. Acedido em 16 de Junho de 2013 em <https://archive.org/details/TheEndOfHistoryAndTheLastMan>.

Galbraith, J.K. (1967/2007). *The new industrial state*. New Jersey: Princeton University Press. (Publicação original 1967). Acedido em 27 de Julho de 2014 em http://books.google.pt/books?id=8l2G-C8H8IoC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

Garriga, E. & Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*, 53(1), 51-71. Acedido em 28 de Novembro de 2010 em http://molar.crb.ucp.pt/cursos/2%C2%BA%20Ciclo%20-%20Mestrados/Gest%C3%A3o/2013-15/EERS_1315/2-Sess%C3%A3o%20dia%201%20Fevereiro/Artigos%20para%20mestrados%20reconhecimento/CSR%20-%20Theories%20de%20Garriga%20e%20Mel%C3%A9.pdf.

Gaus, G.F. (1996). *Justificatory liberalism: An essay on epistemology and political theory*. New York: Oxford University Press. Acedido em 11 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=cj8G-bRFYmsC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

Gaus, G.F. (2004). The diversity of comprehensive liberalisms. In G.F. Gaus & C. Kukathas (Ed.), *Handbook of Political Theory* (pp. 100-114). London: SAGE. Acedido em 12 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=1X-oGE3VqxcC&pg=PA100&lpg=PA100&dq=The+Diversity+of+Comprehensive+Liberalism+gaus&source=bl&ots=Qr_J_amzxK&sig=cPM09472Fu-1YHb-htY0wGC0jyc&hl=pt-PT&sa=X&ei=v8TqU9GuKea_ywO57YCIDg&ved=0CCQQ6AEwAg#v=onepage&q=The%20Diversity%20of%20Comprehensive%20Liberalism%20gaus&f=true.

Gautam, T., Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314. Acedido em 3 de Julho de 2010 em <http://eprints.aston.ac.uk/2611/1/OCB2dec.pdf>.

- GDDC/PGR (1930/2012). Convenção nº 29 da OIT sobre o trabalho forçado ou obrigatório. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1930). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/etfps-conv-29.html>.
- GDDC/PGR (1945/2012). Carta das Nações Unidas. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1945). Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/onu-carta.html>.
- GDDC/PGR (1947/2001). A carta internacional dos direitos humanos. *Ficha Informativa 2*. (Publicação original 1947). Acedido em 3 de Novembro de 2012 em http://direitoshumanos.gddc.pt/pdf/Ficha_Informativa_2.pdf.
- GDDC/PGR (1948/2012). Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1948). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://direitoshumanos.gddc.pt/3_10/IIIPAG3_10_1.htm.
- GDDC/PGR (1949/2012). Convenção nº 98 sobre o direito de organização e de negociação colectiva. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1949). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/la-conv-98.html>.
- GDDC/PGR (1950/2007). Convenção para a protecção dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. (Publicação original 1950). In <https://infoeuropa.eurocid.pt/>. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <https://infoeuropa.eurocid.pt/registo/000038843/documento/0001/>.
- GDDC/PGR (1951/2012). Convenção nº 100 relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1951). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-100.html>.
- GDDC/PGR (1957/2012). Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1957). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/etfps-conv-105.html>.
- GDDC/PGR (1958/2012). Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1958). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/etfps-conv-111.html>.

- 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html>.
- GDDC/PGR (1961/2012). Carta social europeia. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1961). Acedido em 17 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-18-10-961-ets-35.html>.
- GDDC/PGR (1973/2012). Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1973). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-138.html>.
- GDDC/PGR (1979/2012). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1979). Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-conv-edcmulheres.html>.
- GDDC/PGR (1996/2012). Carta social europeia revista. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1996). Acedido em 17 de Novembro de 2012 em http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html.
- GDDC/PGR (1999/2012). Convenção nº 182 sobre a interdição das piores formas de trabalho das crianças e à acção imediata com vista à sua eliminação. In www.gddc.pt/. (Publicação original 1999). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-182.html>.
- George, J.M. & Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Berkeley: University of California Press. Acedido em 14 de Abril de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=cV8xnSIa0-IC&pg=PR9&lpg=PR9&dq=giddens+1984&source=bl&ots=Aw5b2m5tZ8&sig=qVLZkOHDbUXKKZbtt-hzBOyUbKA&hl=en&sa=X&ei=bCFrUcy-K7Sg7Ab804H4BA&sqi=2&ved=0CFsQ6AEwBw#v=onepage&q=giddens%201984&f=false>.
- Giddens, A. (1985). *A contemporary critique of historical materialism: The nation-state and violence (Vol. 2)*. Berkely: University of California Press. Acedido em 29 de Junho de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=qqJ753Ip->

- FAC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Giddens, A. (2006). *O mundo na era da globalização* (S. Barata: Trad., 6ª ed.). Barcarena: Editorial Presença.
- Glavas, A. (2009). *Effects of corporate citizenship on employees: Why does doing good mater?*, Degree of Doctor of Philosophy, Case Western Reserve University: Department of Organizational Behavior. Acedido em 1 de Agosto de 2010 em <http://etd.ohiolink.edu/send-pdf.cgi/Glavas%20Ante.pdf?case1247063961>.
- Goodin, R.E., Heady, B., Muffels, R. & Dirven, H.J. (1999). *The real worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 22 de Junho de 2013 em <http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam032/98049778.pdf>.
- Gordon, J. & Lenhardt, R.A. (2008). Rethinking work and citizenship. *UCLA Law Review*, 55(1161), 1161-1238. Acedido em 27 de Julho de 2014 em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1147134&download=yes.
- GRACE (2014). Grupo de reflexão e apoio à cidadania empresarial. In www.grace.pt/. Acedido em 24 de Agosto de 2014.
- Graham, J.W. & Van Dyne, L. (2006). Gathering information and exercising influence: Two forms of civic virtue organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(2), 89-109. Acedido em 11 de Abril de 2014 em <http://www.linnvandyne.com/papers/ERRJ%20Graham%20Van%20Dyne%202006.pdf>.
- Graham, J.W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Graham, J.W. (1995). Leadership, moral development, and citizenship behavior. *Business Ethics Quarterly*, 5(1), 43-54. Acedido em 8 de Dezembro de 2013 em http://strandtheory.org/images/Graham_-_Leadership-moral_development-citizenship.pdf.
- Great Place to Work Institute (2014). Great Place to Work. In www.greatplacetowork.com/. Acedido em 24 de Agosto de 2014 em <http://www.greatplacetowork.com/best-companies/100-best-companies-to-work-for>.
- GRI (2013). *G4 Sustainability reporting initiative: Reporting principles and standard disclosures*. Amsterdam: GRI. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>.

Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action, vol. 1 – Reason and the rationalization of society* (T. McCarthy: Trad.). Boston: Beacon Press. Acedido em 10 de Agosto de 2014 em http://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/Juergen_Habermas_The_theory_of_communicative_action.pdf.

Habermas, J. (1985). *The theory of communicative action, vol. 2 – Lifeworld and system: a critique of functionalist reason* (T. McCarthy: Trad., 3rd ed.). Boston: Beacon Press. Acedido em 10 de Agosto de 2014 em <http://blogs.unpad.ac.id/teddykw/files/2012/07/Jurgen-Habermas-The-Theory-of-Communicative-Action-Volume-2.pdf>.

Habermas, J. (1994). Citizenship and national identity. In B. van Steenbergen (Ed.), *The Condition of Citizenship* (pp. 20-35). London: SAGE. Acedido em 15 de Dezembro de 2014 em http://www.jura.uni-bielefeld.de/lehrestuehle/davy/wustldata/1994_Bart_van_Steenbergen__The_Condition_of_Citizenship_OCR.pdf.

Habermas, J. (1995). O Estado-nação europeu frente aos desafios da globalização: O passado e o futuro da soberania e da cidadania (A.S. Rocha: Trad.). *Novos Estudos CEBRAP*, 43, Novembro, 87-101. Acedido em 23 de Fevereiro de 2014 em http://novosestudos.uol.com.br/v1/files/uploads/contents/77/20080626_o_estado_nacao_europeu.pdf.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA.: Addison-Wesley.

Haigh, M. & Jones, M. (2006). The drivers of corporate social responsibility: A critical review. *The Business Review*, 5(2), 245-251. Acedido em 16 de Julho de 2010 em <https://www.ashridge.org.uk/website/IC.nsf/wFARPUb/The+Drivers+of+Corporate+Social+Responsibility:+A+Critical+Review?OpenDocument>.

Hart, H.L.A. (1968). *Punishment and responsibility. Essays in the philosophy of law*. Oxford: Clarendon Press.

Hartman, E.M. (2013). *Virtue in business: An aristotelian approach*. New York: Cambridge University Press. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=ZYMAYAAAQBAJ&pg=PP13&lpg=PP13&dq=socratic+questions+and+aristotelian+answers+a+virtue->

based+approach+to+business+ethics&source=bl&ots=kHjl_qPtnF&sig=skY9s4JWTeT9te8JbDVi0DiTLn8&hl=pt-PT&sa=X&ei=95usUtelFpGw7AaDsIGwDw&ved=0CCwQ6AEwADgK#v=onepage&q=socratic%20questions%20and%20aristotelian%20answers%20a%20virtue-based%20approach%20to%20business%20ethics&f=true.

Hayek F.A. (1948). *Individualism and economic order*. Chicago: The University of Chicago Press. Acedido em 26 de Janeiro de 2014 em <http://www.mises.org/books/individualismandeconomicorder.pdf>.

Hayek, F.A. (1962/2014). The moral element in free enterprise. In www.fee.org/. (Publicação original 1963). Acedido em 26 de Janeiro de 2014 em http://www.fee.org/the_freeman/detail/the-moral-element-in-free-enterprise.

Hazzi, O.A. & Maldaon, I.Sh. (2012). Prosocial organizational behaviors: The lifeline of organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 54, 106-114. Acedido em 22 de Fevereiro de 2014 em http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=5&ved=0CFQQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F234079472_Prosocial_Organizational_Behaviors_The_Lifeline_of_Organizations%2Ffile%2F9fcfd50eead7b91504.pdf&ei=WUAJU66JBaeW0QWC-YHgDw&usg=AFQjCNFfOBpNJb1RIBaCLtiI3mVfNk7Z2w.

Healy, C. (2011). *Cidadania portuguesa: A nova lei da nacionalidade de 2006*. Lisboa: ACIDI I.P. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Estudos_OI/Estudo45_WEB.pdf.

Heater, D.B. (2004). *A brief history of citizenship*. New York: New York University Press. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=ZZ26fRqJgz0C&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=LVANUdvaCYTKhAeruoGwBw&ved=0CFQQ6AEwBjgK>.

Hegel, G.W.F. (1817/1830). Hegel's encyclopaedia of the philosophical sciences in outline (part III): The philosophy of spirit - the objective spirit (S.A. Taubeneck: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1817). Acedido em 9 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/osindex.htm>.

Hegel, G.W.F. (1820/1896). Philosophy of right (S.W. Dyde: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1820). Acedido em 10 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/works/pr/>.

- Hegel, G.W.F. (1820/2008). *Outlines of the Philosophy of Right* (T.M. Knox: Trad.). London: Oxford University Press. (Publicação original 1820). Acedido em 17 de Março de 2013 em http://books.google.pt/books?id=CwuuAF7FnskC&source=gbs_navlinks_s.
- Henriques, M.C. (2003). Que há de novo na sociedade civil?. *Nação e Defesa*, 106(2ª Série), 135-151. Acedido em 25 de Novembro de 2013 em http://comum.rcaap.pt/bitstream/123456789/1390/1/NeD106_MendoCastroHenriques.pdf.
- Herriot, P. (1992). *The career management challenge: Balancing individual and organizational needs*. London: Sage. Acedido em 30 de Janeiro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=ISgX4SXAn60C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Hiltrop, J.M. (1996). Managing the changing psychological contract. *Employee Relations*, 18(1), 36-49. Acedido em 30 de Novembro de 2013 em <http://www.angelfire.com/nb/ba1199/lesson028/pc1.pdf>.
- Hobbes, T. (1651/2013a). *Leviathan*. In www.gutenberg.org/. (Publicação original 1651). Acedido em 13 de Julho de 2013 em <http://www.gutenberg.org/files/3207/3207-h/3207-h.htm>.
- Hobbes, T. (1651/2013b). *The citizen*. In www.constitution.org/. (Publicação original 1651). Acedido em 14 de Agosto de 2014 em <http://www.constitution.org/th/decive.htm>.
- Hohfeld, W.N. (1920). *Fundamental legal conceptions as applied in judicial reasoning: And other legal essays*. New Haven: Yale University Press. Acedido em 9 de Junho de 2013 em <https://archive.org/stream/fundamentallegal00hohfuoft#page/n3/mode/2up>.
- Holme, R. & Watts, P. (2000). *Corporate social responsibility: Making good business sense*. Geneva: WBCSD. Acedido em 27 de Julho de 2014 em <http://www.wbcd.org/Pages/EDocument/EDocumentDetails.aspx?ID=83&NoSearchContextKey=true>.
- Holston, J. & Appadurai, A. (1999). Introduction: Cities and citizenship. In J. Holston (Ed.), *Cities and Citizenship* (pp. 1-18). Durham: Duke University Press. Acedido em 18 de Agosto de 2014 em https://www.google.pt/url?url=https://apps.osgoode.yorku.ca/dm/atom/library/_Ppeerzumbansen_RMain/page/_Ppeerzumbansen_RPageLibrary8525730900431B4E_D5AD4376CE9C2533F852574CC00639ECE_AHolston_20_26_20Appadurai_201999_20_20Cities_20and_20citizenship.pdf/media&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=FGnz

- U-37Oa3G7Ab-
oIDoDA&ved=0CDoQFjAJ&usg=AFQjCNEkUSiVWmW_FPtZXrd7rzJA4x6J7Q.
- Holzer, B. (2013). Inadvertent citizens: Corporate citizenship and moral actorhood. In K.S. Helgesson & U. Mörrth (Eds.), *The Political Role of Corporate Citizens: An Interdisciplinary Approach* (pp. 65-83). Hampshire: Palgrave Macmillan. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=MVCYAAAAQBAJ&pg=PA137&lpg=PA137&dq=freeman+liedtka+1991+corporate+social+responsibility+a+critical+approach&source=bl&ots=3mF-pBuNB2&sig=gw4q4JI39Tngcr8R7Ch50WPIWKY&hl=pt-PT&sa=X&ei=KKCsUsWLEe2g7Abs94HgAw&ved=0CCwQ6AEwADgU#v=onepage&q=freeman%20liedtka%201991%20corporate%20social%20responsibility%20a%20critical%20approach&f=true>.
- HRC (2007). Human rights and the financial sector. In <http://daccess-dds-ny.un.org/>. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/113/49/PDF/G0711349.pdf?OpenElement>.
- HRC (2008). Protect, respect and remedy: A framework for business and human rights. In www.reports-and-materials.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.
- HRC (2010). Business and human rights: Further steps toward the operationalization of the “protect, respect and remedy framework. *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, A/HRC/14/27*. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/126/29/PDF/G1012629.pdf?OpenElement>.
- HRC (2011). Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework. In www.ohchr.org/. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em <http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf>.
- HRI (2014). Human rights impact assessment. In www.humanrightsimpact.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014.

- Hsiung, H.H., Lin, C.W. & Lin, C.S. (2012). Nourishing or suppressing? The contradictory influences of perception of organizational politics on organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 258-276.
- IEERS (2013). *Indicadores ethos de responsabilidade social empresarial*. São Paulo: IEERS. Acedido em 27 de Julho de 2014 em http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf.
- Ignatieff, M. (2000/2008). *The rights revolution*. Toronto: House of Anansi Press. (Publicação original 2000). Acedido em 31 de Maio de 2013 em http://www.houseofanansi.com/Assets/ProductAssets/RightsRevolution/RightsRevolution_chapter.pdf.
- ILO (1947/2012). C081 labour inspection convention - Concerning labour inspection in industry and commerce. In www.ilo.org/. (Publicação original 1947). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO.
- ILO (1969/2012). C129 labour inspection convention - Concerning labour inspection in agriculture. In www.ilo.org/. (Publicação original 1969). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C129.
- ILO (1977/2001). *Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy* (3rd ed.). Geneva: ILO. (Publicação original 1977). Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_101234.pdf.
- ILO (2012). ILO constitution. In www.ilo.org/. Acedido em 22 de Junho de 2013 em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:928054248689458::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO.
- Index Mundi (2008). Lista de países do mundo. In www.indexmundi.com/pt/. Acedido em 6 de Abril de 2013 em <http://www.indexmundi.com/pt/>.
- Inkeles, A. (1983). *Exploring individual modernity*. New York: Columbia University Press. Acedido em 12 de Abril de 2014 em <http://books.google.pt/books?id=lo9HWog7v2gC&pg=PA227&lpg=PA227&dq=Inke>

les+Participant+citizenship+in+six+developing+countries&source=bl&ots=e5oSw_kSV4&sig=ui6OoAYR1zBSsBLhbHCFImyYfTI&hl=pt-PT&sa=X&ei=B65JU9zAC43Z0QWZ4oDYBw&ved=0CCwQ6AEwAg#v=onepage&q=Inkeles%20Participant%20citizenship%20in%20six%20developing%20countries&f=true.

Instituto Paulo Freire (2004). Carta do Porto. In *siteantigo.paulofreire.org/*. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em http://siteantigo.paulofreire.org/pub/Unifreire/IVEncontroPorto2004/UniFreire_Forum_Paulo_Freire_2004_Porto_Carta_Portugues.pdf.

InterAction Council (1997). Universal declaration of human responsibilities. In *www.interactioncouncil.org/*. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <http://interactioncouncil.org/sites/default/files/1997%20UDHR.pdf>.

Isin, E.F. & Turner, B.S. (2002). Citizenship studies: An introduction. In E.F. Isin & B.S. Turner (Eds.), *Handbook of Citizenship Studies* (pp. 1-10). London: Sage. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=gtiZqLcJYZEC&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=r1INUfAjj4mFB93VgRg&ved=0CDYQ6AEwATgU#v=onepage&q=citizenship&f=false>.

Isin, E.F. (2000). Introduction: Democracy, citizenship and the city. In E.F. Isin (Ed.), *Democracy, Citizenship and the Global City*. New York: Routledge (pp. 1-22). Acedido em 18 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=A_h4YcNtRI4C&pg=PA256&lpg=PA256&dq=youn g+Residential+segregation+and+differentiated+citizenship&source=bl&ots=M_pd4FuL9h&sig=lzy3ESUoSu1NIGcYcFy2M90Gx3o&hl=pt-PT&sa=X&ei=HEvzU4K_EdCp7AbAh4GIBg&ved=0CBgQ6AEwATgK#v=onepage&q&f=true.

Isin, E.F. (2008). Theorizing acts of citizenship. In E.F. Isin and G.M. Nielson (Eds.), *Acts of Citizenship* (pp. 15-43). London: Zed Books. Acedido em 18 de Maio de 2013 em http://www.lancs.ac.uk/fass/doc_library/sociology/Isin_theorizing_acts_of_citizenship.pdf.

ISO (2014). ISO 26000 social responsibility. In *www.iso.org/*. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>.

- Janoski, T. (1998). *Citizenship and civil society: A framework of rights and obligations in liberal, traditional, and social democratic regimes*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 1 de Fevereiro de 2014 em http://books.google.pt/books?id=aYZ2dC1236MC&pg=PA287&lpg=PA287&dq=Parry+1991+civil+citizenship&source=bl&ots=OCRxDIjISV&sig=53SaxzNTi1rSIhT1QK0EgoFMg4k&hl=pt-PT&sa=X&ei=pG_uUqXLDbSg7Ab6uoGoBQ&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=Parry%201991%20civil%20citizenship&f=true.
- Janoski, T. & Gran, B. (2002). Political citizenship: Foundations of rights. In E.F. Isin & B.S. Turner (Eds.), *Handbook of Citizenship Studies* (pp. 13-52). London: Sage. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=gtiZqLcJYZEC&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=r1INUfAyg4mFB93VgRg&ved=0CDYQ6AEwATgU#v=onepage&q=citizenship&f=false>.
- JOCE (1997). Tratado de Amesterdão. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, C340, 1-144. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em https://infoeuropa.eurocid.pt/opac/?func=service&doc_library=CIE01&doc_number=000037561&line_number=0002&func_code=WEB-FULL&service_type=MEDIA.
- JOCE (2000). Carta dos direitos fundamentais da União Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, C364, 1-22. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf.
- JOCE (2002). Versão compilada do tratado que institui a Comunidade Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, C325, 33-184. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em https://infoeuropa.eurocid.pt/files/web/documentos/ue/2002/2002_tratadoCE_compil.pdf.
- JOUE (2003). Recomendação da Comissão relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, L124, 36-41. Acedido em 5 de Setembro de 2014 em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=PT>.
- JOUE (2007). Tratado de Lisboa. *Jornal Oficial da União Europeia*, C306, 1-271. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em <https://infoeuropa.eurocid.pt/registo/000039852/documento/0001/>.

- JOUE (2010). Versões consolidadas do tratado da União Europeia e do tratado sobre o funcionamento da União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, C83, 1-403. Acedido em 1 de Março de 2014 em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:PT:PDF>.
- JOUE (2014). Regulamento (UE) nº 390/2014 do Conselho de 14 de abril de 2014 que institui o programa «Europa para os Cidadãos» para o período de 2014-2020. *Jornal Oficial da União Europeia*, L115, 3-13. Acedido em 28 de Novembro de 2012 em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0390&from=EN>.
- Jowell, R. & Park, A. (1998). Young people, politics and citizenship – A disengaged generation?. *Centre for Research into Elections and Social Trends, Working Paper 67*, 1-18. Acedido em 2 de Fevereiro de 2014 em <http://www.crest.ox.ac.uk/papers/p67.pdf>.
- Kaferstani, Z.J., Shomami, M.A. & Hasanvand, M.M. (2013). Organizational citizenship behavior as an unavoidable necessity for increasing the effectiveness of organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 1-24. Acedido em 8 de Dezembro de 2013 em <http://journal-archievers27.webs.com/827-850.pdf>.
- Kakabadse, A., Bank, J. & Vinnicombe, S. (2004). *Working in organisations* (2nd ed.). Burlington: Gower Publishing Company. Acedido em 30 de Junho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=VNnBMS1bX40C&pg=PR4&lpq=PR4&dq=susan+Vinnicombe&source=bl&ots=NCmeGX9DJr&sig=Ve--ML0a3JhP3gpTF4qUEuaWeIw&hl=pt-PT&sa=X&ei=_8fQUYyTHMaOOLy3gdAE&ved=0CCoQ6AEwADgU#v=onepage&q&f=false.
- Kalyvas, A. & Katznelson, I. (2008). *Liberal beginnings: Making a republic for the moderns*. New York: Cambridge University Press. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em http://assets.cambridge.org/9780521728287/excerpt/9780521728287_excerpt.pdf.
- Kant, I. (1790/2003). The science of right (W. Hastie: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1790). Acedido em 11 de Agosto de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/subject/ethics/kant/morals/ch04.htm>.
- Kant, I. (1795/1917). *Perpetual peace: A philosophical essay* (M.C. Smith: Trad.). London: George Allen & Unwin Ltd. (Publicação original 1795). Acedido em 11 de Agosto de 2013 em http://files.libertyfund.org/files/357/0075_Bk.pdf.

- Kant, I. (1797-1798/2003). *A metafísica dos costumes* (A. Bini: Trad.). São Paulo: Edipro (Publicação original 1797-1798). Acedido em 10 de Março de 2013 em <http://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2013/08/te1-kant-metafc3adsica-dos-costumes.pdf>.
- Kant, I. (2001). *Crítica da razão pura* (M.P. Santos & A.F. Morujão: Trad, 5ª ed.). Lisboa: FCG. Acedido em 13 de Agosto de 2014 em http://www.deboraludwig.com.br/arquivos/kant_criticadarazaopura.pdf.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1970/1987). *Psicologia social das organizações* (A. Simões: Trad, 3ª ed.). São Paulo: Atlas. (Publicação original 1970).
- Kets de Vries, M.F.R. (2001). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 1(54), 101-111. Acedido em 23 de Fevereiro de 2014 em https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/inseadwp1999/99-69.pdf.
- Kets de Vries, M.F.R. (2011). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *The Human Capital Handbook*, 1(3), 5-11. Acedido em 23 de Fevereiro de 2014 em http://www.ketsdevries.com/news/pdf/Human_Capital%20Handbook_V1N3Sep2011.pdf.
- King, B.G., Felin, T. & Whetten, D.A. (2010). Finding the organization in organizational theory: A meta-theory of the organization as a social actor. *Organization Science*, 21(1), 290-305.
- Konovsky, M. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669. Acedido em 31 de Julho de 2010 em <http://belkcollegeofbusiness.uncc.edu/sdpugh/myweb2/konovsky%20and%20pugh%2094.pdf>.
- Kymlicka, W. (1995). *Multicultural citizenship*. New York: Oxford University Press. Acedido em 16 de Fevereiro de 2014 em http://books.google.pt/books?id=w5Kaqy-W78C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

- Legifrance (1789/2014). Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. In www.legifrance.gouv.fr/. (Publicação original 1789). Acedido em 22 de Junho de 2013 em <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789>.
- Lei Constitucional nº 1/2005 de 12 de Agosto. Sétima revisão constitucional. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em <https://dre.pt/util/pdfs/files/crp.pdf>.
- Leiria, A.C., Palma, P.J. & Cunha, M.P. (2006). O contrato psicológico em organizações empreendedoras: Perspectivas do empreendedor e da equipa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(1), 67-94. Acedido em 15 de Dezembro de 2013 em <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v12n1/v12n1a05.pdf>.
- Lenzen, O. & Engelbronner, M. (2009). *Guide to corporate human rights impact assessment tools*. Utrecht: AHR. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.humanrightsimpact.org/fileadmin/hria_resources/Business_centre/HRB_Booklet_2009.pdf.
- Locke, J. (1824/2014). Economic writings and two treatises of government. In *The Works of John Locke in Nine Volumes (12th ed.)*, Vol. 4. London: Rivington. (Publicação original 1824). Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://lf-oll.s3.amazonaws.com/titles/763/Locke_0128-04_EBk_v6.0.pdf.
- Madison, J. (1789/2012). James Madison - Proposed amendments to the Constitution, June 8, 1789. In www.let.rug.nl/. (Publicação original 1789). Acedido em 17 de Agosto de 2014 em <http://www.let.rug.nl/usa/presidents/james-madison/proposed-amendments-to-the-constitution.php>.
- Machiavelli, N. (1996). *Discourses on livy* (H.C. Mansfield & N. Tarcov). Chicago: The University of Chicago Press. Acedido em 9 de Setembro de 2014 em http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=Km5itjMehYUC&oi=fnd&pg=PR5&dq=discourses+on+livy&ots=Wb3EOfdQu1&sig=b_I6ul6MCAECYC8Uhc9Px7EJ8GQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.
- Madison, J. (2004). Republican distribution of citizens. In L. Banning (Ed.), *Liberty and Order: The First American Party Struggle* (pp. 102-108). Indianapolis: Liberty Fund. Acedido em 18 de Janeiro de 2014 em http://files.libertyfund.org/files/875/0464_LFeBk.pdf.

- Magnette, P. (2005). *Citizenship: The history of an idea*. Colchester: ECPR Press. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=m2GU90ASCM4C&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=LVANUdvaCYTKhAeruoGwBw&ved=0CDgQ6AEwATgK>.
- Maignan, I., Ferrell, O.C. & Hult, G.T.M. (1999). Corporate citizenship: Cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4), 455-469. Acedido em 13 de Julho de 2010 em <http://danielsethics.mgt.unm.edu/pdf/Corporate%20Citizenship.pdf>.
- Maltez, J.A. (1998). Marco Túlio Cícero (106-43 a.C.). In *maltez.info/*. Acedido em 21 de Abril de 2013 em <http://maltez.info/biografia/cicero.pdf>.
- Mandle, J. (2009). *Rawls's a theory of justice: An introduction*. Cambridge. Cambridge University Press. Acedido em 27 de Outubro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=X3Y1Oz0hF1UC&pg=PR1&lpg=PR1&dq=jon+mandle+rawls&source=bl&ots=dRc4K-2rCm&sig=3bvcoJdwB7JlYHkyS9Ti69y4rZA&hl=pt-PT&sa=X&ei=4vZ0UsDiDvCg7AbDroHACQ&ved=0CEcQ6AEwAzgU#v=onepage&q=jon%20mandle%20rawls&f=true>.
- Mannheim, K. (1929/1954). *Ideology and utopia: An introduction to the sociology of knowledge* (L. Wirth & E. Shils: Trad.). New York: Harcourt, Brace & Co.. (Publicação original 1929). Acedido em 14 de Julho de 2013 em <https://archive.org/details/ideologyutopiain00mann>.
- Mannheim, K. (1952). *Essays on the sociology of knowledge* (P. Kecskemeti: Trad.). London: Routledge & Kegan Paul. Acedido em 2 de Agosto de 2014 em <https://archive.org/details/essaysonsociolog00mann>.
- Maquiavel, N. (1515/2005). O príncipe (R.C. Mores: Trad.). In *www.ebooksbrasil.org/*. (Publicação original 1515). Acedido em 6 de Julho de 2013 em <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/principe.pdf>.
- Marshall, T.H. (1950). *Citizenship and social class: And other essays*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 13 de Abril de 2013 em http://www.jura.uni-bielefeld.de/lehrstuehle/davy/wustldata/1950_Marshall_Citizenship_and_Social_Class_OCR.pdf.
- Marshall, T.H. (2009). Citizenship and social class. In J. Manza & M. Sauder (Eds.), *Inequality and Society*. New York: W.W. Norton and Co. (pp. 148-154). Acedido em

- 13 de Abril de 2013 em <http://socialpolicyframework.alberta.ca/files/documents/marshall-citizenship-and-social-class.pdf>.
- Marx, K. & Engels, F. (1848/2010). Manifesto of the communist party (S. Moore & F. Engels: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1848). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Manifesto.pdf>.
- Marx, K. (1843/2010). Critique of Hegel's philosophy of right (J. O'Malley: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1843). Acedido em 24 de Março de 2013 em http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/Marx_Critique_of_Hegels_Philosophy_of_Right.pdf.
- McCrae, R.R. & Costa Jr., P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. Acedido em 8 de Dezembro de 2013 em http://hunter.bschool.washington.edu/forumuploadfile/20080420_151249.pdf.
- MEID (2010). Futuro da estratégia de Lisboa, estratégia "UE2020" – Contributo de Portugal. In infoeuropa.euroid.pt/. Acedido em 19 de Agosto de 2014 em https://infoeuropa.euroid.pt/opac/?func=service&doc_library=CIE01&doc_number=000043315&line_number=0001&func_code=WEB-FULL&service_type=MEDIA.
- MI (2007). Charter of values of citizenship and integration. In www.interno.gov.it/. Acedido em 11 de Novembro de 2012 em http://www.interno.gov.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0919_charter_of_values_of_citizenship_and_integration.pdf.
- Mill, J.S. (1848/1849). *Principles of political economy: With some of their applications to social philosophy*, Vol. I (2nd ed.). London: John W. Parker, West Strand. (Publicação original 1848). Acedido em http://books.google.pt/books?id=k1oBAAAAQAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Mill, J.S. (1848/1862). *Principles of political economy: With some of their applications to social philosophy*, Vol. II (5th ed.). London: Parker, Son, and Bourn, West Strand. (Publicação original 1848). Acedido em

- http://books.google.pt/books?id=npABAAAAQAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Mill, J.S. (1859). *On liberty* (2nd ed.). London: John W. Parker and Son. Acedido em 11 de Agosto de 2013 em http://books.google.pt/books?id=3xARAAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Mill, J.S. (1863). *Utilitarianism*. London: Parker, Son, and Bourn, West Strand. Acedido em 14 de Setembro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=lyUCAAAAAQAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Mill, J.S. (1882/2009). *A system of logic ratiocinative and inductive* (8th ed.). New York: Harper & Brothers. (Publicação original 1882). Acedido em 9 de Novembro de 2013 em <http://www.gutenberg.org/files/27942/27942-h/27942-h.html>.
- Miretski, P.P. & Bachmann, S-D. (2012). The UN 'norms on the responsibility of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights' - A requiem. *Deakin Law Review*, 17(1), 5-41. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1958537&download=yes.
- Montesquieu, C. (1875). *L'esprit des lois*. Paris: Garnier Frères. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://www.ebooksgratuits.com/pdf/montesquieu_04_esprit_des_lois.petit.pdf.
- Moon, H., Van Dyne, L. & Wrobel, K. (2004). The circumplex model and the future of organizational citizenship behavior research. In D.L. Turnipseed (Ed.), *Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 1-22). New York: Nova Science.
- Morais, D.B. & Ogden, A.C. (2011). Initial development and validation of the global citizenship scale. *Journal of Studies in International Education*, 15(5), 445-466. Acedido em 30 de Março de 2014 em <https://wiki.wooster.edu/download/attachments/45711608/Global+Citizenship+Scale.pdf>.
- Morrison, E.W. & Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Nash, K. (2002). Beyond liberalism? Feminist theories of democracy. In V. Randall, & G. Waylen, (Eds.), *Gender, Politics and the State* (pp. 45-57). New York: Routledge.

- Acedido em 19 de Abril de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=nAbR3Xu6dvQC&pg=PT59&lpg=PT59&dq=kate+nash+liberal+state&source=bl&ots=tg-dlm5cXH&sig=VANITcrhVqLmz6mB5lLKlPGQgGE&hl=pt-PT&sa=X&ei=2yuQUayBFcHNhAfjp4DgCw&ved=0CDQQ6AEwAQ>.
- Nash, K. (2010). *Contemporary political sociology* (2nd ed.). Singapore: Wiley-Blackwell. Acedido em 29 de Junho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=LWwBN3rUrO4C&pg=PA28&lpg=PA28&dq=kate+nash+beyond+liberalism&source=bl&ots=rInkoxrjxs&sig=Sr-Jt1A6MysDCpUSOyO9e8auo-c&hl=pt-PT&sa=X&ei=35PQUf_DEYqM7QaU5oCQAw&ved=0CEUQ6AEwBA#v=onepage&q=kate%20nash%20beyond%20liberalism&f=false.
- NU (2000). *Declaração do milénio*. Lisbon: UNIC. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <https://www.unric.org/html/portuguese/uninfo/DecdoMil.pdf>.
- OECD (2000). *International trade and core labour standards*. Paris: OECD. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/trade/international-trade-and-core-labour-standards_9789264188006-en#page1.
- OHCHR (2012). Resolution of the council and of the member states meeting in the council on human rights, democracy and development. In www2.ohchr.org/. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em http://www2.ohchr.org/english/law/compilation_democracy/councilres.htm.
- OIT (1998). Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. In www.ilo.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf.
- OIT (2010). Convenções fundamentais da OIT. In www.ilo.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm.
- OIT (2014). Decent work agenda. In www.ilo.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--de/index.htm>.

- OJEC (1989). Declaration of fundamental rights and freedoms. *Official Journal of the European Communities*, C120, 51-57. Acedido em 18 de Novembro de 2012 em http://www.europarl.europa.eu/charter/docs/pdf/a2_0003_89_en_en.pdf.
- OJEC (2001). Treaty of Nice. *Official Journal of the European Communities*, C80, 1-87. Acedido em 18 de Novembro de 2012 em https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/en_nice.pdf.
- Oldfield, A. (1990). Citizenship and community: Civic republicanism and the modern world. In K. Faulks, *Citizenship*. London: Routledge. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=bL5hVXw1NJwC&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=IEUNUbeYCIuGhQeBp4CwBw&sqi=2&ved=0CDQQ6AEwAQ#v=onepage&q=citizenship&f=false>.
- Ong, A. (2007). Please stay: Pied-a-terre subjects in the megacity. *Citizenship Studies*, 11(1), February 2007, 83-93. Acedido em 7 de Agosto de 2013 em http://aihwaong.info/sg_userfiles/pied_a_terre_ccst_a_209931_o.pdf.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12 (pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press. Acedido em 12 de Abril de 2014 em https://www.academia.edu/998116/The_motivational_basis_of_organizational_citizenship_behavior.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. Acedido em 15 de Junho de 2010 em <http://isibox.ir/pdf/modiriat/Organizational%20citizenship%20behaviour.%20its%20construct%20clean%20up%20time.pdf>.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage. Acedido em 22 de Fevereiro de 2014 em <http://books.google.pt/books?id=chbOCYIj9soC&pg=PA319&lpg=PA319&dq=borman+w+c+organizational+citizenship&source=bl&ots=7dHIqRFc65&sig=b8-GMAZXNac5u-dys1mpdWvpP0M&hl=pt-PT&sa=X&ei=OIEJU97qOYao0AXh4ICYAw&ved=0CGQQ6AEwBg#v=onepage&q=borman%20w%20c%20organizational%20citizenship&f=true>.

- Paine, T. (1776/2008). *Common sense*. In www.gutenberg.org/. (Publicação original 1776). Acedido em 17 de Agosto de 2014 em <http://www.gutenberg.org/files/147/147-h/147-h.htm>.
- Paine, T. (1791). *Rights of man: Being an answer to Mr. Burke's attack on the french revolution* (2nd ed.). London: J.S. Jordon. Acedido em 17 de Agosto de 2014 em http://lf-oll.s3.amazonaws.com/titles/798/Paine_0174_EBk_v6.0.pdf.
- Palazolli, F. (2000). Percepção de justiça nas organizações como antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional: Ensaio. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 7(3). Acedido em 5 de Agosto de 2010 em <http://rege.masteraut.com/ojs/index.php/rege/article/view/97/101>.
- Palmer, R.R. (1993). *From jacobin to liberal: Marc-Antoine Jullien, 1775-1848* (R.R. Palmer: Trad.). New Jersey: Princeton University Press. Acedido em 10 de Agosto de 2014 em <http://books.google.pt/books?id=Ofunquh71LoC&pg=PR9&lpq=PR9&dq=jacobinism+liberalism&source=bl&ots=2rLsiWi2KR&sig=EYzPrNTi-UUXOUeiSnrPQ8ebYYA&hl=pt-PT&sa=X&ei=yVfqU9jBNaWq0QXUiIGgAw&ved=0CDIQ6AEwBQ#v=onepage&q&f=true>.
- Parekh, B. (2000). *Rethinking multiculturalism: Cultural diversity and political theory*. London: MacMillan. Acedido em 2 de Março de 2014 em http://eng.spbtolerance.ru/wp-content/uploads/2010/12/rethinking_multiculturalism.pdf.
- Parekh, B. (2008). *A new politics of identity: Political principles for an interdependent world*. London: Palgrave MacMillan. Acedido em 2 de Março de 2014 em <http://bookza.org/g/Bhikhu%20Parekh>.
- Parry, G. (1991). Conclusion: Paths to citizenship. In U. Vogel & M. Moran (Eds.), *The Frontiers of Citizenship* (pp. 166-201). New York: St. Martin's Press. Acedido em 1 de Fevereiro de 2014 em http://books.google.pt/books/about/The_Frontiers_of_citizenship.html?id=y3khAQAAIAAJ&redir_esc=y.
- Pettit, P. (2012). On republicanism. In philosophybites.com/. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em http://traffic.libsyn.com/philosophybites/Philip_Pettit_on_Republicanism.mp3.

- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R. & Cabral Cardoso, C. (2003). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: RH Editora.
- Platão (360 a.C./2009). The republic (B. Jowett: Trad.). In D.C. Stevenson (Ed.), *Internet Classics Archive*. (Publicação original 360 b.C.). Acedido em 21 de Abril de 2013 em <http://classics.mit.edu/Plato/republic.html>.
- Pocock, J.G.A. (1989). *Politics, language, and time*. Chicago: University of Chicago Press. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em <http://books.google.pt/books?id=dKXgiK2nPuYC&pg=PA40&lpg=PA40&dq=politics+language+and+time+essays+on+political+thought+and+history&source=bl&ots=6XKN0jgD8k&sig=3CBsAD3MgyogxjQQk8i4m9SVj64&hl=pt-PT&sa=X&ei=ICXxU6yBEe7Q7AaTx4HgBA&ved=0CEQQ6AEwCQ#v=onepage&q&f=true>.
- Pocock, J.G.A. (1995). The ideal of citizenship since classical times. In R. Beiner (Ed.), *Theorizing Citizenship* (pp. 29-52). New York: State University of New York Press. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=N8kI2WCUML0C&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=IEUNUbeYCIuGhQeBp4CwBw&sqi=2&ved=0CE0Q6AEwBQ#v=onepage&q=citizenship&f=false>.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270. Acedido em 14 de Abril de 2013 em <http://users.skynet.be/bs939021/artikels/organizational%20citizenship%20behavior.pdf>.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. Acedido em 8 de Dezembro de 2013 em <http://myweb.usf.edu/~jdorio/Organizational%20citizenship%20behaviors%20a%20critical%20review%20of%20the%20theoretical%20and%20empirical%20literature%20and%20suggestions%20for%20future%20research.pdf>.
- Primo, J. & Mateus, D. (2008). *Normas para a elaboração e apresentação de teses de doutoramento*. Lisboa: ULHT. Acedido em 26 de Outubro de 2010 em

<http://www.ulusofona.pt/quem-somos/universidade/regulamentos/regulamentos-gerais.html>.

- Rakove, J.N. (1985). James Madison and the bill of rights. In www.apsanet.org/. Acedido em 17 de Agosto de 2014 em <http://www.apsanet.org/imgtest/jamesmadison.pdf>.
- Ramos, R. (2004). Portuguese, but not citizens: Restricted citizenship in contemporary Portugal. In R. Bellamy, D. Castiglione & E. Santoro (Eds.), *Lineages of European Citizenship Rights, Belonging, and Participation in Eleven Nation-States* (pp. 92-112). New York: Palgrave Macmillan.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Acedido em 27 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=vcVEPc30ut0C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Rawls, J. (1993/2005). *Political liberalism (expanded edition)*. New York: Columbia University Press. (Publicação original 1993). Acedido em 2 de Novembro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=vXGZRYCkAnsC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Rawls, J. (1999/2001). *The law of peoples: With, the idea of public reason revisited*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (Publicação original 1999). Acedido em 27 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=8L1pNj6irIYC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Acedido em 27 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=AjrXZIlbK1cC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Rego, A. (2002). Climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 42(1), 50-63. Acedido em 22 de Junho de 2010 em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n1/v42n1a06.pdf>.
- Rego, A. & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: Um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30-43. Acedido em 23 de Fevereiro de 2014 em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a04.pdf>.

- Riesenberg, P. (1992). *Citizenship in the western tradition: Plato to Rousseau*. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press. Acedido em 21 de Abril de 2013 em http://books.google.pt/books?id=k8-k0Ix4ikcC&pg=PA290&lpg=PA290&dq=citizenship+in+the+western+tradition+plato+to+rousseau&source=bl&ots=RvB37W_65T&sig=zheDRYGhRxTUG_4djE0L3ALStY8&hl=en&sa=X&ei=8thzUf2PJbHQ7Ab1gYGwAw&ved=0CFQQ6AEwBg#v=onepage&q=citizenship%20in%20the%20western%20tradition%20plato%20to%20rouss eau&f=false.
- Robinson, S.L. & Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546. Acedido em 7 de Dezembro de 2013 em <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CEYQFjAC&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24018828%2F1835114941%2Fname%2Finq13620110.pdf&ei=gaajUtHFMqfR7AaYv4DQDw&u sg=AFQjCNGzFMWNnvNTultSsQRCXWykh25TiA&bvm=bv.57752919,d.ZGU>.
- Rokkan, S. (1999). *State formation, nation-building, and mass politics in Europe: The theory of Stein Rokkan*. New York: Oxford University Press. Acedido em 14 de Julho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=fCsV-w_XBOgC&printsec=frontcover&dq=stein+rokkan&hl=pt-PT&sa=X&ei=0Ia4U8m3Mqqv7AanxYGwCA&ved=0CB0Q6AEwAg#v=onepage&q=stein%20rokkan&f=true.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organization. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage. Acedido em 7 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=FG1qprRMUEC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Rousseau, D.M. (2000). *Psychological contract inventory: Technical report* (ver. 3). Pittsburgh, Pennsylvania: Carnegie Mellon University. Acedido em 6 de Abril de 2014 em http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI3.pdf.
- Rousseau, J.J. (1754). Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em

http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/discours_origine_inegalite/discours_inegalite.pdf.

Rousseau, J.J. (1755). Discours sur l'économie politique. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/discours_economie_politique/discours_eco_pol.pdf.

Rousseau, J.J. (1762a). Emile ou de l'éducation: Livres I, II et III. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/emile/emile_de_education_1_3.pdf.

Rousseau, J.J. (1762b). Emile ou de l'éducation: Livre IV. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/emile/emile_de_education_4.pdf.

Rousseau, J.J. (1762c). Emile ou de l'éducation: Livre V. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/emile/emile_de_education_5.pdf.

Rousseau, J.J. (1762d). Du contrat social ou principes du droit politique. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/contrat_social/Contrat_social.pdf.

Sabine, G.H. (1952/1976). The two democratic traditions. *The Philosophic Review*, 61(October). (Publicação original 1952). Acedido em 12 de Maio de 2013 em <http://spot.colorado.edu/~mcguire/sabine.htm>.

Sahdev, K. & Vinnicombe, S. (1998). Downsizing and survivor syndrome: A study of HR's perception of survivors' responses. *The Cranfield School of Management Working Papers Series*, 6/98, 1-29. Acedido em 23 de Novembro de 2013 em <https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/retrieve/483/coareport910>.

SAI (2008). *Social accountability 8000*. New York: SAI. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf.

Sandel, M.J. (1998a). *Liberalism and the limits of justice* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press. Acedido em 13 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=ZEbSSqwIhDsC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

- Sandel, M.J. (1998b). *What money can't buy: The moral limits of markets*. The Tanner Lectures on Human Values, Brasenose College, Oxford. Acedido em 13 de Agosto de 2014 em http://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/s/sandel00.pdf.
- Santos, J.A. (1999). *Breviário político-filosófico*. Lisboa: Fenda.
- Sassen, S. (1999). Whose city is it? Globalization and the formation of new claims. In J. Holston (Ed.), *Cities and Citizenship* (pp. 177-194). Durham: Duke University Press. Acedido em 18 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=wwzvDwcU5a4C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Schnake, M.E. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44, 735-759.
- Shafir, G. (2004). Citizenship and human rights in an era of globalization. In A. Brysk & G. Shafir (Eds.), *People Out of Place: Globalization, Human Rights, and the Citizenship Gap* (pp. 11-27). New York: Routledge. Acedido em 9 de Agosto de 2013 em <http://www.questia.com/read/107531519/people-out-of-place-globalization-human-rights>.
- Shore, L.M. & Tetrick, L.E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior, Vol. 1* (pp. 91-109). Oxford: John Wiley & Sons. Acedido em 15 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books/about/Trends_in_organizational_behavior.html?id=sO7sAAAAMAAJ&redir_esc=y.
- Silva, F.C. (2004). Cidadãos da Europa? Algumas reflexões sobre o patriotismo constitucional. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 70(Dezembro), 127-145. Acedido em 10 de Agosto de 2012 em <http://www.google.pt/url?url=http://www.ces.uc.pt/rccs/includes/download.php%3Fid%3D876&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=6k71U4n6HebC0QXj94HACw&ved=0CBMQFjAA&usg=AFQjCNEbAKvKdENlzxBMmsW-dBOZUJ3hDQ>.
- Simionatto, I. & Pfeifer, M. (2006). Responsabilidade social das empresas: A contraface da sociedade civil e da cidadania. *Revista Virtual Textos & Contextos*, 5, 1-20. Acedido em 7 de Dezembro de 2010 em <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1016/796>.

- Singh, V., Vinnicombe, S. & Kumra, S. (2006). Women in formal corporate networks: An organisational citizenship perspective. *Forthcoming in Women in Management Review*, 2006, 1-16. Acedido em 30 de Junho de 2013 em <https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/1826/1206/1/Singh%20Vinnicombe%20Kumra%20final%20for%20Women%20In%20Mngemt%20Rev%20OCB.pdf>.
- Siqueira, M.M.M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 165-184. Acedido em 25 de Junho de 2010 em <http://www.scielo.br/pdf/rac/v7nspe/v7nespa09.pdf>.
- Skinner, Q. (1969). Meaning and understanding in the history of ideas. *History and Theory*, 8(1), 3-53. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em <http://sydney.edu.au/intellectual-history/documents/skinner-meaning.pdf>.
- Skinner, Q. (1998). *Liberty before liberalism*. New York: Cambridge University Press. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em http://books.google.pt/books?id=NKq043A4_DkC&pg=PP9&lpg=PP9&dq=the+ideological+triumph+of+liberalism+skinner&source=bl&ots=wqY7rEKOzD&sig=JaeWtNCAdRFUULC4nSyKbdcEUkQ&hl=pt-PT&sa=X&ei=BDXxU8DeCYuy7Abt8oGYDA&ved=0CBgQ6AEwAQ#v=onepage&q=the%20ideological%20triumph%20of%20liberalism%20skinner&f=true.
- Skinner, Q. (1999). *As fundações do pensamento político moderno I* (R.J. Ribeiro: Trad.). São Paulo: Companhia das Letras. Acedido em 15 de Agosto de 2014 em http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/116147/mod_resource/content/1/Quentin%20Skinner-As%20funda%C3%A7%C3%B5es%20do%20pensamento%20pol%C3%ADtico%20moderno-Companhia%20das%20Letras%20%281996%29.pdf.
- Smith, A. (1776/1937). The wealth of nations. In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1776). Acedido em 16 de Agosto de 2014 em <http://www.marxists.org/reference/archive/smith-adam/works/wealth-of-nations/>.
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Solomon, R.C. (2004). Aristotle, ethics and business organizations. *Organization Studies*, 25(6), 1021-1043. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em

- <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.197.3063&rep=rep1&type=pdf>.
- Solzhenitsyn, A. (2011). Discurso proferido na Universidade de Harvard, MA, EUA, em 8 de Junho de 1978. In C. Abbott, *21 Discursos que Mudaram o Mundo* (F. Cortesão: Trad.). Lisboa: Bertrand Editora.
- Squires, J. (2000). The state in (and of) feminist visions of political citizenship. In C. McKinnon & I. Hampsher-Monk (Eds.), *The Demands of Citizenship* (pp. 35-50). London: Continuum. Acedido em 21 de Abril de 2013 em http://books.google.pt/books?id=5_0AFzCPnV0C&pg=PA68&lp=PA68&dq=the+common+good+citizenship+morality+and+self-interest+jordan&source=bl&ots=_ndW6YnT62&sig=5N2MJ7FMSjkO9ZUA5JG32mEqBQw&hl=en&sa=X&ei=bdJzUa3wOvGg7AaP3IGoCw&ved=0CDMQ6AEwAjgK#v=onepage&q=the%20common%20good%20citizenship%20morality%20and%20self-interest%20jordan&f=false.
- Standing, G. (2009). *Work after globalization: Building occupational citizenship*. Northhampton, MA: Edward Elgar Publishing. Acedido em 29 de Junho de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=s70zWz00aP4C&pg=PA347&dq=Global+Labour+Flexibility+standing&hl=pt-PT&sa=X&ei=gFzPUBznF4jdOe7qgLgH&ved=0CEgQ6AEwAw#v=onepage&q&f=true>.
- Staw, B.M. & Boettger, R.D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33, 534-559.
- Sullivan, V.B. (2004). *Machiavelli, Hobbes, and the formation of a liberal republicanism in England*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 16 de Agosto de 2014 em <http://catdir.loc.gov/catdir/samples/cam041/2003061101.pdf>.
- Svensson, G. & Wood, G. (2007). A model of business ethics. *Journal of Business Ethics*, 77, 303-322.
- Tácito, C.C. (2004). *The annals* (A.J. Woodman: Trad.). Indianapolis: Hackett Publishing Company. Acedido em 23 de Setembro de 2013 em <http://pensamentosnomadas.files.wordpress.com/2012/08/anais.pdf>.
- Tácito, C.C. (2005). The histories (W.H. Fyfe: Trad.). In. www.gutenberg.org/. Acedido em 5 de Outubro de 2013 em

<http://pensamentosnomadas.files.wordpress.com/2012/08/histc3b3rias-volume-i-e-ii.pdf>.

Taylor, C. (1995). *Philosophical arguments* (2nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press. Acedido em 19 de Janeiro de 2014 em [http://books.google.pt/books?id=iqtLAsIBZ2sC&pg=PA185&lpg=PA185&dq=charles+taylor+a+trend+of+thought+that+is+fully+aware+of+the+\(ontological\)+social&source=bl&ots=NTQfh8_L3_&sig=SM34DhZCwC5lRgM8tx_W4NTVNiA&hl=pt-PT&sa=X&ei=jBTcUpj2AqHB7AbQh4HIAg&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=charles%20taylor%20a%20trend%20of%20thought%20that%20is%20fully%20aware%20of%20the%20\(ontological\)%20social&f=false](http://books.google.pt/books?id=iqtLAsIBZ2sC&pg=PA185&lpg=PA185&dq=charles+taylor+a+trend+of+thought+that+is+fully+aware+of+the+(ontological)+social&source=bl&ots=NTQfh8_L3_&sig=SM34DhZCwC5lRgM8tx_W4NTVNiA&hl=pt-PT&sa=X&ei=jBTcUpj2AqHB7AbQh4HIAg&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=charles%20taylor%20a%20trend%20of%20thought%20that%20is%20fully%20aware%20of%20the%20(ontological)%20social&f=false).

The History Place (1776/2013). The declaration of independence. In www.historyplace.com/. (Publicação original 1776). Acedido em 11 de Agosto de 2013 em <http://www.historyplace.com/unitedstates/revolution/decindep.htm>.

Tocqueville, A. (1856). *The old regime and the revolution* (J. Bonner: Trad.). New York: Harper & Brothers. Acedido em 11 de Agosto de 2013 em http://books.google.pt/books?id=N50aibeL8BAC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

Tocqueville, A. (2004). *A democracia na América: Livro II sentimentos e opiniões* (E. Brandão: Trad.). São Paulo: Martins Fontes. Acedido em 6 de Julho de 2013 em <http://pensamentosnomadas.files.wordpress.com/2012/11/democracia-na-amc3a9rica-2.pdf>.

Tocqueville, A. (2005). *A democracia na América: Livro I leis e costumes* (E. Brandão: Trad.). São Paulo: Martins Fontes. Acedido em 6 de Julho de 2013 em <http://pensamentosnomadas.files.wordpress.com/2012/11/democracia-na-amc3a9rica-1.pdf>.

Turner, B.S. (1993). Outline of a theory of human rights. *Sociology*, 27(3), 489-512. Acedido em 9 de Agosto de 2013 em <http://ic.ucsc.edu/~rlipsch/Pol272/Turner.pdf>.

Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.W. & Bloodgood, J.M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206. Acedido em 7 de Dezembro de 2013 em <http://faculty-staff.ou.edu/B/Mark.C.Bolino-1/JOM%202003.B.pdf>.

- Turnley, W.H. & Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42. Acedido em 7 de Dezembro de 2013 em [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1%3C25::AID-JOB2%3E3.0.CO;2-Z/pdf](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1%3C25::AID-JOB2%3E3.0.CO;2-Z/pdf).
- UN (2008). Report on indicators for promoting and monitoring the implementation of human rights. In www2.ohchr.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/HRI.MC.2008.3EN.pdf>.
- UN (2014a). *O pacto global: Sustentabilidade corporativa na economia mundial*. New York: UN. Acedido em 20 de Agosto de 2014 em http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/portuguese/GC_Brochure_PT.pdf.
- UN (2014b). Millennium development goals. In www.un.org/. Acedido em 22 de Agosto de 2014 em <http://www.un.org/millenniumgoals/>.
- UNESCO (2012). Manifesto 2000. In www3.unesco.org/. Acedido em 26 de Novembro de 2012 em <http://www3.unesco.org/manifesto2000/default.asp>.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 17 (pp. 215-285). Greenwich, CT: JAI Press. Acedido em 12 de Abril de 2014 em <http://www.linnvandyne.com/papers/ROB%20Van%20Dyne%20+%20Cummings%20&%20McLean%20Parks%20ERB%201995.pdf>.
- Van Dyne, L., Graham, J.W. & Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802. Acedido em 9 de Abril de 2014 em http://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/2423/fmt/pi/rep/NONE?hl=organisational%2Corganizational%2Corganisational%2Corganizational%2Ccitizenship%2Ccitizenship%2Cbehaviour%2Cbehavior%2Cbehaviour%2Cbehavior%2Cconstruct%2Cconstruct%2Credefinition%2Credefinition&cit%3Aauth=Van+Dyne%2C+Linn%3BGraham%2C+Jill+W%3BDienesch%2C+Richard+M&cit%3Atitle=Organizational+citizenship+behavior%3A+Construct+redefinition%2C+measurement%2C+and+validation&cit%3Apub=Academy+of+Management+Journal&cit%3Avol=37&cit%3Aiss=4&cit%3Apg=765&cit%3Adate=Aug+1994&ic=true&cit%3Aprod=ProQuest+Psychology+Journals&_a=ChgyMDE0MDQwOTE5NDYyMTI0MDo3Mjk5MzQSBTQ5MDM0G

gpPTkVfU0VBukNIlg4xOTMuMTM3Ljc1LjE0OSoFMzUyMDAyCTE5OTg1MzA3OTToNRG9jdW1lbnRjbWFnZUIBMFIGT25saW5lWgJGVGIDUEZUagoxOTk0LzA4LzAxcgoxOTk0LzA4LzMxegCCASlQLTEwMDcxMDYtNDM4MjYtQ1VTVE9NRVItMTAwMDAxNjAtMTExNDU3N5IBBk9ubGluZcoBfk1vemlsbGEvNS4wIChpUGFkOyBDUFUgT1MgN18xIGxpa2UgTWFjIE9TIFgpIEFwcGxlV2ViS2l0LzUzNy41MS4yIChLSFRNTCwgbGlrZSBHZWNrbykgVmVyc2lvbi83LjAgTW9iaWxlLzExRDE2NyBTYWZhcmkvOTUzNy41M9IBElNjaG9sYXJseSBKb3VybmFsc5oCB1ByZVBhaWSqAihPUzpFTVMtUGRmRG9jVmllld0Jhc2UtZ2V0TWVkaWFVcmxGb3JJdGVtsgImMjAxNDA0MDkxOTQ2MjEyNDA6NzI5OTM0OjEzOTcwNzI4NDExOTK6AilQLTEwMDcxMDYtNDM4MjYtQ1VTVE9NRVItMTAwMDAxNjAtMTExNDU3N8oCB0FydGljbGXSAgFZ4gIA6gIA8gIA&_s=u7k2ydI2LZtmy%2F3gxdvKv%2FzKgZM%3D.

- Van Maanen, J. (1976). Breaking-in: Socialization to work. In R. Dubin (Ed.), *Handbook of Work, Organization, and Society* (pp. 67-130). Chicago: Rand McNally. Acedido em 7 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books/about/Handbook_of_work_organization_and_societ.html?id=hAfFAAAIAAJ&redir_esc=y.
- Vergara, S.C. & Branco, P.D. (2001). Empresa humanizada: A organização necessária e possível. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 20-30. Acedido em 1 de Fevereiro de 2014 em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a03>.
- Vieira, M.B. & Carreira da Silva, F. (2008). Cidadania trans-escalar: O Estado, a cidade e o cidadão. In M. Villaverde Cabral, K. Wall, S. Aboim & F. Carreira da Silva (Org.), *Itinerários: A Investigação nos 25 Anos do ICS* (pp. 171-188). Lisboa: ICS. Acedido em 27 de Julho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=MhaC_mRS60YC&pg=PA67&lpg=PA67&dq=portuguese+but+not+citizens+ramos&source=bl&ots=cPHrrkJwqH&sig=xAsXuICkuQ1Jfecot4NIRm1mpEY&hl=pt-PT&sa=X&ei=ghb0UcXkNcjH7Abn3ICwAg&ved=0CC0Q6AEwAA.
- Vink, M.P. & Groot, G.R. (2010). Citizenship attribution in Western Europe: International framework and domestic trends. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(5), 713-734.
- Walby, S. (2004). *Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice*. ESRC Gender Mainstreaming Seminars, University of Leeds. Acedido em 30 de Junho de

- 2013 em <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Gender-Mainstreaming.pdf>.
- Walkenhorst, H. (2008). Constructing the european identity - Trap or gap?. *Limerick Papers in Politics and Public Administration*, 1. Acedido em 20 de Julho de 2013 em http://www.ul.ie/ppa/content/files/Walkenhorst_constructing.pdf.
- Walzer, M. (2003a). Introduction. In M. Walzer (Ed.), *Toward a Global Civil Society* (pp. 1-4). Oxford: Berghahn Books. Acedido em 12 de Dezembro de 2014 em <https://books.google.pt/books?id=tZtMrnqHCqgC&printsec=frontcover&dq=Toward+a+Global+Civil+Society&hl=pt-PT&sa=X&ei=ZqytVL-VGIOvU9LCg5AC&ved=0CCoQ6wEwAA#v=onepage&q&f=true>.
- Walzer, M. (2003b). The concept of civil society. In M. Walzer (Ed.), *Toward a Global Civil Society* (pp. 7-27). Oxford: Berghahn Books. Acedido em 12 de Dezembro de 2014 em <https://books.google.pt/books?id=tZtMrnqHCqgC&printsec=frontcover&dq=Toward+a+Global+Civil+Society&hl=pt-PT&sa=X&ei=ZqytVL-VGIOvU9LCg5AC&ved=0CCoQ6wEwAA#v=onepage&q&f=true>.
- Walzer, M. (2014). *Citizenship, pluralism and political action*. Comunicação apresentada em Towards an Inclusive Citizenship – International Conferences in Milan 2014. Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milan, Autumn 2013-Spring 2014. Acedido em 15 de Dezembro de 2014 em <http://www.resetdoc.org/story/00000022430>.
- WBCSD (2008). World business council for sustainable development. In www.wbcsd.org/. Acedido em 2 de Abril de 2011 em <http://www.wbcsd.org/home.aspx>.
- Weber, M. (1978). *Economy and society* (E. Fischhoff, H. Gerth, A.M. Henderson, F. Kolegar, C.W. Mills, T. Parsons et al.: Trad.). Berkely: University of California Press. Acedido em 9 de Junho de 2013 em <http://archive.org/details/MaxWeberEconomyAndSociety>.
- Wenar, L. (2013). John Rawls. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 27 de Outubro de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/rawls/>.
- West, R. (1963). *The vassall affair*. London: Sunday Telegraph.
- Woodiwiss, A. (2002a). Human rights and the challenge of cosmopolitanism. *Theory, Culture & Society*, 19(1-2), 139-155. Acedido em 10 de Junho de 2013 em <http://www.observatoriodeseguranca.org/files/human%20rights.pdf>.
- Woodiwiss, A. (2002b). Economic citizenship: Variations and the threat of globalization. In E.F. Isin & B.S. Turner (Eds.), *Handbook of Citizenship Studies* (pp. 53-68). London:

- Sage. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=gtiZqLcJYZEC&printsec=frontcover&dq=citizenship&hl=en&sa=X&ei=r1INUfAjj4mFB93VgRg&ved=0CDYQ6AEwATgU#v=onepage&q=citizenship&f=false>.
- Woodiwiss, A. (2003). *Making human rights work globally*. London: The Glass House Press. Acedido em 10 de Junho de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=qwgSwdyOyg4C&printsec=frontcover&dq=anthony+woodiwiss+1998&hl=pt-PT&sa=X&ei=PKK8UdCdL6q57Ab4iIH4CA&ved=0CDcQ6AEwAQ>.
- Young, I.M. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton, NJ: Princeton University Press. Acedido em 10 de Junho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=Q6keKguPrsAC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Zakheim, A. & Palmer, D. (2012). *Managing for ethical-organizational integrity: Principles and processes for promoting good, right, and virtuous conduct*. New York: Business Expert Press. Acedido em 8 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books/about/Managing_for_Ethical_Organizational_Inte.html?id=dSkglQp9pH8C&redir_esc=y.
- Zani, B. & Cicognani, E. (2012). Sense of community in the work context. Study on members of a co-operative enterprise. *Global Journal of Community Psychology Practice*, 3(4), 1-8. Acedido em 23 de Agosto de 2014 em <http://www.gjcpp.org/pdfs/2012-Lisboa-079.pdf>.
- Zelić, N. (2012). Political liberalism, natural duty of justice and moral duty of civility. *Ethics & Politics*, XIV(2), 214-238. Acedido em 3 de Novembro de 2013 em http://www2.units.it/etica/2012_2/ZELIC.pdf.
- Zhang, D. (2013). From virtue ethics to virtuous corporation – Putting virtues into business practice. *Journal of Media and Communication*, 5(1), 131-139. Acedido em 14 de Dezembro de 2013 em http://journals.culture-communication.unimelb.edu.au/platform/resources/includes/v5i1/v5i1_wang.pdf.

Bibliografia de Referência

- ACHPR (2012). African charter on human and peoples' rights. In www.achpr.org/. Acedido em 11 de Novembro de 2012 em http://www.achpr.org/files/instruments/achpr/banjul_charter.pdf.
- Althusser, L. (1963/2009). Marxism and humanism. In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1963). Acedido em 26 de Outubro de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/althusser/1964/marxism-humanism.htm>.
- Aron, R. (2000). *Etapas do pensamento sociológico* (M.S. Pereira: Trad., 8ª ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote. Acedido em 16 de Junho de 2013 em http://www.4shared.com/get/XXxS2ZZ1/etapas_do_pensamento_sociologic.html.
- AU (2003a). The constitutive act. In www.africa-union.org/. Acedido em 11 de Novembro de 2012 em http://www.africa-union.org/root/au/aboutau/constitutive_act_en.htm.
- AU (2003b). Vision and mission. In www.au.int/. Acedido em 10 de Novembro de 2012 em <http://www.au.int/en/about/vision>.
- Bartolini, S. (2006). A comparative political approach to the EU formation. *Working Paper 4*, Februry, Centre for European Studies, University of Oslo, 1-30. Acedido em 21 de Julho de 2013 em http://ceses.cuni.cz/CESES-141-version1-2_1__BARTOLINI_Europeanization_by_Rokkan.pdf.
- Beasley, R.L. (1971). Comparative Politics. *Crises and sequences in political development, Review Article IS 716*, 1-4. Acedido em 20 de Julho de 2013 em [http://ww2.odu.edu/al/jchen/Comparative%20Politics%20\(Graduate\)/Review%20Essays/Week%2010/Rockie%20Beasley.pdf](http://ww2.odu.edu/al/jchen/Comparative%20Politics%20(Graduate)/Review%20Essays/Week%2010/Rockie%20Beasley.pdf).
- Black, A. (2000). *Political thought in Europe 1250-1450*. Cambridge: Cambridge University Press. Acedido em 13 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=cB8xOekBJW0C&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Bodin, J. (1576/1583). *Les six livres de la republique*. Paris: Chez Jacques du Puis. Acedido em 14 de Julho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=XSE8AAAAcAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Cabrito, B. & Canário, R. (2005). *Educação e formação de adultos: Mutações e convergências*. Lisboa: Educa.

- COE (1949). Statute of the Council of Europe. In *conventions.coe.int/*. Acedido em 17 de Novembro de 2012 em <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=001&CM=1&CL=ENG>.
- COE (2002). Recommendation Rec (2002)12 of the Committee of Ministers to Member States on Education for Democratic Citizenship. In *wcd.coe.int/*. Acedido em 17 de Novembro de 2012 em <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=313139&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>.
- CUE (2011). Projecto de conclusões do Conselho sobre a actuação e as iniciativas do Conselho com vista à aplicação da carta dos direitos fundamentais da União Europeia. In *register.consilium.europa.eu/*. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=PT&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2010139%202011%20REV%201>.
- Dewey, J. (1897). *My pedagogic creed*. New York: E.L. Kellogg & Co. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <https://archive.org/stream/mypedagogiccree00dewegoog#page/n7/mode/1up>.
- EP (2011). European renewal – state of the Union address 2011. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 18 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/pdf/speech_original.pdf.
- Escorel, L. (1958). *Introdução ao pensamento político de Maquiavel*. Rio de Janeiro: Edição Simões.
- EuC (2011a). An EU framework for national Roma integration strategies up to 2020. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 24 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/justice/policies/discrimination/docs/com_2011_173_en.pdf.
- EuC (2011b). Directive of the European Parliament and of the Council establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime. In *ec.europa.eu/*. Acedido em 24 de Novembro de 2012 em http://ec.europa.eu/justice/policies/criminal/victims/docs/com_2011_275_en.pdf.
- Fichte, J.G. (1922). *Addresses to the german nation* (R.F. Jones & G.H. Turnbull: Trad.). London: The Open Court Publishing Company. Acedido em 16 de Outubro de 2013 em <https://archive.org/details/addressestogerma00fich>.

- Finnis, J. (2011). Natural law theories. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 7 de Abril de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/natural-law-theories/>.
- Flora, P. (1999). Introduction and interpretation, In P. Flora, S. Kuhnle & D. Urwin (Eds.), *State Formation, Nation-Building, and Mass Politics in Europe: The Theory of Stein Rokkan*. New York: Oxford University Press (pp. 1-91). Acedido em 14 de Julho de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=-W-SY76jLCYC&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=true>.
- Fukuyama, F. (2006). *The end of history and the last man*. New York: Free Press. Acedido em 16 de Junho de 2013 em http://books.google.pt/books?id=NdFpQwKfX2IC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- GDDC/PGR (1968/2012). Proclamação de Teerão. In *direitoshumanos.gddc.pt/*. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_10.htm.
- GDDC/PGR (1969/2012). Convenção Americana sobre Direitos Humanos. In *www.gddc.pt/*. (Publicação original 1969). Acedido em 10 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-americana.html>.
- GDDC/PGR (1979/2012). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. In *www.gddc.pt/*. (Publicação original 1979). Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-conv-edcmulheres.html>.
- GDDC/PGR (1993/2012). Declaração e programa de acção de Viena. In *www.gddc.pt/*. (Publicação original 1993). Acedido em 4 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/decl-prog-accao-viena.html>.
- GDDC/PGR (1999/2012). Protocolo opcional à convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres In *www.gddc.pt/*. (Publicação original 1999). Acedido em 3 de Novembro de 2012 em <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-protocoloCEDAW.html>.
- Grotius, H. (1605/2006). Commentary on the law of prize and booty (G.L. Williams: Trad.). In K. Haakonssen (Ed.), *Natural Law and Enlightenment Classics*. Indianapolis:

- Liberty Fund. (Publicação original 1605). Acedido em 13 de Outubro de 2013 em http://files.libertyfund.org/files/1718/1350_LFeBk.pdf.
- Grotius, H. (1625/2001). *On the law of war and peace* (A.C. Campbell: Trad.). Ontario: Kitchener. (Publicação original 1625). Acedido em 15 de Outubro de 2013 em <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/grotius/Law2.pdf>.
- Hegel, G.W.F. (1817/1830a). Hegel's encyclopaedia of the philosophical sciences in outline (part I): The science of logic (W. Wallace: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1817). Acedido em 9 de Março de 2013 em http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/sl_index.htm.
- Hegel, G.W.F. (1817/1830b). Hegel's encyclopaedia of the philosophical sciences in outline (part II): The philosophy of nature (S.A. Taubeneck: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1817). Acedido em 9 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/natindex.htm>.
- Hegel, G.W.F. (1817/1830c). Hegel's encyclopaedia of the philosophical sciences in outline (part III): The philosophy of spirit - the subjective spirit (S.A. Taubeneck: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1817). Acedido em 9 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/ssindex.htm>.
- Hegel, G.W.F. (1820/1896a). Philosophy of right: Third part - ethical life, ii. civil society (S.W. Dyde: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1820). Acedido em 10 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/works/pr/prcivils.htm#PR182>.
- Hegel, G.W.F. (1820/1896b). Philosophy of right: Third part - ethical life, iii. the state (S.W. Dyde: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1820). Acedido em 10 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/reference/archive/hegel/works/pr/prstate.htm>.
- IDW (1963/2012). Charter of Organization of African Unity. In www.internationaldemocracywatch.org/. Acedido em 11 de Novembro de 2012 em http://www.internationaldemocracywatch.org/attachments/156_OAU_Charter_1963.pdf.
- Ignatieff, M. (1995). The myth of citizenship. In R. Beiner (Ed.), *Theorizing Citizenship* (pp. 53-77). New York: State University of New York Press. Acedido em 2 de Fevereiro de 2013 em <http://books.google.pt/books?id=N8kI2WCUML0C&printsec=frontcover>

&dq=citizen.ship&hl=en&sa=X&ei=IEUNUbeYCluGhQeBp4CwBw&sqi=2&ved=0CE0Q6AEwBQ#v=onepage&q=citizenship&f=false.

Ignatieff, M. (2000/2008). *The rights revolution*. Toronto: House of Anansi Press. (Publicação original 2000). Acedido em 31 de Maio de 2013 em http://www.houseofanansi.com/Assets/ProductAssets/RightsRevolution/RightsRevolution_chapter.pdf.

Joly, F.D. (2004). *Tácito e a metáfora da escravidão: Um estudo de cultura política romana*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo. Acedido em 11 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=q_Mp8rwD8WEC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Khalid, S., Ali, H., Ismail, M., Rahman, N., Kassin, K. & Zain, R. (2009). Organizational citizenship behavior factor structure among employees in hotel industry. *International Journal of Psychological Studies*, 1(1), June 2009. Acedido em 5 de Agosto de 2010 em <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijps/article/view/2250/2100>.

Lenine, V.I. (1909/1972). Materialism and empirio-criticism (A. Fineberg: Trad.). In *Lenin Collected Works, Vol. 14* (pp. 17-362). Moscow: Progress Publishers. (Publicação original 1909). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/lenin/works/1908/mec/>.

Locke, J. (1824). *The works of John Locke in nine volumes* (12th ed.). London: Rivington. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://oll.libertyfund.org/index.php?option=com_staticxt&staticfile=show.php?title=1725&Itemid=999999999.

Marques, J.B. (2008). *Tradição e renovações da identidade romana em Tito Lívio e Tácito*. Tese apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo para obtenção do grau de doutor, orientada por Norberto Luiz Guarinello, São Paulo. Acedido em 5 de Outubro de 2013 em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-03062008-153929/pt-br.php>.

Marx, K & Engels, F. (1848/2010). Manifesto of the communist party (S. Moore & F. Engels: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original 1848). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Manifesto.pdf>.

Marx, K. (1844/2010). On the jewish question (A. Blunden, M. Grant, M. Carmody & M. Harris: Trad.). In A. Blunden (Ed.), *Marxists Internet Archive*. (Publicação original

- 1844). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/On%20The%20Jewish%20Question.pdf>.
- Marx, K. (1867/2010). *Capital: A critique of political economy, vol. I* (S. Moore & E. Aveling: Trad.). Moscow: Progress Publishers. (Publicação original 1867). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf>.
- Marx, K. (1875/2005). *Critique of the Gotha programme*. New York: Socialist Labor Party of America. (Publicação original 1875). Acedido em 24 de Março de 2013 em http://www.socialistlabor.net/pdf/marx/gotha_prgm.pdf.
- Marx, K. (1885/2010). *Capital: A critique of political economy, vol. II* (n.d.: Trad.). Moscow: Progress Publishers. (Publicação original 1885). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-II.pdf>.
- Marx, K. (1894/2010). *Capital: A critique of political economy, vol. III* (n.d.: Trad.). Moscow: Progress Publishers. (Publicação original 1894). Acedido em 24 de Março de 2013 em <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-III.pdf>.
- McFarlane Shore, L. & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 1 (pp. 91-109). Oxford: John Wiley & Sons. Acedido em 15 de Dezembro de 2013 em http://books.google.pt/books/about/Trends_in_organizational_behavior.html?id=sO7sAAAAMAAJ&redir_esc=y.
- McKinnon, C. & Hampsher-Monk, I. (Eds.) (2000). *The demands of citizenship*. London: Continuum. Acedido em 21 de Abril de 2013 em http://books.google.pt/books?id=5_0AFzCPnV0C&pg=PA68&lpg=PA68&dq=the+common+good+citizenship+morality+and+self-interest+jordan&source=bl&ots=_ndW6YnT62&sig=5N2MJ7FMSjkO9ZUA5JG32mEqBQw&hl=en&sa=X&ei=bdJzUa3wOvGg7AaP3IGoCw&ved=0CDMQ6AEwAjgK#v=onepage&q=the%20common%20good%20citizenship%20morality%20and%20self-interest%20jordan&f=false.

- MISC (1215/1914). *Magna carta: A commentary on the great charter of King John* (W.S. McKechnie: Trad.). Glasgow: Maclehose. (Publicação original 1215). Acedido em 11 de Agosto de 2013 em <http://oll.libertyfund.org/title/338/48747> on 2014-03-15.
- Momtaz, D. (2009). Proclamation of Teheran. In www.un.org/law/avl. Acedido em 4 de Novembro de 2012 em http://legal.un.org/avl/pdf/ha/fatchr/fatchr_e.pdf.
- Mouffe, C. (1992). Democratic citizenship and the political community. In C. Mouffe (Ed.), *Dimensions of Radical Democracy: Pluralism, Citizenship, Community* (pp. 225-239). New York: Verso. Acedido em 9 de Agosto de 2013 em <http://doublesession.net/indexhibitv070e/files/mouffe-radicaldimensions.pdf>.
- Neff, S.C. (2012). *Hugo Grotius: On the law of war and peace (student edition)*. Cambridge. Cambridge University Press. Acedido em 19 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=_xvgy9E92dkC&pg=PR36&lpg=PR36&dq=On+the+Law+of+War+and+Peace+1925&source=bl&ots=U_1s00x5if&sig=EuOtlqCDzp-iL1__6cWvK-evckc&hl=pt-PT&sa=X&ei=LrJdUqOIOsq2hQfQ4IG4Bg&ved=0CFAQ6AEwBA#v=onepage&q&f=false.
- Nobre, R. (2010). *Intrigas palacianas nos annales de Tácito – Processos e tentativas de obtenção de poder no Principado de Tibério*. Coimbra: Centro de Estudos Clássicos e Humanísticos. Acedido em 15 de Outubro de 2013 em https://bdigital.sib.uc.pt/jspui/bitstream/123456789/42/1/intrigas_palacianas.pdf.
- NU (2000). Objectivos de desenvolvimento do milénio. In www.plataformaongd.pt/. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em http://www.acidi.gov.pt/_cfn/4e3fc9e3d1bed/live/Objectivos+do+Desenvolvimento+do+Mil%C3%A9nio.
- OAS (1948/2011). American declaration of the rights and duties of man. In www.cidh.oas.org/. (Publicação original 1948). Acedido em 10 de Novembro de 2012 em <http://www.cidh.oas.org/Basicos/English/Basic2.american%20Declaration.htm>.
- OAS (2012). Charter of the Organization of American States. In www.oas.org/. Acedido em 10 de Novembro de 2012 em http://www.oas.org/dil/treaties_A-41_Charter_of_the_Organization_of_American_States.pdf.
- Oliveira, A., Nogueira, U. & Silva, D. (2004). Responsabilidade social na visão das organizações da sociedade civil. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios - FECAP*,

- 6(15), 34-41. Acedido em 15 de Junho de 2010 em <http://200.169.97.104/seer/index.php/RBGN/article/viewFile/20/19>.
- Oliveira-Martins, G. (1992). Europa – Unidade e diversidade, educação e cidadania. *Colóquio Educação e Sociedade*, 1, 41-60.
- OSCE (1975). Conference on security and co-operation in Europe final act. In www.osce.org/. Acedido em 11 de Novembro de 2012 em <http://www.osce.org/mc/39501?download=true>.
- Page, T.E., Capps, E. & Rouse, W.H.D. (Eds.) (1929). *Isocrates II* (G. Norlin: Trad.). New York: G.P. Putnam's Sons. Acedido em 26 de Abril de 2013 em <http://s3.amazonaws.com/loebolus/L229.pdf>.
- PE (2010). Os direitos fundamentais na União Europeia (2009) - Aplicação efectiva após a entrada em vigor do Tratado de Lisboa. In europarl.europa.eu/. Acedido em 25 de Novembro de 2012 em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2010-0483+0+DOC+PDF+V0//PT>.
- Polakow, V. (1993). *Lives on the edge: Single mothers and their children in the other America*. Chicago: The University of Chicago Press. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em http://books.google.pt/books?id=nsXF404IN3MC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Porcius, A. (1540). *Summa perutilis*. Acedido em 12 de Outubro de 2013 em http://books.google.pt/books?id=tk88AAAACAAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Porto, J. & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 393-402. Acedido em 22 de Junho de 2010 em <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/261/26180306.pdf>.
- Rauscher, F. (2012). Kant's social and political philosophy. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 10 de Março de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/kant-social-political/>.
- Redding, P. (2014). Georg Wilhelm Friedrich Hegel. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 9 de Março de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/hegel/>.
- Rohlf, M. (2010). Immanuel Kant. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 10 de Março de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/kant/>.

- Rousseau, J.J. (1771-1772). *Considérations sur le gouvernement de la Pologne et sur sa réformation projetée*. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/considerations_pologne/considerations_pologne.pdf.
- Rousseau, J.J. (1781). *Essai sur l'origine des langues*. In *classiques.uqac.ca/*. Acedido em 17 de Fevereiro de 2013 em http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/essai_origine_des_langues/origine_des_langues.pdf.
- Seidman, G.W. (2004). *Deflated citizenship: Labor rights in a global era*. In A. Brysk & G. Shafir (Eds.), *People Out of Place: Globalization, Human Rights, and the Citizenship Gap* (pp. 109-130). New York: Routledge. Acedido em 9 de Agosto de 2013 em <http://www.ssc.wisc.edu/soc/faculty/pages/docs/seidman/People%20Out%20of%20Place.pdf>.
- Seth, A. (1882). *The development from Kant to Hegel*. London: Williams and Norgate. Acedido em 16 de Março de 2013 em <http://www.archive.org/stream/fromkanttohegel00sethuoft#page/n5/mode/1up>.
- Simmel, G. (1950). *The sociology of Georg Simmel* (K.W. Wolff: Trad.). Illinois: The Free Press. Acedido em 5 de Agosto de 2013 em <http://archive.org/stream/sociologyofgeorg030082mbp#page/n0/mode/2up>.
- SSRC (2014). *SSRC: 80 years of impact*. In *www.ssrc.org/*. Acedido em 22 de Março de 2014 em <http://www.ssrc.org/about/history/>.
- UNICEF (1989/2012). *A convenção sobre os direitos da criança*. (Publicação original 1989). In *www.unicef.pt/*. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em https://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf.
- Vasconcelos, T. (2007). *A importância da educação na construção da cidadania*. *Saber (e) Educar*, 12, 109-117. Acedido em 3 de Novembro de 2012 em http://repositorio.esepf.pt/bitstream/handle/10000/18/SeE12A_ImportanciaTeresa.pdf?sequence=2.
- Wapner, P. (1996). *Environmental activism and world civic politics*. Albany: State University of New York Press. Acedido em 2 de Março de 2014 em http://books.google.pt/books?id=OlehgZ-khncC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

- White, R. & Donoghue, J. (2003). Marshall, Mannheim and contested citizenship. *British Journal of Sociology*, 54(26), 391-406. Acedido em 14 de Julho de 2013 em https://www.researchgate.net/publication/9077021_Marshall_Mannheim_and_contested_citizenship.
- Williams, G. (2014). Thomas Hobbes: Moral and political philosophy. In J. Fieser & B. Dowden (Eds.), *The Internet Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 3 de Fevereiro de 2013 em <http://www.iep.utm.edu/hobmoral/>.
- Wolff, J. (2011). Karl Marx. In E.N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Acedido em 17 de Março de 2013 em <http://plato.stanford.edu/entries/marx/>.
- Wollstonecraft, M. (1792/2014). *A vindication of the rights of woman with strictures on political and moral subjects*. Adelaide: The University of Adelaide. (Publicação original 1792). Acedido em 21 de Outubro de 2013 em <http://www.earlymoderntexts.com/pdf/wollvind.pdf>.
- Xenofonte (2006). The memorable thoughts of Socrates (E. Bysshe: Trad.). In www.gutenberg.org/. Acedido em 20 de Abril de 2013 em <http://www.gutenberg.org/files/17490/17490-h/17490-h.htm>.
- Xenofonte (2013). The polity of the athenians and the lacedaemonians (H.G. Dakyns: Trad.). In www.gutenberg.org/. Acedido em 21 de Abril de 2013 em <http://www.gutenberg.org/files/1178/1178-h/1178-h.htm>.
- Zanca, J., Araújo, F., Quelhas, O. & Costa, H. (2008). *Responsabilidade social corporativa e comportamento organizacional: Um paralelo de evolução*. Comunicação apresentada no IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Niterói: Escola de Engenharia da Universidade Federal Fluminense. Acedido em 19 de Junho de 2010 em http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0060_0450.pdf.

APÊNDICES