

# **SOCIUS Working Papers**

**Ilona Kovács, Sara Falcão Casaca, José Maria Carvalho Ferreira, Maria  
Teresa de Sousa**

**“Flexibilidade e crise de emprego:  
tendências e controvérsias”**

*Nº 8/2006*

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](mailto:socius@iseg.utl.pt)  
Web Page: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>

## Nota:

Este texto constitui um documento de reflexão que resultou dos *work shops* realizados no âmbito do projecto de investigação “As Formas Flexíveis de Emprego: Riscos e Oportunidades”, financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia – POCTI N° 33042/SOC/2000. Os resultados do trabalho empírico encontram-se no livro “Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades” publicado pela Celta Editora em 2005.

## Índice

1	A problemática das formas flexíveis do emprego .....	3
2	Uma breve aproximação aos conceitos centrais.....	6
2.1	Trabalho e emprego .....	6
2.2	Flexibilidade, precariedade, insegurança e empregabilidade .....	8
2.3	As diversas formas de emprego flexível.....	14
2.3.1	Emprego com contrato de duração determinada .....	14
2.3.2	O trabalho temporário.....	15
2.3.3	Trabalho independente ou auto-emprego .....	17
2.3.4	Trabalho a tempo parcial .....	19
2.3.5	Teletrabalho .....	25
3	Transformações sócio-económicas e a crise do emprego .....	29
3.1	Tecnologias de informação, globalização da economia e divisão internacional do trabalho .....	33
3.2	Reorganização das empresas .....	36
3.3	Desequilíbrio nas relações laborais .....	43
4	As implicações da difusão das formas flexíveis de emprego.....	45
5	Controvérsias acerca da crise do emprego .....	51
5.1	O fim do trabalho.....	51
5.1.1	A perspectiva de Rifkin .....	51
5.2	O fim da sociedade salarial e do emprego.....	54
5.2.1	As teses optimistas - a sociedade pós-salarial .....	55
5.2.2	Teses críticas e pessimistas.....	56
5.3	As teses em torno da perda da centralidade do trabalho.....	57

5.3.1	A perspectiva de Gorz .....	57
5.3.2	A perspectiva de Méda .....	58
5.3.3	A perspectiva de Ulrich Beck .....	59
5.3.4	A perspectiva de Bernard Eme e Jean-Louis Laville.....	64
5.4	A nossa perspectiva: crescente flexibilidade e heterogeneidade do trabalho e do emprego .....	67
6	Bibliografia.....	70

## 1 A problemática das formas flexíveis do emprego

Assistimos hoje a um consenso praticamente generalizado em torno da crise do modelo de trabalho e de empresa até há pouco dominantes. Esta crise manifesta-se na redução do emprego estável e a tempo integral a favor da difusão de uma grande variedade de formas de trabalho cujo denominador comum é a flexibilidade em termos de contrato, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos (trabalho a tempo parcial, trabalho no domicílio, trabalho independente, trabalho temporário, teletrabalho, entre outros). Isto significa que, para um mesmo tipo de trabalho, podem surgir vínculos contratuais, horários, remunerações e possibilidades de formação diferenciadas. Por essa razão utilizamos o termo formas flexíveis de emprego<sup>1</sup>, por considerármos o adjectivo *flexível* aquele que melhor caracteriza as formas de emprego actualmente em grande difusão. Estas formas parecem assumir cada vez maior importância com a multiplicação e a fragmentação dos locais de trabalho e com a dispersão geográfica e temporal que caracteriza cada vez mais o processo produtivo.

Numa economia mundializada, com a predominância da lógica financeira e da rentabilidade a curto prazo, existe uma pressão incessante para a máxima flexibilização do factor trabalho. Os empregadores pretendem uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo, aos requisitos e às variações do mercado (Grupo de Lisboa, 1994). A empresa idealizada é a empresa magra ou a “empresa flexível” (Atkinson, 1987; Brilman, 1995) que, de acordo com estratégias diferenciadas, combina diferentes regimes de emprego dentro de si mesma, com vista a obter quer flexibilidade funcional quer flexibilidade quantitativa. Estudos empíricos recentemente realizados a nível da UE mostram que, apesar das diferenças entre os países quanto às formas concretas, o emprego flexível tem vindo a aumentar em toda a Europa (CE, 1998; Brewster *et al.*, 1997). Este aumento é facilitado pela debilidade das forças sindicais e pelo desequilíbrio nas relações capital-trabalho. A difusão de formas de emprego flexíveis pode implicar um forte crescimento de uma força de trabalho fluída que pode ser contratada, despedida e externalizada de acordo com as necessidades de adaptação ao mercado por parte das empresas.

No entanto, não há consenso acerca do sentido das actuais transformações do trabalho e do emprego. Confrontam-se diversas perspectivas. A perspectiva neo-liberal anuncia o fim do trabalho assalariado e a emergência de um novo modelo de trabalho. Por

---

<sup>1</sup> Também se utiliza o termo formas atípicas de emprego ou ainda novas formas de trabalho.

consequente, a empresa tende a organizar-se não em torno do trabalho assalariado, mas sim em torno de trabalhos e tarefas a realizar por trabalhadores independentes. Nesta óptica, vivemos numa nova época, na era do pós-emprego, na qual os trabalhadores deixam de ser assalariados, ou seja, fornecedores de mão-de-obra às empresas, e passam a ser trabalhadores independentes que prestam serviços. Estes, enquanto detentores de capital humano, realizam contratos e gerem o seu trabalho para vários clientes e empregadores; criam o seu próprio emprego e são responsáveis pelo desenvolvimento de toda a sua carreira (Gruber e Brouiller, 1998; Ducatte, 1995; Bridges, 1994).

Para os críticos da perspectiva neo-liberal, pelo contrário, a difusão do trabalho por conta própria significa um retorno ao trabalho por encomenda, atribuindo a quem fornece a sua força de trabalho a responsabilidade pela gestão da mesma, num contexto de grande instabilidade do sistema global de produção. A crescente flexibilidade do mercado de trabalho significa a crescente transferência de riscos e custos dos empregadores para os indivíduos e para o Estado (D'Iribarne, 1997). O pós-salariado significa apenas que as empresas são livres de escolher, numa abundante reserva de prestadores de serviços de toda a espécie, aqueles que oferecem o melhor serviço ao preço mais baixo (Gorz, 1997).

As teorias sobre o fim do trabalho, que estão a ganhar influência académica e política, anunciam a perda da centralidade do trabalho na vida social e na vida dos indivíduos. Trabalho e produção perdem a sua capacidade de estruturar e organizar a sociedade; surgem actividades alternativas de integração social ou de inclusão, novos cenários, novos actores e novas racionalidades (Gorz, 1997; Meda, 1995; Rifkin, 1995). Por sua vez, as teorias sobre a sociedade da informação/conhecimento anunciam a generalização do trabalho inteligente como consequência da utilização das tecnologias de informação e comunicação.

Face às profecias sobre a generalização do trabalho qualificado na era da informação e do conhecimento, Robert Reich (1993) chama a atenção para a crescente divisão entre o trabalho qualificado e não qualificado, bem como para a manutenção do peso substancial do trabalho pouco qualificado na nova economia global emergente. De modo semelhante, também outros autores salientam a tendência crescente para a polarização entre uma pequena elite influente, a classe do saber (especialistas em conhecimento, analistas simbólicos) e a massa crescente de trabalhadores com condições de trabalho tendentes à deterioração. Na sociedade actual, desemprego e sub-emprego coexistem com o aumento da duração e da intensidade do trabalho (Gorz, 1997; Schor, 1991; Rifkin, 1995; Petrella, 1994). Esta evolução provém não da lógica estrutural do paradigma informacionalista, mas "da reestruturação actual que sofre a relação capital e trabalho, ajudada por poderosas ferramentas que proporcionam as novas tecnologias da informação e facilitada por uma nova forma de organização, a empresa rede" (Castells, 1998: 303).

Relativamente a este debate, defendemos uma perspectiva que considera a coexistência de tendências diversas e, até contraditórias, na evolução dos padrões de trabalho e das qualificações. Os desenvolvimentos recentes não são manifestações de uma única tendência marcante de uma nova era anunciada pelas teorias referidas, a saber: a generalização do trabalho inteligente, o fim do emprego e a generalização do trabalho independente ou ainda, o fim do trabalho. Na nossa óptica, trata-se de uma tendência para a crescente diversificação, heterogeneidade e invisibilidade do trabalho e do emprego. Por

consequente, em vez do fim do trabalho, deve-se falar sobre a difusão das modalidades flexíveis frequentemente precárias de trabalho e de emprego.

Estudos empíricos realizados em diversos países indicam que não há uma única tendência de evolução, mas sim uma diversidade de situações que variam em função de um conjunto de condições macro-económicas, sociais e culturais, nomeadamente da divisão internacional do trabalho, das políticas governamentais (política económica, de emprego, de ensino e formação, etc.), das condições do mercado dos produtos e do trabalho, das estratégias sindicais, do conteúdo das negociações e do nível de educação/formação dos recursos humanos, entre outras. Acresce ainda que a quantidade e a qualidade do emprego, os perfis profissionais, a mobilidade profissional e as possibilidades e exigências de aprendizagem estão igualmente relacionadas com as estratégias de modernização seguidas pelas empresas, bem como com o tipo de organização do trabalho nelas existente (Kovács, 1994).

A diversidade de situações de emprego tem consequências individuais e sociais múltiplas, não apenas ao nível do consumo e da qualidade de vida, das perspectivas quanto ao futuro, da protecção social e do acesso a actividades colectivas, mas igualmente em termos de acção e intervenção individual e colectiva, nomeadamente no que diz respeito à capacidade de defesa de interesses. As possibilidades de desenvolvimento de competências e, por conseguinte, as perspectivas de empregabilidade são muito diferenciadas (Kovács, 1998a), de acordo com as situações de emprego em que os indivíduos se encontram. Parece existir igualmente uma forte correlação entre a situação no mercado de trabalho e a saúde física e psicológica dos indivíduos (Gallie *et al.*, 1995). Ao mesmo tempo, parece haver todo um processo cumulativo de experiências no mercado de trabalho que ora reforça a posição daqueles que estão integrados, ora acentua a vulnerabilidade dos grupos mais frágeis. Portanto, aqueles que se encontram numa situação mais privilegiada tendem a aumentar ainda mais as suas vantagens face àqueles que se encontram numa situação de vulnerabilidade (Kovács, 1998b).

Os defensores incondicionais da flexibilidade do emprego, para além dos benefícios para a empresa, evocam benefícios para os trabalhadores, entre eles, a maior autonomia no trabalho e na gestão do tempo, bem como a possibilidade de integrar o trabalho e a vida familiar/pessoal. Nesta óptica, a proliferação das diversas formas de emprego flexível e o aumento da força de trabalho flexível constituem um indicador positivo de uma nova tendência que vai ao encontro não apenas das necessidades económicas, mas também das necessidades dos indivíduos e das suas famílias.

No entanto, é preciso ter presente que quando uma parte substancial do emprego é flexibilizada, a qualidade desse mesmo emprego pode encontrar-se ameaçada, principalmente num contexto de desregulação, de poder sindical enfraquecido, de intensa concorrência internacional e de forte pressão para a redução de custos.

Em suma, de acordo com a nossa perspectiva, as formas flexíveis de emprego são ambíguas e, por conseguinte, podem ter implicações diferenciadas. Para alguns, como por exemplo, para os mais qualificados, o trabalho flexível pode fornecer oportunidades adicionais para trabalhar, permitir rendimentos suplementares às famílias ou melhorar a articulação entre o tempo de trabalho, as responsabilidades familiares e/ou o tempo de lazer. Mas, para muitos outros, essas modalidades podem traduzir-se numa redução da protecção social, em menores oportunidades de progressão na carreira, em menores níveis salariais e em limitadas oportunidades ou falta de acesso à formação profissional. Neste sentido, não

se trata de uma tendência em direcção a uma homogeneização gerada pela hegemonia do modelo empresarial do trabalho ou pela generalização do trabalho inteligente, mas sim de uma transformação ao nível do emprego que tende a aumentar a diferenciação no que toca à empregabilidade e, por conseguinte, às oportunidades de vida (Kovács, 1999b).

## 2 Uma breve aproximação aos conceitos centrais

### 2.1 Trabalho e emprego

O conceito trabalho deve ser entendido como toda a actividade humana orientada para a produção de bens e serviços úteis ou considerados como tal. Importa também ter em consideração o conjunto das condições em que ocorre o seu exercício, nomeadamente a organização do trabalho, as representações e as atitudes face ao trabalho. Assim, o trabalho representa todo o processo voluntário<sup>2</sup> de acção sobre a matéria, informação e seres vivos. Toda a produção desenvolvida pelo trabalho assume a *forma de um produto* (em sentido lato) exterior ao seu autor ou a *forma de algo utilizável* (pelo próprio ou pelos outros).

O trabalho é um conceito ambíguo e complexo, significa actividade física e intelectual; um acto compulsório, mas também um acto de criação que constitui uma fonte de desenvolvimento e de satisfação; é um meio de subsistência, mas ao mesmo tempo, uma forma de auto-realização; é fonte de rendimento, de estatuto, de poder e de identidade. No entanto, frequentemente, as definições ignoram essa ambiguidade e complexidade.

Por exemplo, os teóricos do fim do trabalho como André Gorz e Dominique Méda partindo de uma definição negativa do trabalho - o trabalho alienado - negam a função integradora e identitária do trabalho. O trabalho é, nesta óptica, apenas um meio de subsistência e de aquisição de bens de consumo, desprovido de significado e de interesse, sacrificador de tempo, inibidor de auto-realização e sem possibilidades de se ter orgulho no produto. Ao mesmo tempo, o trabalho é uma actividade heterónoma submetida à racionalização burocrática, à rotinização e à monotonia. A auto-realização e a autonomia apenas são possíveis fora da esfera do trabalho, através de actividades livres realizadas sem as pressões de obrigação e de subsistência.

Mas, qual a ligação entre trabalho e actividade? O trabalho sobressai entre as actividades realizadas pelos seres humanos; no entanto, nem todas as actividades são trabalho: o sono e o sonhar são disso exemplo. A actividade é uma noção mais abrangente que o trabalho, ultrapassa o espaço do trabalho e abrange o espaço do lazer. Os teóricos do fim do trabalho, como veremos mais tarde, consideram que o trabalho dá lugar a uma série de actividades alternativas ao trabalho como fonte de identidade e de integração social.

A actividade profissional diz respeito ao trabalho efectuado no quadro de um emprego. Este designa todo o lugar que é ocupado na sociedade com o objectivo de realizar um trabalho em troca de uma retribuição. Mais do que uma situação jurídica

---

<sup>2</sup> O termo voluntário deve ser aqui entendido no sentido de uma intenção ou simplesmente algo que é aceite pelo trabalhador, mas que não é necessariamente motivante.

define um espaço ocupado, uma posição social, uma situação espacial. O emprego assume nas nossas sociedades uma matriz fundamental de hierarquização social. Em linguagem corrente, poderíamos dizer “ter um lugar, encontrar uma situação, ocupar uma posição social”. O emprego tem uma tradução em termos de estatuto e papéis sociais de um indivíduo ou grupo sócio-profissional, com correspondência no tipo de recompensas materiais e simbólicas. O emprego coloca o indivíduo numa relação com a sociedade na qual cada indivíduo ocupa um lugar. Neste sentido, o emprego constitui o *habitat* social dos indivíduos.

As noções de trabalho e de emprego são muitas vezes utilizadas indiferenciadamente, ainda que traduzam realidades não necessariamente iguais. Se, por exemplo, o trabalho sempre existiu (enquanto laboração – *homo faber*)<sup>3</sup>, o trabalho enquanto categoria abstracta e mercadoria só se desenvolveu com o capitalismo e com a sociedade industrial. É neste período que as duas noções se confundem, dado que a noção de trabalho se sobrepõe à noção de emprego, definindo-se a partir de critérios economicistas e produtivistas (só passou a ser considerado "trabalho" aquele que fosse sinónimo de produtivo, isto é, que produzisse riqueza). Neste contexto, só o trabalho produtivo tem sido valorizado pela sociedade, o que - nas palavras de Grozelier (1998) - tem penalizado as mulheres, normalmente confinadas ao espaço doméstico e ao trabalho que o envolve. O trabalho doméstico, parental ou familiar, foi remetido para um estatuto social inferior, quando na verdade era (é) de extrema utilidade social e até económica como, aliás, demonstram os estudos que tentam contabilizar e traduzir para cifras monetárias esse contributo prestado pelas mulheres. É de notar que muitas mulheres estiveram sempre dedicadas a actividades plurais. Todavia, por estas actividades caírem fora da economia mercantil e das actividades consideradas produtivas, não as dignificaram, não lhes trouxeram qualquer estatuto social acrescido ou prestígio, nem tão pouco se sentiram mais cidadãs por isso (Anne-Marie Grozelier, 1998).

É relativamente consensual que o trabalho e o emprego são sinónimos na sociedade industrial. Trata-se da actividade central que estrutura a vida dos indivíduos e a vida social em geral. Numa economia de pleno emprego, o trabalho não é apenas um meio de produção de riqueza, mas também um meio de integração social. O trabalho remunerado com duração indeterminada, com salário regular, colectivamente negociado e com um conjunto de direitos e garantias tornou-se uma importante fonte do desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo e, ao mesmo tempo, conferiu um estatuto social ao trabalhador, particularmente às mulheres. Cuidar dos filhos em casa ou trabalhar num infantário não tem o mesmo significado. Cuidar dos filhos em casa significa não-trabalho. O termo trabalho ficou associado à noção do emprego.

Numa tentativa de esclarecer os conceitos, a nossa posição é de que emprego equivale ao trabalho remunerado. O termo emprego pressupõe ainda a existência de diferentes estatutos. Partilhamos da opinião de que a expressão "trabalho produtivo" deve ser evitada, dado que remete para um entendimento muito economicista do trabalho, isto é, equivale a dizer que só é produtivo aquilo que se cifra directamente em valores monetários. O conceito trabalho é mais abrangente, dado que engloba todas as actividades voluntárias e intencionais, realizadas com finalidades económicas ou sociais (produção de

---

<sup>3</sup> Note-se que este ponto de vista também não é consensual. É, por exemplo, rejeitado por Méda.

bens e serviços). Neste sentido, pode-se distinguir o trabalho remunerado e não remunerado.

Nesta óptica, parece difícil aceitar as teses em torno do fim do trabalho. O trabalho sempre existiu e é uma realidade inerente à vida humana. Contudo, são evidentes os sinais de crise do modelo de emprego que vigorou durante o regime de acumulação fordista e a sociedade industrial. Entre eles, a redução da estabilidade/segurança dos vínculos laborais; a multiplicação de formas flexíveis, frequentemente precárias de emprego; o aumento do desemprego; as lacunas ao nível da protecção social, da integração social e das regulações sociais e, ainda, uma certa crise da identidade individual e colectiva<sup>4</sup>. No entanto, estes sinais parecem-nos mais consentâneos com a transformação e crise de um certo modelo de trabalho do que com o fim do trabalho e do emprego.

Porém, há um ponto em que partilhamos algumas das ideias dos defensores do fim do trabalho: o princípio de que o sentido da vida das pessoas não se deve confinar ao trabalho remunerado e que, por seu turno, a centralidade deste na estruturação e organização da vida em sociedade, deve ser repartida pela participação em actividades socialmente úteis. Neste sentido, parece importante reflectir sobre a necessidade de um novo contrato social que inclua a valorização social daquele trabalho que não é realizado na esfera mercantil (e a sua respectiva protecção social), mas que é relevante do ponto de vista social.

## 2.2

### **Flexibilidade, precariedade, insegurança e empregabilidade**

O conceito flexibilidade assume especial importância no debate actual, ao qual se associam as questões centrais como o emprego, a eficácia das organizações e o valor do trabalho nos dias de hoje. As posições acerca de tão complexo conceito são controversas e até, em alguns casos, contraditórias. O cenário político e económico, palco da discussão em torno da flexibilidade, está longe de reunir consensos; sendo neste momento possível distinguir duas posições opostas. A primeira, inclui os defensores de uma lógica de mercado e que percebem todo este processo como um ajustamento natural e espontâneo entre quantidade e preços (emprego, tempo de trabalho e salários). Esta é a posição defendida pela corrente liberal, que deseja tornar menos rígidos os fluxos de trabalho, suprimir determinadas garantias (como sejam, o salário mínimo, a protecção social, os contratos de duração indeterminada, etc.), argumentando que a excessiva rigidez e formalização empresarial constituem fortes obstáculos à melhoria da competitividade. Neste caso, a flexibilidade é simultaneamente considerada como uma solução e uma necessidade económica que passa, grosso modo, por pôr em causa direitos sociais já adquiridos. Alguns dos partidários desta posição estão conscientes dos inconvenientes desta postura, mas adiantam que se trata apenas de situações provisórias, que permitem relançar a actividade económica. Uma perspectiva contrária, associa a flexibilidade a precariedade e a limitadas possibilidades de realização pessoal e profissional para grande parte dos trabalhadores.

---

<sup>4</sup> Segundo Bernard Eme e Jean-Louis Laville (1994) vive-se, hoje, uma catástrofe identitária, no sentido em que se perderam os valores e as referências permitidas pela socialização através do trabalho.

Tal como vem sendo progressivamente aceite nos meios académicos e científicos, a flexibilidade é uma noção susceptível de uma diversidade de significados. Desta forma, podemos falar de flexibilidade numa dupla perspectiva: a quantitativa e a qualitativa. A flexibilidade é frequentemente entendida como a possibilidade de a empresa ajustar a quantidade de trabalho de acordo com a oscilação das necessidades do mercado. Nos meios empresariais existe uma forte convicção de que a flexibilidade do emprego, permitindo a variação do volume do emprego e dos salários, dos horários e do local de trabalho, é uma fonte importante da competitividade; por conseguinte, qualquer enquadramento institucional do factor trabalho será, por natureza, contrário à flexibilidade. Trata-se da utilização do ajustamento quantitativo do emprego com vista à redução de custos de mão-de-obra. Porém, a flexibilidade pode ser entendida numa perspectiva mais qualitativa, referente à organização e às pessoas. Neste sentido, a flexibilidade refere-se à capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades. Essa capacidade obtém-se pela integração vertical e horizontal das tarefas, rompendo com a separação entre concepção, controlo e execução e com a fragmentação das tarefas. Neste âmbito importa também falar no conceito flexibilidade profissional. Esta diz respeito à capacidade de os trabalhadores realizarem um conjunto de tarefas variadas, assumindo iniciativa e responsabilidade. Esta capacidade resulta da qualificação polivalente e de novos perfis profissionais. A flexibilidade profissional implica assim não apenas a ruptura com o princípio da especialização taylorista, mas também com a profissionalidade tradicional gerida pelos sistemas de classificação rígida. Essa flexibilidade de natureza mais qualitativa é indispensável para promover a capacidade de reacção e de antecipação das empresas. Essa capacidade baseia-se fundamentalmente na memória colectiva e, por conseguinte, na relativa estabilidade de emprego, uma vez que pressupõe esquemas de acção e de comunicação experimentados que não podem ser construídos com a rotação permanente das pessoas (Veltz e Zarifian, in: Terssac e Dubois, 1992). Quanto mais se aposta na flexibilização quantitativa do emprego, mais difícil se torna desenvolver a flexibilidade organizacional ligada aos aspectos sociais e comportamentais.

A flexibilidade quantitativa obtém-se, entre outros meios, pelo recurso a formas atípicas ou flexíveis de emprego. Por sua vez, a flexibilidade qualitativa promove-se pelas novas formas de organização do trabalho e por um conjunto de mudanças inseridas na lógica da organização qualificante e da organização que aprende.

Não estamos de acordo com a perspectiva que considera o termo flexibilidade sinónimo de precariedade e de insegurança. A precariedade do trabalho significa um trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade. Por sua vez, a precariedade do emprego significa instabilidade, insegurança sem poder de previsão do futuro profissional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais (baseados no emprego estável). Podem surgir assim, situações em que se cruzam o emprego instável e o trabalho interessante, o emprego estável e o trabalho sem interesse e pouco reconhecido. Pode ainda existir uma situação precária total quando o trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido se cruza com o emprego instável sem ou com reduzidos direitos sociais.

As formas atípicas ou flexíveis de emprego tendem a ser precárias, na medida em que:

- têm uma cobertura deficiente do ponto de vista das condições de risco e protecção social – esta situação pode reduzir a sua atracção ou pode em alguns casos, ser um estímulo, uma vez que estes trabalhadores conseguem mais facilmente fugir aos sistemas de segurança social, não fazendo descontos ou se os fazem, são mais limitados;
- o acesso à formação é, regra geral, menor;
- são modalidades onde as relações associativas para a defesa dos interesses são insuficientes ou mesmo inexistentes.

A maior duração do emprego não significa necessariamente uma maior segurança. Para Peter Turnbull e Vitoria Wass (2000) não faz sentido estudar a precariedade do emprego analisando apenas as estatísticas da respectiva duração. Este tipo de análise leva a concluir que há maior instabilidade em períodos que registam uma evolução negativa. Porém, em situações de recessão os trabalhadores tendem a restringir o abandono voluntário, ou seja, a procura de melhores empregos. No entanto, a maior duração do emprego assim registada, por um lado, corresponde a um maior sentimento de insegurança dos trabalhadores e, por outro, implica uma maior pressão dos empregadores no sentido de os declararem como excedentários.

Naturalmente que uma questão importante sempre que se fala da precariedade da relação de emprego tem a ver com a própria atitude do trabalhador; enquanto perspectiva de manutenção do emprego ou forma de equacionar a sua empregabilidade perante o mercado de trabalho. Estudos empíricos mostram que existem elevados índices de insegurança tanto entre trabalhadores com menos de dois anos de trabalho contínuo, como entre trabalhadores com empregos de maior duração. Deste modo, o estudo da insegurança no relacionamento laboral requer, para além dos parâmetros de natureza quantitativa (taxas de desemprego ou longevidade da relação laboral), uma avaliação cuidada das motivações e constrangimentos que os próprios trabalhadores interiorizam perante o mercado de emprego, nomeadamente quanto à perspectiva de recuperação de emprego (da mesma natureza e com os mesmos benefícios) caso venham a confrontar-se com uma situação de desemprego (Robinson, 2000). Um estudo da OCDE (1997) mostra que o sentimento de inquietação quanto à insegurança do emprego é muito difundido não apenas nos países com altas taxas de desemprego, mas também nos países com baixas taxas de desemprego. Um outro inquérito do Eurobarometer realizado em 1996 indica a proporção dos trabalhadores que sentem o seu emprego não muito seguro: mais ou menos 2/3 dos trabalhadores na Dinamarca e na Alemanha sentem-se inseguros; em Portugal e em Espanha este sentimento de insegurança ainda é mais difundido (cerca de 3/4 da população). O sentimento de insegurança é menor nos países onde o subsídio de desemprego é relativamente elevado ou onde a cobertura da negociação colectiva é elevada e a negociação é centralizada.

Um estudo realizado por Morgan *et al.* (2000) permite concluir que também são visíveis alterações no sentido de alguma deterioração da segurança de emprego em termos absolutos no sector público. No entanto, este sector continua ainda a ser considerado como um “bom empregador” em termos relativos.

Uma situação de insegurança deve ser analisada por oposição a uma situação de segurança anterior, ou seja, deverá existir um termo de comparação, quer se trate de uma avaliação individual (a forma como cada um interioriza a sua própria relação de trabalho),

quer de uma dimensão mais abrangente, isto é, uma perspectiva macro-social (Robinson, 2000). Se na actual conjuntura o termo de comparação se situar no contexto dos “trinta gloriosos” anos, tende-se a concluir que há um aumento da instabilidade da relação laboral. Contudo, se o padrão for a realidade dos anos 1980, essa conclusão já surge menos óbvia<sup>5</sup>. Robinson (id., ibid.) sugere, assim, uma relativização de conceitos numa perspectiva dinâmica.

Ainda na mesma linha de raciocínio, Robinson argumenta que os níveis mais elevados de insegurança se encontram entre trabalhadores com mais de cinquenta anos ou com mais de vinte anos de trabalho, tendo em conta que o prejuízo resultante de uma situação de desemprego é naturalmente maior, para não falar na ausência de oportunidades para os mais velhos. Uma análise transversal de diferentes países não evidencia uma relação entre o sentimento de insegurança e as diferentes regulamentações nacionais de protecção ao emprego (OCDE, 1997). No entanto, assiste-se a um aumento da insegurança nos países sindicalmente mais enfraquecidos e com fracos níveis de cobertura da negociação colectiva, como é o caso do Reino Unido.

Num contexto de flexibilidade do emprego, a empregabilidade ganha particular importância. Esta questão é particularmente pertinente, quando colocada enquanto capacidade de o trabalhador desenvolver novas competências que lhe permitam sentir-se seguro no mercado de trabalho. Por empregabilidade entende-se a oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego. A empregabilidade significa possibilidades acrescidas ao longo da vida de trabalho, entre as quais: a transição bem sucedida da escola para o primeiro emprego, a reentrada no mercado de trabalho a partir de uma situação de desemprego, a mobilidade horizontal e vertical entre e dentro de empresas e a aptidão para responder a conteúdos e requerimentos de emprego (Kovács, 2002). Nesta perspectiva, o trabalhador terá tendência em promover a sua capacidade de resposta perante o mercado de emprego, através da formação académica e profissional, da diversificação de experiências profissionais, enfim, “aprendendo a aprender” e a valorizar a sua mais-valia pessoal. Esta postura poderá eventualmente criar constrangimentos para o desenvolvimento de uma política de promoção de novas competências e de formação profissional por parte dos empresários, temendo não ser possível a recuperação desse investimento, num ambiente de “mercadorização” da empregabilidade.

A empregabilidade está estreitamente relacionada com a aprendizagem ao longo da vida. Esta aprendizagem visa dois objectivos essenciais. O primeiro refere-se à procura de soluções para os problemas do emprego relacionados com as profundas transformações actuais, tais como a necessidade de adaptação cada vez mais rápida dos conhecimentos e competências de cada indivíduo às exigências postas pela aceleração da evolução científico-tecnológica e a necessidade de reduzir os riscos de exclusão. O segundo objectivo relaciona-se com a responsabilização do indivíduo pela renovação constante das suas competências. A adaptação necessária às mutações tecnológicas e sócio-económicas e os progressos obtidos nas modalidades de aprendizagem graças à instauração progressiva da sociedade de informação tornam necessário que “o indivíduo esteja mais motivado para tomar iniciativas e decisões no domínio da aquisição do saber, ou seja, que adopte em

---

<sup>5</sup> Entre 1994 e 1997, a taxa de desemprego foi muito inferior à do período 1984-1987 e a avaliação efectuada pelo British Household Panel Survey mostra um elevado grau de insatisfação, por parte dos trabalhadores, para aquele período.

relação aos instrumentos existentes uma atitude mais activa” para a sua melhor integração na sociedade da informação.<sup>6</sup>

Nas últimas décadas emergiram uma série de modalidades de emprego que se distanciam do modelo de emprego inserido na relação salarial do pós-guerra. Este último compreende um contrato com duração indeterminada, horário de trabalho completo e regulado por contratação colectiva, um determinado local de trabalho e uma concepção hierárquica e colectiva das relações de trabalho. O contrato de trabalho é definido principalmente pela relação de subordinação que se estrutura entre o trabalhador e empregador. “A empresa é concebida como uma colectividade reunida à volta de uma mesma actividade económica e sob a direcção de um mesmo empregador de trabalhadores de diferentes ofícios” (Supiot *et al.*, 1999: 25). Esta concepção decorre das relações industriais próprias do modelo fordista de produção e consumo em massa, nomeadamente nos aspectos relacionados com a especialização de tarefas e competências, bem como com a organização piramidal do trabalho. Este modelo implica uma troca entre um alto nível de subordinação e controlo disciplinar para o empregador e um alto nível de estabilidade e de compensação das prestações sociais e garantia de emprego para o trabalhador.

Todavia, este modelo foi, entretanto, objecto de uma desestruturação, nomeadamente, com o aumento da competência e da qualificação do factor trabalho, da pressão crescente da concorrência dos mercados e da aceleração do progresso técnico. Deve, ainda, sublinhar-se a chegada maciça de mulheres ao mercado de trabalho, o envelhecimento da população trabalhadora e a erosão da troca estandardizada entre subordinação e segurança do contrato de trabalho. Do ponto de vista jurídico, esta evolução pode ser vista a três níveis: 1) promoção ou desenvolvimento do trabalho independente em relação ao trabalho assalariado; 2) evolução do critério de subordinação que caracteriza o contrato de trabalho; 3) exteriorização ou subcontratação do trabalho para empresas economicamente dependentes de uma outra que dita as ordens.

Há autores que designam as formas emergentes de trabalho como atípicas face ao padrão normal do emprego típico dos gloriosos 30 anos do pós-guerra. Num estudo recentemente realizado em Portugal (Freire, 2000), a equipa de investigação teve como preocupação principal a definição do conceito “trabalho atípico”. Isto porque, no entender dos autores, estamos na presença de uma noção de sentido dúbio, equívoco e flutuante que apesar da sua utilização frequente, nem sempre a essa utilização corresponde um grande rigor científico e conceptual. Perante esta situação e para facilitar interpretações, a equipa de investigação fixou o conceito de trabalho típico/atípico em torno de três dimensões: o estatuto ou vínculo relacional da actividade económica; a duração e o tipo de horário de trabalho e a forma de controlo/integração no processo de trabalho.

Não optámos pela utilização do adjectivo atípico, uma vez que as formas emergentes de emprego, sobretudo nos recentes e actuais recrutamentos, passam a ser cada vez mais “típicas”. Embora estas formas particulares de emprego – associadas, sobretudo como a flexibilidade quantitativa – sejam ainda minoritárias se as compararmos com o número de contratos de duração indeterminada, contudo, actualmente, eles constituem uma via de acesso normal para a integração no mercado de trabalho.

Autores americanos utilizam o termo emprego “contingente”. Referindo-se à problemática das mudanças nos padrões de trabalho e de emprego, Rosenberg e Lapidus

---

<sup>6</sup> Cf.: Jornal Oficial das Comunidades Europeias, nº L 256/45, de 26 de Outubro de 1995.

(1999) afirmam que, na ausência de uma definição oficial para o emprego normal ou *standard* não poderão igualmente existir definições consensuais para o emprego atípico e aleatório/contingente. De facto, não existe, nos EUA, uma regulamentação de trabalho para os maiores de 16 anos, nomeadamente no que respeita aos tempos de trabalho (jornada, semana de trabalho, férias, dias de trabalho e de não trabalho, etc.). Assim, considera-se geralmente a forma normal de emprego aquela que enquadra uma relação contratual de emprego a tempo inteiro, não querendo contudo significar uma perspectiva de emprego estável e/ou de longa duração. Deste modo, referem Rosenberg e Lapidus, emprego aleatório ou *contingente*, acaba por ser uma terminologia arbitrária e com muitos significados. Estes autores passam em revista um conjunto de propostas para a definição de trabalho *contingente*. O Bureau of Labor Statistics (BLS) coloca a tónica na previsibilidade da duração da relação contratual (superior ou inferior a um ano) independentemente da antiguidade do trabalhador no emprego actual. O Economic Policy Institute of Womens Research and Education Institute alarga este conceito, considerando que um trabalho é inseguro quando: o trabalho é temporário; não é previsível que dure mais de um ano; o trabalhador não tem possibilidade de manter a relação de emprego com o mesmo empregador, ainda que seja essa a sua vontade e o trabalhador não tem a certeza de qual o critério utilizado.

Richard Belous (1989) apresenta, nos anos 1980, uma definição mais abrangente, considerando trabalhador *contingente* aquele que está numa relação de trabalho atípica, incluindo nesse conjunto, os trabalhadores temporários, a tempo parcial ou o auto-emprego.

Outros autores referem-se a novas formas de trabalho ou de emprego. Neste caso, pretende-se marcar a distância que separa as formas emergentes do padrão antigo, tradicional ou obsoleto. Também não utilizamos o adjetivo "novas", porque muitas dessas formas de emprego não são novas, mas significam a renovação de formas antigas de trabalho, tais como o trabalho doméstico, o trabalho temporário, o trabalho independente ou o trabalho a tempo parcial. Tal como afirma Grozelier (1998), a existência de formas particulares ou *atípicas* de emprego não é verdadeiramente nova. Desde a emergência do assalariado e da sua institucionalização que sempre existiram margens de trabalho onde era evidente uma certa fragmentação do estatuto. Acresce ainda que a análise dos dados estatísticos mostra que o recurso a modalidades *atípicas* ou flexíveis de trabalho/emprego está longe de ser majoritário, embora se saiba que muitas destas modalidades estão estatisticamente omitidas. No entanto, a diversificação e, sobretudo, a multiplicação destas formas de relacionamento laboral, torna evidente e incontroversa a existência de profundas transformações na própria natureza do trabalho social e nas condições em que se realiza.

O conceito de emprego flexível está presente já em Atkinson (1987). Dada a importância da contribuição deste autor para a análise da transformação do emprego, importa referir o seu conceito de emprego flexível. Este autor analisa, através do “modelo da empresa flexível”, a diferenciação entre dois grupos de trabalhadores: o núcleo estável dos trabalhadores-chave e os trabalhadores periféricos. Tratar-se-ia de grupos relativamente homogêneos. No que se refere ao núcleo duro, o regime de emprego está estruturado de acordo com o “modelo de solidariedade social”, caracterizado pelos seguintes aspectos: cooperação entre parceiros sociais no esforço para aumentar a produtividade, repartição dos ganhos de produtividade associando convenções colectivas e disposições sociais, criação de condições sociais e de condições de mercado encorajadoras

da reciprocidade no trabalho melhorando as condições de trabalho e a remuneração, instauração de programas de formação, etc. Do ponto de vista económico está subjacente a ideia de que uma mão-de-obra segura, qualificada e motivada é adaptável às mudanças e constitui um factor de competitividade por permitir grande flexibilidade funcional. A experiência profissional deste grupo está submetida à lógica do longo prazo e do comprometimento (empenhamento) mútuo.

No que se refere aos grupos periféricos e externos, o regime de emprego está estruturado de acordo com o “modelo de adaptação ao mercado”, caracterizado pela libertação dos mecanismos de mercado (inclusive do trabalho) para permitir o livre fluxo dos recursos económicos. Está subjacente a ideia de que a flexibilidade do mercado de trabalho e, por conseguinte, a desregulação das disposições protectoras dos trabalhadores é uma condição indispensável da competitividade. O emprego instável dos grupos periféricos permite obter a flexibilidade numérica adequada às flutuações da procura.

Mais do que opor dois grupos (o núcleo e a periferia) com base na dualização do mercado de trabalho, como faz Atkinson, nós sublinhamos a tendência para a crescente diferenciação e heterogeneidade das situações de trabalho e de emprego. A difusão de empregos flexíveis insere-se no movimento de segmentação do processo produtivo e da flexibilização do mercado de trabalho. Uma parte substancial das formas flexíveis de emprego é precária. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos pelo recurso a vínculos contratuais instáveis e à substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais (subcontratação). De acordo com estratégias diferenciadas coexistem diferentes regimes de emprego dentro da mesma empresa.

Estas formas flexíveis de emprego têm um papel importante sobre a regulação do conjunto do mercado de trabalho, em geral, e sobre a gestão de recursos humanos, em particular. Cada uma destas formas particulares de emprego merece um desenvolvimento particular.

## **2.3 As diversas formas de emprego flexível**

### **2.3.1 Emprego com contrato de duração determinada**

Este tipo de emprego é considerado precário, uma vez que comporta uma dimensão (vigência) temporal fixa, isto é, tem os seus limites de início e fim bem definidos. A legislação dos diferentes países estipula um conjunto de situações onde se consideram admissíveis os contratos de duração determinada. É o caso de Portugal. Se até há alguns anos atrás, o recurso à celebração de contratos de duração determinada funcionava, como uma espécie de processo de “pré-recrutamento” efectivo, hoje a realidade parece cada vez mais distante desta situação. Isto é, este tipo de contrato deixou de significar o acesso a um emprego estável; resulta sim, muitas vezes, numa nova situação precária. A alteração da legislação no sentido de permitir o prolongamento desta situação até 3 contratos (6 anos) vai, na realidade, legalizar práticas já existentes.

Actualmente, impõe-se uma reflexão sobre a gestão de recursos humanos e o perfil dos trabalhadores com contratos de duração determinada. Inicialmente este tipo de relação

contratual cobria maioritariamente mão-de-obra pouco qualificada. Contudo, indicadores recentes mostram que o nível das qualificações dos trabalhadores com contrato de duração determinada aumentou e que esta forma contratual se transformou numa passagem incontornável para grande parte das pessoas e mesmo para os indivíduos mais qualificados. Bellooc (1996: 127) afirma o seguinte relativamente à situação francesa: “em Março de 1995, 2/3 dos trabalhadores recrutados com contratos de duração determinada ocupavam postos de trabalho qualificados, contra os 57% de 1990; e 7% destes novos empregos foram quadros, contra os 4% do início da década de 90”.

A utilização deste tipo de contratos constitui uma fonte de flexibilidade quantitativa para as empresas que por essa via tentam ajustar a quantidade de trabalho às suas necessidades com custos reduzidos. Apesar desta vantagem, existem riscos na utilização deste tipo de contratos, nomeadamente no que se refere às suas implicações negativas em termos de formação e de desenvolvimento de competências.

### 2.3.2

#### O trabalho temporário

O trabalho temporário assemelha-se ao emprego com contrato de duração determinada. Uma das diferenças essenciais reside na existência de uma empresa de trabalho temporário. Uma característica importante do trabalho temporário é a sua relação com o Direito Comercial: “compramos o trabalho temporário”. A noção de compra sugere implicitamente a perspectiva de curto prazo que tipifica esta forma particular de gestão de recursos humanos. Ela distancia-se da noção de investimento, que confere estabilidade e potencia um processo contínuo de aprendizagem e de enriquecimento do capital humano. O facto de se “adquirir o trabalho temporário” coloca os recursos humanos ao nível de um activo de baixo valor, isto é, um recurso efémero, estandardizado, disponível, um recurso que se gere em função da variação das necessidades das empresas.

Apesar de estarmos na presença de uma forma precária não deixa de ser curioso verificar que, por vezes, as empresas estabelecem com as empresas de trabalho temporário uma relação de fidelidade. Dito de outra maneira, elas impõem às empresas de trabalho temporário a escolha de pessoas bem definidas, pessoas essas que já foram “testadas” a nível de qualificações profissionais em missões anteriores. Desenvolve-se, pois, entre as duas empresas um bom conhecimento do funcionamento e das verdadeiras necessidades/exigências. O trabalho temporário apresenta uma tendência nitidamente ascendente. Aliás, este parece ser um fenómeno idêntico à maior parte dos países europeus e ao qual tem correspondido um esforço, nem sempre conseguido, de enquadramento jurídico-legal das empresas de trabalho temporário.

Os trabalhadores temporários não constituem um grupo homogéneo. A este respeito, e reportando-se à realidade britânica, Gallie *et al.* (1998) colocam no seu estudo questões pertinentes: quais são as características das ocupações desempenhadas pelos trabalhadores temporários? São, na maioria, ocupações de baixas qualificações? São as ocupações temporárias uma ponte para uma situação profissional estável, ou, pelo contrário, são uma armadilha que amarra os respectivos trabalhadores a uma espiral de precariedade e desemprego?

Segundo a tese da dualização entre o núcleo duro e a periferia, os trabalhadores temporários constituiriam um grupo homogéneo. Contrariando essa tese, Gallie e a sua equipa distinguem dois tipos de trabalhadores temporários. O primeiro grupo diz respeito aos trabalhadores com contratos de duração inferior a 12 meses, ou seja, aos trabalhadores temporários a curto-prazo (*short-term temporary workers*). Por sua vez, o segundo grupo refere-se aos trabalhadores a contrato (*contract workers*) com duração de 1 e 3 anos.

De acordo com este estudo, os trabalhadores temporários são relativamente jovens, sendo ainda mais jovens os trabalhadores a contrato (o que indicia tratar-se de um grupo de indivíduos em início de carreira). Ambos os grupos estão concentrados nos serviços, quer do sector público quer do sector privado, designadamente retalho, hotelaria, restauração e serviços financeiros (sector privado), bem como serviços ligados à educação, à saúde e aos serviços sociais (sector público). No entanto, os trabalhadores temporários constituem um grupo bastante heterogéneo, no que se refere aos níveis de qualificação, às oportunidades de carreira, à qualidade do emprego e à percepção da insegurança do emprego.

Estes resultados diferem bastante da perspectiva defendida pelos defensores do modelo dual de mão-de-obra (núcleo-periferia). Segundo esta perspectiva, os trabalhadores temporários desempenham tarefas com baixas qualificações, o que fragiliza o seu posicionamento no mercado de trabalho e faz com que sejam, do ponto de vista das empresas empregadoras, mão-de-obra susceptível ora de ser contratada ora descartada. Segundo os defensores da heterogeneidade, os trabalhadores temporários, estão sobre-representados em ocupações que requerem qualificações elevadas, sendo a sua percentagem superior aos trabalhadores permanentes. Já os trabalhadores temporários com contratos a curto-prazo concentram-se, sobretudo, em ocupações manuais pouco ou nada qualificadas.

Este estudo, sublinha a heterogeneidade que marca a mão-de-obra ‘periférica’, chamando a atenção que há trabalhadores temporários (contrato), cujas características se aproximam mais do núcleo duro do que da periferia, estando inclusivamente em vantagem, relativamente aos trabalhadores com contrato permanente em algumas dimensões - como acontece com a dimensão qualificação. Portanto, a realidade é mais complexa, não se podendo concluir que a tendência é no sentido da polarização (Gallie *et al.*, 1998: 174-75).

A heterogeneidade aumenta ainda mais tomando em consideração a dimensão do género. Não existe apenas uma correlação entre os trabalhadores temporários a curto-prazo e as ocupações de baixas qualificações; a correlação estende-se ainda à concentração de mão-de-obra masculina nestas ocupações e nesta modalidade. Por outro lado, há uma sobre-representação feminina no grupo dos trabalhadores contratados e em ocupações profissionais e de gestão. O nível de qualificações da mão-de-obra temporária (no seu todo) é mais alto entre as mulheres do que entre os homens.

No que se refere à qualidade do emprego, os resultados do estudo indicam que as duas categorias de trabalhadores temporários são dotados de menos autonomia relativamente às tarefas do que os trabalhadores permanentes, ainda que a diferença mais marcante seja entre os trabalhadores temporários a curto-prazo e os trabalhadores permanentes.

Quanto ao interesse intrínseco pelo trabalho, os aspectos analisados incidiram sobre aspectos como: as oportunidades para desenvolvimento pessoal e profissional, a

variedade do trabalho, a quantidade de tempo despendida em trabalho repetitivo, a possibilidade de fazer uso das experiências e qualificações previamente adquiridas, etc. Os trabalhadores temporários, mais do que os trabalhadores permanentes, revelaram ter mais interesse intrínseco pelo seu trabalho, enquanto os trabalhadores temporários a curto-prazo foram a categoria que revelaram ter um menor interesse intrínseco pelo trabalho que efectuam (em contrapartida, mostraram ser a categoria menos sujeita a pressões no trabalho - intensificação). Tal evidência é válida quer para homens quer para mulheres. Conclui-se, portanto, que os trabalhadores temporários a prazo gozam de pouca flexibilidade, quer funcional quer horária.

Em relação às oportunidades de carreira, as diferenças entre trabalhadores temporários e trabalhadores contratados a curto-prazo revelou-se marcante, manifestando os primeiros a percepção de que têm oportunidades de progressão na carreira. A maioria dos trabalhadores temporários a curto-prazo afirma não ter oportunidades de progressão de carreira ou oportunidades de promoção, revelando-se este grupo o mais susceptível de estagnar em termos profissionais (Gallie, D. *et al.*, 1998: 179).

Quanto à percepção da situação de emprego como insegura surgem algumas questões essenciais. Em que medida é que o emprego temporário corresponde apenas a uma fase de transição, fazendo a ponte para o emprego permanente? Em que medida é que os vínculos temporários são uma armadilha para os trabalhadores, enleando-os num ciclo sucessivo de contratos temporários, ou mesmo num ciclo intermitente de emprego-desemprego?

Na Inglaterra (tal como em Portugal), a renovação de contratos a termo é prática recorrente. Assim, apesar de do ponto de vista contratual, os trabalhadores se encontrarem numa posição de vulnerabilidade no que respeita à segurança de emprego, as práticas empresariais podiam aliviar a percepção de insegurança. Nota-se, porém, que os trabalhadores temporários reconhecem estar mais vulneráveis ao desemprego, o que é ainda mais significativo no caso dos trabalhadores temporários a curto-prazo. Este é o grupo que tende a vivenciar uma experiência mais fragilizada no mercado de trabalho, e mais difícil de ultrapassar. A tese da polarização também não se confirma a este respeito, uma vez que os níveis de insatisfação face ao risco de desemprego têm aumentado entre o grupo de trabalhadores permanentes, o que se relaciona com o declínio na segurança dos trabalhadores do núcleo.

### 2.3.3

#### Trabalho independente ou auto-emprego

O trabalho independente é realizado pelo indivíduo que exerce a sua actividade por conta própria sem recorrer a assalariados. Trata-se de um “trabalhador” que é simultaneamente um “empresário”. A nível das estatísticas, a “independência” constitui uma modalidade de “situação na profissão”. Assim, trata-se de uma forma de emprego não só antiga, mas também muito complexa e diversificada<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> João Freire, autor de um estudo sobre o trabalho independente, afirma que esta forma de emprego engloba figuras sociais tão contrastantes como o homem-de-leis e o homem-de-mão, o negociante e o “pau-mandado”, o gentil-homem e o mendigo.

A confusão e a diversidade das situações do trabalho independente são notórias entre os vários países. Assim, o direito alemão distingue três categorias de trabalho independente. Duas reportam-se a empresários que podem trabalhar em função de um contrato de empresa ou de um contrato de serviços. O contrato de serviços implica uma simples obrigação de trabalhar, enquanto que o contrato de empresa tem que ser materializado num resultado. A terceira categoria é quase semelhante à dos trabalhadores assalariados, na medida em que o trabalhador independente depende economicamente do empregador. Todas estas categorias são juridicamente inscritas na figura do trabalhador independente, mas a lei aplica-lhes certas disposições do direito do trabalho em termos de convenções colectivas, férias e contenciosos de trabalho. A dependência económica traduz-se no facto de o trabalhador independente trabalhar só e mais de metade dos seus rendimentos provirem de um empregador.

No caso italiano, os trabalhadores independentes integram a figura dos “para-subordinados”. Nesta categoria entram as mais diversas profissões, desde o advogado ao médico. Diferentemente da realidade alemã, os trabalhadores independentes na Itália não estão sujeitos a um regime de protecção social. Nos Países Baixos, o projecto de lei em curso prevê um regime de protecção social para os trabalhadores independentes equivalente aos trabalhadores assalariados. Em Espanha, prevê-se a extensão do direito do trabalho em regime parcial para os trabalhadores independentes.

Estudos recentes apontam para a necessidade de uma maior clarificação da protecção social em relação ao trabalho independente. Este é inconcebível sem uma base de criação de receita para o regime de Segurança Social e, reciprocamente, o trabalho independente não é atractivo sem ter por detrás uma perspectiva de protecção social. Só assim, o trabalhador independente ou semi-independente pode ser estimulado a inscrever-se nas múltiplas actividades económicas que lhe são propiciadas. A liberdade do trabalho, nestas circunstâncias, pode ser experimentada pelo trabalhador no decurso da sua carreira através de diferentes situações profissionais: assalariado, empregador, trabalhador independente ou trabalhador semi-independente. Torna-se necessária a definição clara desta nova categoria de trabalhador independente de modo a lhe oferecer um estatuto profissional coerente e suficientemente atractivo. Importa elaborar um quadro jurídico que integre as diferentes situações de trabalho independente (Supiot *et al*, 1999).

A evolução do trabalho independente deve ser vista numa perspectiva quantitativa e qualitativa. Assiste-se a uma estabilização do trabalho independente em relação ao emprego total. O trabalho independente cresce no sector de serviços, enquanto que decresce no sector agrícola. O trabalho independente resulta de duas estratégias opostas: uma que decorre da desvalorização do trabalho, na medida em que serve essencialmente para expulsar do direito do trabalho os trabalhadores que têm pouca qualificação ou estão numa situação de vinculação contratual precária; outra que valoriza o trabalho, na medida em que o recurso ao trabalho independente implica a libertação das capacidades de inovação e de adaptação de trabalhadores autónomos com elevadas qualificações.

Os dados estatísticos sobre trabalho independente escondem, na maior parte das vezes, situações de trabalho muito heterogéneas: desde o trabalho dependente precário até ao trabalho altamente qualificado dos profissionais independentes; desde os falsos independentes numa situação real de subordinação e dependência aos grandes empresários. Ao longo dos anos, o trabalho independente nem sempre beneficiou do mesmo estatuto. Depois de uma época de desvalorização, conheceu a partir dos anos 70/80

um novo impulso<sup>8</sup>. Várias opiniões sustentam que esse desenvolvimento se fica a dever não só às exigências de flexibilidade, bem como a um conjunto de políticas que estimulam a criação do próprio emprego (muitas vezes, o caso das micro-empresas)<sup>9</sup>. João Freire (1995), sobre a relação entre o trabalho independente e as micro-empresas, tece as seguintes considerações: embora se tenha verificado que o perfil dominante era o do trabalhador isolado (65%), o micro-empresário assumia uma expressão significativa (28%). Quanto ao projecto (estratégias desenvolvidas) constatou-se o seguinte: maioritariamente existe um projecto de autonomia (“nada” de patrões, ser responsável pelo seu próprio negócio); com grande expressão existe também um projecto empresarial (querer fundar – ou herdar – e estar à frente da sua própria empresa), por último 18% dos trabalhadores independentes são-no não por livre escolha, mas sim por recurso de sobrevivência.

O trabalho independente não tem só vantagens. Em geral, estes trabalhadores ganham menos, vivem a pressão do risco, a protecção sindical é fraca ou inexistente, são excluídos da aplicação de certas leis, são mais vulneráveis às flutuações conjunturais, é mais difícil a organização sindical bem como a progressão na carreira e o acesso à formação, isto para falar nas desvantagens mais visíveis. André Gorz (1997) desmitifica a figura pós-fordista do trabalhador independente, uma vez que considera que, na maior parte das vezes, estes trabalhadores trabalham a preços e em condições que os assalariados julgam inaceitáveis.

#### 2.3.4

#### Trabalho a tempo parcial

Nos casos anteriores - contratos de duração determinada e contratos temporários – a variável de ajustamento era o próprio emprego; no caso do trabalho a tempo parcial, a variável de ajustamento reside no tempo de trabalho. O conjunto de situações que esta forma de emprego pode atingir é enorme: horas por dia, mês, semana, etc. A situação dos trabalhadores a tempo parcial diverge consideravelmente segundo os sectores de actividade. Na administração, banca e seguros, o trabalho a tempo parcial é objecto de negociação e, de uma forma geral, resulta de uma escolha explícita por parte dos trabalhadores. Pelo contrário, noutros sectores onde o trabalho a tempo parcial quase se instituiu como a norma, a realidade é bem diferente: restauração, comércio a retalho, etc. A conjugação de três fenómenos – volume horário *a priori* mais fraco, salário mínimo, horário instável – coloca os trabalhadores numa dependência quase total perante os empregadores.

---

<sup>8</sup> Particularmente significativo nos países mais afectados pelo desemprego. Como por exemplo: Bélgica, Espanha, Irlanda ou a Alemanha.

<sup>9</sup> São igualmente feitas referências a outras actividades: desde as mais tradicionais formas de doação de trabalho para realizar no domicílio (escritas, por exemplo), às mais recentes (teletrabalho), passando pela recuperação de saberes e fazeres domésticos às formas renovadas de entajuda social com valor económico local. Finalmente, o surgimento de novos modelos de descentralização e articulação de actividades empresariais (a subcontratação e o *franchising*).

Nas duas últimas décadas assistiu-se a um aumento generalizado do trabalho a tempo parcial, nomeadamente nos países desenvolvidos. Não deixa de ser curioso verificar que são os próprios governos a encorajar/facilitar esta forma de emprego, numa tentativa de diminuir as elevadas taxas de desemprego. Estamos na presença de uma modalidade de trabalho que tem sido acolhida de uma forma favorável por parte dos media, dos poderes públicos, dos trabalhadores e dos empresários. A promoção do trabalho a tempo parcial visa, além da luta contra o desemprego, facilitar a conciliação da vida profissional e da vida privada. Estudos realizados a nível europeu demonstram que uma das características gerais do trabalho a tempo parcial é a sua forte feminização (Hoffman e Lapeyre, 1995: 32). Registe-se a forte concentração do trabalho a tempo parcial nos sectores com elevado emprego feminino, como acontece nos sectores da restauração e hotelaria, da limpeza, da distribuição e do comércio (Maruani, 1991; 1993).

Os dados estatísticos dos vários organismos internacionais evidenciam a subida do trabalho a tempo parcial. Mas, ao mesmo tempo, vários estudos permitem concluir, com alguma segurança, que os trabalhadores com um horário inferior ao normal gostariam de ter um trabalho com um horário completo. Esta situação parece aproximar-se do subemprego numa escala macro-económica e macro-social.

O balanço das vantagens e das desvantagens do trabalho a tempo parcial conduziu os poderes públicos, particularmente nos países com elevadas taxas de desemprego, a tomarem medidas com o intuito de facilitar esta modalidade de emprego, quer para os trabalhadores, quer para os empregadores. É de referir a experiência holandesa (Visser e Hemerijck, 1997). Das medidas tomadas neste país transparecem três preocupações básicas: tornar as empresas mais lucrativas, remover os incentivos para ficar fora do mercado de trabalho e prevenir a precarização dos novos empregos criados. Parece, todavia que os custos da flexibilização do mercado de trabalho necessária para a competitividade das empresas foram transferidos para as mulheres e para os jovens. As formas flexíveis de emprego, apesar do esforço feito para a sua normalização, significam uma situação débil do ponto de vista do rendimento, de acessibilidade à formação profissional e, por conseguinte, da melhoria da empregabilidade.

A dimensão e os contornos atingidos pelo trabalho a tempo parcial exigiam uma resposta por parte dos organismos internacionais, razão pela qual se adoptaram algumas resoluções: a adopção, em 1994, da Convenção nº 175 e da recomendação nº 182 (sobre o trabalho a tempo parcial) da Conferência Internacional do Trabalho e a assinatura em 1997 de um Acordo-Quadro entre os parceiros sociais da União Europeia (CES, UNICE e CEEP), acordo este que passou a directiva depois da sua adopção pelo Conselho de Ministros da União, em conformidade com as disposições do protocolo social anexo ao Tratado de Maastricht. A Convenção nº 175 apresenta a seguinte definição “a expressão «trabalhadores a tempo parcial» designa um assalariado cuja duração normal de trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo quando se encontram numa situação comparável” (BIT, 1992). As duas últimas palavras da definição - *situação comparável* – justifica-se porque “o número de horas de trabalho por semana ou por mês consideradas normais para os trabalhadores com um horário completo varia consideravelmente segundo a profissão ou a actividade” (BIT, 1992: 8). Quanto à duração normal de trabalho, o texto da Convenção nº 175, indica que ela pode ser calculada utilizando um critério semanal ou uma média em relação a um determinado período de tempo. Registe-se que a definição do Acordo-Quadro é muito próxima da que foi apresentada na Convenção nº 175.

Todas as definições acabam por ter uma utilização jurídica. Pretende-se identificar uma categoria de trabalhadores e estabelecer os seus direitos, ao mesmo tempo, que se procura determinar, numa situação concreta, se a este ou aquele trabalhador ou grupo de trabalhadores, se aplicam os textos existentes sobre o trabalho a tempo parcial. A utilização destas definições, parece facilitar a caracterização de situações individuais; mas os problemas maiores surgem quando se passa da esfera individual para a esfera nacional, onde é imperativo definir esta modalidade para desta forma se medir a sua importância. Desde logo, surgem as primeiras dificuldades no apuramento estatístico desta realidade. Em toda esta problemática, há uma outra noção – duração do trabalho – que também é objecto de inúmeras definições: duração normal do trabalho, duração efectiva do trabalho, duração habitual do trabalho, etc.

Se não é fácil encontrar um consenso quanto à definição de trabalho a tempo parcial, as dificuldades crescem quando se trata de comparar situações entre países. Isto porque a própria expressão “*a duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo*” que figura na Organização Internacional do Trabalho (OIT) é entendida de modo distinto pelos diferentes direitos nacionais. Esta situação não deixa de ter as suas consequências quando se trata de quantificar o trabalho a tempo parcial.

Um estudo desenvolvido pela OCDE (1997) com o propósito de comparar a dimensão internacional do trabalho a tempo parcial constatou:

- nos países onde o trabalho a tempo parcial (definições nacionais) é significativo, um importante número de empregos de mais de 30 horas semanais é classificado como trabalho a tempo inteiro. Nestes países, utilizam para a definição desta modalidade uma média de 35 horas;
- nos países onde o trabalho a tempo parcial é menos expressivo, a frequência de empregos com menos de 35 horas por semana é entendida como sendo trabalho a tempo parcial. Assim, o trabalho a tempo parcial resulta da auto-avaliação dos trabalhadores;
- existem menos discrepâncias quando os países utilizam uma média ou um *plafond* (30 ou 35 horas) se compararmos com a utilização das definições nacionais. Apesar de tudo, a aplicação de uma média não muda em nada a posição relativa dos países no que diz respeito à incidência do trabalho a tempo parcial.

Para Patrick Bollé (1997), a análise do trabalho a tempo parcial exige que se coloquem algumas questões essenciais: ele é voluntário ou involuntário? O trabalhador optou livremente por esta modalidade ou não conseguiu encontrar um trabalho com horário completo? Neste último caso, estamos na presença de uma forma de subemprego. Existem duas formas de subemprego: invisível e visível. O subemprego invisível é essencialmente um conceito analítico que reflecte uma má repartição dos recursos de mão-de-obra ou um desequilíbrio entre a mão-de-obra e os outros factores de produção. Os sintomas desta situação, são normalmente um fraco rendimento, uma subutilização das competências ou fraca produtividade. Quanto ao subemprego visível é o que directamente diz respeito ao trabalho a tempo parcial involuntário. Isto porque engloba aquelas pessoas que foram “obrigadas” a exercer um trabalho com uma duração inferior ao normal e que estão à procura de um trabalho suplementar ou disponíveis para tal. O subemprego visível atinge os trabalhadores em “desemprego parcial”, isto é, afectados por uma redução colectiva e temporária da duração normal de trabalho por razões económicas, técnicas ou

estruturais, sendo desta forma excluídos da definição da Convenção nº 175 sobre o trabalho a tempo parcial. Contudo, a diversidade destas definições presta-se a discussão: porque uma coisa é saber se a situação de trabalho a tempo parcial resulta de uma escolha voluntária ou se se trata de uma situação de subemprego. Como é evidente, qualquer uma destas situações tem consequências diferentes na política económica e social.

Os estudos realizados (BIT, 1992) chamam a atenção para alguns aspectos negativos que devem ser tidos em consideração no que diz respeito aos trabalhadores a tempo parcial:

- ganham, em média, menos à hora do que os trabalhadores com horário completo;
- ocupam cargos subalternos;
- são prejudicados relativamente a alguns aspectos, tais como: atribuição de prémios, situações de doença, formação, direitos ligados à antiguidade, dias de licença pagos, prestações da segurança social, higiene e segurança no trabalho, participação em actividades sindicais, etc.<sup>10</sup>.
- incluem uma importante proporção de mulheres e de jovens (entre os 15 e os 25 anos). As primeiras são vítimas da discriminação do mercado de trabalho e os segundos estão numa situação semelhante porque, na maior parte dos casos, o trabalho a tempo parcial constitui o passaporte para entrar no mercado de trabalho;
- estão, por vezes, sujeitos a um regime de trabalho “por encomenda”, sem qualquer garantia de efectuar um mínimo de horas por semana ou por mês; o que os coloca numa situação muito vulnerável;
- uma discriminação “dita invisível” que afecta as limitadas possibilidades de progressão e de carreira.

Porém, o trabalho a tempo parcial também tem as suas “virtudes” ou vantagens. Entre elas, destacam-se:

- a possibilidade de os jovens entrarem progressivamente no mercado de trabalho;
- o permitir a saída progressiva dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho;
- a facilidade proporcionada na gestão do tempo (vida pessoal *versus* vida profissional).

Assim, estas três vantagens indicam, muito provavelmente, quais os grupos de indivíduos que mais poderão beneficiar do trabalho a tempo parcial. Saliente-se ainda o traço comum que existe entre a situação dos trabalhadores mais velhos e aqueles que beneficiam da flexibilidade horária: conservam uma ligação com o mundo do trabalho. Podemos concluir que esta modalidade de emprego pode exercer um papel tanto na inserção (no caso dos jovens) como na saída do mercado de trabalho (no caso dos trabalhadores mais velhos). Como se sabe, os países têm desenvolvido diversos procedimentos no sentido de antecipar situações de reforma. Este comportamento deve-se

---

<sup>10</sup> É importante não esquecer que, por vezes, os direitos mínimos não são garantidos. Isto acontece nos casos em que o número de horas de trabalho é bastante reduzido/insignificante. Contudo, existe já alguma legislação a nível europeu que tem como objectivo colmatar algumas destas lacunas.

não só aos desajustamentos do mercado de trabalho, mas também ao facto de se tratar de uma forma de os governos se salvaguardarem relativamente a questões de segurança social e de pagamento de determinadas licenças. Contudo, esses dispositivos reflectiram-se negativamente nas empresas, provocando uma perda de saber-fazer e experiência. Por este motivo, países, como a Bélgica e a França, facilitaram a retirada progressiva dos trabalhadores, isto é, recorreram ao trabalho a tempo parcial, encorajando, ao mesmo tempo, as empresas a recrutar jovens, também em regime de tempo parcial, com o objectivo de lhes ser transmitido o tal saber-fazer e experiência acumulados durante anos de trabalho.

Como já referimos anteriormente, o trabalho a tempo parcial pode cumprir duas funções essenciais: por um lado, constitui a alternativa para sair de uma situação de inactividade e, por outro lado, surge como um meio de conciliar as responsabilidades familiares e profissionais<sup>11</sup>.

É de ressaltar que esta modalidade de emprego aparece, muitas vezes, como a única e primeira alternativa para entrar no mercado de trabalho e que poderá desempenhar um importante papel psicológico relativamente aos indivíduos que, numa situação eminente de reforma, optam pelo trabalho a tempo parcial como forma de se adaptarem a uma nova situação (aposentação). Para os empregadores, o trabalho a tempo parcial também oferece benefícios ao responder positivamente às exigências de flexibilidade e adaptabilidade que o meio envolvente impõe. Do ponto de vista dos poderes públicos, o trabalho a tempo parcial tem um reflexo objectivo nas estatísticas, pois diminui o número de pessoas à procura de emprego (a taxa de desemprego baixa), sem que isto se traduza num aumento efectivo do número de horas trabalhadas.

Contudo, o trabalho a tempo parcial também tem desvantagens e elas, são bem claras no momento em que comparamos a situação de um trabalhador a tempo parcial com a de um trabalhador a tempo completo. Na maior parte das vezes, o trabalho a tempo parcial resulta não de uma escolha/opção livre, mas constitui a única alternativa para sair (ou evitar) de uma situação de desemprego. Para os empregadores, o trabalho a tempo parcial apresenta igualmente inconvenientes. Não podemos ignorar que a presença de pessoas nas organizações, independentemente do número de horas trabalhadas, acarreta custos que aumentam também com o recurso ao trabalho a tempo parcial. São custos que dizem respeito, por exemplo, ao recrutamento, à formação, às quotizações sociais e inclusivamente custos ligados à organização do próprio trabalho.

Devido às razões já mencionadas é preciso alguma prudência nas comparações internacionais. Contudo, este problema não se coloca nas comparações cronológicas de um mesmo país. Os dados indicam um aumento do trabalho a tempo parcial, a que não é alheio a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e o crescimento do sector dos serviços no emprego total. Muitos países confrontados com taxas de desemprego elevadas optaram por promover o trabalho a tempo parcial como uma forma de partilha ou redistribuição do emprego. Mas, a escolha deste caminho não deve descuidar as causas (estruturais ou conjunturais) do desemprego, as possibilidades de um progressivo crescimento do trabalho a tempo parcial e as consequências deste desenvolvimento. No contexto actual, o trabalho a tempo parcial tende a aumentar, uma

---

<sup>11</sup> Tal como as estatísticas nos mostram a maior parte dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres. Entre muitas justificações para esta situação encontram-se as desigualdades de qualificação e de salários entre homens e mulheres.

vez que os seus principais determinantes estão longe de abrandar: a taxa de actividade feminina, a expansão dos serviços, a procura de flexibilidade por parte dos empregadores, entre outros.

Apesar de tudo, um exame atento mostra que o grau de difusão do trabalho a tempo parcial está longe de ser idêntico nos países desenvolvidos. Um estudo do Conselho Económico e Social (CES), dados de 1993, sobre esta realidade, agrupou os países em três grupos: menos de 10% (Grécia, Itália, Espanha, Portugal, Luxemburgo, Finlândia, Áustria); de 10% a 20% (Estados Unidos da América, Canadá, Alemanha, França, Bélgica) e mais de 20% (Japão, Reino Unido, Dinamarca, Austrália; Suécia, Países-Baixos e Noruega) Relativamente aos últimos vinte anos, os investigadores deste estudo constaram:

- o aumento geral do trabalho em tempo parcial, excepto na Grécia;
- nos países do primeiro grupo, especialmente os do Sul da Europa, o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial é fraco;
- nos países do segundo grupo, o crescimento é mais forte em França e na Bélgica do que no Canadá e nos Estados Unidos;
- nos países do terceiro grupo, os dados denunciavam uma certa estabilidade.

Como já foi referido, esta modalidade de emprego caracteriza, sobretudo, as mulheres e é mais difundida em certos sectores de serviços, tais como, comércio a retalho, sector financeiro, serviços públicos (educação, investigação, serviços médicos e serviços sociais).

Estudos realizados em Inglaterra permitem concluir que existe, por um lado, uma polarização entre o grupo de empregados a tempo parcial, maioritariamente em ocupações de baixas qualificações e o grupo de empregados a tempo inteiro, na maioria em ocupações que implicam maiores níveis de qualificação e formação (Gallie *et al.*, 1998). Uma análise mais desagregada, incluindo os respectivos sub-sectoros de actividade, permite ainda verificar que estes registos não são uniformes; nos serviços médicos, de segurança social e de educação, a tendência foi no sentido de um incremento das qualificações; por seu turno, nos subsectoros da hotelaria, retalho e restauração, a tendência foi no sentido da desqualificação. Portanto, de modo semelhante ao trabalho temporário, as modalidades de trabalho a tempo parcial não são homogéneas no que respeita à qualidade das tarefas, não sendo portanto linearmente sinónimo de trabalho desqualificado. No entanto, comparativamente com a situação de emprego a tempo inteiro, trata-se de uma modalidade em clara desvantagem do ponto de vista da qualificação.

O já referido estudo de Gallie *et al.* (1998) comparando os dados de 1986<sup>12</sup> com os dados de 1992 relativos às qualificações dos empregados a tempo parcial conclui que os indicadores relativos à qualificação demonstram uma clara posição de desvantagem dos trabalhadores a tempo parcial relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro; porém o hiato que os separa tem diminuído nos últimos anos. No que se refere à qualidade do trabalho e à autonomia ao nível das tarefas (*task discretion*), os estudos têm demonstrado

---

<sup>12</sup> Indicadores produzidos pela ‘Social Change and Economic Life Initiative Surveys’ (Series OLS).

que, tomando em consideração o conjunto total de empregados, tem havido um aumento nos níveis de responsabilidade e de controlo inerentes às decisões de trabalho.

Quanto ao interesse intrínseco pelo trabalho (oportunidades para desenvolvimento pessoal e profissional, variedade do trabalho, quantidade de tempo despendida em trabalho repetitivo, possibilidade de fazer uso das experiências e qualificações previamente adquiridas, etc.), o estudo conclui que a maioria dos empregados a tempo parcial está a realizar tarefas repetitivas e pouco variadas, que não lhes permitem utilizar as qualificações que possuem nem se desenvolvem profissionalmente. Portanto, também a este nível, se denota a situação de desvantagem dos empregados a tempo parcial comparativamente com a dos empregados a tempo inteiro. Porém, na perspectiva dos autores, a análise dos dados permite concluir que tal se prende mais com a natureza das ocupações e o baixo nível de qualificações requerido do que propriamente com a particularidade desta modalidade de emprego. (Gallie *et al.*, 1998: 161). Note-se, porém, que não obstante as barreiras que se colocam ao interesse intrínseco do trabalho, estes trabalhadores revelaram estar sujeitos a menores níveis de pressão e intensificação do trabalho do que os empregados a tempo inteiro (portanto, a este respeito, estão em vantagem).

Quanto aos salários e benefícios, a desvantagem dos trabalhadores a tempo parcial, a este nível, é inequívoca. Apesar do incremento ao nível das qualificações na segunda metade da década de 80, poucas alterações houve ao nível das remunerações que aliviassem o hiato entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro.

No que se refere às oportunidades de carreira, os trabalhadores a tempo parcial fazem uma avaliação mais pessimista do que os trabalhadores a tempo inteiro. Esta desvantagem pode estar relacionada com a idade (os trabalhadores a tempo parcial apresentam uma idade menos jovem que os trabalhadores a tempo inteiro, na Inglaterra) e com o facto de ser uma modalidade com forte expressão em empresas/organizações de menor dimensão.

Livremente escolhido e dotado de garantias jurídicas, o trabalho a tempo parcial tem, tal como vimos, vantagens e desvantagens, quer para os trabalhadores, quer para os empregadores. Neste sentido, é desejável facilitar a escolha desta modalidade de emprego. Mas, o mesmo não acontece relativamente aos indivíduos que desejam integrar o grupo dos trabalhadores com horário completo de trabalho.

### 2.3.5

#### Teletrabalho

O teletrabalho é uma das formas flexíveis que ganha relevo no conjunto das mutações das coordenadas económicas, políticas, organizacionais, tecnológicas e sociotécnicas que hoje conhecemos. Trata-se de um termo muito frequente nos discursos, uma espécie de símbolo da sociedade da informação; porém relativamente pouco estudado como prática de trabalho concreta. Consequentemente, a sua análise exige que se tenha em consideração o contexto do seu aparecimento, que não se deverá limitar unicamente às questões de inovação técnica próprias do mundo telecomunicacional. O teletrabalho traduz, também, um sintoma da tendência para a flexibilidade do tecido produtivo e do

mercado de trabalho<sup>13</sup> que interfere na recomposição do funcionamento organizacional das empresas e nas relações laborais que lhes estão subjacentes. Segundo a definição mais utilizada, o teletrabalho designa o trabalho realizado à distância com recurso às tecnologias avançadas de informação e comunicação. Pode tomar a forma de um trabalho electrónico realizado em casa ou num centro satélite ou teletrabalho móvel, podendo ser integralmente ou apenas parcialmente realizado no domicílio (Stanworth, 1998; Rebelo 2002). A literatura é rica em definições. No entanto, apesar da diversidade, parecem existir três elementos comuns à maioria das noções disponíveis (Fiolhais, Rui, 2000: 238):

- *o local de trabalho*, que terá de ser fisicamente afastado do estabelecimento principal;
- *a utilização de equipamentos electrónicos de natureza telemática* (informática e/ou telecomunicacional);
- *a ligação comunicacional entre trabalhador e empresário*, que tanto poderá ser directa (transmissão “on line” dos resultados do trabalho), como mediata – quando o envio do produto do trabalho (armazenado em suportes magnéticos, digitais ou informáticos) é feito através dos canais de comunicação clássicos, como o correio postal.

Contudo, apesar do teletrabalho ser muito referido, não há consenso acerca das consequências da difusão desta forma de trabalho. As opiniões dividem-se. Por um lado, encontramos o grupo dos defensores incondicionais e optimistas. Nesta óptica, o teletrabalho é uma nova forma de organização do trabalho, uma espécie de símbolo da sociedade da informação que traz benefícios para todos: para os indivíduos, para as empresas e para a sociedade em geral. Numa posição contrária, encontram-se aqueles que rejeitam o teletrabalho pelas suas consequências negativas. Nesta perspectiva, o teletrabalho não passa de uma forma precária de emprego e de um meio de organização à distância do trabalho de escritório menos qualificado. Por conseguinte, trata-se de uma forma atípica de emprego resultado de estratégias de flexibilização e de redução de custos por parte das empresas.

Face às perspectivas unilaterais é importante sublinhar a ambiguidade do teletrabalho, indicando as suas vantagens e desvantagens numa tripla perspectiva: o ângulo da empresa, a perspectiva do trabalhador e a óptica macro-social (Fiolhais, Rui, 2000: 242-247).

Para as *empresas*, as principais vantagens do teletrabalho são:

- o aumento da flexibilidade organizacional (deslocalização das actividades; “emagrecimento” da estrutura organizacional; redução dos níveis hierárquicos; aumento da eficácia produtiva; maior capacidade de resposta; etc.);
- a redução de custos (instalações; equipamentos; consumíveis; energia; alimentação; apoios que possam vir a obter; etc.);
- os ganhos de produtividade resultantes da ausência de interrupções no trabalho; do aumento de concentração intelectual, da motivação e da satisfação; do tempo dedicado ao trabalho, da entrega às tarefas; etc.);

---

<sup>13</sup> Exemplificam estas tendências questões como: a redução dos custos de concentração, o incremento da flexibilidade, da externalização, da deslocalização física dos postos de trabalho, etc.

- a melhor gestão de recursos humanos (melhoria da capacidade atractiva da empresa; estabilidade do pessoal qualificado; redução do absentismo e da rotação; diminuição da conflitualidade; etc.);
- o teletrabalho encoraja a capacidade de risco, a auto-disciplina, a auto-confiança, a auto-organização e a responsabilidade; altera também o estilo de liderança e de gestão;
- reforça a imagem social da empresa.

Em contrapartida, entre as desvantagens do teletrabalho para o mundo empresarial, destacam-se:

- elevado volume de investimento inicial em equipamento electrónico;
- problemas (numa primeira fase) associados à complexidade acrescida das infraestruturas, maiores custos de manutenção e uma complicada teia de canais de comunicação;
- dificuldades de gestão de uma força de trabalho geograficamente dispersa <sup>14</sup>;
- em certas circunstâncias, pode-se assistir a uma diminuição da lealdade, do sentimento de pertença, da motivação e da satisfação, com os riscos de perda de espírito de grupo e de diluição da identidade empresarial.

Do ponto de vista do *trabalhador*, os benefícios do teletrabalho são vários:

- possibilidade de organizar o tempo de trabalho e o espaço de trabalho de forma flexível, conciliando responsabilidades familiares e profissionais;
- um aumento do rendimento ou, pelo menos, uma redução de custos ligados ao trabalho;
- a ausência de interrupções, perturbações e distrações;
- a “liberdade” face ao peso da hierarquia; trabalhar sem supervisão; trabalhar “quando surge a inspiração” são alguns dos factores associados aos níveis de produtividade e de satisfação;
- a possibilidade de mudar de emprego, sobretudo quando se trabalha em telecentros;
- melhoria ao nível das condições de trabalho<sup>15</sup>;
- uma oportunidade para as pessoas com deficiência<sup>16</sup>.

Como inconvenientes mais importantes para o trabalhador, salientam-se:

---

<sup>14</sup> Dificuldades ao nível do recrutamento, questões jurídicas, tempo de trabalho, supervisão, formação, confidencialidade, segurança, novos riscos profissionais, etc.

<sup>15</sup> Diminuição do tempo e fadiga associados a deslocações, transportes, estacionamento, viagens, etc.

<sup>16</sup> O teletrabalho pode permitir às pessoas com deficiências físicas uma integração social pelo trabalho. Neste sentido, o teletrabalho pode constituir uma realidade mais igualitária e diversa, povoada por personalidades que não constituem normalmente o tecido humano das organizações (Armstrong, 1999).

- a degradação das condições de trabalho, da remuneração e da protecção social;
- a insegurança no emprego;
- o isolamento social<sup>17</sup>;
- o esbatimento da fronteira entre a vida profissional e privada;
- problemas de funcionamento das tecnologias de informação e comunicação que não permitam a realização do trabalho em tempo útil;
- em matéria de encargos pessoais, o teletrabalho pode aumentar algumas contas, como por exemplo, electricidade e telefone;
- a nível colectivo, pode conduzir ao enfraquecimento da comunidade laboral.

Num último prisma, macro-social, o teletrabalho tem como vantagens mais salientes a melhoria do ordenamento do território, facilitando as políticas de descongestionamento urbano, com reflexos na energia, ambiente, ordenamento, desenvolvimento, emprego, etc. Registe-se, também, que pode ser um importante instrumento de política social ao permitir a integração de inactivos, desempregados e pessoas com dificuldades especiais de acesso ao mercado de trabalho. Para terminar, os inconvenientes do teletrabalho na óptica macro-social: o risco do rompimento do tecido social (potenciado pela falta de socialização e pulverização de locais de trabalho); a dualização e precarização do mercado de trabalho e a erosão do “modelo tradicional de emprego”.

Contudo, apesar das vantagens e das desvantagens apresentadas, existem áreas mais susceptíveis a este tipo de trabalho, tais como *marketing*, vendas e serviços pós-venda, publicidade, contabilidade e facturação, *design* dos produtos, investigação, programação e desenvolvimento de *software*, consultadoria, ensino à distância, processamento de texto, introdução de dados e edição electrónica e tradutores.

O teletrabalho abrange tanto os menos qualificados, na sua grande maioria mulheres, empregadas de escritório e secretárias; como os altamente qualificados, neste último caso mais homens: técnicos, quadros, profissionais liberais. Os teletrabalhadores podem ter estatutos variados que podem ir do assalariado normal ao emprego precário periférico passando pelo trabalhador independente. Parece pertinente ainda fazer a distinção entre teletrabalho regular e não regular ou suplementar, realizado ocasionalmente para além das actividades do período regular de trabalho. Embora o tipo de teletrabalho mais estudado seja o teletrabalho independente realizado no domicílio, tendem a prevalecer as formas mistas, híbridas, suplementares e parciais de teletrabalho.

Há um conjunto de obstáculos face à difusão do teletrabalho, tais como os elevados custos das tecnologias de informação e comunicação, os métodos de gestão tradicionais e a falta de percepção das vantagens potenciais. O teletrabalho não deve ser considerado como a ponte para o progresso, nem como o caminho para a alienação e isolamento. O

---

<sup>17</sup> Associadas a este isolamento, encontramos outras desvantagens: diminuição das oportunidades de progressão de carreira e de promoção; risco de depreciação de competências; ausência de estímulo profissional; perda de sentimento de pertença; dificuldades de comunicação com as chefias; menores oportunidades de formação; problemas de saúde; etc.

teletrabalho pode ser libertador ou escravizante ou ainda pode assumir ambas as características dependendo do enquadramento em que se desenvolve.

### 3 **Transformações sócio-económicas e a crise do emprego**

A problemática da identificação teórica e empírica das novas modalidades de trabalho e emprego exige um enquadramento teórico-conceptual alicerçado nas transformações sócio-económicas e nas suas consequências ao nível das acções dos diversos agentes económicos, centrando nele os aspectos determinantes da emergência das novas formas de articulação e de (des)equilíbrio da relação laboral, numa abordagem transversal dos conceitos trabalho, emprego, flexibilidade e precariedade.

A crise económica que abalou o Ocidente nos anos 70 pôs fim a três décadas de crescimento continuado. Foi todo um percurso, inicialmente, encarado como não sendo susceptível de ruptura e visto como imagem ideal do movimento perpétuo da economia, mas que se viria a quebrar no início da década de setenta. A grande expansão industrial do pós-guerra que durou um quarto século, tinha como principais pilares, a expansão da procura (consumo em massa), o aumento da produtividade e a racionalização técnico-organizativa orientada para a obtenção de economias de escala.

O sistema de produção assentava numa tecnologia particular de controlo do trabalho assalariado e era uma estratégia económica global orientada para o crescimento desde o início deste século. Taylor e, principalmente, Ford introduziram, de facto, no pensamento económico dominante a ideia de produção em massa e ainda a de consumo em massa, como factores de aumento de produtividade e de acumulação de capital.

O processo de racionalização social era apoiado pela situação de estabilidade e de previsibilidade garantido pelo sistema do Estado-Providência ao enquadrar a racionalização tecnológica e a expansão dos mercados. Durante a prosperidade dos anos 50 e 60, a estabilidade era produzida pelas instituições de determinação salarial implantadas na economia privada e a rigidez dos salários e preços era produto lateral dessas instituições. A relação salarial assentava numa base estável e homogénea e o mercado de trabalho funcionava de acordo com regras uniformes, dando origem à integração dos trabalhadores na sociedade através do consumo de massa. A rigidez técnico-organizacional e a rigidez sócio-institucional constituíram as principais características do modelo de produção taylorista-fordista.

Se este modelo permitiu, nos países desenvolvidos, substanciais poupanças económicas, uma maior acumulação de lucros, uma expansão da produção, do nível de emprego e, mesmo, do poder aquisitivo e de consumo, esta situação acabou por se tornar insustentável. O crescimento começou a sofrer problemas desde meados dos anos 60, apesar da expansão dos mercados, deixando de se assegurar a prossecução dos ganhos de produtividade social do trabalho. A diminuição da produtividade mostrou claramente o desgaste e a entrada em crise do modelo taylorista-fordista de produção. Este modelo foi posto em causa desde meados dos anos 60 (numa primeira fase) pela contestação sindical, e desde os anos 70, pelas novas condições de mercado e na década de 80, pela difusão de novas filosofias de gestão empresarial.

As condições de mercado dos bens de consumo industriais e de bens de equipamento sofreram uma grande alteração. A expansão contínua da procura deu lugar à estagnação ou ao declínio, explicável pela saturação de necessidades que dinamizaram o

grande crescimento, pela redução do poder de compra dos assalariados e, ainda, pelo dismantelamento parcial do Estado de Bem-Estar. Um mercado em expansão deu lugar a um mercado em estagnação. Os mercados mundiais destes bens continuam a ser limitados para os países industriais mais avançados, uma vez que os novos países em vias de industrialização e parte substancial dos países de Leste estão fracamente representados neste mercado. Essa estagnação do mercado teve repercussões no carácter da concorrência. A qualidade, a diversidade, a capacidade de adaptar os produtos às exigências dos clientes, garantir curtos prazos de entrega, entre outros, tornam-se factores cada vez mais importantes de concorrência e não meramente o preço. As novas condições de concorrência requerem, por conseguinte, modificações e inovações nos produtos, inovações e flexibilidade nos processos, melhoria da qualidade, maior funcionalidade da produção, melhoria da produtividade e redução dos ciclos de produção.

Em vez da lógica da produção em massa exige-se a lógica da flexibilidade. As empresas que procuram responder a uma procura incerta e variada têm de ter capacidade de mudar rapidamente, se for necessário, produtos, processos e mercados. É neste sentido que se fala da passagem da economia de escala ligada a uma procura homogénea e estável para a economia de gama ou economia de flexibilidade ligada a um mercado segmentado e instável<sup>18</sup>.

Para indicar a alteração do tipo de economia também se utiliza o termo economia pós-industrial (Hirshhorn: 1987) em que a indústria e os serviços convergem cada vez mais em direcção a um sistema produtivo complexo, intensivo em capital, orientado para a qualidade e para a flexibilidade. Assim, a competitividade das empresas, das regiões e dos blocos económicos depende da sua capacidade de passar da produção em massa para a produção flexível. Nesta perspectiva, está a emergir um novo modo de produção nos mais diversos sectores de actividade, uma nova repartição de empregos e de recursos financeiros e um novo tipo de empresa.

Porém, a concorrência acrescida em mercados saturados pressiona as empresas a reduzir os custos ligados ao trabalho (redução de empregos e redução de salários). Esta redução, no entanto, contribui para a desaceleração da procura e, por conseguinte, para uma maior saturação do mercado e, ainda para a redução de receitas fiscais, agravando o défice financeiro do Estado. Por sua vez, a maior saturação do mercado pressiona ainda mais para a redução dos custos do trabalho, gerando um círculo vicioso. Este é um dos mecanismos que explica o aumento do desemprego e a difusão de formas de emprego que implicam menores custos para as empresas.

Uma das tendências mais marcantes da transformação da estrutura económica é a terciarização. A terciarização significa, por conseguinte, não apenas o aumento dos serviços de tipo colectivo destinados aos consumidores finais, mas igualmente, o aumento dos serviços destinados ao sistema produtivo (actividade I&D, *marketing*, produção de *software*, etc.). A indústria tende a incorporar cada vez mais serviços no seu valor acrescentado, tais como engenharia, aconselhamento de gestão, contabilidade, *marketing*, estudos de mercado, manutenção e serviços pós-venda. Essa incorporação faz-se quer pela integração dessas actividades na empresa, quer pelo recurso à subcontratação de empresas especializadas ou de especialistas. Por sua vez, os serviços tendem a utilizar cada vez mais

---

<sup>18</sup> Desenvolvem esta concepção: PIORE, M. e SABEL, C. F.: *The second industrial divide: possibility for prosperity*. Basic Books, Inc. Publishers, Nova Iorque, 1984.

máquinas informáticas. Por outras palavras, a indústria terciariza-se e o terciário industrializa-se. A indústria torna-se cada vez mais eficaz e mais produtiva, mas deixa de ser elemento estruturante da sociedade. Por sua vez, os consumidores tendem a prestar serviços a si próprios pela crescente utilização de novos produtos de comunicação. Nasce um novo tipo de indústria fundamentada não na mão-de-obra barata, mas em novas tecnologias, recursos humanos qualificados e novas formas organizacionais orientadas para a produção de bens diversificados e frequentemente renovados. A informática doméstica, o audiovisual e as novas infra-estruturas de comunicação abrem caminho para o desenvolvimento de uma economia do *self-service* (Stoffaes: 1992). As fronteiras entre os sectores secundário e terciário tendem a esbater-se, tal como entre trabalho e tempos livres.

Importa, assim, confrontar as características da sociedade dos “trinta anos gloriosos” com as novas tendências que emergiram desde os anos 70. Trata-se de uma *nova lógica* que se consubstancia não num modelo de consumo em massa/produção em massa, mas sim numa relação estrita entre *alta tecnologia e serviços* e em que os recursos humanos são cada vez mais fundamentais na configuração de um novo conceito de produtividade, onde conhecimento e capacidade de inovação são imprescindíveis. A sociedade dos “trinta anos gloriosos” foi uma sociedade de crescimento e de integração social. Na verdade, o trabalho assalariado da sociedade industrial e a relação laboral que lhe é inerente – o emprego estável por tempo indeterminado – terão contribuído para a construção de uma identidade social (Eme e Laville: 1994).

A sociedade dos “trinta anos gloriosos” fundamentava-se, em grande parte, no círculo vicioso do crescimento, na convergência entre a procura, a produção e o emprego, ao mesmo tempo que aparecia como um período histórico de integração social. O Estado através das suas políticas de regulação e de distribuição, assim como o mercado, permitiam, no conjunto, a eficácia económica e a coesão social. Entretanto, este equilíbrio foi destruído. A convergência entre os diferentes elementos desapareceu e instalou-se o paradoxo dos ganhos de produtividade do trabalho e gerou-se o desemprego.

Os “trinta anos gloriosos” foram também importantes para a generalização do trabalho assalariado: o contrato de trabalho era por tempo indeterminado, regido juridicamente através da negociação colectiva e permitindo uma estabilidade de emprego para a vida. Neste contexto, trabalho e emprego representavam as duas faces de um relacionamento laboral alicerçado numa perspectiva essencialmente massificante do desenvolvimento social e económico: massificação da produção através da organização científica do trabalho; massificação da negociação laboral através da negociação colectiva; massificação da produção legislativa através do desenvolvimento do direito do trabalho como factor integrador da realidade laboral; massificação da intervenção do Estado, assumindo o projecto de Estado Providência; massificação intelectual das classes trabalhadoras que apenas se deviam preocupar com o trabalho, já que quer sindicatos quer o Estado, zelavam pelo seu bem-estar e segurança social.

A economia pós-fordista, ao erguer como práticas privilegiadas de organização a subcontratação e a externalização, tem sobretudo segmentado e dividido a força de trabalho. É neste contexto que alguns autores têm colocado a seguinte questão: em que medida vigora hoje um novo regime de emprego – o regime do emprego precário, associado à individualização dos contratos, à dispersão geográfica dos trabalhadores, à fragmentação organizacional do local de trabalho, à flexibilidade de horários e à

instabilidade da duração do emprego? Na verdade, até mesmo alguns dos grupos sócio-profissionais, até há pouco considerados privilegiados e protegidos, enfrentam hoje o risco da precariedade e do desemprego. É, neste contexto, que U. Beck (1992) fala em *sociedade de risco* (conceito desenvolvido posteriormente). A este respeito Fitoussi e Rosanvallon (1997) referem: “A coexistência deste mundo com o mundo trabalho precário ou do trabalho independente não é uma novidade. O que o é, em contrapartida, é o carácter doravante percebido como aleatório da afectação do indivíduo a um ou outro destes mundos (id., *ibid.*: 52). Estamos perante uma nova era das desigualdades onde surge uma crise antropológica, no sentido civilizacional, a crise do próprio indivíduo: "Entram com efeito em disfunção, simultaneamente, as instituições de instauração do laço social e da solidariedade (a crise do Estado Providência), as formas da relação entre a economia e a sociedade (a crise do trabalho) e os modos de constituição das identidades individuais e colectivas (a crise do sujeito) (id., *ibid.*: 17).

É, portanto, necessário rever os critérios de integração social, em função dos novos factores a que as sociedades se têm de adaptar. É no contexto da multiplicidade destas mudanças, induzidas por desenvolvimentos tecnológicos acelerados, por processos de desregulamentação e de globalização das economias e dos mercados, enfim por mutações de ordem económica, social e cultural, que importa analisar as alterações que se verificaram/verificam ao nível do trabalho e do emprego. De facto, a relação salarial típica da era industrial está a ser substituída por outras formas de relacionamento laboral menos enquadradas, deixando espaço para a iniciativa individual ou para a associação de actividades economicamente produtivas com actividades socialmente reconhecidas. Por isso, à medida em que as empresas se vão reorganizando, o emprego assume uma identidade mais flexível, o trabalho tende a organizar-se de uma forma menos rígida (estatutos, horários, remunerações, contratos, etc.), segundo modalidades diferentes, ditadas por imperativos de ordem concorrencial e por opções individuais, condicionadas por diferentes exigências sociais.

O trabalho remunerado regular efectuado numa empresa com base num vínculo contratual estável e compromisso a longo prazo que fundamentava a autonomia e a cidadania encontra-se em crise. As lutas sociais travadas ao longo de um século permitiram criar mecanismos de protecção para o trabalhador, tanto no que se refere à sua integridade física no trabalho, como no que se refere a certos riscos (desemprego, doença ou incapacidade para trabalhar). Neste sentido, o trabalho assalariado conferiu um estatuto institucional e o contrato do trabalho tinha uma dimensão colectiva para além da dimensão individual. Mas estes mecanismos de protecção para o trabalhador são cada vez mais desmantelados desde o início dos anos 70, agravando-se a situação ainda mais na última década. E os sinais da crise do trabalho assalariado são cada vez mais visíveis. Estes sinais referem-se ao aumento do desemprego, ao declínio do emprego seguro a favor de empregos desregulados (inseguros e temporários) e à diferenciação e individualização das relações de trabalho e dos percursos e das condições de vida em geral. Quando aumentam os riscos sociais, a regulação é feita cada vez mais por mecanismos de mercado. A desregulação deve-se à prioridade atribuída à rentabilidade económica e ao imperativo da competitividade. Os direitos ligados ao trabalho e à protecção são cada vez mais entendidos como obstáculos à competitividade.

Entre os factores que provocam a crise do emprego têm particular importância a globalização da economia com a preponderância do capital financeiro, a difusão das

tecnologias de informação e comunicação, a nova divisão internacional de trabalho, a preponderância da política económica neo-liberal, a reestruturação das empresas na lógica da racionalização flexível, bem como o desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e nas relações laborais.

### **3.1 Tecnologias de informação, globalização da economia e divisão internacional do trabalho**

A natureza do trabalho, a estrutura do emprego e as competências requeridas sofrem grandes alterações sob a pressão conjugada das transformações estruturais da economia no contexto da globalização e da utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC) aliadas a novas formas organizacionais. A emergência de novas áreas de actividade económica ligadas às TIC implica novas profissões. Por sua vez, a utilização dessas tecnologias em sectores de actividade tradicionais questiona as qualificações até então existentes. Ao mesmo tempo, as TIC permitem e facilitam novas formas de organizar o trabalho com repercussões nas competências requeridas. O computador penetra nas mais diversas actividades económicas com a potencialidade de aumentar a produtividade e, por essa via, reduzir o número de empregos. Este é um dos aspectos mais controversos da sociedade da informação. Enquanto uns sublinham a tendência para a criação de novos empregos que requerem novos perfis profissionais, outros alertam, sobretudo, para a crescente desqualificação dos trabalhadores e para a redução do emprego. Os tecno-optimistas e os tecno-pessimistas, numa perspectiva determinista, responsabilizam as tecnologias de informação e comunicação pelas transformações no trabalho, nas empresas, no emprego e na vida económica e social em geral.

Para compreendermos as transformações do emprego e do trabalho temos de tomar em consideração as implicações de dois processos inseparáveis: a difusão das tecnologias da informação e a reestruturação económica à escala global. A reestruturação é feita de acordo com uma disciplina económica comum aos países da OCDE. "Tal disciplina inscreve-se, (...) na integração dos mercados financeiros globais que teve lugar no começo da década de oitenta, utilizando TIC. Nas condições de uma integração financeira global, as políticas monetárias nacionais autónomas se tornaram inviáveis e, deste modo, se igualaram os principais parâmetros económicos básicos dos processos de reestruturação por todo o planeta." (Castells, 1998: 46). Castells refere o capitalismo informacional global como uma rede de capital global e integrada, cujos movimentos e lógica variável determinam em última instância a economia e influem nas sociedades.

A hegemonia e a liberalização dos mercados financeiros, bem como a intensificação da circulação dos capitais financeiros graças às TIC multiplicam os comportamentos especulativos. Nestas condições, os investimentos produtivos a longo prazo perdem a favor da rendibilidade dos capitais a curto prazo. As taxas de rendibilidade máximas exigidas pelas empresas e os investimentos internacionais pressionam a minimização dos custos do trabalho e a maximização da sua eficácia produtiva. A pressão para a minimização do custo de trabalho leva à compressão do número de efectivos e à externalização de um número crescente de tarefas. Por conseguinte, a concorrência intensificada implica a redução do emprego estável, a externalização crescente de tarefas

realizadas em condições precárias, e pouco ou nada protegidas, ou ainda a deslocalização contínua de tarefas para zonas com salários baixos. Estes mecanismos fazem do trabalho o principal factor de ajustamento sobre o qual se joga a competição internacional.

Riccardo Petrella chama a atenção para a separação entre a economia real e a economia financeira. A economia real onde a riqueza é criada pelo trabalho entra em contradição com a economia financeira orientada para obter lucro imediato. Quando as empresas anunciam despedimentos sobe a sua cotação na bolsa. Empresas com bons resultados podem ser fechadas, se o retorno do investimento for menor em relação a outras empresas. Os esforços para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade desaparecem na especulação financeira em detrimento dos investimentos a longo prazo na empresa.

Anne-Marie Grozelier (1998) mostra que o custo do trabalho na economia mundializada tende a diminuir e a deteriorar-se. Entre as várias razões que estão na origem desse facto encontra-se, precisamente, o sistema financeiro mundial, que pode circular sem limites em actividades essencialmente especulativas. Assim, através de fusões, aquisições e concentração de capital financeiro, assiste-se a um acréscimo da actividade bolsista a nível mundial, ao mesmo tempo que as grandes transnacionais de um momento para outro se dão ao luxo de criar ou extinguir empresas, com reflexos manifestos ao nível do aumento do desemprego. Como consequência, a riqueza social tende a ser cada vez mais concentrada nas mãos dos patrões das transnacionais e dos grupos profissionais que fazem parte dos seus Conselhos de Administração. Os desempregados, os trabalhadores desqualificados e aqueles que estão numa situação de vinculação contratual precária estão cada vez mais pobres e tendem a engrossar as fileiras da exclusão social. O sistema financeiro mundial vive muito a expensas de uma actividade bolsista cuja proveniência está directamente relacionada com a gestão do fundo de pensões dos trabalhadores assalariados. O caso dos EUA é emblemático. No início dos anos 90, os fundos de pensões americanos tornaram-se parceiros financeiros das grandes empresas. Estes fundos acumulam mais activos financeiros do que os grandes bancos comerciais com capacidade para controlar as grandes empresas a nível mundial. Com 5.000 milhões de dólares conseguem capitalizar 22% da actividade bolsista das empresas americanas e perto de metade do capital das 25 maiores empresas. A partir dos finais da década de 80 do século XX, a estratégia foi a da internacionalização, nomeadamente através dos fundos de pensão privados que atingiram um valor 245,9 milhões de dólares na Europa ocidental.

A gestão mundial das actividades bolsistas tem-se repercutido em mudanças dos modelos de gestão das empresas, com especial incidência na flexibilização dos salários e no abaixamento do custo do factor de produção trabalho. As exigências de rendibilidade bolsista a curto prazo e de competição empresarial no mercado estão na origem dessa realidade. Seguindo esta estratégia não é de admirar o seu impacto no aumento do desemprego e da precariedade dos contratos de trabalho a tempo parcial e a tempo determinado.

O Grupo de Lisboa aponta a competição em mercados globais como o principal factor das actuais transformações sócio-económicas. Os autores denunciam a ideologia da competitividade, os interesses ligados à globalização dos mercados, a concentração do poder de decisão e de influência sobre o destino da humanidade em cadeias mundiais de empresas financeiras e industriais, o aumento de desigualdades sociais e económicas dentro e entre nações, a exclusão social dos não competitivos, a agressividade individual e colectiva e o agravamento dos problemas ecológicos. Alertam ainda para o hiato entre o

poderoso processo de globalização económica ao nível financeiro e empresarial e a natureza explosiva da maioria dos problemas sociais, económicos, ambientais e políticos em todos os países e regiões do mundo devido, sobretudo, à ausência de formas de governação política, a nível global, socialmente responsáveis e democráticas (Grupo de Lisboa, 1994). “A subordinação da sociedade às leis do mercado e à lógica da globalização competitiva implica a redução da empresa à uma máquina de lucro, a crescente precarização do trabalho, a degradação da qualidade do emprego e o enfraquecimento do potencial integrador do trabalho” (Petrella, 1994: 28). A competição entre países/regiões para atrair o investimento estrangeiro com subvenções e benefícios fiscais, melhores infra-estruturas e recursos humanos mais baratos leva a uma espiral descendente dos salários e das condições de trabalho (id., ibid.).

O relatório elaborado pela comissão presidida por Boissanet (1995) analisa as transformações nas funções do trabalho, nomeadamente na sua função de repartição. Neste aspecto, é de referir que os rendimentos directamente relacionados com o trabalho não param de descer e, por outro lado, o próprio fenómeno do aumento do desemprego traduz-se também na diminuição do rendimento do trabalho. Não admira, assim, que na década de 90 do século XX, 40% do rendimento total dos franceses seja resultado de várias modalidades de prestações sociais. De acordo com os autores, esta situação acarreta grandes mudanças no comportamento clássico do trabalhador assalariado que estava habituado a viver no quadro do modelo de produção e consumo em massa de tipo fordista. Com o salário que recebia, o trabalhador dessa época tinha a capacidade, o poder e a liberdade de consumir bens e serviços que necessitava. Hoje, a realidade é completamente diferente. O trabalho mudou de significado, porque enquanto função de repartição satisfaz as condições de liberdade para potenciar o consumo, mas não satisfaz as condições de segurança e de subsistência articuladas com uma actividade produtiva de riqueza.

A repartição geográfica da riqueza, dos fluxos internacionais de capital (investimentos directos, investimentos de carteira e transacções financeiras) e das despesas em I&D indicam um profundo desequilíbrio entre os países ricos e os países pobres: 86 % das riquezas estão nos países da Tríade, tal como 92 % das aplicações financeiras, 88 % das despesas em *software* e 100 % da I&D em engenharia genética. As alianças tecnológicas estratégicas entre empresas transnacionais também são estabelecidas entre empresas da Tríade. São, sobretudo, os países do G7 que concentram a tecnologia, as infra-estruturas informacionais, as actividades de alto valor acrescentado intensivas em conhecimento e em alta tecnologia, bem como os recursos humanos altamente qualificados. Enquanto que as economias pouco desenvolvidas têm apenas pequenos segmentos da produção de alto valor e grandes segmentos de produtores disponíveis numa posição de trabalho desvalorizado, as economias desenvolvidas têm pequenos segmentos de trabalho desvalorizado e grandes segmentos de produção de alto valor. De acordo com Castells (1998), a posição na divisão internacional do trabalho depende das características da força do trabalho e da sua inserção na economia global. As acções dos sectores empresariais e dos governos são importantes para alterar a posição. Os países pobres tendem a perder as suas conexões com os países mais desenvolvidos, ficam desarticulados e abandonados na sua exclusão e a necessidade de manter ou restabelecer ligações entre os excluídos e os integrados vê a sua importância diminuir em ambos os lados. Isto significa a desarticulação, ou seja, uma nova divisão do mundo entre o crescentemente integrado mundo 'global' e os crescentemente excluídos.

O capitalismo global produz uma polarização sem precedentes: "A actual estrutura de rede permite ligar tudo o que importa ao sistema dominante; desta forma os conectados ficam com um extremo dinamismo. Mas esta estrutura também permite não conectar tudo o que é desvalorizado aos olhos do sistema dominante, como indivíduos, regiões, sectores ou empresas, e condená-los a definharem. E uma vez que consegue apropriar-se de tudo o que lhe acrescenta valor, pode ser muito selectivo e impor regras. (...) É a lei do mais forte." (Castells, 1999: 19). Esta dinâmica darwinística impõe-se às empresas. As que recusarem serão eliminadas pela concorrência, porque as redes integram apenas as mais fortes.

A transformação da competição de um meio e modo de funcionamento económico numa ideologia e num fim em si mesmo tem consequências humanas, sociais e ecológicas extremamente negativas. O Grupo de Lisboa salienta as seguintes: a instrumentalização dos indivíduos; a prevalência do curto prazo; o aumento da concentração industrial e financeira a nível global favorecendo o desenvolvimento de mercados oligopolistas; o aumento da desigualdade regional dentro e entre os países no acesso à inovação; a divisão da população e regiões do mundo em mundo "integrado" e mundo "excluído"; o elevado nível de ruptura ecológica; a exclusão social: os indivíduos, empresas, cidades, nações não competitivas são deixados à margem, como "vencidos"; o aumento da agressividade individual e colectiva impedindo o desenvolvimento da solidariedade e do diálogo entre indivíduos, nações e comunidades; a redução da capacidade de acção das organizações públicas e da democracia representativa, a todos os níveis, no interior da empresa e ao nível local, nacional e global (Grupo de Lisboa, 1994: 154).

Por sua vez, Ricardo Petrella chama a atenção que a utilização das TIC e dos recursos humanos segundo os imperativos do mercado global competitivo tende a levar a um *apartheid*-social mundial baseado no conhecimento e nas desigualdades entre os recursos humanos. "Uma vez que os recursos humanos deixarão de ser pertinentes relativamente às necessidades das empresas virtuais, dos 'pólos de excelência', das 'cidades tecnológicas', das redes de 'inteligência', das auto-estradas da informação e da comunicação, serão considerados obsoletos. (...) A separação social entre os recursos humanos 'nobres' (...) e os recursos humanos 'da população', novos escravos empregados nos novos campos mundiais dos novos 'impérios da inteligência' construídos pelos novos monopólios de conhecimento (...), não irá senão acentuar-se" (Petrella, 1994: 32).

A ideologia e a prática do mercado livre ganharam adeptos à escala mundial. Reformas e medidas para liberalizar os mercados, desregulamentar a economia, privatizar os mais diversos sectores de actividade, desenquadrar o mercado de trabalho, reduzir a protecção social e responsabilizar os indivíduos são promovidas em todo o lado com vista à dinamização da actividade económica e a sua melhor integração na economia mundial.

### **3.2 Reorganização das empresas**

É cada vez mais divulgada a ideia que o taylorismo pertence ao passado. Segundo visões optimistas - baseadas nas teorias sobre Gestão de Recursos Humanos - estamos a assistir a uma tendência no sentido da valorização dos recursos humanos (desenvolvimento de novas competências, formação, motivação, etc.). No entanto, essa tendência está longe de ser generalizada. As empresas podem proceder a processos de reestruturação diferentes não apenas em relação às actividades a reduzir ou a desenvolver, ou à utilização de novas tecnologias, mas também em relação a mudanças organizacionais,

novas formas de organização do trabalho e modos de gestão de recursos humanos. As mudanças em curso não apontam para uma única tendência. Na verdade, coexistem diferentes estratégias tecnológicas, organizacionais e de recursos humanos que se inscrevem em diferentes modelos de produção.

A crescente importância da produção de bens e serviços intensiva em conhecimento em detrimento da produção em massa intensiva em trabalho pouco qualificado tem repercussões na estruturação das actividades económicas, do emprego e das empresas. A reconfiguração das empresas em forma de rede e em torno de novos modelos de produção centrados na flexibilidade e baseados na utilização de tecnologias de informação e comunicação constitui um outro factor importante das transformações do emprego.

Numa economia globalizada, com a predominância da lógica financeira e da rentabilidade a curto prazo, as empresas procuram, antes de tudo, aumentar a flexibilidade e reduzir os custos. Por essa razão centram-se na actividade principal de grande valor acrescentado (*core business*), externalizando e deslocalizando outras actividades (*outsourcing*). Consequentemente, simplificam e descentralizam as estruturas empresariais. Os empregadores pretendem uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo aos requerimentos do mercado. A empresa flexível é entendida como o modelo mais adequado às condições de instabilidade do mercado e de forte concorrência. Este tipo de empresa, de acordo com estratégias diferenciadas, permite combinar diferentes regimes de emprego dentro de si própria com vista à obtenção tanto de flexibilidade funcional como flexibilidade quantitativa. A racionalização flexível constitui uma estratégia desenvolvida pelas empresas para sobreviver ou vencer na batalha pela competitividade.

Assiste-se a um processo de desintegração vertical e espacial das empresas por via da segmentação produtiva e da exteriorização de actividades, multiplicando-se os processos de *outsourcing* e intensificando-se o recurso às subcontratações. O denominador comum dessas mudanças é a flexibilização dos modos de produção e do emprego. A *lean production* e a reengenharia são manifestações desta racionalização flexível.

Um dos modelos que maior influência exerce sobre os processos de reestruturação produtiva é o da *lean production*<sup>19</sup>. Este modelo de origem japonesa procura reduzir ou eliminar os desperdícios e melhorar a produtividade e a qualidade. A *lean production* permite ao trabalhador organizar o seu próprio trabalho, adquirir novas competências, assumir responsabilidades e procurar melhoramentos contínuos. A integração das empresas subcontratadas numa rede hierarquizada e o envolvimento dos principais fornecedores e clientes no desenvolvimento dos produtos constituem outros aspectos importantes deste modelo.

A produção *just-in-time* tem como objectivo fundamental aumentar a produtividade do trabalho, para que as empresas possam, simultaneamente, aumentar a sua capacidade competitiva no mercado mundial. Como estamos perante um modelo desenvolvido prioritariamente no Japão pelas empresas transnacionais, as PME's ligadas a estas últimas em regime de subcontratação, estão numa situação de constrangimento

---

<sup>19</sup> Este modelo tornou-se conhecido desde a ampla divulgação do relatório do MIT sobre o futuro do sector automóvel (cf. Womack, Jones, Roos, 1990).

competitivo e têm dificuldade em seguir linearmente os princípios inscritos no modelo “*just-in-time*”, não conseguindo aplicá-lo com eficiência.

A subcontratação funciona, ainda, como um elemento importante de gestão e de flexibilidade do emprego. As empresas que funcionam num regime de subcontratação face às pressões de que são objecto por parte dos seus clientes, têm grandes dificuldades de sobrevivência, porque estes últimos conseguem externalizar através delas muitas contradições organizacionais e financeiras. Deste modo, as empresas em regime de subcontratação empregam em média um conjunto de trabalhadores com contratos de trabalho a tempo indeterminado, mantendo simultaneamente uma vinculação precária com trabalhadores contratados temporariamente. A pressão da empresa-cliente sobre a empresa subcontratada implica que as tarefas sejam executadas num tempo mínimo. A organização do trabalho, nestas condições, obriga a uma grande flexibilidade das tarefas executadas pelos trabalhadores das empresas subcontratadas. Por esta via, são elas também que, através da flexibilização, fazem a gestão do emprego.

O “milagre asiático” tem sido objecto dos mais variados estudos, incluindo análises quer ao nível macro da reestruturação económica, quer ao nível micro das diferentes culturas e papéis das forças em presença. Contudo, esta “corrida” para a descoberta da fórmula vencedora não tem, segundo Tai-lok Lui e Tony Man-yiu Chiu (1999) contemplado uma análise que consideram fundamental: a organização básica da actividade económica ao nível do processo.

Centrando a sua investigação no *sistema satelitizado de produção (satellite factory system)*, Lui e Chiu referem que em Hong Kong e Taiwan, a grande maioria das indústrias locais, sobretudo a produção de sapatos e de brinquedos, é feita em pequenas e em micro empresas (em 1995, 88,5% das empresas de Hong Kong, ocupavam menos de 20 pessoas; 98,7% em Taiwan) orientadas para uma política de venda globalizada através de entrepostos locais. A quase totalidade do capital investido é local (89,9% em Taiwan) com muito pouco controle sobre o mercado, dominado pela subcontratação e pelas cadeias de intermediários que estabelecem a ligação entre a produção e a “Global Economy”. Esta economia essencialmente “buyer-driven” promove a emergência da pequena indústria subcontratada altamente flexível perante a dinâmica da procura, numa perspectiva essencialmente de montagem de componentes. Raramente lhes é solicitada inovação tecnológica, a qual é detida pelas economias cérebro, cujas empresas mantêm o controlo sobre o valor acrescentado na produção e circulação dos produtos.

No que diz respeito às relações de emprego referem Sit (1983) e Hsiung (1996) que não existem relações contratuais de longa duração entre os produtores locais, as companhias de comercialização e os compradores internacionais. Por outro lado, é interessante verificar a necessidade de alguns fabricantes estabelecerem relações de confiança com contratantes, subcontratantes e fabrico domiciliário, no sentido de criarem uma “core flexible workforce” tentando, dessa forma, obter alguma estabilidade em contraponto à norma, neste caso “casualised flexible workforce”. A flexibilização da produção e do emprego assume, assim, uma natureza essencialmente quantitativa.

Segundo Anne-Marie Grozelier (1998), com as novas modalidades de produção tudo é feito em nome da diminuição dos custos de produção; mas são esquecidas as perversões que surgem nas condições do trabalho e no emprego. Acrescente-se que estas novas modalidades produtivas extinguem, até certo ponto, uma certa cultura de empresa que subsistia, num período recente, baseada numa identidade sócio-profissional. A

eliminação de determinadas tarefas tradicionais, e conseqüente desvalorização das competências e qualificações do trabalho, com uma simples intenção de reduzir os custos de produção, tem conseqüências graves na identidade que os trabalhadores mantinham com as suas empresas e necessariamente com conseqüências negativas na cultura destas.

Tudo isso é produto do novo “management” que pretende aplicar mecanicamente os princípios e as práticas do modelo japonês e americano, sem ter em conta os efeitos negativos em relação ao trabalho e ao emprego. Como a estratégia das empresas se centra a todo custo na lógica do aumento da produtividade do trabalho, todo o tipo de trabalho que não se enquadra nesses parâmetros é pura e simplesmente abandonado. Desse modo, todos os trabalhadores desqualificados, desempregados, deficientes físicos, excluídos, etc. terão extrema dificuldade em arranjar emprego. Por conseguinte, as novas modalidades produtivas na lógica da racionalização flexível põem em questão as modalidades até então dominantes da empresa e do emprego. A prioridade atribuída à redução de custos aumenta o risco de um retrocesso social manifesto na deterioração das condições de trabalho e na marginalização dos não competentes.

O grande fascínio exercido por estes princípios explica o recuo nas experiências europeias relativas ao modelo antropocêntrico que foi proposto no âmbito do programa FAST como base para a reestruturação da indústria europeia<sup>20</sup>. Este modelo baseia-se na utilização de recursos humanos qualificados e de tecnologias flexíveis adaptadas a formas organizacionais descentralizadas e participativas e relações de cooperação com as outras empresas. As suas vantagens competitivas são comprovadas por diversas experiências<sup>21</sup>. A opção antropocêntrica implica o desenvolvimento de sistemas com arquiteturas específicas, concebidas de acordo com a valorização do factor humano e com novos princípios organizacionais, tais como autonomia, criatividade, profissionalidade, descentralização para o nível operacional, participação e cooperação.

A primeira metade da década de 90 foi marcada pela reengenharia, a alternativa americana ao modelo japonês. Neste caso, a ênfase está na racionalização dos processos operacionais, sobretudo nos serviços, através do agrupamento ao máximo de postos e tarefas, explorando as potencialidades das tecnologias de informação e comunicação com vista ao aumento da flexibilidade e à supressão dos desperdícios. A compressão vertical e a descentralização das decisões transformam a coordenação. Esta deixa de ser feita por quadros intermédios e passa a ser feita por redes locais (Kovács, 2002).

Actualmente, a ênfase está nas redes e nas organizações virtuais como modelos por excelência da sociedade da informação e adequadas às condições de instabilidade do sistema global de produção ligada a uma economia mundializada. Este modelo com as suas estruturas provisórias é considerado como ideal para conseguir responder a uma procura incerta e variada. As reestruturações com vista à criação ou integração em rede podem incidir sobre formas muito diversificadas. Tais como: redes horizontais de pequenas empresas, redes horizontais de grandes empresas, redes de subcontratação em torno de grandes empresas, alianças estratégicas entre grandes empresas para certas actividades e redes resultantes da desagregação das grandes empresas e ainda redes

---

<sup>20</sup> Este sistema, ligado às tradições da abordagem sócio-técnica, tornou-se conhecido a partir das investigações realizadas no âmbito do Programa FAST, como o sistema antropocêntrico.

<sup>21</sup> cf. Lehner, 1992: 47.

globais. Os diferentes tipos de rede comportam diferentes tipos de relacionamentos que podem ir da cooperação baseada no parceria à dependência baseada na dominação.

A ideia básica da empresa em rede consiste na divisão do trabalho entre empresas que se especializam em determinadas fases da cadeia produtiva. A autonomia e a capacidade de controlo dependem da posição que as empresas ocupam nesta cadeia produtiva (Castillo, 1995). Esta forma de empresa pode constituir um espaço alargado para a inovação tecnológica e para a reorganização do trabalho com base em novos princípios. Mas isto só será possível desde que funcione de acordo com a lógica da cooperação e autonomia, associada a uma divisão equilibrada do trabalho entre as empresas que compõem a rede.

No contexto de instabilidade do mercado global, tal como já referimos, as empresas têm de ser capazes de responder às exigências de flexibilidade, rapidez e custos reduzidos. Os empregadores procuram uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e com baixo custo aos requerimentos do mercado. Deste modo, as estratégias de reestruturação inspiram-se largamente na *lean production* e na reengenharia, cujo lema é “produzir mais, melhor e mais rapidamente com menos”, com particular ênfase nos seguintes princípios:

- focalização na actividade principal de grande valor acrescentado (*core business*), com a externalização e deslocalização simultânea de outras actividades (*outsourcing*);
- flexibilização e descentralização das estruturas empresariais;
- integração vertical e horizontal de tarefas; trabalho em equipa;
- qualificações múltiplas e polivalentes, com a redução do número de categorias profissionais;
- ligação por redes de informação de um grande número de empresas com dimensão mais reduzida e de trabalhadores por conta própria;
- investimento nos recursos humanos como produtores e utilizadores de conhecimento; promoção da autonomia, criatividade e participação;
- combinação de diversas formas de emprego; substituição crescente do emprego normal por formas flexíveis de emprego;
- substituição crescente do princípio da organização pelo princípio do mercado como mecanismo de coordenação de actividades.

As soluções quanto à definição de papéis funcionais e profissionais, os processos de aprendizagem, as modalidades e os canais de informação e os níveis de autonomia dos trabalhadores não são pré-determinadas, mas constituem objecto de opções nas reestruturações. No que se refere às mudanças técnico-organizacionais com vista à revitalização das empresas, confrontam-se duas posturas estratégicas básicas à procura da melhoria da posição competitiva das empresas: aquela que aposta apenas no factor técnico e aquela que enfatiza o factor humano e a organização. Na estratégia tecnocêntrica, o esforço do investimento concentra-se nas tecnologias. A produtividade e a flexibilidade são entendidas como dependentes dos meios técnicos que substituem cada vez mais as pessoas. Esta estratégia aposta na sofisticação das tecnologias, na limitação da iniciativa e do poder de decisão no nível de execução, no aperfeiçoamento do controlo sobre máquinas, processos e pessoas. A aposta na flexibilidade técnica complementa-se com a aposta na flexibilidade quantitativa do trabalho e do emprego. Esta orientação

“tecnocêntrica” na reestruturação das empresas constitui um poderoso obstáculo à melhoria das qualificações e ao desenvolvimento de novas competências.

As empresas que adoptam uma estratégia assente no factor humano, consideram que a eficácia depende, sobretudo, da qualidade dos recursos humanos, do trabalho e da organização inteligentes; de uma melhor distribuição e circulação da informação; da eficácia das equipas de trabalho e da cooperação. Neste caso, rejeita-se o taylorismo informático por considerar que torna os indivíduos desresponsabilizados e desinteressados e este tipo de atitudes e comportamentos afecta negativamente a *performance* da empresa. Subentende-se que não se pode esperar a melhoria da produtividade, da qualidade e do empenhamento por parte de trabalhadores que carecem de segurança no emprego, de formação profissional e que realizam tarefas sem qualquer interesse e cuja opinião não é solicitada e/ou aproveitada.

A estratégia de redução dos custos de mão-de-obra e a modernização tecnocêntrica apostam sobretudo na flexibilização quantitativa dos recursos humanos (variação do número de trabalhadores em função da conjuntura), no aumento de empregos periféricos (contrato à curto termo, tempo parcial, trabalho temporário) e no recurso crescente à externalização de um conjunto de funções e tarefas (subcontratação, trabalho independente, contratos por projecto, etc.). Por sua vez, as estratégias da *lean production* (pelo menos em parte) e, principalmente, a estratégia antropocêntrica apostam sobretudo na flexibilização qualitativa (aumento da qualificação, polivalência e adaptabilidade), investindo no desenvolvimento de novas competências nos diversos níveis (organização qualificante).

Pode haver igualmente, dentro da mesma empresa, soluções de compromisso, quando se aplicam estratégias diferentes aos grupos: flexibilização qualitativa em relação ao núcleo-chave e flexibilização quantitativa em relação aos grupos periféricos e trabalhadores externos com baixo nível de qualificação. O problema tende a agravar-se a longo prazo, uma vez que quanto mais a empresa aposta na flexibilização quantitativa e, por conseguinte, menos investe nas pessoas, mais dificilmente pode passar para a flexibilização qualitativa (organização flexível e polivalência).

Estas estratégias diferenciadas dentro da mesma empresa dão origem a uma nova estratificação dos recursos humanos. A aplicação de novos princípios de gestão de recursos humanos orientada a longo prazo e para a valorização das pessoas tende a ser limitada aos mais competentes e/ou àqueles que são detentores das qualificações-chaves difíceis de obter no mercado de trabalho externo, enquanto os grupos periféricos são geridos numa óptica do curto prazo e na lógica do mercado segundo o qual o factor humano não passa de um custo a ser reduzido.

A globalização e as TIC ampliam as opções possíveis quanto às estratégias relativas aos recursos humanos. As empresas podem:

- reduzir o número de trabalhadores efectivos, mantendo apenas os mais qualificados;
- subcontratar empresas, integrando-as numa rede;
- utilizar formas flexíveis de emprego (trabalho a tempo parcial, trabalho autónomo, trabalho temporário);
- procurar pessoal mais qualificado possível ao preço mais baixo possível;

- utilizar mão-de-obra pouco ou nada qualificada dos países mais pobres ao preço mais baixo possível;
- obter o consentimento dos trabalhadores para aceitarem salários e condições de trabalho menos favoráveis em troca da manutenção dos postos de trabalho.

Quanto maior for a variedade de opções feitas pelas empresas, maior será a heterogeneidade das situações de emprego no seio da mesma empresa. A focalização na actividade central leva à criação de trabalhadores nucleares detentores de novas competências (inclusive competências informacionais, empresariais e de gestão), bem pagos, com uma situação profissional estável e que trabalham em novas formas organizacionais qualificantes. Trata-se de mobilizar a inteligência dos trabalhadores com vista a responder às exigências de flexibilidade, qualidade e inovação. Entre os principais meios utilizados para a realização destes objectivos constam a integração de tarefas de concepção/controlo e execução e a auto-organização e o auto-controlo. Para este segmento de trabalhadores, a empresa constitui um lugar de cidadania, de sociabilidade, de expressão e de subjectividade. Mas, ao mesmo tempo, a externalização das restantes actividades implica a difusão de formas de emprego flexíveis, frequentemente precárias e, por conseguinte, o forte crescimento de uma força de trabalho fluída e flexível que pode ser utilizada segundo as flutuações do mercado.

Em resumo, as estratégias de reestruturação das empresas inspiram-se largamente na produção magra (*lean production*) e na reengenharia. A racionalização subjacente aos processos de reestruturação e modernização empresarial implica tendências contraditórias. Uma das tendências é a valorização dos recursos humanos fundamentais para a realização das actividades de forte valor acrescentado; melhoria das suas competências investindo na sua formação; delegação das responsabilidades; promoção do espírito de equipa e da cidadania na empresa. Mas a outra tendência consiste na redução e na flexibilização do emprego, bem como no aumento de uma força de trabalho desvalorizada que se encontra em desvantagem no que se refere às perspectivas de empregabilidade.

Deste modo, os processos de reestruturação regidos por imperativos económicos, podem tornar-se numa fonte de desequilíbrios económicos e sociais a longo prazo, ampliando a desigualdade de situações e de perspectivas de sobrevivência e de desenvolvimento entre empresas, grupos e indivíduos. Neste contexto, “a questão central que se coloca a trabalhadores, gestores, parceiros sociais e decisores políticos é o estabelecimento de um equilíbrio adequado entre flexibilidade e segurança (...). A reorganização do trabalho gera, por vezes, incerteza. Acima de tudo, os trabalhadores necessitam da garantia de que, após a mudança, continuarão a ter um emprego com perspectivas duradouras”<sup>22</sup>.

Subjacente a todo este discurso, confrontam-se duas perspectivas sobre os trabalhadores: como meros recursos e como partes integrantes da empresa. Na primeira perspectiva, os recursos humanos podem ser adquiridos, despedidos ou conservados de acordo com as necessidades quantitativas e qualitativas das empresas. A ênfase está na flexibilização quantitativa da mão-de-obra, dando importância à redução de custos como meio privilegiado de melhorar a performance económica da empresa. Na segunda

---

<sup>22</sup> CE (1997), *Livro Verde. Parceria para uma nova organização do trabalho*, CCE, Bruxelas, p.6.

perspectiva, os trabalhadores fazem parte integrante da empresa, encontram-se ligados por valores e objectivos partilhados. A ênfase está na identidade, na pertença, dando importância à mobilização e ao envolvimento como meios de melhorar a *performance* económica e social da empresa.

A crescente difusão de empregos flexíveis e a ameaça constante da perda do emprego geram um ambiente de insegurança. Este ambiente pode afectar negativamente a competitividade pois, não permite o desenvolvimento de um sentimento de pertença das pessoas, impede o envolvimento das pessoas nos objectivos/projectos da empresa, dificulta a aquisição de conhecimentos provenientes da experiência e limita o potencial criativo. Os processos de reestruturação e as práticas de gestão tendem a levar a um clima de instabilidade no emprego, isto é, se a responsabilidade pela instabilidade for associada às novas formas de emprego e a um sentimento de insegurança. Este sentimento pode existir mesmo quando as características de insegurança estão ausentes. A insegurança terá, assim, mais a ver com a percepção do contexto, com particular importância para a probabilidade de perder o emprego (Guest, 2000).

Apesar de uma parte substancial das empresas portuguesas tentar sobreviver segundo a racionalização orientada para a redução dos custos, sobretudo dos da mão-de-obra, utilizando cada vez mais formas precárias de emprego (contratos a prazo e trabalho temporário), há também empresas inovadoras que adoptam cada vez mais a nova racionalização<sup>23</sup> orientada para a valorização do factor humano.

Alguns estudos realizados em Portugal (Kovács, 1997; Simões, 1997) indicam, que as empresas portuguesas orientadas para a modernização apresentam uma maior abertura para a introdução de mudanças na organização e nos métodos de gestão e reconhecem a importância do investimento em recursos humanos. *Lean production, just-in-time, total quality management*, melhoria contínua e reengenharia constituem pontos de referência para as práticas de reorganização das empresas portuguesas. As mudanças introduzidas e pretendidas são consideradas pelos responsáveis das empresas como sendo feitas na lógica destes princípios. Porém, a aplicação destes princípios não passa, frequentemente, da utilização de algumas técnicas associadas a estes mesmos princípios, resultando em mudanças pontuais, que não se inscrevem num projecto integrado de mudança. A criação de grupos de trabalho sem uma prévia formação e sem a delegação das responsabilidades para o nível operacional, constitui um exemplo.

Entre as estratégias das empresas face aos recursos humanos a médio prazo predomina a flexibilização quantitativa (redução do número de efectivos e recurso, mais frequente, a formas flexíveis de emprego) (Moniz; Kovács, 1998). A melhoria da qualidade dos recursos humanos através da promoção da polivalência constitui uma estratégia a longo prazo. A tendência para a redução do número de trabalhadores por conta de outrém e para o aumento das formas atípicas de emprego tende a ser ainda mais acentuada, com implicações negativas nas qualificações e na formação.

### 3.3

### Desequilíbrio nas relações laborais

---

<sup>23</sup> Segundo esta, a organização flexível do trabalho, o aumento do nível das qualificações e da polivalência e uma formação profissional adequada são factores de competitividade.

A reestruturação das empresas permitida pelas TIC e estimulada pela competição global tende a levar a uma transformação profunda, caracterizada, entre outros aspectos, pela descentralização e desagregação do trabalho e pela sua coordenação numa rede interactiva de comunicação em tempo real. A segmentação e flexibilização do trabalho implicam a crescente diversidade dos horários laborais e das condições de trabalho, a diferenciação e a individualização dos trabalhadores e das relações de emprego.

Neste contexto de grande diferenciação, a defesa do factor trabalho depende cada vez mais de negociações individuais. O poder concentrado dos actores económicos chave (grandes empresas transnacionais e suas alianças; instituições globais, como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial ou a Organização Mundial do Comércio) não está ou está pouco contrabalançado do lado do trabalho. O poder sindical é enfraquecido e a defesa dos interesses do trabalho a nível transnacional é débil ou inexistente. Em nome da competitividade são tomadas medidas para o desmantelamento da protecção institucional do trabalho, nomeadamente, para a eliminação da regulação colectiva do trabalho. Estas medidas têm subjacente a ideia que o trabalho deixa de ser um direito para se transformar num recurso destinado a assegurar níveis elevados de rendibilidade e, por sua vez, o trabalhador deixa de ser um sujeito com direitos e passa a ser um custo que importa reduzir. E é neste sentido que Petrella denuncia uma tendência para a instrumentalização do trabalho ao serviço da rendibilidade da empresa: "O trabalho humano-recurso não tem voz social, nem representação social. Já não tem enquanto tal, direitos cívicos, políticos, sociais e culturais: tem essencialmente uma contribuição decisiva a prestar ao bom funcionamento, ao desenvolvimento e ao rendimento mais elevado da empresa" (Petrella, 1997: 28). As redes globais de empresas escapam ao controlo das pessoas que nelas trabalham, tal como o poder global escapa ao controlo social das sociedades locais e/ou nacionais (Castells, 1998).

Em vez de uma resistência organizada contra a espiral descendente dos salários e das condições de trabalho, há uma competição entre países/regiões para atrair o investimento estrangeiro. Surge uma situação paradoxal, como mostra Castells, "nunca foi o trabalho mais central no processo de criação de valor. Mas nunca os trabalhadores foram mais vulneráveis, já que se converteram em indivíduos isolados subcontratados numa rede flexível, cujo horizonte é desconhecido inclusive para a mesma rede" (Castells, 1998: 309). Por conseguinte, a acção sindical depara-se com dificuldades para integrar um número cada vez maior de trabalhadores cuja actuação tende à fragmentação e à individualização à medida que ganham importância as diferentes formas flexíveis de trabalho. Os sindicatos debilitados pela crise e pelas mudanças no sistema produtivo têm dificuldades de adaptar a sua estratégia e organização às necessidades de grupos muito heterogéneos (por níveis de formação/qualificação, sexo, idade, nacionalidade, grupos sócio-profissionais desestruturados, grupos sem capacidade para defender os seus interesses).

O objectivo neo-liberal é transformar o contrato de trabalho baseado no estatuto de trabalhador (identidade colectiva) que lhe confere um conjunto de direitos em contratos de mercado e fazer com que a negociação colectiva dê lugar à negociação individual. Mas nesta negociação o protagonismo tende a pertencer ao patronato que define o espaço de negociação, justificando as mudanças como impostas pela tecnologia e pelo mercado.

É de notar que nos países onde o sindicalismo é mais forte (Alemanha, Suécia, Dinamarca), a difusão dos chamados empregos "atípicos" é muito menor. O exemplo destes países mostra que a regulação social é fundamental para manter o equilíbrio e mostra também que a regulação enraizada numa tradição de concertação e numa cultura de diálogo e de negociação permite travar ou evitar a degradação do emprego.

A crise do emprego e do trabalho é visível na crise das regulações sociais das sociedades contemporâneas. É uma crise de regulação social que decorre da crise do Direito do Trabalho, do papel dos sindicatos ou da negociação colectiva. Como chama atenção Grozelier (1998), em nome da flexibilidade, da polivalência e da empregabilidade, procura-se a tudo o custo desregulamentar todas as conquistas sociais, políticas, económicas e culturais que foram objecto de negociação e contratação colectiva no período histórico "dos trinta anos gloriosos" do capitalismo.

A legislação laboral é, nos países com um grau mais elevado de regulação, criticada por ser rígida e não permitir a modernização das empresas no sentido da flexibilidade, da polivalência e da empregabilidade. Por sua vez, do ponto de vista dos trabalhadores a legislação parece inoperante, na medida em que perante a situação de crise actual não tem qualquer efeito prático. Os sindicatos não têm força reivindicativa e representativa capaz de se opor à força do mercado e do Estado e, sobretudo, para se opor aos desígnios do "management" neo-liberal em curso (Grozelier, 1998).

O contrato de trabalho que era sustentado pela lógica do Direito do Trabalho está em crise, na medida em que ele não consegue evitar o aumento do desemprego nem os contratos com vinculação precária. Tudo o que foi conquistado em termos de contratação colectiva tende a ser objecto de desregulamentação, perdendo-se um conjunto de direitos fundamentais em termos de segurança de emprego, de segurança social, de salário e de condições de trabalho. A tendência para uma negociação centrada entre a empresa e os trabalhadores que a integram, não serve estes últimos, porque os empresários seguem uma estratégia assente numa racionalidade exterior aos seus interesses. Enquanto racionalidades exteriores predominantes, as novas tecnologias e os modelos de produção japonês e americano, ao induzirem uma maior produtividade do trabalho, só podem ser realizados através da flexibilidade e da polivalência do factor de produção trabalho e, logicamente, da redução drástica do seu custo.

A negociação colectiva que tenha em conta a crise do emprego e do trabalho feita com base na empresa torna-se, por tais motivos, contraproducente. Segundo Grozelier (1998), a regulação social da crise do emprego e do trabalho através da União Europeia, também não resulta, porque esta vive as vicissitudes das leis de concorrência e de competitividade dinamizadas pelas transnacionais a nível mundial.

#### 4

#### **As implicações da difusão das formas flexíveis de emprego**

As formas particulares de emprego – associadas, sobretudo à flexibilidade quantitativa – são ainda minoritárias se as compararmos com o número de contratos de duração indeterminada. Contudo, actualmente, elas constituem uma via de acesso normal para a integração no mercado de trabalho. Estudos empíricos realizados indicam que a sua difusão está mais relacionada com as preferências dos empregadores do que com as dos

trabalhadores. Tentando encontrar uma explicação para o aumento do trabalho contingente e atípico, Rosenberg e Lapidus (1999) apresentam potenciais justificações, quer do lado da oferta (aumento da competitividade e redução de custos fixos com pessoal), quer do lado da procura de emprego (liberdade pessoal e autonomia relativamente a um único empregador). Contudo, em 1997, a maioria dos trabalhadores *contingentes* (56%) prefeririam um emprego *normal*; metade dos tateiros optariam por um trabalho normal e apenas 1/3 dos trabalhadores temporários se manifestaram satisfeitos. Os trabalhadores independentes manifestaram, nessa altura, preferência pela sua actual situação (83,6%).

Parece, pois, importante verificar até que ponto as pessoas se encontram em relações precárias de trabalho por falta de alternativas. Para os autores, uma forma de avaliar esta situação é verificar se estas formas de relacionamento laboral constituem “degraus” ou “passos intermédios” para outras formas de emprego mais “aceitáveis”, ou se, pelo contrário, constituem formas autónomas de relacionamento laboral, desinseridas de um contexto mais vasto de inserção pelo trabalho e, portanto, fazendo parte integrante de um ciclo entre desemprego e emprego precário.

Nos meios empresariais existe uma forte convicção de que a flexibilidade do emprego, permitindo a variação do volume do emprego e dos salários, dos horários e local de trabalho, é uma fonte importante da competitividade. Nessa óptica, qualquer enquadramento institucional do factor trabalho será, por natureza, contrário à flexibilidade e, por conseguinte, obstáculo à competitividade. A flexibilidade do mercado de trabalho justifica-se pelas condições instáveis do mercado e pela concorrência acrescida. Por conseguinte, o mercado de trabalho não pode ser regulamentado para permitir que o trabalho se torne fonte de competitividade para as empresas. Deste modo, a desregulamentação do mercado de trabalho é entendida como condição para o crescimento do emprego. Face à ideia bastante generalizada sobre a rigidez do mercado de trabalho europeu, um dos principais resultados de um estudo recente é que a flexibilidade é substancial e está a crescer em todos os países da UE, tanto nos muito como nos pouco regulados, embora com diferenças significativas no que se refere às formas e à extensão das várias formas flexíveis de emprego. Enquanto que os países nórdicos recorrem sobretudo ao emprego a tempo parcial (na sua maioria emprego feminino), os países do sul recorrem sobretudo a formas não permanentes de emprego. (Brewster *et al.*, 1997: 4)<sup>24</sup>. A crescente flexibilidade do mercado de trabalho na Europa significa a crescente transferência de riscos e custos dos empregadores para o Estado e para os indivíduos. Embora isso seja vantajoso para as empresas, porém, a flexibilidade também traz algumas desvantagens organizacionais, tais como a falta ou reduzido interesse em investir na formação e a falta de capacidade dos gestores para controlar e motivar uma força de trabalho flexível.

Um conjunto de factores, em interacção, condiciona os padrões de emprego e dos contratos: as necessidades dos empregadores, a competição, o mercado de vendas, a disponibilidade de competências específicas, o poder de negociação dos empregados, as perspectivas de gestão, as tradições e a legislação laboral. Contrariamente à ideia muito

---

<sup>24</sup> O inquérito por questionário foi realizado em 14 países europeus pelo *Cranfield Network on European Human Resource Management*. Responderam os responsáveis pela área dos Recursos Humanos em empresas com 200 ou mais trabalhadores abrangendo formas diferentes de flexibilidade, tempo de trabalho, contratos, local de trabalho, tarefas. Grande parte das PME's foi excluída, bem como a economia paralela ou informal.

divulgada segundo a qual é urgente aumentar a flexibilidade para poder reduzir o desemprego, não foi encontrada ligação directa entre flexibilidade e aumento do emprego. Os países mais regulamentados como Portugal e Noruega registam taxas de desemprego mais baixas (Brewster, 1997).

Um outro aspecto importante a referir diz respeito ao facto de existir, em todos os países, uma quantidade considerável de emprego flexível e, em muitos casos, com níveis de crescimento semelhantes tanto nos países com um alto nível de regulação como nos países com menor grau de regulação. Um dos últimos relatórios da OCDE também reconhece que a influência da regulamentação do mercado de trabalho sobre o desemprego é mínima ou inexistente (OCDE, 1999). Esta comprovação empírica da falta de relação directa entre flexibilidade e desemprego abala a argumentação segundo a qual o aumento da flexibilização do mercado de trabalho é condição para a redução do desemprego e mostra claramente que se trata antes de tudo de uma opção inserida na perspectiva neo-liberal ancorada na ideologia da competitividade.

Robinson e Lapidus (1999) mostram que os EUA têm uma fraca incidência no auto-emprego, um valor médio de emprego a tempo parcial e a mais baixa taxa de trabalho temporário. Contudo, os EUA são conhecidos por ter um dos mercados mais desregulados. Em contrapartida, os países escandinavos possuem geralmente mercados muito mais regulados, apresentando contudo, taxas elevadas de trabalho a tempo parcial e de trabalho temporário. Os autores pretendem assim mostrar que não existe uma relação de causalidade directa entre a regulação do mercado de emprego e as formas mais ou menos flexíveis de relacionamento laboral. Alicerça esta ideia o facto de que os EUA e o Reino Unido, apesar de possuírem mercados pouco regulados, apresentarem uma fraca incidência de trabalho temporário. Robinson e Lapidus concluem que os empregadores apenas têm interesse em empregar de forma atípica (ou flexível) se a contratação “clássica” se apresentar como uma barreira ao normal funcionamento do mercado de trabalho, tal como é entendido numa perspectiva de competitividade e de redução dos custos fixos de mão-de-obra, isto é, de uma forma desregulada. Se não existirem constrangimentos desta natureza, então os empregadores celebrarão contratos de trabalho a tempo inteiro e sem prazo. Para ilustrar esta conclusão, os autores indicam os exemplos da França e de Espanha, como países onde a regulação excessiva do mercado de emprego, cria condições para a emergência de formas atípicas de relacionamento laboral, como meio de contornar essa realidade.

Everaere (1999) sistematiza, da seguinte forma, as razões justificativas da difusão das formas flexíveis de emprego e da flexibilidade quantitativa:

- a) o profissionalismo das empresas de trabalho temporário. Estas empresas propõem às empresas-clientes um verdadeiro serviço ao colocarem rapidamente os recursos humanos necessários. Capacidade de reacção, qualidade do recrutamento, especialização das agências, formação, aconselhamento, grande cobertura territorial, adaptação às necessidades locais, etc., são algumas das principais vantagens que são atribuídas às empresas de trabalho temporário.
- b) Os custos inferiores, isto é, não só as formas precárias permitem a redução de certo tipo de custos, como a própria concorrência entre as empresas de trabalho temporário pode reduzir o custo da mão-de-obra.
- c) A abundância de candidatos no mercado de trabalho. Os desequilíbrios actuais do mercado de trabalho originam uma oferta de trabalho abundante, que se traduz

no elevado número de candidaturas espontâneas e em facilidades, nomeadamente para os empregadores, na negociação dos contratos de trabalho e das condições de trabalho.

d) O aproveitamento dos benefícios de certas políticas - não é só o elevado número de candidatos disponíveis, mas também um conjunto impressionante de medidas que incentivam, sobretudo, os empregadores a recrutar indivíduos, beneficiando de ajudas de vários tipos:

- o caso do trabalho a tempo parcial (exoneração de uma percentagem das responsabilidades patronais);
- os chamados contratos de ajuda (solidários);
- contratos de formação em alternância (contratos de aprendizagem, de qualificação, de adaptação ou orientação).

e) A competição entre *titulares* e *precários* – o contraste entre as diferentes categorias de mão-de-obra no seio da empresa pode originar duas situações antagónicas: de um lado, os *titulares* para não perderem direitos e regalias já adquiridos moderam as suas acções reivindicativas e contestatárias e de outro lado, os *precários* desejosos de sair desta situação adoptam uma estratégia de uma certa “submissão” e de “motivação” na esperança de alterarem a sua relação contratual com a empresa. Neste contexto, a empresa acaba por ser o diapasão da lógica do mercado.

f) Uma forma de testar/avaliar – a incerteza proporcionada às empresas pelos contratos de duração determinada reside no facto de se saber até que ponto o trabalhador, uma vez integrado, continuará a esforçar-se e a produzir o que se deseja. Nesta perspectiva, os contratos precários podem funcionar como um prolongamento do período de experiência dos indivíduos na empresa e isto pode ser positivo para a organização, na medida em que facilita a análise das capacidades e a disposição dos candidatos.

g) A questão dos ajustamentos - as flutuações da actividade e as responsabilidades da empresa opõem-se à estabilidade das condições de trabalho/emprego. Nesta perspectiva, coloca-se a questão da definição de um limite para os efectivos. Dois cenários são perspectivados:

- definir um limite mínimo de um efectivo estável que seria completado, em função das necessidades, por horas suplementares ou por trabalhadores temporários;
- definir um limite máximo do efectivo estável, reduzido em função das necessidades por uma redução do tempo de trabalho ou pelo recurso ao desemprego parcial ou não.

Se por um lado, o argumento da eficácia das empresas de trabalho temporário encoraja o primeiro cenário, outros elementos se apresentam para dissuadir o recurso ao segundo cenário:

- o custo e a lentidão dos processos administrativos para integrar os trabalhadores titulares;
- se os responsáveis pelas finanças das empresas acolhem positivamente o anúncio de um plano social, para os outros parceiros da empresa isto é sinónimo de dificuldades, o que prejudica a imagem exterior da empresa;
- estudos recentes relativos ao impacto das reestruturações ou dos planos sociais mostram que mesmo os que ficam não deixam de estar sujeitos a um traumatismo emocional e cognitivo susceptível de afectar a sua identidade profissional, a sua ligação à empresa e a sua implicação no trabalho.

Por todas estas razões, a flexibilidade proporcionada pelos trabalhadores precários (como se fossem uma mercadoria) constitui um modo de gestão muito mais discreto e “indolor” do que a necessidade de separar, mais ou menos drasticamente, o efectivo total.

- h) Os deveres limitados em relação aos trabalhadores precários - estão em causa questões ligadas à antiguidade e aos custos de permanência das pessoas nas organizações.
- i) Um meio que pode pôr em causa a estabilidade das relações profissionais. Os elementos anteriormente evocados têm repercussões no sistema de relações profissionais ou na conflitualidade da empresa:
  - os trabalhadores não podem ser eleitores ou eleitos para os postos de representação do pessoal na medida em que não dispõem da antiguidade necessária;
  - não serão certamente, dada a situação contratual, os primeiros a fazerem greve, caso seja essa a opção dos trabalhadores permanentes;
  - há alguma margem de manobra por parte dos empregadores na gestão das formas precárias de emprego. Encontramos, assim, uma gestão dicotómica dos diferentes segmentos de mão-de-obra.
- j) A ambiguidade dos dispositivos legais - o enquadramento legal das formas particulares de emprego comporta, quando existe, uma multiplicidade de interpretações e uma grande “margem de manobra” que em nada beneficia os indivíduos e os seus direitos.

Contudo, apesar da atractividade exercida pela flexibilidade quantitativa existem prejuízos/riscos inerentes a uma postura desta natureza. Em primeiro lugar, *os problemas afectos à produtividade*. Na opinião de muitos autores, os empregos flexíveis não cumprem na totalidade as exigências de eficácia das organizações. Qualquer que seja o nível de qualificação e o tipo de tarefa a desempenhar, o trabalhador precário/temporário não pode ser competente no curto prazo. É imprescindível um tempo de adaptação em relação à organização do espaço, ao dispositivo técnico, ao funcionamento da organização, à dimensão sócio-cultural e aos imperativos económicos da organização. A adaptabilidade imediata ou a competência instantânea dos trabalhadores precários/temporários são um mito. Todo o processo de aprendizagem necessita de um certo período de tempo.

Em segundo lugar, a difusão de formas flexíveis de emprego implica o aumento do número e da gravidade dos *acidentes de trabalho* (Appay e Thèbaud-Mony, 1997; Castillo, 2003). As empresas frequentemente ignoram o risco que representa confiar situações de trabalho complexas a indivíduos mal preparados, ainda que disponham de boas condições de trabalho. Existem já estudos que estabelecem a relação entre a subida do número de acidentes e as condições precárias dos trabalhadores, resultado da inadaptação de uma mão-de-obra mal preparada e sujeita a condições exigentes, delicadas e eventualmente perigosas. Os problemas da *qualidade ligados à insatisfação e ao turnover* devem ser igualmente considerados.

A aposta na flexibilidade quantitativa conduz muitas vezes a determinados efeitos, como *turnover*, absentismo, fraca implicação organizacional, níveis inferiores de qualidade, etc. A imprevisibilidade que caracteriza estes trabalhadores impede, na maior parte dos casos, que se estabeleça um sentimento de lealdade entre as partes. Daqui resultam efeitos perversos: as incertezas de ordem “logística” (flutuação do número de horas trabalhadas) combinadas com as ausências de perspectivas estatutárias e financeiras no seio da empresa produzem atitudes de insatisfação, de retracção, de absentismo e de

*turnover*. Estes últimos aspectos reforçam os problemas de gestão do efectivo e “ameaçam” a memória organizacional. A *coesão social* sai prejudicada e isto reflecte-se na *eficácia colectiva*. Se como já anteriormente referimos, as empresas conseguem de alguma forma ultrapassar os desequilíbrios actuais do mercado de trabalho colocando em competição o pessoal permanente da empresa *versus* o pessoal instável, ao mesmo tempo correm riscos importantes em termos de coesão e dinâmica social interna.

O recurso a contratos temporários (empregos flexíveis) ou a prestação de serviços externos (actividades subcontratadas) cria uma segmentação dos recursos humanos nas empresas:

- trabalhadores estáveis ou permanentes (o núcleo duro) a quem são confiadas as tarefas complexas que exigem competência e autonomia e que permitem à empresa reagir rapidamente aos acontecimentos imprevistos;
- os trabalhadores instáveis ou exteriores (mas privados de competências) e que entram nas empresas;
- os trabalhadores instáveis, mas qualificados em domínios especializados que a empresa subcontrata. Constatamos uma tendência crescente das empresas em centrarem a sua atenção em actividades-chave e a confiarem as actividades secundárias ou muito complicadas a empresas subcontratadas ou prestadoras de serviços.

É evidente que a coexistência destas três categorias num mesmo lugar pode originar conflitos:

- os temporários, realizando trabalhos desqualificados e na esperança de alterarem a sua situação, procuram fazer o melhor;
- aos trabalhadores internos não passa despercebida a concorrência implícita – resultante da presença dos trabalhadores instáveis - e assumem a postura de “pequenos chefes” entregando-lhes as tarefas mais desagradáveis;
- os trabalhadores internos percebem igualmente a ameaça das empresas subcontratadas e, por vezes, não têm a postura ética considerada desejável, o que se traduz na perda de eficácia colectiva.

Este fenómeno de competição mais ou menos implícito pode desencadear atitudes individualistas que podem colidir com a própria coesão colectiva. Nestas condições, parece existir aqui algo de paradoxal: pedir aos indivíduos que trabalhem em conjunto, cooperem e procurem uma eficácia colectiva e ao mesmo tempo que se diferenciem dos outros (individualmente).

Um outro tipo de problema diz respeito à *gestão das competências*. É corrente invocar-se a competência como uma condição necessária à competitividade das empresas. Surgem contradições entre a necessidade de competências e as práticas de gestão flexível de mão-de-obra. A flexibilidade quantitativa provoca constantes desequilíbrios na população que trabalha no seio da empresa e “abala” os compromissos inerentes à gestão individual e colectiva das competências. Surgem alguns problemas (absentismo, “turnover”, etc.) que colidem com uma gestão de competências (aprendizagem, autonomia, implicação, lealdade) essencial à competitividade das empresas.

Por último, a flexibilidade quantitativa origina o que podemos chamar de *autonomia paralisada*: a existência de um desvio entre o trabalho prescrito e o trabalho realizado constitui, na opinião de vários autores, uma forma de autonomia. O ponto de

partida deste raciocínio é que, muitas vezes, as regras elaboradas são fatalmente incompletas, ambíguas e incoerentes. Esta ideia faz hoje cada vez mais sentido. A incerteza, a variedade, a imprevisibilidade e as urgências atravessam o quotidiano das empresas. Ora um contexto desta natureza não se compadece com procedimentos estandardizados e, conseqüentemente, redutores. As pessoas não podem ser comandadas como as máquinas. Contudo, isto não significa que não devam existir regras, bem pelo contrário. A sua “transgressão” pode ser feita, desde que sejam salvaguardadas determinadas condições, nomeadamente o desenvolvimento de competências e a organização do trabalho adequada.

As práticas de flexibilização quantitativa produzem, como vimos, efeitos positivos e negativos. Contudo, as limitações mencionadas são muito mais difíceis de serem medidas e quantificadas (a qualidade, a coesão social, a autonomia, etc.), pois inscrevem-se fundamentalmente num registo de natureza qualitativa. Daqui resultam os efeitos perversos: é quase certo que os resultados da flexibilidade quantitativa são tangíveis, quase imediatos e *a priori* positivos. Mas não deixam de ser portadores de efeitos latentes, que mais tarde ou mais cedo, podem comprometer a competitividade e a sobrevivência das empresas. A capacidade de adaptação da empresa não pode ser obtida senão através de uma relativa estabilidade da mão-de-obra de maneira a criar condições de uma certa confiança, autonomia, implicação, aprendizagem e ao mesmo tempo desenvolver progressivamente a competência individual e colectiva. Esta confere à mão-de-obra os atributos activos nos quais a empresa deverá investir e esforçar-se por estabilizar.

## 5 **Controvérsias acerca da crise do emprego**

Há um grande consenso sobre a crise do emprego, mas não sobre a sua natureza e sobre as suas soluções. Entre as várias abordagens que têm sido desenvolvidas acerca da crise do trabalho/emprego podemos distinguir quatro posições teóricas:

1. a que incide sobre o fim do trabalho;
2. a que se focaliza no fim da sociedade salarial e do emprego;
3. a que levanta a questão do fim da centralidade do trabalho;
4. a que acentua a crescente flexibilização e heterogeneidade do trabalho e do emprego.

### 5.1 **O fim do trabalho**

#### 5.1.1 A perspectiva de Rifkin

Um dos autores que personifica a primeira posição – o fim do trabalho - é Rifkin. Na sua perspectiva, ocorre agora, e pela primeira vez na história da humanidade, a

eliminação do trabalho do processo de produção. Tal deve-se à difusão crescente das novas tecnologias por todos os sectores e aos novos métodos de gestão e de organização que lideram nas empresas - como a reengenharia, a *lean production*, o *outsourcing* e o *downsizing*. Neste sentido, pode dizer-se que o período do pós-fordismo (conceito a que o autor recorre para enquadrar as novas condições de trabalho e de funcionamento das empresas) equivale, na história, ao fim do trabalho.

Até ao desaparecimento total do trabalho (e da sociedade, se não forem tomadas medidas que contrariem as tendências actuais), a sociedade apresenta-se dual: de um lado, os trabalhadores do conhecimento, com competências chave no domínio da economia *high-tech*; do outro, a massa de trabalhadores em situação de precariedade (grupo crescente, dado que a classe média vai deixando de existir, tendendo a ser absorvida pelas malhas da precariedade e da pobreza). Este cenário - refere Rifkin (1995) - é agravado pelo facto de o poder sindical estar enfraquecido, de as regulações sociais se manifestarem fragilizadas e de o poder político se encontrar completamente dominado pelas empresas globais e pelos novos cosmopolitas - os detentores de conhecimento/analistas simbólicos. Desta forma, o trabalho produtivo que ainda não desapareceu e é vivido sob condições degradadas: “o mundo está a ficar inundado por milhões de trabalhadores alienados que vivem intensos níveis de stress em ambientes de trabalho *high-tech*” (Rifkin, 1995: 182).

É, no fundo, a própria sociedade que se encontra em risco de destruição. Se o trabalho – o elo que unia os indivíduos à sociedade, que lhes conferia identidade, pertença e era fonte de integração social – está em vias de desaparecer, então a sociedade só tem um destino: a desagregação. Os sintomas da desintegração social, resultantes do subemprego, do desemprego e da degradação das condições de trabalho, estão à vista, refere Rifkin. São eles: a depressão, aliada à tensão e à ansiedade, o suicídio, a toxicodependência, o alcoolismo, a violência, a rebelião, a xenofobia, o crime, a instabilidade social, etc.

Face a este processo de desintegração, Rifkin (1995) propõe uma sociedade alternativa – a sociedade pós-mercado. A consagração deste desiderato depende, a seu ver, de duas medidas:

- da redução do tempo de trabalho (redução do horário semanal) a nível global, por forma a distribuir equitativamente o tempo de trabalho disponível no sector formal/mercantil e;
- do desenvolvimento do terceiro sector (economia social). Tal requer o esforço concertado dos governos centrais no sentido de providenciar (e financiar) uma alternativa de trabalho para todos aqueles cujo contributo já não é requerido pelo mercado formal/mercantil. Contudo, o terceiro sector não se destina apenas aqueles indivíduos desempregados ou subempregados; numa lógica de solidariedade, ele integrará também aqueles que, embora exercendo funções no sector formal (economia de mercado) e tendo aqui horário mais reduzido, dedicam o seu tempo livre à realização de actividades socialmente úteis: prestação de serviços à comunidade (voluntariado), como sejam, os serviços no domínio dos cuidados de saúde, apoio aos carenciados e idosos; serviços nos domínios da educação, investigação, arte, cultura, etc. Rifkin (1995) entende que o papel do Estado é fundamental, cabendo-lhe dinamizar o terceiro sector e estimular o estabelecimento de um novo contrato social assente no princípio da solidariedade. Cabe-lhe ainda garantir um rendimento a todos aqueles cuja prestação do trabalho tenha sido

prescindida pela economia formal (economia de mercado), ou seja, um salário social. Além disso, seria um sector financiado pelos ganhos de acumulação de riqueza gerados pela economia *high-tech* e por subvenções de benevolência.

A esperança de uma sociedade qualitativamente superior reside, à luz do pensamento de Rifkin (1995: 217), na edificação e consolidação de um sector da economia que esteja isento das leis do mercado e onde as pessoas possam encontrar um sentido para as suas vidas que não advenha de uma relação mercantil. As actividades de apoio à comunidade são substancialmente diferentes das actividades de mercado, visto que, em vez de as motivações terem uma componente sobretudo material e financeira, são essencialmente as recompensas sociais que são ponderadas, designadamente o sentimento de servir os outros, o companheirismo e a fraternidade. Nesta lógica, a ética da utilidade social prevalece sobre a ética de mercado. Este sector constituirá, portanto, o passaporte para uma sociedade pós-mercado, assente numa cultura orientada para os serviços e para os laços de comunidade. Assim se compreende que, para Rifkin, o sector independente constitua a força unitária, a goma social que pode conduzir à união dos interesses divergentes dos indivíduos, dando sentido à formação de uma identidade social coesa (Rifkin, 1995).

Em síntese, Rifkin é um dos autores mais conhecidos pelas posições que tem tomado face às transformações que imperam no mundo do emprego e do trabalho. A seu ver, o trabalho está em extinção nas sociedades capitalistas. Embora raramente o explicita (e este facto é apontado como constituindo uma das fragilidades da sua obra), trabalho aparece igualado a trabalho remunerado e ao emprego, tal como foi enquadrado durante os designados "Trinta Anos Gloriosos".

Vários são os autores que colocam reservas à perspectiva de Rifkin. Anne-Marie Grozelier (1998), por exemplo, levanta algumas interrogações. A primeira é a de que a posição de Rifkin se aproxima das teses catastróficas e deterministas em relação às implicações sociais das tecnologias, como se inevitável e linearmente estas anulassem o trabalho. Para a autora, vários exemplos podiam ser inventariados para contrariar esse raciocínio. Muitas empresas têm conseguido manter os seus trabalhadores, ou mesmo expandir o volume de mão-de-obra, porque optaram por se modernizar tecnologicamente. Além disso há que ter presente o volume de empregos criado em sectores onde as tecnologias lideram. O que se verifica é que quando a nível micro há eliminação de emprego, a nível macro-económico é inegável que novos empregos têm sido criados por força das novas tecnologias (Grozelier, 1998: 161).

Além disso, segundo a autora, Rifkin tem do trabalho e do emprego uma concepção algo contraditória, uma vez que ao mesmo tempo que anuncia a desaparecimento do trabalho, anuncia o advento de uma sociedade pós-mercado capaz de gerar trabalho – o terceiro sector. Face a isto, Anne-Marie Grozelier questiona: em que ficamos, o trabalho extingue-se ou expande-se com o terceiro sector? Será que quando o autor fala no fim do trabalho quer dizer que não considera os serviços prestados na economia social “trabalho”? Considerará Rifkin que o trabalho apenas tem lugar na economia de mercado?

Acresce que quando Rifkin fala em fim do trabalho está a referir-se ao trabalho produtivo. Portanto, o autor distingue o sector produtivo do terceiro sector (no qual enquadra o trabalho social). Ainda que não fique explícito, a tese de Rifkin deixa transparecer a ideia de que, naquele sector, o trabalho é improdutivo (Grozelier, 1998). No

entender de Anne-Marie Grozelier, trata-se de uma distinção errada: o trabalho realizado nos serviços de proximidade, no espaço doméstico ou na esfera mercantil é produtivo na medida em que intencionalmente visa a produção de bens e/ou serviços.

A ideia de trabalho "improdutivo" pode incorrer no risco da sua desvalorização social. Ou, dito de outro modo, que o terceiro sector fique reconhecido como um sector secundário. Este aspecto está ainda correlacionado com um outro - o das competências. Segundo Anne-Marie Grozelier (1998), a tese de Rifkin deixa-nos com a ideia de que aqueles que possuem as competências-chave da nova economia *high-tech* têm lugar no mercado formal (economia de mercado), enquanto os outros – aqueles que não detêm essas competências – são conduzidos para a economia social (terceiro sector). No fundo, é como se os desempregados e os subempregados se passassem a ocupar de actividades pouco valorizadas socialmente. Importa, pois questionar, salienta a autora, se a polarização social não se manteria, mas agora em torno dos dois sectores: o que gera riqueza e o que vive das esmolas do outro. E, por conseguinte, importa interrogar se sentimentos como a estima pessoal e a dignidade seriam possíveis neste cenário, bem como a coesão social.

Também a este respeito, Ilona Kovács<sup>25</sup> chama a atenção para o facto de se correr o risco do terceiro sector se tornar num gueto que integra maioritariamente aqueles que se encontram excluídos da economia de mercado. Ainda, adverte a autora, a aposta naquele sector pode desviar as atenções em torno da necessidade de transformar (humanizar) o sector mercantil e as orientações dos próprios Estados. Neste sentido, Ilona Kovács defende sobretudo uma renovação da sociedade de trabalho, com base na redistribuição do trabalho socialmente útil; na redução do tempo de trabalho remunerado; na conjugação entre flexibilidade e estabilidade financeira, social e psicológica; no exercício do trabalho em condições decentes e enquadrado em direitos sociais inalienáveis; enfim, uma renovação assente em mecanismos de regulação social que disciplinem as forças do capitalismo flexível (Kovács, 2002).

Retomando o pensamento de Anne-Marie Grozelier, também o modo fatalista como Rifkin antevê o futuro deve ser questionado. A forma como o trabalho e a riqueza são distribuídos resulta de um balanço de forças (Grozelier, 1998: 163) e, no momento actual, a conjuntura económica e política é desfavorável aos trabalhadores e aos sindicatos em benefício do poder económico. No entanto, não se pode deixar de equacionar que esta situação pode ser invertida, a partir do momento em que os trabalhadores e a sociedade em geral - unidos num movimento social e político alargados - forcem o capital a uma repartição mais justa e equilibrada da riqueza que é produzida. No entanto, ao contrário, e de uma forma quase profética, Rifkin parte da situação conjuntural actual e, eventualmente pouco propícia a análises rigorosas sobre o futuro, para anunciar o fim de trabalho (Grozelier, 1998).

## 5.2

### O fim da sociedade salarial e do emprego

---

<sup>25</sup> Comunicação apresentada ao IX Encontro da APSIOT (Mesa Redonda: Globalização, competitividade e centralidade do trabalho), 15 de Março de 2001.

A questão do fim da sociedade salarial tem sido difundida quer pelas teses mais optimistas (corrente gestonária/funcionalista/neo-liberal) que prevêm o advento de uma nova sociedade, pós-salarial, quer por vozes mais críticas e pessimistas.

### 5.2.1

#### As teses optimistas - a sociedade pós-salarial<sup>26</sup>

De acordo com as teses optimistas, a sociedade encontra-se num momento de viragem para uma nova sociedade - pós-salarial. Trata-se de uma perspectiva que vê com optimismo essa hipótese, onde o fim dos contratos de trabalho assalariado tem o benefício de permitir a flexibilidade total: do mercado de trabalho, da empresa e do indivíduo. A competitividade das empresas e da economia passa pelo fim do contrato de trabalho assalariado e pela consequente generalização do trabalho independente. A relação de emprego dará lugar a uma relação comercial e, neste contexto, os contratos comerciais substituirão os contratos de emprego. As empresas deverão funcionar de acordo com a máxima da flexibilidade total, com um centro-chave e uma rede de trabalhadores independentes que assegurem o trabalho quando este é necessário.

À luz destas teses, não são só as empresas a retirar benefícios desta nova sociedade. Também os indivíduos encontrarão as bases fundamentais da sua felicidade. Uma vez libertos de relações de subordinação, poderão conciliar as suas necessidades pessoais e o seu tempo social com o tempo dedicado ao trabalho. A autonomia na gestão do tempo é uma das principais vantagens da flexibilidade de trabalho, sendo chave a noção de tempo escolhido. Desta forma, existirão contratos de actividade (assentando na lógica dos contratos comerciais) por oposição aos contratos de trabalho da sociedade salarial. Cada indivíduo prestará os seus serviços às empresas, gerindo a sua própria carreira e sendo responsável por esta e pelo seu percurso profissional. Em vez de uma relação de emprego, o trabalho funcionará como uma empresa; ou seja, cada pessoa fará a gestão da sua carreira tal como um/a empresário/a, tendo total autonomia e liberdade para trabalhar. A conciliação entre a flexibilidade e a segurança é, por conseguinte, da responsabilidade de cada indivíduo, pelo que ao longo da sua vida deverá investir na sua empregabilidade e ter espírito empreendedor.

Relativamente às garantias sociais, as teses optimistas entendem que nada está perdido. A sociedade pós-salarial assentará em regulações sociais (sob a forma de Direito Social) que incorporarão as garantias sociais já conquistadas. Estas serão viabilizadas pelo estabelecimento de contratos de actividade, firmados entre o indivíduo e um conjunto de empresas e/ou de organismos públicos. "Tendo a duração mínima de cinco anos, o contrato de actividade enquadrará os interesses do indivíduo em termos de percurso profissional, alternando entre períodos de formação, trabalho na empresa, actividades independentes ou associativas, conjugadas com obrigações familiares. As garantias em termos de rendimentos, de cobertura social e de estatuto estarão ali consagradas" (Grozelier, 1998: 168).

---

<sup>26</sup> Anne-Marie Grozelier (1998) inclui nesta perspectiva as perspectivas de William Bridges, da revista *Futuribles* e do relatório Boissonat.

Todavia, à luz do pensamento de Anne-Marie Grozelier (1998), esta sociedade pós-salarial teria poucas hipóteses de poder ser efectivamente uma "sociedade". A luta pela sobrevivência e a competitividade individual minariam quaisquer relações e sentimentos de solidariedade e, por conseguinte, os alicerces fundamentais da coesão social<sup>27</sup>. Além disso, as experiências feitas em alguns países em torno da flexibilidade – como na Espanha e no Reino Unido – não provam que a precarização e o desemprego se atenuam ou acabam; os estudos efectuados mostram precisamente o contrário. Por exemplo, a expressão do trabalho independente nestes países – e o mesmo se poderia dizer em relação a Portugal – não se prende só com autonomia e empreendedorismo; na verdade, em muitas situações, aquilo que está latente é de facto uma relação de subordinação, insegurança laboral, assim como baixos rendimentos. Além disso, para a autora, importa atender ao facto de que os indivíduos não têm as mesmas oportunidades de acesso à formação e ao investimento na qualidade das suas carreiras, pelo que as desigualdades sociais, nesta sociedade flexível e da livre iniciativa, certamente que se agravariam ainda mais (designadamente as desigualdades entre os sexos).

## 5.2.2

### Teses críticas e pessimistas

Em oposição às teses anteriores, outras se têm desenvolvido, mais críticas relativamente às transformações verificadas na esfera do emprego. Uma transparecem pessimismo quanto ao futuro, outras - como refere Anne-Marie Grozelier (1998) - expressam uma profunda nostalgia pelo passado, em particular pela sociedade salarial, pelos direitos e pelas garantias sociais granjeados pelos trabalhadores.

Robert Castel<sup>28</sup> é um dos autores comumente associado à perspectiva crítica. O autor elabora uma análise histórica do salariado, desde a época medieval até ao presente e, a partir daqui, elabora um diagnóstico da situação actual, referindo que foi precisamente no auge da sociedade salarial que começou o seu processo de desagregação. As suas preocupações centram-se, por conseguinte, na precarização que hoje atravessa as relações de trabalho. A falência da relação salarial é manifesta: desemprego maciço e estrutural, instabilidade de emprego e exclusão social. Para Robert Castel, as transformações que se têm imposto às relações de trabalho resultam da hegemonia das forças do mercado que "fazem do trabalho uma mera mercadoria e do salário a mera retribuição de uma tarefa" (Grozelier, 1998: 170). Ou seja, aquilo que se perde com a hegemonia do mercado é o elo social que intermediava a relação salarial; tudo fica agora reduzido a uma relação mercantil. Acresce ainda a tendência que se vem desenhando para o individualismo e, com esta, para a individualização das relações de trabalho. Para o autor, a multiplicação de formas individuais de trabalho é sintomática da crescente desafeição face ao trabalho. Em suma, a relação salarial deixou de propiciar integração social e todos os indícios são, efectivamente, de que a sociedade salarial se está a desagregar.

---

<sup>27</sup> Importa lembrar (e integrar) aqui outros autores que têm uma visão crítica face ao capitalismo flexível e competitivo. Ver, designadamente Senett, Petrella, O Grupo de Lisboa, Beck, Castells.

<sup>28</sup> Castel, Robert (1995), *Les Metamorphoses de la Question Social*, Fayard.

### 5.3

### As teses em torno da perda da centralidade do trabalho

#### 5.3.1

#### A perspectiva de Gorz

Para Gorz, apesar de a sociedade se ter estruturado em torno do trabalho, a verdade é que o trabalho nunca funcionou como fonte de coesão e de integração social; acreditar nisto é, salienta o autor, perpetuar um mito. Tratava-se de um trabalho socialmente determinado e legalmente enquadrado que preenchia uma necessidade específica da sociedade, mas não necessariamente as necessidades dos indivíduos que o realizavam; não era portanto 'trabalho' na acepção filosófica e antropológica, mas sim trabalho abstracto. É como se uma pessoa fosse útil num sentido objectivo e impessoal, e como se o reconhecimento desta *utilidade* passasse por um salário. Quer dizer que a recompensa monetária remunera o trabalho prestado, mas não o prestatário, a pessoa que o oferece. Dito de outro modo, o trabalho tem sido encarado como algo que preenche uma função socialmente identificada e normalizada, contribuindo para a produção e reprodução do sistema social (Gorz, 1999: 2). No fundo, a ideologia dominante na sociedade industrial foi: não importa o que fazes desde que tenhas um emprego e, por conseguinte, um salário (Gorz, 1999: 56).

Nesta obra, o autor critica severamente a concepção tradicional do trabalho, pois não é portadora de dignidade intrínseca ou de significado, de realização e desenvolvimento pessoal; ao invés, remete para um trabalho constrangedor e opressivo, arreigado ao propósito da sociedade fordista, isto é, permitir e expandir as possibilidades de consumo. Trata-se do trabalho na acepção de mercadoria, como objecto de troca e não como criação humana. Actualmente, o grande desafio das sociedades passa por uma nova concepção do trabalho, dignificante e que tenha como princípio a integração social e a identidade, e que permita a criação e a expressão dos indivíduos enquanto seres humanos.

Na sua perspectiva, os novos valores e mentalidades que estão em gestação são consonantes com uma nova noção de trabalho, dado que expressam cada vez mais a desafeição face ao trabalho tradicional, a rejeição da abnegação e do sacrifício, em benefício da multi-actividade, da ética em torno do apoio aos demais indivíduos, do trabalho a tempo parcial ou descontínuo, da valorização do tempo social<sup>29</sup> e da procura de qualidade de vida. “O hiato entre a vida e o emprego, entre a pessoa e a sua função produtiva, tem aumentado consideravelmente” (Gorz, 1999: 63).

Gorz preconiza uma nova sociedade que não assente no pleno emprego mas na plena actividade, a que chama sociedade de tempos escolhidos e de multi-actividades. Neste quadro, a ética do trabalho, no sentido tradicional, daria lugar à ética da vida, ao apoio mútuo, à partilha, às redes de ajuda e ao voluntariado. Os indivíduos não mais expressariam o seu valor através do emprego e daquilo que ganham, mas sim mediante o conjunto de actividades socialmente úteis que desempenham na esfera pública (...) e do enriquecimento pessoal daí decorrente”(Gorz, 1999: 65). É em nome desta ética da vida

---

<sup>29</sup> O autor distingue tempo de trabalho, no sentido tradicional, de tempo social (tempo despendido em actividades socialmente úteis).

em sociedade que, segundo o autor, se deverá proceder à diminuição das horas de trabalho na economia de mercado.

Acresce que, para Gorz (1999), o direito a uma remuneração regular e condigna não deverá depender de um emprego permanente. Em vez de um contrato de emprego, as pessoas deveriam passar a ter *contratos de actividade*, a fim de preservar a sua ligação com a empresa e, por conseguinte, uma remuneração regular. Este aspecto é fundamental, dado que é preciso garantir a cada cidadão o rendimento *suficiente* para viver condignamente e para não ter que se sujeitar a ocupações degradantes e a condições de trabalho inumanas (Gorz, 1999: 82). Portanto, neste quadro, em vez de insegurança, existiriam vínculos descontínuos de emprego que permitiriam intermitência entre trabalho profissional e actividades gratuitas/voluntárias, ou seja, a pluri-actividade<sup>30</sup>.

Gorz propõe basicamente dois tipos de remuneração:

- uma remuneração regular e suficiente para todos os indivíduos que articulem a actividade profissional com actividades sociais (trabalho intermitente) e
- um rendimento de base para todos, quer prestem ou não uma contribuição produtiva (o rendimento como garantia universal e incondicional).

Na sua obra, Gorz critica as teses de Offe e Rifkin, considerando-as adversas ao princípio da autonomia e liberdade individuais. De acordo com estes dois autores, as actividades do terceiro sector seriam pagas por organizações sem fins lucrativos (apoiadas pelos respectivos Estados) e, portanto, permitiriam complementar os rendimentos do sector da economia de mercado (os quais, dada a redução do tempo de trabalho, não seriam por si só *suficientes*, sendo inferiores ao nível de subsistência). De tal forma, como estes rendimentos seriam insuficientes, as actividades voluntárias tornar-se-iam necessariamente obrigatórias. Tal ponto de vista, de acordo com Gorz, desvirtuaria completamente o sentido do trabalho voluntário, que deve ser espontâneo e estar sujeito a motivações intrínsecas. Em suma, ao longo da nossa vida, devíamos ter o direito de interromper o nosso trabalho profissional em prol de outras actividades sociais e de auto-realização. Devia, além da garantia de uma remuneração universal e incondicional, ser criado um sistema de bónus complementar que reflectisse a experiência e as qualificações do(a) voluntário(a), bem como a duração e a intensidade do envolvimento nos serviços à comunidade (Gorz, 1999: 1000).

### 5.3.2

#### A perspectiva de Méda

Dominique Méda também defende um novo modelo de sociedade, onde o valor do trabalho produtivo é semelhante ao valor de outras actividades sociais. A partir de uma análise histórica, a autora demonstra que o trabalho não faz parte da natureza humana, uma vez que é sobretudo um acidente histórico; ou seja, o trabalho nem sempre existiu, é sobretudo uma "invenção" social. Além disso, a centralidade que assumiu na sociedade ocidental não foi transversal a todas as sociedades humanas. Assim como o trabalho nem

---

<sup>30</sup> Esta questão remete-nos para uma outra - a do controlo do próprio tempo. Quem é que decide acerca dos períodos de emprego e da sua respectiva interrupção: a empresa ou o indivíduo? Gorz tem, naturalmente, em mente a noção do "tempo escolhido" pelo indivíduo.

sempre existiu e, portanto, não faz parte da natureza humana, também nem sempre teve o mesmo significado (o trabalho é uma categoria antropológica susceptível de diferentes representações).

A centralidade do trabalho foi de facto uma invenção que, historicamente, coincidiu com o advento da sociedade industrial e do capitalismo, designadamente por impulso da obra de Adam Smith (*A Riqueza das Nações*). A concepção de trabalho expressa nesta obra foi depois aprofundada pelos seguidores desse autor, donde o verdadeiro trabalho passou a ser o trabalho produtivo (trabalho que produz valor/riqueza, que se objectiva de uma forma durável em objectos/coisas e que é susceptível de troca). A partir daqui o trabalho passou a ser uma mercadoria, ou seja, uma categoria meramente económica. É, ainda, através do trabalho, que cada indivíduo estabelece a sua relação com a sociedade ("laço social"); através do sentido de utilidade e de reciprocidade (relações de troca). Esta concepção de trabalho tem como referência a lógica do mercado – lugar onde operam as trocas que permitem gerar riqueza.

No momento actual, o trabalho revela-se incapaz de ser o elemento promotor do "laço social", como mostram as estatísticas referentes ao número de desempregados e subempregados, o que é agudizado pela crise do papel do Estado. A solução passa por "desencantar o trabalho" ou, dito de outro modo, por abandonar as representações em torno do trabalho que floresceram com a sociedade industrial; passando ainda pela imposição de limites à racionalidade instrumental que tem dominado a economia. Ou seja, o trabalho na sua dimensão abstracta, material (mercadoria) e meramente económica deve perder a sua centralidade. Esta perda de centralidade pode ser promovida pela partilha equitativa do trabalho e pela redução do tempo de trabalho, ou seja, pela política do tempo livre.

Esta política, que deve ser dinamizada pelo Estado, visa uma redução do tempo de trabalho de cada indivíduo, permitindo outros modos de sociabilidade, de expressão, de participação e de identidade. Ou seja, dará azo ao desenvolvimento de novos espaços públicos de aprendizagem e ao exercício da plena cidadania.

No modelo de sociedade preconizado pela autora, o trabalho deixa de ser o único meio de integração social dos indivíduos, sendo que a dignidade e a identificação individual advêm da participação em outras actividades. Cada pessoa encontrará a sua realização pessoal em quatro esferas: nas actividades produtivas, na participação na vida pública (a sociedade aproximar-se-ia de um modelo de democracia directa), nas actividades colectivas e na formação profissional. Seria a participação nestas quatro esferas que daria direito a uma remuneração de cidadania<sup>31</sup>. A autora propõe também que o trabalho produtivo seja equitativamente distribuído por todos. Isto significará que a distribuição de riqueza, de estatuto social e de protecção serão mais equilibrados, fazendo a ponte para uma sociedade mais justa e coesa.

### 5.3.3

#### A perspectiva de Ulrich Beck

---

<sup>31</sup> Perspectiva também semelhante à de Gorz e de Beck, no que toca à garantia de rendimento universal.

Ulrich Beck (2000) distingue três tempos históricos em função dos quais o valor do trabalho se foi modificando. Assim, depois do período da polis grega, onde a liberdade era definida como a possibilidade de não trabalhar<sup>32</sup>, seguiram-se mais duas fases: a da primeira modernidade e a sociedade de risco. O período da *primeira modernidade* corresponde à sociedade industrial.

Depois da Revolução Industrial inaugura-se um novo período na história do trabalho, o qual vigorará até aos finais dos anos 60 do século XX: a sociedade industrial. Nesta, o trabalho remunerado torna-se o valor central das sociedades modernas. Porém, só equivocadamente se pode associar a primeira modernidade à segurança de emprego, uma vez que o desemprego e o subemprego começaram por ser a norma dominante. A grande luta da sociedade industrial foi precisamente: vencer a pobreza e permitir a integração de todos na ordem social por via do emprego seguro. Esta era também a luta pela democracia, pelos direitos políticos, sociais e económicos, que se viria a consolidar no pós segunda guerra mundial. "Nos tempos modernos, a ideia de democracia emergiu na Europa e na América como uma democracia-trabalho, na medida em que a vivência da democracia pressupunha ao mesmo tempo envolvimento no trabalho remunerado. O cidadão era concebido como um cidadão trabalhador" (Beck, U., 2000: 13). O modo de regulação do regime fordista coincidiu com a fase em que era cidadão aquele que se dedicava a tempo inteiro ao trabalho remunerado, que tinha expectativas de melhoria das suas condições de vida, onde imperava a negociação colectiva e a força sindical, bem como as políticas keynesianas e a forte intervenção governativa (id., ibid.: 69). O "cimento social do regime fordista" assentou na afluência pública e na segurança social. Em suma, a *primeira modernidade* caracterizou-se por "estilos de vida colectivos, emprego a tempo inteiro e permanente, os estados-nação e o Estado-Providência, bem como uma atitude de negligência face à exploração da natureza" (Beck, U., 2000: 18).

A sociedade do trabalho, afirma Beck, está a atingir os seus limites económicos e tecnológicos. A produtividade prescinde do trabalho humano e depende cada vez mais das novas tecnologias. O facto de todas as estruturas do trabalho estarem em profunda alteração tem alimentado um amplo debate em torno da emergência de um novo regime por oposição ao fordismo. Como resultado, vários termos têm sido utilizados, em particular: pós-industrialismo,<sup>33</sup> pós-taylorismo, pós-fordismo e neo-fordismo. No entanto, o autor entende que estes termos não são apropriados. Em lugar do regime fordista, é o regime do risco que caracteriza a *segunda modernidade* – risco a todos os níveis: económico, societal e político. As distinções apropriadas são "entre as seguranças, certezas e fronteiras claramente definidas da primeira modernidade e as inseguranças, incertezas e desaparecimento de fronteiras na segunda modernidade" (Beck, U. 2000: 70). Neste sentido, sociedade de risco e segunda modernidade são, à luz do pensamento de Beck, sinónimos.

Para este autor alemão, as tendências actuais da economia e da sociedade desenham-se no sentido da "brasileirização do Ocidente", como consequência das ideologias do livre-mercado. O desemprego maciço, o subemprego, a insegurança, a

---

<sup>32</sup> Aos cidadãos livres (uma minoria) cabia o privilégio da vida pública, das actividades políticas e do lazer. Por seu turno, os escravos, excluídos da vida em sociedade, não tinham outra actividade senão o trabalho.

<sup>33</sup> Conceito de Michel Aglietta, citado por U. Beck, 2000: 68.

precariedade e a degradação do emprego<sup>34</sup> são produtos da utopia dominante em torno do livre-mercado.

As mudanças verificadas ao nível do emprego são também analisadas pelo autor à luz do conceito "sociedade de risco", cuja economia política de insegurança se caracteriza por:

- perda de autonomia nacional. O terreno dos novos poderes é jogado já não no palco dos governantes nacionais, parlamentos ou sindicatos, mas por forças económicas não territorialmente determinadas, ou seja, os grandes jogadores são o capital, a finança e o comércio.
- Fraca participação civil e desafeição face à vida política, pondo em causa a própria legitimidade democrática dos governos.
- Elevados níveis de criminalidade e de violência.
- A sociedade de emprego estar moribunda. Não só o emprego para toda a vida desapareceu como também o desemprego deixou de poder ser explicado a partir das crises económicas cíclicas. A causa reside no facto de cada vez mais pessoas serem substituídas pelas novas tecnológicas inteligentes.
- Efeito dominó da política económica de insegurança: à medida que o emprego remunerado e permanente escasseia e se precariza, as fundações do Estado-Providência entram em colapso e a democracia em crise profunda.
- A flexibilidade e a desregulação no mercado de trabalho traduzem-se, na prática, numa transferência dos riscos dos Estados e da economia para os indivíduos isolados.
- Crescente individualização, isto é, ênfase nas biografias de trabalho individuais, na mobilidade e na autonomia individual (em detrimento da standardização do trabalho da primeira modernidade). Esta individualização expressa-se também na fraca participação civil e política.
- A pobreza é dinamizada, o mesmo é dizer que é encarada como experiência de vida normal, atravessando todos os grupos sociais.

Há diversos cenários possíveis para o futuro do trabalho. Mas Beck preconiza a "sociedade pós-nacional, civil e política". O Quadro I indica os cenários considerados por Beck:

**Quadro I - Cenários para o futuro do trabalho**

	<b>Esperança</b>	<b>Colapso</b>
o pleno emprego		
eadada nas novas tecnologias	idade do trabalho à o conhecimento	sem trabalho
o	lobal – o milagre neo-iação de emprego	fixa de trabalho – o do risco
gica	ustentável – o milagre ecológico	lobal
ração		

<sup>34</sup> O autor também usa o termo "Mcjobs".

	algo – a liberdade da	ação do trabalho – ção da sociedade
as multi-actividades		
	sociedade do trabalho. Sociedade das multi-	
	do tempo livre	
	e pós-nacional, civil e política: o modelo social	

Fonte: Adaptado de Beck, U. (2000: 37).

Todos os cenários (1 a 8) pecam por permanecerem alternativas amarradas à concepção da sociedade do pleno emprego e do trabalho remunerado, como se ainda fosse possível aqui um milagre, refere-nos U. Beck. Num contexto em que o trabalho remunerado escasseia, estas parecem cenarizações pouco convincentes. Neste sentido, o autor defende uma mudança de paradigma, isto é, uma transição rumo à sociedade das multi-actividades. "O conceito de uma "sociedade actividade" inclui, efectivamente, uma referência ao trabalho remunerado, mas encara-o apenas como mais uma actividade, entre muitas outras – trabalho familiar, parental, trabalho voluntário, actividades políticas" (Beck, U., 2000: 58).

Os cenários 9, 10 e 11, no quadro de uma “sociedade das multi-actividades”, pressupõem uma mudança abrangente e ampla. Na verdade, "algo tem de mudar, não só nos escritórios e nos locais de trabalho, nas leis e na política, mas sobretudo ao nível das mentalidades de todos" (Beck, 2000: 59). Com esta frase, o autor pretende dizer que a sociedade multi-actividades requer uma profunda mudança de mentalidades, para que homens e mulheres participem igualmente nas múltiplas actividades que integram a sociedade. Tal como as mulheres vêm valorizando a esfera do trabalho remunerado, é preciso que também os homens (e a sociedade, em geral) valorizem a execução das actividades na esfera privada e partilhem efectivamente do trabalho familiar e parental.

Os cenários 9 e 10 concebem a sociedade alternativa à luz de uma perspectiva "monogâmica de trabalho"<sup>35</sup>, no sentido em que entendem que a sociedade das multi-actividades só por si eliminaria a divisão sexual do trabalho.

O autor adverte ainda que todos os indivíduos “devem ter um pé” no domínio do trabalho remunerado e outro nas outras actividades. Só assim se evitará que as actividades socialmente úteis – ou o terceiro sector, como o designou Rifkin – não incorra no risco de se tornar um gueto dos pobres (ou – acrescentaríamos nós – também das mulheres).

O cenário 11 corresponde à sociedade alternativa preconizada por Beck, uma vez que o cenário 9 é vago (abarca, por exemplo, a perspectiva de Rifkin, à qual o autor aponta algumas limitações) e o cenário 10, defendido pelas teses do tempo livre também têm, a seu ver, lacunas. A respeito da sociedade do tempo livre (*homo ludens*), Beck adverte para o facto de se poder criar uma dicotomia entre duas classes: os activos e os passivos, além de que pressupõe a desvalorização do trabalho remunerado e torna compulsivo o tempo de lazer.

A sociedade da *primeira modernidade* centrava-se no trabalho, sendo a partir deste que os seres humanos eram avaliados, ou seja, apenas tinham valor aqueles que eram reconhecidos socialmente como trabalhadores.

<sup>35</sup> Conceito de Peter Gross – autor citado por U. Beck, 2000: 64.

Beck defende que, em relação à tese de André Gorz, dá um passo em frente: propõe a sociedade civil activa. A sua perspectiva é a de que "a antítese à sociedade de trabalho é o reforço de uma sociedade política e activa de indivíduos, capaz de erguer uma democracia civil na Europa simultaneamente local e transnacional " (2000: 5). A democracia da sociedade civil é directa e decorre do envolvimento activo dos cidadãos nas questões sociais e políticas. Para Ulrich Beck, cabe aos cidadãos activos, auto-organizados localmente e em rede, encontrar resposta para os grandes desafios da *segunda modernidade*, como sejam a individualização, a globalização, o declínio do emprego e os problemas ecológicos.

Em vez da ênfase do emprego, apanágio da *primeira modernidade*, a alternativa será uma sociedade centrada nas multi-actividades (conjugação de trabalho remunerado e trabalho civil), cujos requisitos são:

- redução do horário de trabalho para todos aqueles empregados a tempo inteiro;
- uma nova redistribuição das tarefas familiares entre homens e mulheres, por forma a que ambos os sexos possam participar em pé de igualdade no trabalho remunerado e no trabalho civil;
- estímulo e valorização do trabalho civil (não se trata de um substituto para o trabalho remunerado, mas de um complemento);
- o trabalho civil integra as actividades associadas aos cuidados parentais, bem como aquelas desenvolvidas no domínio das artes, da cultura e da política;
- todos os cidadãos devem ter o direito ao trabalho múltiplo, à descontinuidade e à escolha do tempo de trabalho;
- regulação transnacional dos mercados. Esta depende de um novo sujeito político: os cidadãos de todo o mundo unidos em prol de uma democracia transnacional.

Beck (2000) defende que o factor-chave da sociedade que preconiza é o trabalho civil. Efectivamente, enquanto na primeira modernidade, a cidadania decorria do emprego e eram consideradas activas aquelas pessoas que participavam na esfera do trabalho remunerado (não na vida política e na condução da sociedade); por sua vez, na sociedade alternativa, a cidadania decorre da participação activa na esfera civil e política.

O trabalho civil não é trabalho remunerado, mas é recompensado materialmente (com dinheiro civil/público) e imaterialmente (socialmente valorizado, qualificações, direito a pensões e créditos de favores<sup>36</sup>). A quantia auferida será a suficiente para viver e aliviar as pessoas das preocupações quotidianas com alimentação e futuro pessoal. O nível mínimo deriva dos *standards* dos benefícios de desemprego e do apoio salarial<sup>37</sup>. Quanto à fonte de financiamento, Beck refere que parte substancial podia resultar das quantidades enormes de dinheiro que actualmente saem dos cofres dos estados e se destinam a subsídios de desemprego e que, segundo palavras suas, são benefícios para as pessoas

---

<sup>36</sup> Por exemplo, permitir que alguém que se encontra a realizar trabalho civil possa ter a sua criança numa creche sem ter que a pagar.

<sup>37</sup> "It is derived from the standards of unemployment benefit and income support" (2000: 130).

nada fazerem. Deveria ainda ser apoiado por empresas e autoridades locais, fundos da comunidade e dos recursos gerados pelo próprio trabalho civil.

É o processo de "modernização reflexiva" que levará à sociedade alternativa. Segundo Ulrich Beck (2000), o conceito de "modernização reflexiva" coloca a tónica na transformação, isto é, não se trata de uma mudança na sociedade, mas de uma mudança de sociedade, no sentido em que pressupõe a derrocada dos alicerces das sociedades modernas. As "respostas da primeira modernidade deixaram de ser convincentes. Isto é verdade acerca das ideias de territorialidade em relação à globalização, de pleno emprego em relação à sociedade de trabalho, de comunidade e hierarquia face à individualização, da divisão natural do trabalho entre homens e mulheres, da inesgotabilidade do ambiente e da exploração da natureza em relação à crise ecológica" (Beck, U., 2000: 24).

Relativamente à construção da sociedade alternativa, o autor coloca a esperança na população jovem, a qual – segundo Ronald Inglehart –, por ser portadora de maiores níveis de habilitações escolares, tenderá a participar activamente na vida pública e política. A geração da modernização reflexiva comporta em si a disposição para escolher e decidir por ela própria, percebendo-se como detentores da sua própria vida e responsáveis pelo futuro. Conscientes da sua identidade, auto-organizam-se espontaneamente a fim de defender as causas em que acreditam<sup>38</sup>.

#### 5.3.4

#### A perspectiva de Bernard Eme e Jean-Louis Laville

A obra de Bernard Eme e Jean-Louis Laville (1994) também reflecte as transformações em curso. Para estes autores, não estamos perante o fim da sociedade salarial, mas o trabalho remunerado perde a sua centralidade. O que acontece é que o trabalho tem de deixar de ser o único elemento de socialização e de identidade individual e colectiva. É preciso encontrar outras formas de trabalho que funcionem como espaços de socialização, de cooperação e de proximidade, isto é, que sejam, no fundo, o suporte da economia solidária que se deverá desenvolver. O Estado e os intervenientes locais devem unir-se neste projecto de construção de uma economia solidária. A integração social passará a ser muito mais cívica e social do que por via do trabalho produtivo (integração profissional). Mesmo que não haja trabalho produtivo para todos, a sua integração social deve ser possível. Em vez da sociedade centrada no trabalho, viver-se-ia na sociedade diversificada da plena actividade.

No quadro desta perspectiva, segundo Jean-Louis Laville, as grandes questões sociais das sociedades contemporâneas não podem ser resolvidas pelo Estado e pela economia mercantil. Em vez destes, para resolver os problemas sociais emergentes deve ser implementada uma economia não mercantil baseada em pressupostos solidários. Na confluência histórica das necessidades de integração social através do emprego e dos desafios personificados pela terciarização, as respostas históricas do Estado-Providência e da economia mercantil são manifestamente insuficientes para suprir a actual crise. Tudo isto é consequência do período de expansão da sociedade capitalista. Os modos de vida tornaram-se homogéneos à volta do valor do trabalho. O emprego estável propiciado pelo

---

<sup>38</sup> No fundo, o autor, está a fazer referência ao paradoxo do individualismo.

sector produtivo deu azo à hierarquização e separação dos tempos sociais. Nas diferentes idades, tempo de produção tornou-se um privilégio em detrimento do tempo de formação e da inactividade. A jornada de trabalho e o tempo de trabalho regido pelo salariado definem as identidades incomparavelmente mais fortes do que aquelas emergentes nos tempos livres destinados ao lazer e aos tempos destinados às obrigações domésticas e familiares.

O trabalho assalariado como elemento central da identidade e de acesso dos trabalhadores ao espaço de intervenção pública decorre de três dimensões: 1) a mediação monetária entre o patrão e trabalhador relacionada com o trabalho realizado implica uma troca monetária com um terceiro, que funciona como destinatário dos bens e serviços produzidos; 2) o trabalho é exercido num quadro de cooperação produtivo; gera um processo de reconhecimento pelos outros que se inscrevem num jogo de forças sociais; 3) o trabalho estrutura uma socialização secundária através da afirmação da pertença à comunidade política, da qual o trabalho tira um poder de negociação graças a um sistema de representação dos assalariados.

Para Jean-Louis Laville, as tendências evolutivas da economia para a terciarização mudam drasticamente as actividades comerciais das empresas. A importância acrescida do sector terciário nas economias contemporâneas tende cada vez mais a uma maior visibilidade social, sobretudo se olharmos para o crescimento do sector dos serviços assentes em relações sociais. Assim, “a mudança das estruturas das actividades produtivas não se reduz às novas configurações na indústria e serviços estandardizados, ela traduz-se também no reforço do sector terciário relacional baseado na interacção directa entre o prestador de serviços e o utente das actividades em educação, saúde, serviços sociais e pessoais” (id., *ibid.*: 127). As políticas públicas dos governos não conseguem articular-se positivamente com essa realidade, acontecendo o mesmo com o mercado.

No contexto desta crise, emerge a economia solidária. Na opinião do autor, a economia solidária contribui para fomentar a coesão social e a criação de emprego, congregando os esforços dos utentes, dos profissionais e das entidades benévolas. As actividades da economia solidária tanto podem ser observadas nas ajudas no domicílio e na guarda de jovens, como nos serviços de saúde, de transporte, cultura e lazer inscritos nos espaços sociais de proximidade. A sua concepção e funcionamento são, geralmente, dinamizados através de micro-espacos públicos que permitem uma construção conjunta da oferta e da procura graças às interacções desenvolvidas entre as diferentes partes que participam nesse processo. Por outro lado, a perenidade das empresas criadas é assegurada pela hibridez dos diferentes recursos: mercantis, não mercantis e extra-monetários. No sentido amplo, os serviços de proximidade podem ser considerados como factores estruturantes de uma economia solidária, sendo esta definida como uma economia que combina princípios de reciprocidade, de mercado e de redistribuição num quadro institucional fundado sobre a liberdade de adesão e igualdade entre os seus membros.

Enfim, sendo “contra a mercantilização ou a estatização dos serviços relacionais”, a perspectiva da economia solidária inscreve-se num processo de democratização da sociedade civil, através da expressão dos seus utentes e a realização de debates sobre problemas sociais pelos indivíduos que a integram, e, por outro lado, na sua contribuição em relação à criação de empregos de tipo quantitativo e qualitativo. No mesmo sentido, Bernard Eme, ao debruçar-se sobre a problemática da inserção e da economia solidária, parte do princípio de que a exclusão social não é um fenómeno residual nas sociedades

contemporâneas, mas sim um processo central que exige novas formas de mobilização, sendo que a inserção assumiria nesse processo uma função crucial.

Este autor é, tal como Jean-Louis Laville, apologista da adopção da economia solidária, na medida em que a crise do Estado-Providência e a incapacidade de regulação da economia pelo mercado são insuficientes para superar a crise de emprego e a exclusão social.

Todavia, a preocupação fulcral do autor reporta-se ao conceito de integração social. Na sua opinião, a integração é um conceito de natureza polissémica. Pela sua articulação com diferentes realidades sociais, ele é objecto de uma “proliferação para designar acções profissionais, processos individuais de inserção, ou ainda para ser qualificado como inserção pelo trabalho, pela actividade económica, inserção social, inserção socio-profissional, inserção pela saúde, mobilidade, habitação, actividades sócio-culturais, desporto, etc.” (id., *ibid.*: 162).

A inserção pode ser visualizada como um grande desafio da regulação funcional. A noção de inserção emerge logo quando se é jovem; como resultado obrigatório de um percurso histórico que implica a passagem pela escola para depois entrar na vida activa; da infância na idade adulta e a passagem da família de origem para o casamento. No caso específico da inserção no mundo do trabalho, a inserção passa pela construção de um imaginário de adaptação funcional a diferentes tipos de emprego. Em presença de situações de desemprego e de vínculos contratuais precários, os jovens são constringidos a desenvolverem um tipo de regulação funcional da exclusão social e profissional.

No campo específico da intervenção cívica, a inserção também pode ser visualizada. Para o autor, esta hipótese decorre de duas dimensões. Uma que emana das regras políticas administrativas que incidem no emprego, na formação e na acção social e, uma outra, que emana directamente do campo social cívico que abrange iniciativas a favor dos excluídos, tendo presente os valores da solidariedade, da ética republicana e da justiça.

A inserção pode também ser objecto de aplicação no domínio da regulação dos laços sociais. Na actualidade, as relações entre a economia e a sociedade, assim como as fronteiras entre a cultura e o trabalho, estão desestruturadas. A homogeneização e a estandardização do sector industrial que fundamentavam a integração social não são hoje factores importantes; daí que surja a segmentação e a individualização no trabalho e daí que os atributos inerentes à qualificação social e à solidariedade tenham sido remetidos para fora do mundo do trabalho.

Bernard Eme chega, assim, à conclusão que estamos perante um paradigma de mudança social nas sociedades contemporâneas que é visível na produção de micro-espacos colectivos de integração social e de solidariedades autónomas em relação às grandes instituições e às grandes organizações. Todavia, este novo paradigma de mudança social não passa pela construção de um novo sector da economia que supera as funções do Estado e do mercado, chame-se ele sector de utilidade social, quarto sector, sector de inserção, terceiro sector ou sector de apoio mútuo.

Sendo uma realidade interdependente e complementar da “hibridez dos diferentes registos (relações sociais da economia mercantil), a problemática da economia solidária indica talvez uma via, entre outras, de ultrapassagem da crise dos mecanismos de integração social pelo trabalho incrustados sobre modos culturais particulares das pessoas que ela contribui para remodelar. Visa, assim, produzir o actor e os laços sociais através de um projecto de solidariedade, de engajamento e de participação efectiva de cada um” (id.,

ibid.: 192) (...). “Mas ao contrário de certas tendências, este espaço limitar-se-ia nos seus objectivos de democratização, reconhecendo a autonomia do Estado e da economia. A sociedade civil democrática animada por movimentos sociais e por micro-colectividades não seria tentada pelo imaginário da tomada do poder estatal ou pela transformação da economia do mercado” (id., ibid.: 194). Esta proposta assemelha-se bastante à alternativa preconizada por Rifkin.

#### **5.4 A nossa perspectiva: crescente flexibilidade e heterogeneidade do trabalho e do emprego**

Como já indicamos, no ponto referente à problemática das formas flexíveis do emprego, defendemos uma perspectiva que considera a coexistência de tendências diversas e, até contraditórias, na evolução dos padrões de trabalho e das qualificações. Os desenvolvimentos recentes não são manifestações de uma única tendência marcante de uma nova era anunciada pelas diferentes teorias referidas. Na nossa óptica, trata-se de uma tendência para a crescente diversificação, heterogeneidade e invisibilidade do trabalho e do emprego. Por conseguinte, em vez do fim do emprego, do fim da centralidade do trabalho, deve-se falar sobre a difusão das modalidades flexíveis, frequentemente precárias de trabalho e de emprego.

Com excepção de Beck, as diversas teorias indicam uma alternativa para a solução da crise do trabalho e do emprego. As alternativas propostas para a saída da crise do trabalho e do emprego, embora sejam interessantes, não deixam de levantar algumas dúvidas. Centrar a sociedade e os indivíduos para actividades alternativas significa que o trabalho deixa de constituir um espaço estratégico para a construção de um futuro melhor. Significa, como chama atenção Castel, abandonar a frente do trabalho e arriscar a renunciar a possibilidade de regular o mercado, esquecendo que a regulação do mercado foi construída a partir do trabalho (Castel, 1998: 58).

A nosso ver, o trabalho remunerado continua a ter um papel importante na vida das pessoas e na vida social em geral. As previsões relativas à sociedade de lazer baseadas na revolução tecnológica não se realizaram. A maioria da população activa continua a ser trabalhador assalariado. O tempo de trabalho mantém-se bastante elevado. Não há menos assalariados, mas há mais trabalhadores vulneráveis e expostos ao desemprego. Partilhamos da perspectiva de Castillo, segundo a qual "não estamos perante o fim da sociedade do trabalho, nem sequer perante uma extinção do papel do valor do trabalho: trabalho fluído, disperso, invisível, intensificado, desregulementado, mas afinal, de contas, trabalho" (Castillo, 1998: 149).

O risco não é apenas renunciar a possibilidade de regular o mercado, mas também renunciar outras alternativas, nomeadamente a da renovação da sociedade de trabalho. Como Robert Castel evidencia: "não existe hoje alternativa digna de crédito para a sociedade salarial. É possível uma saída para o marasmo, mas esta não passa (...) pela construção da bela utopia de um mundo maravilhoso onde desabrocham livremente todos os devaneios dos “fazedores de projectos” (Castel, 1998: 591). Também para Anne-Marie Grozelier (1998) é difícil acreditar numa sociedade que não se estruture a partir do trabalho remunerado e das actividades produtivas. Além disso, salienta, não há quaisquer



<p>o trabalho desregulado custo a ser reduzido o de do trabalho , diversificação, individualização dos sindicatos escendente de salários e das le vida</p>	<p>custo a ser reduzido o novos empregos pela mercantilização as actividades (serviços de le) sujeitos a precarização dos sindicatos cendente dos salários e das condições</p>
<p>ade do trabalho</p>	<p>Centralidade de actividades</p>

Fonte: Kovács, 2002.

O aprofundamento da lógica económica actual conduz à sociedade de mercado, ou seja, a subordinação da sociedade às leis "naturais" do mercado e à lógica da globalização competitiva. Como principais consequências deste cenário identificam-se as seguintes: a difusão ainda maior das múltiplas formas de flexibilização e precarização do emprego, a degradação da qualidade do emprego e do potencial integrador do trabalho; aliadas à destruição da regulação social construída para conciliar a economia do mercado e a coesão social. Desemprego, desestabilização, precarização e desemprego são riscos omnipresentes.

Nesta lógica, a redução do emprego pode ser compensada apostando nas virtudes da flexibilidade dos ciclos de vida e dos empregos e das instituições e na criação de novos empregos possíveis (serviços de apoio a pessoas, assistência aos idosos e às crianças). Transformar todas essas actividades em empregos não seria mais do que transformar serviços de proximidade em mercadorias, ou seja, promover a sociedade mercado.

No que se refere à sociedade de trabalho renovada, parte-se da ideia de que o trabalho continuará a estruturar e a dar coerência à vida dos indivíduos, mas um trabalho renovado. A renovação passa pela redistribuição do trabalho socialmente útil, redução do tempo de trabalho, flexibilidade sem precariedade, articulando os objectivos sociais e económicos através do diálogo, da negociação e da participação. Deste modo, torna-se possível que cada um encontre e conserve um lugar no *continuum* das posições socialmente reconhecidas na base de um trabalho efectivo, condições decentes de existência e direitos sociais. As actividades e formas de participação social alternativas podem coexistir com o trabalho reorganizado e revalorizado (Kovács, 2002). Esta renovação inscreve-se num tipo de desenvolvimento económico e social orientado não apenas para objectivos quantitativos como o crescimento económico ou mais emprego, mas também para aspectos qualitativos, nomeadamente para transformar o trabalho numa actividade com interesse e significado capaz de proporcionar autonomia, satisfação e integração social. As tecnologias da informação e comunicação podem promover a melhoria simultânea da produtividade, do emprego e da qualidade de vida, desde que prevaleça uma perspectiva antropocêntrica nas opções tecnológicas e organizacionais e uma outra lógica da globalização orientada para a redução das desigualdades e desequilíbrios económicos, sociais e ecológicos. As formas flexíveis de emprego associadas não apenas aos objectivos económicos, mas também aos objectivos sociais podem permitir um maior controlo dos indivíduos sobre o tempo, melhor conciliação do trabalho com a vida familiar, ciclos de vida e com as outras actividades.

É importante que existam políticas que aumentem o tempo social de acordo com a valorização das outras esferas da vida social. Enquanto na sociedade industrial, o modelo

de socialização assentava sobretudo no trabalho remunerado; actualmente é preciso encontrar outros modelos de socialização que não se confinem à esfera mercantil e económica. Isto passa, designadamente, por aquilo a que Eme e Laville (1994), apelidam como a necessidade de "dar um tratamento social à economia" ou que Fitoussi e Rosanvallon (1997) exprimem como a necessidade de reinventar novas formas de protecção social, consonantes com uma economia que se mostra cada vez mais fragmentada e que impessa que as políticas económicas continuem a gerar feridas ao nível do emprego<sup>39</sup>. A inserção social e cívica não se deve limitar à inserção profissional. Para tal, preconizam uma economia solidária que seja capaz de articular princípios de reciprocidade com valores de mercado, com redistribuição de riqueza e com protecção social. Surge a necessidade de uma nova organização social que determine novos mecanismos de regulação e inserção social, mas sem aceitar a dissociação entre a esfera económica e a social. Os subsídios não permitem a integração. O subsídio de desemprego não põe termo à exclusão, pois não confere sentimento de utilidade social. "O direito à integração vai mais longe do que um direito social clássico. Começa por enriquecê-lo de um imperativo moral: para além do direito à subsistência, procura dar forma ao direito de utilidade social; considera os indivíduos como activos e não como assistidos a socorrer. (...) Não é apenas o direito de viver, mas o *direito de viver em sociedade* que é assim afirmado" (Fitoussi e Rosanvallon, 1997: 140-141).

## 6 Bibliografia

- Adam, Barbara (1998), *Contested Rationalities of Time and Challenges to the Theory and Practice of Work. Comunicação apresentada no Congresso Mundial de Sociologia, ISA, Montreal.*
- Alis, David (Nov-Déc./1999), "De la théorie à la pratique. Cinq entreprises face aux 35 heures", *Revue Française de Gestion*, pp : 169-209.
- Allen, Sheila e Wolkowitz, Carol (1986), "The control of women's labour: the case of homeworking", *Feminist Review*, n.º 22, pp: 25-51.
- André, Isabel Margarida (1996), "At the centre on the periphery? Women in the Portuguese Labour Market", in García-Ramon, Maria Dolores e Mark, Janice (eds.), *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, London: Routledge, pp: 141-155.
- Appay, Béatrice e Thèbaud-Mony, Annie, (1997), *Précarisation social, travail et santé.*
- Armstrong, Nicola J.F. (1999), "Flexible work in virtual workplace: discourses and implications for teleworking", in Felstead, Alan e Jewson, Nick (eds.), *Global Trends in Flexible Labour*, London, MacMillan Press, pp: 43-61.
- Atkinson, John (1987), «La flexibilité de l'emplois sur le marché internes et extrenes de travail», in Dahrendorf, R.; Kohler, E.; Piotet, F., *Nouvelles formes de travail et activité*, Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Dublin, pp: 3-48.
- Baker, Meredith e Elias, Peter (1991), "Youth unemployment and work histories", in Dex, Shirley (ed.), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments*, London, Routledge, pp: 214-244.

---

<sup>39</sup> Salientam estar de acordo com as propostas expostas no relatório Boissonat.

- Barker, K. e Christensen, K. (ed.) (1998), *Contingent Work - American Employment Relations in Transition*, IRL Press, Ithaca.
- Barreto, António (org.) (1996), *A Situação Social em Portugal, 1960-1995 e 1960-1999*, Vols. I e II, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa.
- Beaud, Stéphane (Sept/1999), “Un cas de sauvetage social. Histoire d’une «jeune précaire» racontée par un conseiller de mission locale”, *Travail et Emploi*, pp: 77-89.
- Beck, Ulrich (2000), *Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society*, London, Sage.
- Beechey, V. e Perkins, T. (1987), *A Matter of Hours: Women, Part-time Work and the Labour Market*, Polity, Cambridge.
- Belloc, C. Lagarenne (1996), “Emplois, temporaires et emploi aidés”, *Données Sociales*, Insee.
- Belous, R. S. (1989), *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time and Subcontract Workforce*, Washington, DC, National Planning Association.
- Bertaux, Daniel (1991), “From methodological monopoly to pluralism in the sociology of social mobility”, in Dex, Shirley (ed.), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments*, London, Routledge, pp: 73-92.
- Bertrand, O. (1991), “Les systemes d’emploi tertiaires”, in Gadrey, J. e Gadrey, N. (dir.), *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce*, L’Harmattan, Paris, pp: 117-137.
- Billiard, Isabelle et al. (Coord.) (2000), *Vivre la Précarité. Trajectoires et Projets de Vie*, Éditions de l’Aube.
- BIT, (1992), *Le travail à temps partiel*, Conférence Internationale du Travail, 80<sup>e</sup> session, 1993, Rapport V (1), Genève.
- Blanpain, R. (dir.) (1994), *Employment security law and practice in Belgium, Bulgaria, France, Germany, Great-Britain, Italy, Japan and the European Communities*, Leuven Peters Press, Lovaina.
- Boissonat, Jean et al. (1994), *Le travail dans vingt ans*, Paris, Editions Odile Jacob.
- Bollé, Patrick (1997), «Le travail à temps partiel: liberté ou piège?», *Revue Internationale du Travail*, Vol. 136, n° 4.
- Brewster, Chris; Mayne, Lesley; Tregaskis Olga M. (1997), “Flexible working in Europe”, in *Journal of World Business*, Summer, Vol. 32.
- Bridges, William (1994), *Jobshift*, Addison Wesley Publ.
- Brilman, Jean (1995), *L’entreprise réinventée*, Paris, Les Éd. Organization.
- Burgess, John e STRACHAN, Glenda (1999), “The Expansion of Non-Standard Employment in Australia and the Extension of Employers’ Control”, in Alan Felstead and Nick Jewson (eds.), *Global Trends in Flexible Work*, London, Macmillan Pres Ltd.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Castells, Manuel (1997), *The Power of Identity*, Oxford, Blackwell.
- Castells, Manuel (1998), *La era de la información Economía, sociedad y cultura, La sociedade red*, Vol. 1, Madrid, Aliança Ed.
- Castells, Manuel (1999), “Uma polarização social inédita”, *Economia Pura*, Novembro.
- Castillo, Juan José (1998), “Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar...)” in Kovács, Ilona e Castillo, Juan José, *Novos modelos de produção: Trabalho e Pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
- Castillo, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos.

- Castillo, Juan José (1999), *El trabajo del Futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- Centeno, Luís; Erskine, Angus e Pedrosa, Célia (2000), *Percursos Profissionais de Exclusão*, CIDEC, OEFP, Relatório Final (reservado).
- Cerdeira, M. C. (Coord.) et al. (2000), *As Novas Modalidade de Emprego*, Cadernos de Emprego, DGEFP/CIME.
- CES, 1997, «Le travail à temps partiel», *Journal officiel de la République française, Avis et Rapport du Conseil économique et sociale*, nº1, 20 février, Paris.
- Chagas Lopes, Margarida (1999), “Trabalho e emprego das mulheres em Portugal – uma actualização 20 anos depois”, *paper* distribuído no *Seminário de Estudos sobre Género e Igualdade de Oportunidades – Por ocasião dos 20 anos da lei da Igualdade*, Lisboa, ISEG, Outubro.
- Clauwaert, S. (1999), *Survey of Legislation on Temporary Agency Work*, European Trade Union Institute, Bruxelas.
- Comissão Europeia (1996), *Telework 1994/95 Programme*, Commission of the European Communities, Bruxelas.
- Comissão Europeia (1997), *Livro Verde Parceria para uma nova organização do trabalho*, CCE, Bruxelas.
- Comissão Europeia (1998), *New formes of work and activity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Bruxelas, pp. 300.
- Comissão Europeia (2000), *Eurobarometer 54.0: Les Europeenes et Les Technologies de l'Information et de la Communication dans le Cadre de l'Emploi*, Brussels.
- Cousins, Christine (1999), “Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: a Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK”, in Alan Felstead and Nick Jewson (eds.), *Global Trends in Flexible Work*, London, Macmillan Pres Ltd.
- Crompton, R.; Gallie, D. e Purcell, K. (1996), *Changing Forms of Employment - Organisations, Skills and Gender*, London, Routledge.
- D'Iribarne, Alain (1997), Uma leitura dos paradigmas do Livro Branco sobre a educação e a formação: elementos para um debate, formação profissional, *Formação Profissional*, CEDEFOP, nº 8/9.
- Dabscheck B. (1995), *The Struggle for Australian Industrial Relations*, Melbourne, Oxford University Press.
- Dex, Shirley (ed.) (1991), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments*, London, Routledge.
- Drucker, Peter (1987), *Inovação e Gestão – uma nova concepção de estratégia da empresa*, Lisboa, Editorial Presença.
- Ducatte, Jean-Claude (1995), *Après la crise L'entreprise post-taylorienne*, Paris, Les Éditions d'Organization.
- Dupy, Yves e Larrè, Françoise (1998), “Entre salariat et travail indépendant: les formes hybrides de mobilisation du travail”, *Travail e Emploi*, nº 77, pp.1-14.
- Eme, Bernarde e Laville, Jean-Louis (1994) (eds.), *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- European Comission (2000), *Families, work and IST: A study of the interactions between family trends and new work methods in the Information Society*, Project Families, funded by the European Community under the 'Information Society Technology', Brussels.
- Eurostat (2003), *Labour Force Survey - Principal Results 2002*, Statistics in Focus, 15/2003.

- Everaere, Christophe (Juin-Juillet-Août/1999), “Emploi, travail et efficacité de l’entreprise: les effets pervers de la flexibilité quantitative”, *Revue Française de Gestion*, pp: 5-21.
- Fagan, Colette; O’Reilly, Jacqueline e Rubery, Jill (2000), "Part-time work: Challenging the 'breadwinner' gender contract", in Jenson, Jane; Laufer, Jacqueline e Maruani, Margaret, *The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work*, Aldershot, Ashgate Publishing Limited, pp: 174-186.
- Falcão, Casaca, Sara (2002), Questions and controversies revolving around telework – a gender perspective", *Actas das comunicações apresentadas à Conferência Internacional Work Time and Leisure Time – Dynamics and Convergence in Changing Context*, ISEG, Lisboa 16-18 de Outubro.
- Faure-Guichard, Catherine (?), “Les salariés intérimaires, trajectoires et identités”, *Travail et Emploi*, nº78, pp: 1-20.
- Felstead A., Burchell B., Green F. (1998), “*Insecurity at Work. Is Job Insecurity Really Much Worst Now than Before?*”, in *New Economy*, 5,3: 180-184.
- Felstead, A. e Jewson, N. (1999), *In Work, At home: Towards an Understanding of Homeworking*, Routledge, Londres.
- Fiolhais, Rui (2000), “Teletrabalho e Gestão de Recursos Humanos”, in Caetano, António e Vala, Jorge, (Coord.), *Gestão de Recursos Humanos – Contextos, Processos e Técnicas*, Lisboa, Editora RH.
- Fitoussi, Jean-Paul e Rosenvallon, Pierre (1997), *A Nova Era das Desigualdades*, Oeiras, Celta Editora.
- Franco, Ana e Winqvist, Karin (2002), At the Margins of the Labour Market? Women and Men in Temporary Jobs in Europe, Eurostat, *Statistics in Focus: Population and Social Conditions*, Theme 3 – 13/2002, Eurostat.
- Freeman, Chris e Soete, Luc (1994), *Work for all or Mass Unemployment*, Londres, Nova Iork, Pinter Publishers.
- Freire, João (1995), *O trabalho independente em Portugal*, Lisboa, CIES-ISCTE.
- Freire, João (1997), *Variações sobre o tema trabalho*, Porto, Afrontamento.
- Freire, João (Coord.) (2000), Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre – Os processos de Motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa, Coleção Estudos e Análises, nº 13, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (1997), *Emprego precário e condições de trabalho na UE*, Fundação Europeia, Dublin.
- Galambaud, Bernard (1994), *Une nouvelle configuration humaine de l'entreprise*, Paris, ESF Éditeur.
- Gallie D. e White M. (1994), “Employer policies, employee contracts and labour market structure?” in J. Rubery and E. Wilkinson (eds.), *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y. e Tomlinson, M. (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Clarendon Press.
- Gallie, Duncan et al (1995) (ed.), *Social change and the experience of unemployment*, New York, Oxford University Press.
- Gersuny, Johnathan (2000), *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford.
- Ginn Jinn e Arber Sara (1998), “How Does Part-time Work Lead To Low Pension Income?” in O’Reilly, J. e Fagan, C. (eds.), *Part-time Prospects – An International comparison of part-*

- time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge, pp: 156-173.
- Godinot, X. e Richou, S. (2003), «La pauvreté en Europe: essai de prospective: quatre scénarios sur la précarité et la grande pauvreté en Europe à l'horizon 2015», *Revue Futuribles*, 290, pp: 33-48.
- Goff, Jean Pierre le (1995), *Le mythe de l'entreprise*, Paris, La Decouverte.
- Gorz, André (1997), *Misères du présent. Richesses du possible*, Paris: Édition Galiée.
- Gouzien, Annie et al. (Sept/1999), "Trajectoires industrielles, normes locaux d'emploi et précarités: comparaison des bassins d'emploi fougerais et redonnais", *Travail e Emploi*, n°80, pp. 28.
- Green L. (1999), "Introducing and Missing the Post(modern): Cores, Peripheries and Globalisation", in Green L. and Guinery R. (eds.), *Framing Technology, Society, Choice and Change*, St Leonards, NSW, Allen and Unwin.
- Green, F. (2000), "Travail temporaire et precarité de l'emploi en Grande-Bretagne", in Lestrade, B. e Boutillier, S. (org.), *Les Mutations du Travail en Europe*, Harmattan, Paris, pp: 263-273.
- Gregg P. e Machin S. (1994), "Is the UK Rise in Inequality Different?" in Barrell, R. (ed.), *The UK Labour Market: Comparative and Institutional Developments*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Grozelier, Anne-Marie (1998), *Pour en finir avec la fin du travail*, Paris: Éditions de l'Atelier.
- Gruber, Hélène e Brouillet, Jacques (1998), "Le contrat de travail est-il mort: avec la recherche de diverses formes de flexibilité?", in *Personel - ANDCP*, n° 388, Avril, p. 3.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa, Publicações Europa-América.
- Guest, David (2000), "Management and The Insecure Workforce: The Search For A New Psychological Contract", in Heery and John Salmon (eds.), *The Insecure Workforce*, Routledge London.
- Guitton, Christophe (1998), «Travail et ordre social. Une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail», *Travail et Emploi*, n°77, pp: 15- 39.
- Hammer, Michael (1996), *Beyond Reengineering*, Bosyn, Harvard Business Press.
- Handy, Charles (1984), *The Future of Work*, Oxford, Blackwell.
- Harvey, M. (1999), "Economies of Time: A Framework for Analysing the Restructuring of Employment Relations", in Felstead, A. e Jewson, N. (ed.), *Global Trends in Flexible Labour*, Macmillan, Londres, pp: 27-28.
- Heery Edmund e Abbott Brian (2000), "Trade Unions and the Insecure Workforce" in Heery and John Salmon (eds.), *The Insecure Workforce*, Routledge London.
- Heery, Edmund (1998), The Re-Launch of The Trade Unions Congress, *British Journal of Industrial Relations*, 36:3, 339 60.
- Hirschhorn, Larry (1987), «L'économie post-industrielle: quel travail, quelle compétence pour un nouveau mode de production?», *Economie et Humanisme*, n° 295, mai-juin, pp: 25-43.
- Hoffman, R. e Lapeyre, J. (dir.) (1995), *Le Temps de Travail en Europe - Organisation et réduction*, Syros, Paris.
- Hsiung P.C. (1996), *Living Rooms as Factories: Class, Gender, and The Satelite Factory System in Taywan*, Philadelphia, Temple University Press.
- Huuhtanen, P. (1997), *The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union*, Rapport de synthèse de Pekka Huuhtanen, WP/97/29/EN, Helsinki.

- Hyman R. (1994), “Changin Trade Union Identities and Strategies”, in R. Hyman and A. Ferner (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell.
- Jimeno J. e Toharia L. (1994), *Unemployment Labour Market Flexibility: Spain*, Geneva: ILO.
- Jones B. (1990), *Sleepers, Wake!*, Melbourne, Oxford University Press.
- Kovács *et al.* (1992), *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*, Lisboa, CESO I&D/PEDIP/DGI.
- Kovács, I. (1998), “Sistemas antropocêntricos de produção – uma alternativa para a Europa?”, in Kovacs, I. e Castillo, J.J., *Novos Modelos de Produção*, Oeiras, Celta Editora, pp: 93-114.
- Kovács, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e problemas da sociedade de informação*, Oeiras, Celta Editora.
- Kovács, Ilona (1998b), “Trabalho, qualificações e aprendizagem ao longo da vida: ilusões e problemas da sociedade da informação”, in: *Formação, trabalho e tecnologia*, Oeiras, Celta Editora, (publicado também: *Sociologia del Trabajo*, Madrid, nº 34, Otoño 1998. pp: 3-25).
- Kovács, Ilona (1999a), “Qualificações, formação e empregabilidade”, *Sociedade e Trabalho*, nº4, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, pp: 7-17.
- Kovács, Ilona (1999b), "Consequências da reorganização do emprego nas empresas", *Organizações e Trabalho*, nº 22.
- Kovács, Ilona e Castillo, Juan José (1998a), *Novos Modelos de Produção*, Oeiras, Celta Editora.
- Kovács, Ilona e outros (1994), *Qualificações e mercado de trabalho*, Lisboa, IEFEP.
- Lapidus, J. (1993), Family Structure, Flexible Employment and Labor Market Segmentation: Evidence from a Study of the Temporary Help Industry, *International Contributions to Labor Studies*, 3: 91-100.
- Lather P. (1991), *Getting Smart: Feminist Research and Pedagogy With/in the Post modern*, New York and London, Routledge.
- Lesmele, R. M. e Marot, J. C. (1994), *Le Télétravail*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Lestrade, B. (1999), *Travail Temporaire: La Fin de L'exception Allemande?*, L'Harmattan, Paris.
- Lestrade, B. e Boutillier, S. (org.) (2000), *Les Mutations du Travail en Europe*, Harmattan, Paris.
- Lobo Xavier, B.G. (1999), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo Editora.
- Lui Tai-lok e Chiu Tony Man-yiu (1999), “Global Restructuring and Non-Standard Work in Newly Industrialized Economies: The Organization of Flexible Production in Hong Kong and Taiwan”, in Alan Felstead and Nick Jewson, *Global Trends in Flexible Work*, London, Macmillan Pres Ltd.
- Mahon R. (1996), “Woman Wage Earners and the Future of Swedish Unions”, *Economic and industrial Democracy*, 17: 545-86.
- Maruani, M. (1993), “Les effets pervers du travail à temps partiel”, in *L'emploi des femmes*, La Documentation Française, Paris, pp: 135-141.
- Maruani, Margaret (1991), “Le commerce du travail a temps partiel”, in Gadrey, Jean e Gadrey, Nicole (dir.), *La Gestion des Ressources Humaines dans les Services et le Commerce: flexibilité, diversité, compétitivité*, Paris, Éditions l'Harmattan, pp: 21-49.
- Meda, D. (1997), *Le partage du travail*, La Documentation Française, Paris.
- Méda, Dominique (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Milner S.; Metcalf D. e Nombela G. (1995), *Employment Protection Legislation and Labour Market Outcomes in Spain*, London: Center for Economic Performance, London School of Economics.

- Moniz, A. B. (1998), “Políticas de Emprego e Sociedade da Informação: para uma sociedade do conhecimento”, *Sociedade e Trabalho*, nº 2.
- Moniz, A. Brandão e Kovács, Ilona (1997), *Evolução das Qualificações e das Estruturas de Formação*, Lisboa, IEFP.
- Monteiro Fernandes, A. (2002), *Um Rumo para as Leis Laborais*, Almedina, Coimbra.
- Morgan Philip, Nigel Allington, Heery Edmund (2000), “Employment Insecurity in the Public Services”, in Heery and John Salmon, *The Insecure Workforce*, Routledge London.
- OCDE (1999), *Employment Outlook*.
- OCDE (2000), *Employment Outlook*.
- OCDE (1997), *La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale*, Politique du marché du travail et politique sociale, Paris, OCDE, documento série.
- OECD Observer (2003), *Economic Survey of Portugal*, Policy Brief, January.
- Palmade, Jacqueline e Dorval, Réjean (1999), “L’évolution du rapport au travail en vingt ans”, *Travail et Emploi*, nº 80, pp: 29-58.
- Perez, Diaz V. e Rodriguez J.C. (1995), “Inertial Choices: An Overview of Spanish Human resources, Practices and Policies”, in Locke R., Kochan T., Piore M. (eds.), *Employment Relations in a Changing World Economy*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Petrella, R. (1994), “As armadilhas da economia de mercado para a formação no futuro: para além do anónimo, a necessidade da denúncia”, *Formação Profissional*, CEDEFOP, 3.
- Phizacklea, A. e Wolkowitz, C. (1995), *Homeworking Women, Gender, Racism and Class at Work*, London, Sage Publications.
- Pichon, Alain (1999), “La précarisation du travail des cadres, techniciens et ingénieurs. De l’homogénéisation à la différenciation sociale”, *Travail et Emploi*, nº 80, pp: 59-75.
- Pinto, M., et al. (1996), *Glossário de Direito do Trabalho e Relações Industriais*, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Universidade Católica Editora.
- Piore, M. e Sabel, C. F. (1984), *The second industrial divide: possibility for prosperity*. Basic Books, Inc. Publishers, New York.
- Pollert, Anna (1988), “Dismantling flexibility”, *Capital and Class*, 34, Spring: 42-75.
- Purcell, Kate (2000), “Gendered employment insecurity”, in Heery, Edmund e Salmon, John, *The Insecure Workforce*, London, Routledge, pp: 112-139.
- Rebelo, G. (2001a), “A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial”, *Organizações e Trabalho*, 26, pp: 31-40.
- Rebelo, G. (2001b), “Flexibilidade ou precariedade? Alguns exemplos de formas de trabalho/emprego no contexto europeu”, Actas do IX Encontro da APSIOT, Cd-rom, Celta.
- Rebelo, Glória (2002), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Tempo Parcial*, Oeiras, Celta Editora.
- Reich, Robert (1993), *O trabalho das nações*, Lisboa, Ed. Questzal.
- Reith, P. (1996), *Workplace and Other Legislation Amendment Bill: Second reading Speech*.
- Rifkin, Jeremy (1995), *The End of Work: The Decline of the global Labor force and the New Post-Market Era*, New York, J. P. Tacher; G.P. Putnam’s Sons.
- Robinson, Peter (1999), “Explaining the Relationship between Flexible Employment and Labor Market Regulation” in Alan Felstead and Nick Jewson (eds.), *Global Trends in Flexible Work*, London, Macmillan Pres Ltd.
- Robinson, Peter (2000), “Insecurity and the Flexible Workforce. Measuring the Ill-Defined”, in Heery and John Salmon (eds.), *The Insecure Workforce*, Routledge London.

- Rogowsky R. and Schömann (1996), “Legal Regulation and Flexible Employment Contracts”, in Schmid G. and O’Reilly J. (eds.) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Rosa, Teresa (Coord.) et al. (2000), *Trabalho Precário – perspectivas de superação*, CIES, OEFP.
- Rosenberg, Sam e Lapidus, June (1999), “Contingent and Non Standard Work in the United States”, in Alan Felstead and Nick Jewson, *Global Trends in Flexible Work*, London, Macmillan Pres Ltd.
- Rudolph, H. (2000), “La normalisation de l’emploi atypique? Une discussion sur la dérégulation en Allemagne”, in Lestrade, B. e Boutillier, S. (org.), *Les mutations du travail en Europe*, Harmattan, Paris, pp: 233-252.
- Santana, Vera e Centeno, L. G. (Coord.) (2000), *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*, CIDEDEC, OEFP, Relatório Final (Reservado).
- Schneider, B. e Rosensohn, N. (1997), *Télétravail, réalité ou espérance?*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Schor, Juliet B. (1991), *The overworked american. The unexpected decline of leisure*, Basic Book.
- Sit V. F. S. (1983), *Made in Hong Kong: A Study of Factories in Domestic Premises*, Hong Kong: Summerson Eastern Publishers Ltd.
- Sly F. (1996), Woman in the Labour Market: Results from the spring 1995 Labour Force Survey, *Labour Market Trends*, March: 91-113.
- Stanworth, Celia e Stanworth J. (1995), “The self Employed Without Employees Autonomous or Atypical?”, *Industrial Relations Journal*, 26:3, 221-29.
- Stanworth, Celia (1998), “Telework and the information age”, *New Technology, Work and Employment* v.13, nº1 de 1998.
- Stoffaes, Ch. (1992), *A crise da economia mundial*. Lisboa, Dom Quixote.
- Strachan Glenda e Burgess John (1997), “Employment Restructuring, Enterprise Bargaining and Employment Conditions for Women Workers”, in Bramble T., Harley W., Hall R., and Whitehouse G. (eds.), *Current Research in Industrial Relations*, Brisbane: Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand: 321-29.
- Supiot, A. et al. (1999), *Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris.
- Tam, May (1997), *Part-time Employment: A Bridge or a Trap?*, Aldershot, Ashgate.
- Thibault, Bernard (Nov-Déc./1999), “La distinction entre le temps de travail et les différents temps de la vie va devenir de plus en plus subtile”, *Revue Française de Gestion*, pp. 24-30.
- Tilly C., (1996), *Half a Job: Bad and good part-Time Jobs in a Changing Labor Market*, Philadelphia, Temple University Press.
- Tilly, C. (1991), “Reasons for the continuing growth of part-time employment”, *Monthly Labor Review*, vol. CXIV, nº 3, pp. 11.
- Tremblay, D.G. (1992), “Les tendances de l’emploi: flexibilité et précarité”, in Tremblay e Villeneuve (org.), *Travail et Société*, Agence d’ Arc, Montreal.
- Turnbull, Peter e Wass Victoria (2000), “Redundancy and the Paradox of Job Insecurity” in Heery and John Salmon (eds.), *The Insecure Workforce*, Routledge London.
- Vaz, Isabel Faria (1997), *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*, Coleção RIFEstudos, Lisboa, Ministério da Qualificação e Emprego.

- Veltz, P. e Zarifian, P. (1992), "Modèle systémique et flexibilité", in TERSSAC, G.-DUBOIS P. *Les Nouvelles Rationalisations de la Production*, Cépadués-Éditions, Toulouse,.
- Visser, J e Hemericjk, A.C., A. (1997), "*Dutch Miracle*" *Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherland*, Amstarda, Amsterdam University Press.
- Wajcman, Judy (1991), *Feminism Confronts Technology*, Cambridge, Polity Press.
- Walby, Sylvia (1991), "Labour markets and industrial structures in women's working lives", in Dex, Shirley (ed.), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments*, London, Routledge, pp: 167-186.
- Webster, Frank (1995), *Theories of the Information Society*, London: Routledge.
- Werdigier, Wolf e Niebuhr, Andree (2000), "Euro-telework and scenarios – telework and call centres", Euro-telework Project, European Commission, DG Employment and Social Affairs.