

SOCIUS Working Papers

Sara Falcão Casaca

**"Flexibilidade, trabalho e emprego:
- ensaio de conceptualização "**

Nº 10/2005

Novembro 2005

SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações
Instituto Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa
Rua Miguel Lupi, 20
1249-078 Lisboa
Tel. 21 3951787 Fax:21 3951783
E-mail: socius@iseg.utl.pt
Web Page: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>

Flexibilidade, trabalho e emprego:

- ensaio de conceptualização

Socius Working paper

Sara Falcão Casaca¹

Este ensaio traduz o esforço de conceptualização e operacionalização de alguns dos conceitos centrais à problemática das transformações do trabalho e do emprego. Além da própria clarificação daquilo que, no quadro do nosso estudo², entendemos por *trabalho* e *emprego*, problematiza-se o conceito de flexibilidade; a partir de alguns dos contributos teóricos, procura-se também operacionalizar os conceitos de “flexibilidade de trabalho” e “flexibilidade de emprego”. Por fim, clarifica-se a opção pela designação de modalidades *flexíveis* de emprego, em detrimento de *atípicas* e/ou *precárias* – o que nos remete para a necessidade de estabelecer, no plano teórico, a distinção entre *flexibilidade* e *precariedade*, bem como para a própria decomposição dos conceitos em análise.

1. Trabalho e emprego

Não é nosso intuito referenciar as várias perspectivas sociológicas que têm tematizado o trabalho (*vide* e.g. Freire, 1997), mas sim clarificar o que entendemos por trabalho e emprego – conceitos que, embora por vezes utilizados indiferenciadamente, traduzem realidades não necessariamente análogas. Para alguns sociólogos clássicos do trabalho, como George Friedmann (1973), o trabalho sempre existiu enquanto laboração e acção humana sobre a matéria (*homo faber*); e o próprio Karl Marx descreveu-o como um acto que envolve a ligação entre o ser humano e a natureza (cit. *in* Freire, 1997:14). Contudo, foram também os teóricos de inspiração marxista - e o próprio Marx (1978 [1864]) - que distinguiram *trabalho/criação humana* de *trabalho*

¹ Investigadora do SOCIUS e Professora do ISEG-UTL.

² Falcão Casaca, Sara (2005), Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços, Dissertação de Doutoramento, ISEG-UTL.

abstracto (trabalho na acepção de mercadoria, que embrutece e destitui o homem da sua humanidade e o animaliza), fruto do desenvolvimento do capitalismo e da sociedade industrial (e.g. Pahl, R., 1992; Baudelot e Gollac, 1997; Méda, D., 1999; 2001). Neste timbre, Méda (1999; 2001) refere que a revolução industrial fez do trabalho uma actividade exterior ao homem, coagida, opressiva; ao mesmo tempo, igualou-o a trabalho produtivo. Trabalho e produção tornaram-se, assim, valores centrais das sociedades modernas. Neste contexto, a difusão do modelo taylorista-fordista na indústria e a introdução da mecanização levariam vários analistas sociais, entre sociólogos, a aprofundarem temas como a alienação, o esvaziamento do sentido do trabalho, a desqualificação e a degradação das condições de trabalho.

Na segunda metade do século XX, ainda que permanecendo uma categoria essencialmente económica, o trabalho passou, por via do modelo de regulação fordista, a ser também sinónimo de emprego (cf. e.g. Castel, 1995; Grozelier, 1998; Méda, 2001). A actividade laboral permitia que os indivíduos partilhassem do sentimento de integração na sociedade ("laço social"), num quadro em que os salários e a segurança material eram vistos como um instrumento central do bem-estar social, que a participação individual na actividade económica se vinculava a um sentimento de utilidade (contributo individual para o crescimento económico), e também à possibilidade de beneficiar de direitos e de segurança social.

Seguindo Guy Standing (2000: 37), em meados do século XX, "a reivindicação essencial era a do direito ao trabalho, consagrado na expressão *pleno emprego*. Trata-se, contudo, de uma ficção cómoda e sexista, porque significava garantir um trabalho assalariado a tempo inteiro a todos os homens das *classes trabalhadoras*". A frase do autor faz, deste modo, alusão a um contexto em que apenas o trabalho produtivo, por norma exercido pelo *homem trabalhador*, era valorizado na sociedade, subestimando-se o trabalho não-pago prestado pelas mulheres no espaço doméstico e familiar, o trabalho informal, assim como o do foro voluntário e desenvolvido no quadro de organizações sem fins lucrativos (e.g. Delphy, 1977; Grozelier, 1998; Maruani, 2000; Lallement, 2003).

O trabalho doméstico e emocional, parental ou familiar, foi remetido para um estatuto social inferior, quando na verdade era (é) de extrema utilidade social, inclusive económica – como, aliás, demonstram os estudos que o tentam contabilizar monetariamente.³ Nos anos de 1970 e 80, um dos estandartes do feminismo foi precisamente o alargamento da noção de trabalho de modo a incluir todas as actividades socialmente úteis. Note-se que, se atendermos às estatísticas que incidem sobre os diários do tempo, é possível constatar que, no cômputo geral, as mulheres trabalham mais do que os homens – realidade que, à luz da noção tradicional de trabalho, persiste na penumbra (Perista, coord., *et al.*, 1999).⁴

Em suma, na sociedade industrial e moderna, o trabalho passou a definir-se a partir de critérios economicistas e produtivistas, abrangendo apenas actividades susceptíveis de produzirem riqueza e de serem objecto de troca no mercado. Na actualidade, porém, pese embora as transformações no modelo de regulação fordista, as elevadas taxas de desemprego, a insegurança de emprego e a crise do Estado-providência, prevalece a concepção tradicional de trabalho (Méda, 2001).

Numa tentativa de aclarar os conceitos, a nossa posição é a de que o emprego corresponde à ocupação de um determinado posto de trabalho, que é remunerado, que se associa a um determinado estatuto (pode obedecer a uma relação salarial, no caso do trabalho por conta de outrem, ou não – como ilustra a situação do trabalho por conta própria), e que está cada vez mais sujeito a diferentes regimes de tempo, de graus de formalização, regulação

³ Para um desenvolvimento desta questão, veja-se Fontáinha (1989) e Perista (coord.,1999). De acordo com F. Freitas, H. Perista e S. Maximiano (2000: s/p), é fundamental que o tempo seja considerado como um factor produtivo independentemente do seu valor de troca. "As actividades humanas não poderão ser analisadas somente à luz da possibilidade de existência de uma remuneração para as mesmas, o que tem levado errónea e persistentemente à consideração do trabalho remunerado como a única fonte de produção de mais valia social e económica". Não é fácil medir o valor do trabalho doméstico, na medida em que não há informação estatística regular, nacional e internacional, sobre esta matéria (Fontáinha, 1989; Perista, coord., 1999, *et al.*; Perista e Chagas Lopes, coord, *et al.*).

⁴ Segundo documentos da Comissão dos Direitos das Mulheres do Parlamento Europeu, o trabalho não remunerado compreende a actividade profissional não remunerada exercida, designadamente, em contexto familiar, na agricultura, em estabelecimentos familiares; o trabalho não remunerado útil para a sociedade (e.g. assistência a crianças, idosos, deficientes...); e o trabalho doméstico e trabalho voluntariado) (cit. *in* Vicente, A., 1998: 84).

laboral, integração e protecção social.⁵ Apesar de ser comumente associado ao trabalho prestado na esfera mercantil, isto é, no quadro da economia concorrencial, importará - com M. João Rodrigues (1992: 140) - notar que há indivíduos que são empregados e que não prestam serviço em actividades mercantis (e.g. funcionários públicos).

Entendemos que o trabalho diz respeito às condições de exercício da actividade profissional, as quais se relacionam com a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, as oportunidades de promoção, o conteúdo das tarefas e funções, as qualificações requeridas, os horários praticados, etc.) (cf. Lurol, 2001). Engloba todas as actividades, remuneradas ou não, de produção e distribuição de bens e serviços, desde as que são passíveis de transacção na esfera económica/concorrencial até àquelas que são prestadas à margem de qualquer relação mercantil e que se revestem de utilidade social (veja-se também e.g. Hirata e Kergoat, 1998). Neste sentido, o trabalho tanto pode ter lugar na esfera económica, no espaço doméstico, como ter expressão em actividades cívicas e de voluntariado (cf. Ramos dos Santos, 1989). Trata-se, pois, como sublinha João Freire (1997: 68-69), de compreender o trabalho como uma actividade eminentemente social e, neste sentido, sociologicamente analisável.

2. Flexibilidade

O conceito de flexibilidade tem sido amplamente veiculado pelos meios académicos e científicos, empresariais, sindicais, políticos, de comunicação social, entre outros (e.g. Atkinson e Meager, 1986; Boyer, R., 1986; Brunhes, B., 1989; Ramos dos Santos, 1989; Rodrigues, M., J., 1992; Supiot, *et al.* 2001; Kovács, I., 2002). À luz das correntes gestionárias, a flexibilidade é tida como sinónimo de liberdade e autonomia individual, de empreendedorismo e até de

⁵ A resolução da OIT, aprovada em 1982, sobre *Estatísticas da População Activa, Empregada e Desempregada*, distingue, dentro da categoria emprego, emprego por conta de outrem e emprego por conta própria. Neste sentido, o conceito de desemprego (e não o de "não-trabalho") exprime a situação em que um determinado indivíduo não tem uma ocupação remunerada). Já outras fontes, porém, adoptam uma visão mais restritiva concebendo o emprego como sinónimo de trabalho por conta de outrem (cf. Salgueiro, T.B. *et al.*, 2000).

empregabilidade.⁶ Surge, neste domínio, também definida como “a capacidade das empresas de se adaptarem às variações de actividade conjuntural ou estrutural, decorrentes de flutuações dos mercados, produtos, tecnologias ou de clientela (cf. Guelaud e Lanciano, 1991).

Outros autores, porém, apresentam-nos uma visão particularmente crítica em relação à ideologia da flexibilidade. Segundo A. Pollert (1988; 1994 [1991]), muitos dos discursos em torno deste conceito acabam por coincidir com os princípios da perspectiva neoliberal, traduzindo a rendição perante os imperativos do mercado. Em vez de contestar as novas dinâmicas do capitalismo, o discurso sobre a flexibilidade legitima-as e advoga uma reorganização do trabalho e do emprego em nome da vitória do mercado. A seu ver, a linguagem da flexibilidade assenta no mito da integração social, à luz do qual os indivíduos são incitados a levar uma vida pautada pela insegurança e a aprender a amá-la (1986: 72).

Partindo de uma abordagem não unilateral ou determinista em relação a esta problemática, procuraremos sustentar a tese segundo a qual a flexibilidade de trabalho tanto pode conter *riscos* (precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de género), como abrir *janelas de oportunidade* (possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida a familiar/pessoal, maior controlo sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de género) (Falcão Casaca, 2005; Kovács, I., org., *et al.*, 2005).

Tal como vai sendo reconhecido pela comunidade científica, a flexibilidade é uma noção susceptível de se apropriar de uma diversidade de conteúdos, nem

⁶ Entendida como a capacidade de inserção socioprofissional e de melhoria da sustentabilidade do emprego (Kovács, 1994). Esta capacidade pode, contudo, ser objecto de duas leituras antagónicas: à luz das teorias neoclássicas, decorre do investimento pessoal em capital humano, enquanto as teorias institucionalistas e sociais colocam a tónica nos constrangimentos socioeconómicos que circundam as trajetórias individuais e as oportunidades de investimento em qualificações profissionais.

sempre homogéneos, congruentes e compatíveis entre si (cf. Ramos dos Santos, 1989; Dal-Ré, F. V., 1999). Cabe-nos portanto a nós, sociólogos, questionar, por um lado, a ideologia em torno da flexibilidade e, por outro, empreender um esforço de clarificação conceptual para que, de tanto uso e falta de clareza, não se incorra no risco de – como sugere Anna Pollert (1994 [1991]) – referenciar um conceito tão estéril quanto abstracto; isto é, de ficarmos confinados a uma noção que descreve superficialmente uma imensidão de fenómenos e factos sem que, em bom rigor, tenha valor heurístico e nos permita compreender as mutações em curso.

A flexibilidade de trabalho é, tal como o tem sublinhado Boyer (1986), proteiforme – expressão que alude às várias dimensões, interpretações e significados que lhe podem estar associados.⁷ Para alguns autores, uma primeira desmontagem do conceito passa pela distinção entre *flexibilidade produtiva* e *flexibilidade de trabalho*. No primeiro caso, procura-se descrever o conjunto de transformações tecnológicas e organizações que se destinam a uma melhor adaptação às variações quantitativas e qualitativas externas. Assim sendo, designam-se de flexíveis aquelas organizações que se afastam do modelo de produção taylorista-fordista, rígido e burocrático e que apresentam capacidade de resposta rápida e maleável às variações externas. O segundo procura apreender as alterações relativas às condições de emprego e de trabalho, compreendendo a capacidade de ajustar e alterar modos de recrutamento, de contratação e estatutos de emprego, de mobilidade interna e remuneração, de conteúdos de tarefas e qualificações, de tempos de trabalho e de níveis de protecção social. Ambos os conceitos remetem, portanto, para o esgotamento do modelo de emprego intrínseco ao período de regulação fordista (cf. Aglietta e Bender, 1984; Boyer, 1986; Freyssinet, 1997).

⁷ Recorde-se que, para este autor, o conceito de flexibilidade assenta em cinco princípios fundamentais: (1) organização da produção (capacidade de ajustar os equipamentos, seja em volume ou forma, às oscilações da procura); (2) hierarquia de qualificações (adaptabilidade dos trabalhadores a tarefas variadas, cujo grau de complexidade é também ele variável); (3) mobilidade de trabalhadores (possibilidade de variar o volume de emprego e a duração do tempo de trabalho de acordo com a conjuntura local ou global); (4) formação de salários (adaptação dos salários à situação das empresas e do mercado de trabalho); (5) e cobertura social (eliminação das disposições desfavoráveis ao emprego em termos de fiscalidade e transferências sociais) (Boyer, 1986: 237).

Outros autores têm centrado a sua análise na dicotomia entre *flexibilidade numérica* e *flexibilidade funcional* (Atkinson e Meager, 1986). A primeira refere-se à capacidade de uma empresa fazer variar o número de mão-de-obra em função da procura dos consumidores, estando portanto associada a uma tendência para a “periferilização” do mercado de trabalho, resultante do recurso a trabalho temporário, independente (*free lancers*), a tempo parcial e a estratégias de subcontratação das actividades secundárias (e.g. limpeza, *catering*, segurança, transporte, etc.). A segunda reporta-se à capacidade de uma dada empresa, incluindo a dos trabalhadores que a integram, de responder às exigências dos consumidores por via do alargamento e enriquecimento das competências, funções e tarefas internas (cf. Kovács, 1994; 2002).

O modelo de empresa flexível é tido, por Atkinson (1984), como preponderante num contexto económico de recessão, de alterações nas condições tecnológicas, legislativas ou no plano dos objectivos de gestão, possibilitando uma resposta mais rápida no mercado (*just-in-time*), uma maior descentralização e redução de custos. Este autor concebeu teoricamente o modelo de empresa flexível, no âmbito do qual identifica quatro tipos de flexibilidade:

- *Numérica*: compreende a diversificação da duração do tempo de trabalho por via do recurso ao tempo parcial, a horários flexíveis, a horas extraordinárias; e também a variabilidade do número de efectivos da empresa, através das contratações a prazo e da dispensa de trabalhadores (despedimentos).
- *Funcional*: diz respeito à variação das tarefas realizadas e ao alargamento das competências e das qualificações de cada trabalhador (vulgo polivalência), constituindo um vector fundamental da dinâmica dos mercados internos das empresas.
- *Distanciamento*: trata-se de uma estratégia que inclui a subcontratação de mão-de-obra a outras empresas (por exemplo, a empresas de trabalho

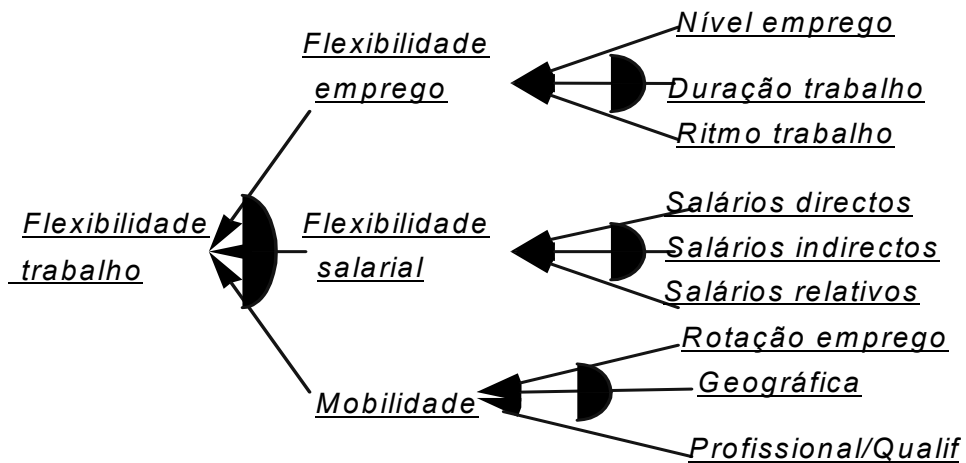
temporário) e a externalização de tarefas que não sejam centrais à actividade da empresa em questão.

- *Remuneratória*: refere-se à variação do montante remuneratório em função do desempenho individual, do departamento ou do volume de vendas e lucros da empresa.

De acordo com o modelo de empresa flexível elaborado pelo autor, existem vários segmentos de força de trabalho: o grupo do núcleo-duro e os grupos periféricos, os quais variam em função do tipo de flexibilidade que os liga à empresa. O núcleo duro (mercado primário de emprego) integra os trabalhadores que gozam de flexibilidade qualitativa ou funcional (indivíduos que estão aptos a exercer internamente outras funções, devido a um processo de requalificação ou alargamento de competências). O grupo periférico divide-se entre o mercado secundário de emprego (segmento que inclui trabalhadores sujeitos a formas de flexibilidade numérica, que podem trabalhar a tempo parcial, ter um contrato de prestação de serviços ou estar num regime de formação em alternância) e um segmento mais marginal à empresa que reúne os trabalhadores que não se encontram sob a sua dependência hierárquica e que são colocados ao serviço por intermédio de empresas de subcontratação, incluindo empresas de trabalho temporário.

Já de acordo com Ramos dos Santos (1989: 332), o conceito de compreende três dimensões fundamentais, como ilustra a figura seguinte:

Figura – Flexibilidade de trabalho: suas dimensões



A *flexibilidade de emprego* refere-se à variabilidade do número de trabalhadores (flutuações de mercado de carácter cíclico, estrutural ou resultantes de evoluções tecnológicas) e, também, à maleabilidade na duração e ritmo de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.

A *flexibilidade salarial* descreve a capacidade de adaptação dos salários directos às oscilações do mercado (nível de procura) e/ou aos resultados obtidos pela empresa, e de ajustamento dos salários indirectos. Neste caso, a flexibilidade decorre da capacidade de adequação dos encargos sobre o emprego (fiscais e/ou sociais) às oscilações atrás mencionadas. Inclui também a flexibilidade dos salários relativos, que consiste na variabilidade dos salários (reais e nominais) em função dos mercados locais, das especificidades dos sectores de actividade, das qualificações e idades dos trabalhadores.

A *mobilidade* pode ter um âmbito geográfico, quando se trata da disponibilidade de um dado trabalhador para aceitar um emprego que implica mudança do local de residência; pode dizer respeito à mobilidade de emprego (rotação de emprego), quando abrange situações em que um trabalhador muda de emprego e, concomitantemente, de entidade empregadora; ou, ainda, reportar-se à mobilidade profissional. Neste caso, o trabalhador em causa está disposto a aceitar um novo emprego que envolve o exercício de uma nova profissão e, portanto, novas qualificações, seja noutra empresa/empregador (mobilidade externa) ou no interior da mesma (mobilidade interna).

O documento elaborado por Bernard Brunhes Consultants (AA:VV, 1994) ilustra a flexibilidade de emprego a partir da representação de um núcleo e duas coroas: o núcleo duro (A) é constituído pelos trabalhadores permanentes da empresa; a primeira coroa (B) integra os trabalhadores temporários da empresa; e a segunda coroa (C), os trabalhadores independentes e empregados de outras empresas. À semelhança do modelo de empresa flexível de Atkinson, o núcleo duro goza de flexibilidade funcional; as coroas exteriores decorrem de uma estratégia de flexibilização que permite às empresas ajustarem o volume de mão-de-obra à imprevisibilidade das condições de mercado. De acordo com Brunhes (1989), existem cinco tipos de flexibilidade do trabalho (dois tipos de flexibilidade externa e três de flexibilidade interna).

No que se refere à flexibilidade externa, a *flexibilidade quantitativa* compreende a variação do número de trabalhadores da empresa em função das necessidades produtivas (situação que implica o recurso a contratos de duração limitada); e a *estratégia de externalização* diz respeito à transferência dos encargos e riscos inerentes à contratação de pessoal para outras empresas (e.g. recurso a empresas de trabalho temporário). No plano interno, a *flexibilização quantitativa* consiste em fazer flutuar, no interior da empresa, a duração do trabalho mas sem alterar o número de trabalhadores – e.g. flexibilidade de horários, isenção de horários, trabalho a tempo parcial por turnos, realização de horas suplementares; a *flexibilidade funcional* procura dar resposta às variações externas do mercado por via de um alargamento das tarefas e das qualificações dos trabalhadores; e, por fim, a *flexibilidade salarial* visa modelar os salários em função dos resultados económicos obtidos conjuntamente pela empresa ou organização.

Importa destacar, neste contexto, a noção de flexibilidade de tempo de trabalho, a qual pode assumir várias formas, como por exemplo:

- Tempo parcial;⁸

⁸ Não há um conceito harmonizado de trabalho a tempo parcial; assim, na UE e em Portugal, o trabalho a tempo parcial (TTP) é uma forma de emprego que se caracteriza por um horário inferior ao horário normal ou inteiro praticado na empresa ou sector de actividade de referência. A Lei é omissa quanto ao número mínimo de horas de trabalho a tempo parcial. A OCDE estabelece, na sua definição de TTP, um limite de horas: são considerados trabalhadores a TP aqueles cuja prestação de trabalho seja inferior a 30 horas semanais.

- *Job sharing*;⁹
- Semana comprimida;¹⁰
- Horários flexíveis/variáveis (variação diária, semanal, mensal ou anual);
- Trabalho por turnos (fixos ou rotativos);¹¹
- Horários anti-sociais (trabalho aos fins-de-semana, fins de tarde, noite...);¹²
- Licenças (licença sabática, de assistência à família, de formação...);
- Bancos de tempo;¹³
- Isenção de horário.¹⁴

Actualmente, um dos principais vectores de transformação no domínio do emprego é a maior fluidez, instabilidade e insegurança: se, no quadro do período do “compromisso fordista”, o ciclo de vida activa se balizava pela escassa mobilidade de emprego, de estatutos de emprego, pela uniformização e rigidez dos horários de trabalho e pela *efectividade* do laço contratual, no contexto da economia dos serviços e do apogeu do “capitalismo flexível” assiste-se a uma crescente desregulação laboral e acentua-se a flexibilidade de

⁹ Regime em que dois trabalhadores prestam serviço a tempo parcial, de modo a partilhar uma função normalmente desempenhada por um a trabalhador em regime de tempo integral.

¹⁰ Nesta situação, a prestação regular de trabalho semanal pode ser comprimida em quatro dias de trabalho.

¹¹ Segundo a própria definição que consta no Art.2.º da Lei n.º 73/98 de 10 de Novembro, o “trabalho por turnos” diz respeito a “qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um período de dias ou semanas” (Moreira, 2001:397).

¹² Incluímos aqui o trabalho prestado em regime de horário nocturno, aos fins-de-semana e feriados. Optámos pela referência a horários anti-sociais, em detrimento de “horários atípicos”, na medida em que, além de se tratarem de horários cada vez mais frequentes, dificultam frequentemente a gestão e articulação com os tempos familiares, comunitários e sociais em geral (Falcão Casaca, 2005).

¹³ Trata-se de um sistema flexível de tempo de trabalho que possibilita a prestação de horas suplementares quando as empresas têm necessidade de aumentar a produção/prestação de serviços, e a respectiva compensação/tempos de descanso quando há subprodução (crédito de horas, em detrimento da respectiva remuneração). Esta modalidade permite que as empresas ajustem os tempos de trabalho dos empregado às oscilações produtivas/procura e que, simultaneamente, emagrecam os custos laborais (não pagamento de horas suplementares).

¹⁴ Trata-se de uma figura de horários limitada a certas categorias profissionais e que carece tanto do acordo do trabalhador, como de prévia autorização do IDICT (agora, ISHST, Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho). Nestes casos, o indivíduo em causa não está sujeito a qualquer horário de trabalho ou a tempos de intervalo e descanso.

trabalho e de emprego (fenómeno que compreende a descontinuidade dos percursos laborais, a alternância entre estatutos de emprego e tempos de trabalho, as sucessivas ocorrências de empregos e de relações com diferentes empregadores, eventualmente intercaladas por períodos de desemprego ou de inactividade) (e.g. Kovács, 2002; Falcão Casaca, 2005).

Os modelos anteriores, ao se circunscreverem às estratégias desenvolvidas pelas empresas ou organizações, não integram no seu *focus* de análise os efeitos da flexibilidade de trabalho e de emprego nos itinerários individuais. Todavia, alguns estudos têm procurado relevar a crescente flexibilidade dos percursos laborais e profissionais, a qual compreende situações como:

- o A descontinuidade dos percursos laborais, entrecortados por transições entre emprego, formação/aprendizagem, assistência à família; desemprego...
- o A mobilidade entre empregadores/empresas e, eventualmente, entre profissões (mobilidade profissional), a qual pode ser voluntária ou involuntária.¹⁵

Modalidades flexíveis de emprego

Assiste-se cada vez mais à expansão de uma multiplicidade de formas de emprego cujo denominador comum é a flexibilidade – seja em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e estatutos (emprego a tempo

¹⁵ Ilona Kovács (2002: 87) apresenta um modelo analítico, mediante o qual procura apreender as trajectórias dos indivíduos no mercado de trabalho a partir de dois eixos: o da estabilidade de emprego e o da qualificação. Neste sentido, é possível identificar quatro tipos ideais de percursos: o da flexibilidade qualificante, situação em que a mobilidade entre empregos e a ausência de estabilidade contratual decorre de uma opção individual, estando associada a um investimento progressivo das qualificações profissionais; o da flexibilidade precarizante, em que a mobilidade entre empregos está relacionada com ocupações pouco qualificadas; o da estabilidade profissional, quando o indivíduo em causa, além de beneficiar de estabilidade contratual, exerce um trabalho variado e qualificado, tem oportunidades de aprendizagem e de progressão profissional; e o da estabilidade ameaçada, que descreve situações em que os indivíduos gozam de um vínculo contratual estável mas o trabalho que desenvolvem é pobre em conteúdo, pouco qualificado e são limitadas as oportunidades de valorização profissional.

No nosso estudo (Falcão Casaca, 2005), a análise compreensiva dos percursos laborais e profissionais permitiu constatar a diversidade dos mesmos, levando-nos a definir 7 tipos de percursos (págs. 545 e ss).

parcial, trabalho no domicílio e teletrabalho, emprego por conta própria, emprego temporário, *outsourcing*/subcontratação, trabalho *on-call*, entre outras) (Kovács e Falcão Casaca, 2001).

Considerarmos que o termo *modalidades flexíveis de emprego* se revela mais adequado que o de *modalidades atípicas (ou novas) de emprego* (id. Ibid.). Tal como sublinha Anna Pollert (1994), é um mito acreditar numa nova era do emprego ancorada nas modalidades atípicas. Além disso, ao se ter como referência o emprego típico está-se, ilusoriamente, a admitir que todos os trabalhadores, no passado, foram suficientemente afortunados e gozaram de um vínculo de emprego permanente, a tempo inteiro, e de todos os benefícios que lhe estão associados. Tal entendimento, porém, só teve correspondência real entre um número privilegiado de trabalhadores – por norma, entre aqueles de tez branca, do sexo masculino e com qualificações escolares e profissionais (cf. Bradley, H., *et al.*, 2000). Jean-Claude Barbier (2002), a propósito da França, refere que muitos analistas sociais se têm esquecido que o contrato por tempo indeterminado, associado a salários mensais regulares e a direitos laborais e sociais, não era uma realidade generalizada naquele país. Os *Trinta Anos Gloriosos* foram, para este autor, também sinónimo de condições de emprego degradadas – raciocínio que, aliás, é igualmente partilhado por Gorz (1999 [1997]), quando evoca a *miséria do presente*, e por Méda (1999; 2001), quando sugere a importância de se *desencantar o trabalho*. Além disso, nem todas as formas flexíveis de emprego se traduzem em vivências precárias (situações em que os indivíduos estão inseridos em modalidades flexíveis de emprego por opção, voluntariamente).

Atentas nesta observação, afigura-se-nos fundamental esclarecer que a perspectiva que adoptamos (Falcão Casaca, 2005) não tem subjacente a ortodoxia da flexibilidade, no sentido da sua exaltação, nem tão-pouco antevê as dinâmicas do trabalho e do emprego num registo de ruptura. Não se trata de analisar a flexibilidade como se de um fenómeno novo (ou atípico) e unidimensional se tratasse.¹⁶ Na verdade, tal equivaleria a ignorar as

¹⁶ Neste sentido, partilhamos da opinião que o conceito *flexível* é mais adequado, uma vez que, por um lado, nos reportamos a formas de emprego em crescimento (cada vez mais típicas) e,

singularidades da sociedade portuguesa, as especificidades dos sectores e das empresas, assim como a aceitar acriticamente a tendência unidimensional e inequívoca da flexibilização laboral. Em contraponto, procuramos relevar a sua pluridimensionalidade e ambiguidade, tendo presente que as especificidades e dinâmicas da realidade laboral estão ancoradas no processo histórico inerente à sociedade portuguesa, nas particularidades e nos passos do próprio desenvolvimento social e económico que aqui vêm tendo lugar, nas especificidades dos sectores e das empresas, bem como nos atributos, recursos e percursos individuais.

3. Precariedade

Precariedade objectiva e precariedade subjectiva

Sendo a precariedade um conceito polissémico (*vide* também Rebelo, 2002), importa defini-lo o mais rigorosamente possível. Do ponto de vista sociológico, a precariedade da relação de trabalho pode ser analisada à luz de duas dimensões: a objectiva e a subjectiva (cf. Barbier, 2002). No primeiro caso, trata-se de precariedade de direito, relacionando-se com os aspectos formais e jurídicos que contornam a relação de trabalho. Neste sentido, é possível conotar a precariedade com as relações contratuais não permanentes, associadas a um nível reduzido (ou mesmo nulo) de protecção social - contratos a termo certo e incerto, prestações de trabalho pontuais, com ou sem contrato, ou a “recibo verde” (situações que, por exemplo, indiciam casos de falso trabalho independente).

Ainda, no campo da precariedade objectiva, entendemos que não se deve perspectivar o contrato por tempo indeterminado como o reverso da precariedade. Com efeito, o estatuto de emprego pode não ser precário, mas sê-lo a relação de trabalho.¹⁷ Na linha de Paugam (2000), pensamos que a

depois, porque – como salienta Susan Bryant (2000) - o conceito de *atipicidade* tem estado associado ao de precariedade, obscurecendo o facto de a reestruturação do emprego beneficiar uns indivíduos e prejudicar outros. Além disso, tende a escamotear que muitos dos trabalhadores “típicos” têm também experienciado a precariedade de trabalho.

¹⁷ As mulheres de uma fábrica de confecções em Vila Nova de Ourém que se debatem pela manutenção do seu posto de trabalho, que têm salários em atraso há três meses e que recebem

precariedade da relação laboral não se esgota na fragilidade jurídica, pelo que importa atender a outras variáveis que enformam as condições de trabalho. Esta perspectiva permitirá estender o conceito de precariedade objectiva à ocupação de postos de trabalho pouco ou nada qualificados, a funções de pobre conteúdo e pouco valorizadas no contexto empresarial/organizacional, a condições penosas de trabalho que coloquem em risco a saúde física e psicológica dos trabalhadores, a fracas ou nulas oportunidades de qualificação, progressão e desenvolvimento profissional, a um baixo nível de remuneração, e à inadequação da função exercida em relação às qualificações obtidas (situações de sobrequalificação).

Acresce que, a nosso ver, para que possamos rotular uma relação de trabalho de precária, é importante integrar a dimensão subjectiva – o que passa, designadamente, por tentar apreender a (in)voluntariedade que subjaz a essa relação, a percepção subjectiva da mesma (insegurança subjectiva ou incerteza); o grau de (in)satisfação com as condições de trabalho em geral (incluindo, obviamente, com o tipo de contrato) e as próprias motivações e recompensas intrínsecas decorrentes da situação de trabalho. Neste âmbito, um trabalhador com contrato de duração indeterminada, insatisfeito com a sua função, que sente que não retira quaisquer recompensas intrínsecas do exercício da actividade, vislumbra-se, à luz desta dimensão, como um trabalhador precário (cf. Smithson, Lewis e Guerreiro, 1998; Billiard, Debordeaux e Lurol, 2000).

Precariedade de trabalho, precariedade de emprego e precariedade social

Seguindo ainda o raciocínio de Paugam (2000), afigura-se-nos pertinente a distinção entre precariedade de emprego e precariedade de trabalho. Se a precariedade de emprego se prende com o estatuto social e legal (contratual) inerente à situação de emprego¹⁸, já a precariedade de trabalho extravasa a

pelo encerramento da empresa onde trabalham (esta é apenas uma notícia entre tantas outras recorrentes neste final de 2002), não obstante se encontrarem muitas delas vinculadas por um contrato por tempo indeterminado, não deixam de estar envolvidas numa relação laboral precária.

¹⁸ Ou, como refere Boyer (1986), prende-se com as condições jurídicas e institucionais que regem o uso do trabalho salarial.

questão do vínculo contratual e remete para a necessidade de uma análise mais compreensiva e qualitativa, assente nas demais dimensões objectivas das condições de trabalho, nas dimensões subjectivas e ainda nas trajectórias individuais. O efeito conjugado de ambos os tipos de precariedade conduz a uma situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral, *i.e.*, ao risco de precariedade social. Este conceito, por sua vez, diz respeito às seguintes situações:

- Existência de uma relação laboral que, contrariamente à vontade dos indivíduos implicados, causa incertezas quanto à empregabilidade futura.
- Desenvolvimento de actividades normalmente mal remuneradas, de estatuto inferior, contratualmente precárias, com escassas ou nulas possibilidades de qualificação, que cerceiam as possibilidades de empregabilidade futura e que fomentam o risco de desemprego e de exclusão económica e social.
- Vulnerabilidade em termos de protecção social, quer seja na saúde ou na velhice (cf. Rosa, coord., *et al.*, 2000:24).

A precariedade social traduz, portanto, o processo de fragilização e isolamento social que resulta da progressiva erosão dos recursos qualificacionais e económicos, da perda de motivação (encorajamento) para procurar alternativas e de auto-estima, da privação de protecção social, da corrosão dos laços familiares e dos apoios afectivos (veja-se e.g. Kovács, 1994; 2002; Castel, 1995; Paugam, 2000; Rosa, T., coord., *et al.*, 2000; Santana e Centeno, 2000; Billiard, Debordeaux e Lurol, 2000; Hespanha, *et al.*, 2001; Rebelo, 2002; Gallie e Paugam, 2002, Carvalho Ferreira, 2001; Barbier, 2002).

Trata-se de um processo que, na acepção de Castel (1995), se traduz em *desfiliação*. Este conceito é, a seu ver, mais adequado que o de exclusão social, uma vez que tem arreigada uma concepção mais dinâmica, remetendo para o processo de crescente vulnerabilização e “invalidação” social vivido pelos *supranumerários* – grupo constituído por aqueles que não conseguem uma relação laboral estável, que estão desempregados, cuja “validade social” vai

deixando de ser reconhecida pela comunidade, e cujas instituições sociais deixam de considerar como cidadãos, negando-lhes qualquer solidariedade. Prende-se, portanto, também com a desprotecção social, com a falta de apoio das instituições sociais, designadamente do Estado Providência, e com a dissolução de laços sociais (incluindo os familiares e afectivos). Neste sentido, a precariedade social pode originar a exclusão social – conceito que procura descrever a *crise du lien social*, ou, na acepção durkeimiana, a ausência de solidariedade (ver também Fagan e Lallement, 2000:33-34). De acordo com Fagan e Lallement, há um forte paralelismo entre a noção clássica de “pauperismo”, tão cara às teses marxistas e neo-marxistas” e o conceito de “exclusão social”. Ambos remetem para as dificuldades materiais e morais e consequente desintegração social; contudo, enquanto o conceito de pauperismo tem inerente a participação da força de trabalho na esfera laboral, ainda que sujeita a condições de trabalho penosas e a baixos salários, o conceito de exclusão social é sinónimo de ausência de integração no mercado de trabalho e na sociedade em geral (*id. ibid.*).

O conceito de precariedade social tem assumido, desde os anos de 1990, particular relevância na medida em que acentua a crescente degradação das oportunidades no mercado de trabalho (cf. Barbier, 2002). Recorde-se que Boaventura Sousa Santos se refere, também, a um processo de “destituição social”, a que associa o fenómeno de um crescente terceiro mundo no seio das sociedades capitalistas (1993: 17). Paugam (2000) fala em “desqualificação social” para sugerir o processo de desinserção social, o enfraquecimento dos laços relacionais e sociais, o retraimento e o desencorajamento, a condição de não-cidadania a que estão sujeitos os desempregados e os trabalhadores precários, e o aumento da marginalidade social.¹⁹

Bibliografia referenciada

¹⁹ Também Carvalho Ferreira se refere ao fenómeno de marginalidade social, crescente nos ambientes urbanos, e que se desenvolve como um sintoma de deterioração existencial e de exclusão social (veja-se Carvalho Ferreira, 1998).

AA.VV. (Bernard Brunhes Consultants (ed.) (1994), *L'Europe de L'Emploi ou Comment Font Lés Autres*, Paris: Lés Éditions d'Organisation.

Aglietta, Michel e Bender, Anton (1984), *Les Métamorphoses de la Société Salariale*, Calmann-Levy.

Atkinson, John (1984), "Manpower strategies for flexible organizations", *Personnel Management*, August: 29-32.

Atkinson, John e Meager, Nigel (1986), *New Forms of Work Organisation*, IMS (Institute of Manpower Studies), University of Sussex, Report n° 121.

Barbier, Jean-Claude (2002), "A Survey of the use of the term *precarité* in French economics and sociology", *Working paper*, Centre d'Études de l'Emploi, Paris.

Baudelot, Christian e Gollac, Michel (1997), "Le travail ne fait pas le bonheur, mais il y contribue fortement ", *Sciences Humaines*, n°75, août- Septembre.

Billiard, Isabelle; Debordeaux, Danièle; Lurol, Martine (2000) (coords), *Vivre la Precarité – Trajectoires et projets de vie*, Éditions de l'Áube.

Boyer, Robert (1986), "Rapport salarial, croissance et crise: une dialectique cachée" e "Segmentations ou solidarité, déclin ou redressement: quel modèle pour l' Europe?", in *La Flexibilité du Travail en Europe – Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*, Paris: Éditions La Découverte, pp: 11-34; pp: 201-305.

Bradley, Harriet, *et al.* (2000), *Myths at Work*, Cambridge: Polity Press.

Brunhes, Bernard (1989), "La flexibilité du travail. Réflexions sur lés modèles européennes", *Droit Social*, 3, Mars, pp: 251-255

Bryant, Susan (2000), "At home on the electronic frontier: work, gender and the information highway", *New Technology, Work and Employment*, 15(1), pp: 19-33.

Carvalho Ferreira, José Maria (1998), "Marginalidade social e movimentos sociais em contextos urbanos", Conferência Internacional sobre Ecologia Social e suas Perspectivas Políticas, Lisboa, ISEG, 26 a 28 de Agosto.

Carvalho Ferreira, José Maria (2001), "Trabalho, precariedade do emprego e emergência histórica do terceiro sector", Colóquio Internacional *O Modelo Latino de Protecção Social – Reflexões sobre o Estado Providência em Portugal, Espanha e Brasil*,s/p.

Castel, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la Question Social – Un Chroniq du Salarjat*, Paris: Fayard.

Dal-Ré, Fernando Valdés, (1999), "La flexibilidad del mercado de trabajo: teoría e ideología", in Castillo, Juan José (ed.), *El Trabajo del Futuro*, Madrid: Editorial Complutense, pp: 119-136.

Delphy, Christine (1977), *The Main Enemy: A Materialist Analysis of Women's Oppression*, London: Women's Research and Resources Centre

Fagan, Colette e Lallement, Michel (2000), "Working time, social integration and transitional labour markets", in O'Reilly, J.; et al. (eds.), *Working-Time Changes – Social integration through transitional labour markets*, Cheltenham: Edward Elgar, pp: 25-60.

Falcão Casaca, Sara (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços*, Dissertação de Doutoramento, ISEG-UTL.

Fontáinha, Elsa (1989), "As mulheres e a economia: o trabalho doméstico – teorias e métodos de avaliação", in *Actas do Seminário As mulheres, a identidade cultural e a defesa nacional*, Lisboa: CIDM, Cadernos Condição Feminina, 29, pp: 143-171.

Freire, João (1997), *Variações sobre o Tema Trabalho*, Porto: Edições Afrontamento.

Freitas, Fátima; Perista, Heloísa; Maximimano, Sandra (2000), "Família, género e trajetórias de vida: uma questão de (usos do) tempo", *Actas das Comunicações apresentadas ao IV Encontro Nacional de Sociologia, APS*, Oeiras: Celta Editora.

Freyssinet Jacques (1997), *Le Temps De Travail En Miettes - Trente Ans De Politique De L'emploi et de Négociation Collective*, L'Atelier.

Gallie, Duncan e Paugam, Serge (2002), *Social Precarity and Social Integration*, Report for the European Commission based on Eurobarometer 56.1, European Comission, October.

Gorz, André (1999 [1997]), *Reclaiming Work - Beyond the Wage-Based Society*, Cambridge: Polity Press (tradução da obra editada em 1997: *Misères du présent: richesse du possible*, Editions Galilée).

Grozelier, Anne-Marie (1998), *Pour en Finir avec la Fin du Travail*, Paris: Les Éditions Ouvrières.

Guelaud, Françoise e Lanciano, Caroline (1991), "Flexibilité et gestion de la main-d'œuvre. L'exemple des ilots-caisses dand les hypermarchés", in Gadrey, Jean e Gadrey, Nicole (dir), *La Gestion des Ressources Humaines dans les*

Services et le Commerce Flexibilité, diversité, compétitivité, Paris: Éditions l'Hartmann, pp: 33-49.

Hespanha, Pedro (2001), "Mal estar e risco social num mundo globalizado: novos problemas e novos desafios para a teoria social", in Santos, B. S. (org.), *Globalização, Fatalidade ou Utopia?*, Porto: Edições Afrontamento, pp: 163-196.

Hirata, Helena e Kergoat, Danièle (1998), "La division sexuelle du travail revisitée", in Maruani, Margaret (Dir.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail*, Paris: La Découvert, pp: 93-104.

Kovács, Ilona *et al.* (1994). *Qualificações e Mercado de Trabalho*, Lisboa, IEFP.

Kovács, Ilona e Falcão Casaca, Sara (2001), "A Abordagem qualitativa como instrumento indispensável para a compreensão das formas flexíveis de emprego", Actas das Comunicações apresentadas ao IX Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho – *Globalização e Competitividade: Novos Cenários para o Trabalho*, 15 e 26 de Março de 2001.

Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação*, Oeiras: Celta Editora.

Kovács, Ilona (2005) (Org.), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: celta Editora (prelo).

Lallement, Michel (2003), *Temps, Travail et Modes de Vie*, Paris: Puf.

Luro, Martine (2001), *Le travail des femmes en France: trente ans d'évolution des problématiques en Sociologie*, Document de Travail, 7, Mars, Centre d'Études de l'Emploi

Maruani, Margaret (2000), "An overview of the major issues", in Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited, pp: 17-23.

Marx, Karl (1978 [1864]), *O Capital*, Vol. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Méda, Dominique (1999), *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*, Lisboa: Editora Fim de Século.

Méda, Dominique (2001), "New perspectives on work as value", in Loutfi, Martha F. (ed.), *Women, Gender and Work – What is Equality and How Do We Get There?*, Gêneve, ILO, pp: 21-32.

Moreira, António José (2001), *Compêndio de Leis de Trabalho*, Coimbra: Livraria Almedina.

Pahl, Ray E., (1984), *Divisions of Labour*, Oxford: Basil Blackwell.

Paugam, Serge (2000), *Le Salarié de la Precarité*, Paris: PUF.

Perista, Heloísa (coord) et al. (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho - Uma questão de género*, Colecção Estudos, CITE-MTS

Perista, Heloísa e Chagas Lopes, Margarida (coord.) et al., (1999), *A Licença de Paternidade – Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Lisboa, DEPP, CIDES.

Pollert, Anna (1988), "Dismantling flexibility", *Capital and Class*, 34, Spring, pp: 42-75.

Pollert, Anna (1994 [1991]), *Adiós a la Flexibilidad?*, Espanha: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ramos dos Santos, Américo (1989), "Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas", *Estudos de Economia*, IX(3), pp: 325-336.

Rebelo, Glória (2002), "Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral", *Organizações e Trabalho*, 28, pp: 69-85.

Rodrigues, Maria João (1992), *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e Mutações*, Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Rosa, Teresa (Coord.) et al. (2000a), *Trabalho Precário – Perspectivas de Superação*, CIES, OEFP.

Salgueiro, Teresa B. et al., (2000), *Emprego e Empregabilidade do Comércio*, Grupo de Estudos Cidade e Comércio, Universidade de Lisboa e Observatório do Comércio-Ministério da Economia.

Santana, Vera e Centeno, L. G. (coord.), et al. (2001) *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*, CIDEDEC, OEFP.

Santos, Boaventura Sousa de (1993), " O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semi-periferia: O caso português", in Santos, B. S. de (org.) *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto: Edições Afrontamento, pp: 17-56.

Smithson, Janet; Lewis, Suzan; Guerreiro, Maria das Dores (1998), "Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar", *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº 27, pp: 97-113.

Standing, Guy (2000), "Do trabalho penoso ao trabalho decente", *Economia Pura*, Fevereiro, pp: 37-41.

Supiot, Alain *et al.* (2001), *Beyond Employment – Changes in work and the future of labour law in Europe*, Oxford: University Press.

Vicente, Ana (1998), *As Mulheres em Portugal na Transição do Milénio*, Lisboa: Multinova.