

FIALHO, Joaquim; DA SILVA, Carlos Alberto; SARAGOÇA, José (Enero/Julio 2011). Trabalho e dilemas nas relações laborais: valores, perspectivas e expectativas. *Revista Educação Skepsis*, n. 2 – Formação Profissional. Vol.I. Contextos de la formación profesional. São Paulo: skepsis.org. pp. 33-60.

url: < <http://academiaskepsis.org/revistaEducacao.html> > [ISSN 2177-9163]

---

## RESUMO

Este artigo faz uma discussão teórica sobre as relações laborais enquanto sustentáculo das relações estabelecidas entre trabalhadores e empregadores, recorrendo à análise sobre as formas de organização do trabalho flexível, precário e parcial, bem como as implicações que esta arquitectura tem na construção de valores. Sendo as relações laborais um elemento a ter em conta enquanto variável contingencial das opções organizacionais, importa discutir quais as implicações na organização do trabalho que decorrem deste novo paradigma.

**PALAVRAS-CHAVE:** flexibilidade, relações laborais, trabalho precário, trabalho parcial, valores.

---

## ABSTRACT

This article is a theoretical discussion on industrial relations as mainstay of relations between workers and employers, using the analysis of the forms of flexible working arrangements, partial and precarious, as well as the implications that this architecture has in the construction of values. Being the industrial relations an element to take into account as a contingency variable of organizational options, it is relevant to discuss the implications of work organization stemming from this new paradigm.

**KEY-WORDS:** flexibility, labour relations, precarious employment, part-time work, values.



**TRABALHO E DILEMAS NAS RELAÇÕES LABORAIS:  
VALORES, PERSPECTIVAS E EXPECTATIVAS.**

**LABOR RELATIONSHIPS AND DILEMMAS:  
VALUES, PERSPECTIVES AND EXPECTATIONS.**

Joaquim Fialho<sup>1</sup>  
Carlos Alberto da Silva<sup>2</sup>  
José Saragoça<sup>3</sup>

**ALGUMAS CONSIDERAÇÕES DE CONTEXTO**

A globalização tem funcionado como panaceia explicativa para as metamorfoses que se têm verificado nas estruturas produtivas, designadamente ao nível da tecnologia e das inovações de carácter organizacional. Esta reestruturação do *modus vivendi* organizacional tem gerado reconfigurações ao nível da flexibilidade organizacional, um quadro de novas interacções com clientes e fornecedores e, de forma mais significativa, ao nível dos métodos de organização do trabalho. Naturalmente, numa sociedade globalizada, a arquitectura

---

<sup>1</sup> Doutorado em Sociologia, Professor Auxiliar na Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais – Departamento de Sociologia. ([joaquim.fialho@gmail.com](mailto:joaquim.fialho@gmail.com))

<sup>2</sup> Doutorado em Sociologia, Professor Auxiliar com Agregação na Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais – Departamento de Sociologia. Director do Departamento de Sociologia. ([casilva@uevora.pt](mailto:casilva@uevora.pt))

<sup>3</sup> Licenciatura e Mestrado em Sociologia e a preparar provas de Doutoramento em Sociologia. Assistente na Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais – Departamento de Sociologia ([jsaragoca@uevora.pt](mailto:jsaragoca@uevora.pt))



organizacional beneficia de adaptações numa lógica de redução de custos e serviços, melhoria da qualidade do produto final e dos níveis de produtividade.

Analogamente, esta reconfiguração da organização do trabalho veio implicar uma nova dinâmica na organização do trabalho e das relações laborais, principalmente nas décadas de 80 e 90 do século passado. Foi neste contexto que começou a emergir o conceito e a prática da flexibilização em contexto laboral, cujo principal postulado assentava na possibilidade da empresa contar com mecanismos que lhe permitissem introduzir ajustamentos na produção, na organização do trabalho, no salário e condições de trabalho, para fazer face às flutuações da economia, às alterações provocadas pelas inovações tecnológicas bem como por factores inerentes às estratégias de mercado.

A flexibilidade surge igualmente como uma forma de responder ao padrão *fordista* de produção, amplamente obsoleto, e romper com as lógicas de rigidez produtiva. Por outro lado, este novo modelo de flexibilidade laboral surge associado à precariedade do trabalho, comumente associada a empregos clandestinos, a “*fa/sos recibos verdes*”, contratos a termo certo e trabalhadores eventuais, permitindo ao empregador reduzir os custos de trabalho. É neste quadro que se edifica aquilo que metaforicamente designamos por geração *call-center* e/ou geração recibo verde.

Partindo desta reconfiguração do trabalho e das relações laborais, este artigo contribui para a discussão teórica sobre os



dilemas das relações laborais, recorrendo à discussão sobre os processos de flexibilidade, precarização e trabalho parcial. Concomitantemente, fazemos uma abordagem de carácter teórico sobre os valores e ambiguidades que vão emergindo neste paradigma de organização do trabalho. Por último, são apresentados alguns cenários sobre o futuro das novas formas de organização do trabalho e os impactos emergentes nas relações laborais.

### **O ESTADO DO TRABALHO. ALGUNS DILEMAS**

O tipo de trabalho assume, inequivocamente, uma importância central na sociedade e está em estreita ligação com a sua natureza. Nas sociedades pré-modernas, predomina o trabalho agrícola, enquanto nas sociedades modernas predomina o trabalho industrial. Actualmente, nas sociedades denominadas pós-industriais, predomina o trabalho que recorre às tecnologias de informação e de comunicação e a outras tecnologias robotizadas, sendo o trabalhador conhecido como trabalhador do conhecimento (*knowledge worker*).

Este novo sistema de economia e de organização da sociedade designa-se comumente por economia do conhecimento<sup>4</sup>, onde a ciência e a tecnologia têm um papel nevrálgico. Enquanto os empregos na sociedade moderna envolviam actividade física e produziam resultados tangíveis, na sociedade pós-industrial o trabalho está associado ao uso das aplicações informáticas que

---

<sup>4</sup> CASTELLS, Manuel (2003). *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra.



exigem conhecimentos muito especializados encetando uma substituição da força física pela capacidade intelectual.

A divisão do trabalho ou especialização das tarefas é um dos termos mais utilizados para caracterizar as sociedades modernas. A amplificação da interdependência económica é a principal consequência social dessa divisão. Os trabalhadores precisam uns dos outros, na medida em que, para a obtenção de um produto final, é necessária a interligação de várias prestações de trabalho especializado. O grande desenvolvimento da especialização foi teorizado pela economia moderna com vista à obtenção de aumentos significativos de produção, não só pela introdução da maquinaria, como pela racionalização do trabalho.

Inequivocamente, o trabalho assume uma função socioeconómica estruturante. Devido às suas características, o factor trabalho possibilita aos indivíduos, por acção da recompensa salarial, o acesso a uma diversidade de bens e serviços; o exercício de diversas capacidades cognitivas; pela variedade resultante da interacção com contextos sociais diferentes do ambiente doméstico; pela estrutura temporal, o indivíduo organiza o seu tempo de acordo com o ritmo do trabalho; nos contactos sociais, a amizade e partilha de actividades; pela identidade pessoal e a auto estima (GIDDENS, 2009).<sup>5</sup> Igualmente, o trabalho consubstancia o sentimento de

---

<sup>5</sup> GIDDENS, Anthony (2009). *Sociologia*. 7 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.



pertença a uma classe social e contribui para as lógicas de integração social<sup>6</sup>.

Apesar das particularidades de cada território, relativamente às dinâmicas laborais, FITOUSSI e ROSANVALLON<sup>7</sup> sublinham o crescimento do emprego, alegando que estamos perante um “triunfo do individualismo” que gera uma dinâmica de progresso social, traduzida no crescimento do emprego e, simultaneamente, vivemos num “sofrimento” gerado pelo crescimento do mercado mundial, cujo impacto mais nefasto se traduz na destruição de empregos. Em nosso entender, este crescimento do emprego, associado a necessidades momentâneas de trabalhadores especializados e/ou para suprir fluxos de produção do momento, veio aniquilar o fim do “emprego para toda a vida” e gerar uma nova realidade nas relações laborais.

Esta deambulação entre o triunfo do individualismo e o sofrimento reflecte uma realidade do mundo actual em que a economia de escala global aniquila a acção das estratégias de emprego mais débeis. Os factores que concorrem para que a nossa sociedade esteja a sofrer enormes metamorfoses são muitos e complexos. A globalização, que tem como consequências grandes mudanças a nível social, político, económico e cultural e os avanços

---

<sup>6</sup> O conceito de classe social (apesar de não constituir o quadro teórico central deste artigo), integra quase invariavelmente uma referência à profissão na medida em que esta condiciona aspectos de ordem socioeconómica com influência nos estilos de vida dos grupos sociais.

<sup>7</sup> FITOUSSI, J.; ROSANVALLON, P. (1997). *A nova era das desigualdades*. Oeiras: Celta Editora.



nas tecnologias de informação e comunicação fazem com que o mundo esteja hoje em constante mutação e constroem um quadro de incerteza galopante nos mercados de emprego e, explicitamente, nas relações laborais.

Por outro lado, a deslocalização das empresas, os novos padrões de comércio internacional e o surgimento de uma economia de informação, tiveram um impacto gigantesco no mundo do trabalho e nos padrões do emprego, gerando novas dinâmicas de organização das relações laborais e, conseqüentemente, um novo paradigma na arquitectura sócio-organizacional do trabalho.

Neste paradigma, a redução de efectivos nas empresas, enquanto consequência da fusão das mesmas e da própria falência, constitui um factor que contribui para as lógicas de incerteza que encontramos nas relações laborais. Tal como refere GORZ<sup>8</sup>, a “sociedade do trabalho” e a “sociedade laboral” são sinónimos e criações humanas que nos ajudam a compreender o modo específico de pertença social e o tipo específico de sociedade em que nos enquadrámos. Todavia, a sociedade do trabalho, preconizada pelo autor é aquela em que o trabalho, no seu formato emprego, surge incorporado na sustentação dos direitos e de cidadania. Igualmente, nesta sociedade do trabalho, o emprego ocupa um posicionamento central da sociedade enquanto acção social por excelência. A totalidade as dimensões sociais, jurídicas, políticas, económicas

---

<sup>8</sup> GORZ, André (1997). *Misères du présent. Richesse du possible*. Ed Galilée. Paris.



passam inevitavelmente pelo trabalho e, é a partir dele que a sociedade se estrutura. Consequentemente, este paradigma de incerteza que aqui aludimos vem, em nosso entender, colocar a descoberto algumas debilidades da organização social em prol do trabalho. Igualmente, a “sociedade salarial” de Gorz, em que o salário constitui uma forma de reconhecimento social e de pertença como consumidor, poderá neste quadro pressupor uma nova equação, face às metamorfoses que se vislumbram neste quadro incertezas do trabalho.

O trabalho, enquanto instituição social, é um produto social que dita um determinado grau de pertença e integração numa determinada sociedade. É de todas as actividades humanas, aquela que preenche a maior parte das nossas vidas. A instituição trabalho organiza socialmente a vida dos indivíduos no que respeita aos aspectos principais da vida humana, em que assinalamos a retribuição (compensação pelo desempenho de determinada actividade); nível de actividade; variedade de situações que se movem para lá do circuito fechado do espaço doméstico; estrutura temporal; contactos sociais e identidade pessoal. Perante estas características associadas ao trabalho reforça-se a tese do trabalho como elemento estruturante da organização social.

Por esta razão, entende-se que a instituição trabalho é a base do sistema económico de todas as culturas. O homem produz trabalho remunerado (ocupação) e não remunerado (doméstico ou voluntário). Existe, contudo, muito trabalho remunerado que não é



registado oficialmente, é realizado na chamada economia informal, ou seja, o trabalhador em troca dos serviços prestados, simplesmente recebe dinheiro, não emite factura nem recibo, contribuindo para aquilo que hoje também se denomina de economia paralela. No entanto ambas requerem muito esforço mental e físico do indivíduo pelo facto de produzirem bens e serviços.

É nesta matriz de análise que Gorz introduz o conceito “precário” para despoletar discussão sobre a descontinuidade do trabalho ou seja, as oscilações entre o emprego e o desemprego. Para o autor, *Nós sabemos, nós sentimos, nós apreendemos a cada um de nós como desempregados em potência, subempregados em potência, precários, temporários, de tempo parcial em potência.*<sup>9</sup> Esta situação enceta uma nova normalidade que se sustenta na deambulação entre períodos de trabalho e não trabalho.

Com o fim do “trabalho para toda a vida”, o século XXI vem introduzir de forma duradoura a flexibilidade e a polivalência, tornando-os elementos capitais na organização do trabalho.

RICHARD SENNETT, nos seus estudos sobre os efeitos do trabalho contemporâneo no carácter pessoal, procura demonstrar que a dinâmica de flexibilidade laboral pressupõe *a fragmentação do tempo, é viver em risco e ambiguidade, é perder a noção de*

---

<sup>9</sup> Id., GORZ, 1997. p. 89



*estabilidade, é a vida feita de sucessivos agoras e recomeços contínuos.*<sup>10</sup>

Por esta razão, o culto desta noção de organização das relações laborais e conseqüente reconfiguração do trabalho prevê que as empresas procurem trabalhadores polivalentes que estejam disponíveis e receptivos a acompanhar o ritmo de mudança, que tenham competência para desenvolver novas capacidades no emprego de modo a se adaptarem a todas as situações que sejam exigidas pelas empresas. Hoje em dia, os trabalhadores têm que saber fazer “um pouco de tudo”. É esta força de trabalho, muitas vezes de carácter multicultural, que as empresas procuram, pois é a forma que têm de lutar e sobreviver num mercado globalizado.

No entanto, tal como lembra Giddens, *estas novas formas de trabalho apresentarem, para muitos, grandes oportunidades, podem também produzir uma ambivalência profunda por parte daqueles que se sentem enclausurados num mundo em constante mudança. Para este sociólogo, A mudança brusca pode ser perturbadora. Os trabalhadores, em diversos tipos de ocupação, vivem hoje a precarização do trabalho, um sentimento de receio a respeito da estabilidade futura da sua posição e do seu papel no local de trabalho.*<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> SENNETT, Richard (2001). *A corrosão de carácter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar. p. 17

<sup>11</sup> GIDDENS, Anthony (2009). *Sociologia*. 7 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. p. 413



Naturalmente, esta nova arquitectura das relações laborais, movida pelas dinâmicas da flexibilidade, precarização vem, inquestionavelmente, contribuir para um novo quadro de valores no trabalho e, de forma simultânea, gera um novo quadro de perspectiva e expectativas relativas ao trabalho, sendo a incerteza o denominador comum.

## O VALOR DO TRABALHO

As teorias do valor-trabalho têm estado associadas à teoria económica, principalmente aos trabalhos de ADAM SMITH<sup>12</sup>, DAVID RICARDO<sup>13</sup> e KARL MARX.<sup>14</sup> Comumente, os valores são tipos especiais de crenças, ideias abstractas sobre como devemos ou não devemos agir face a um objecto ou situação concreta, enquanto, por outro lado, as crenças constituem o que cada um de nós possui sobre modos ideais de conduta ou objectivos ideais de vida. Simultaneamente, os valores contêm uma matriz de julgamento quanto àquilo que o indivíduo acredita ser correcto, o que é bom ou desejável. Quando hierarquizamos os valores do indivíduo em termos da sua intensidade, obtemos o sistema de valores, que são a

---

<sup>12</sup> SMITH, Adam (1981). *Riqueza das Nações*. Lisboa: Ed. Fundação Calouste Gulbenkian, 2 vols.

<sup>13</sup> RICARDO, David (2005). *The Works and Correspondence of David Ricardo*. ed. Piero Sraffa with the Collaboration of M.H. Dobb. Indianapolis: Liberty Fund, 11 vols.

<sup>14</sup> MARX, Karl (2009). *Crítica do Nacionalismo Económico*. Lisboa. Antígona



ordenação dos valores individuais de acordo com a sua importância relativa.

Durante várias décadas, a organização do trabalho esteve associada a uma lógica de “segurança” e “emprego para a vida”, na qual as pessoas se dedicavam de corpo e alma ao trabalho e estavam dispostas a encarar desafios. As últimas duas décadas do século passado e os tempos que agora atravessamos transportam consigo enormes mudanças. O valor do trabalho, neste novo contexto de metamorfoses na arquitectura das relações laborais, veio conduzir a um factor de instabilidade, associado a insegurança pessoal e profissional. Por esta razão, o valor do trabalho está a perder espaço e a permitir algumas discussões sobre a questão de saber se o trabalho ainda é um factor motivacional, se continua a ser fonte de satisfação e qualidade de vida ou se passou a desempenhar o papel de meio de sobrevivência e de esperança.

Efectivamente, uma das questões que tem sido alvo de várias abordagens nas ciências sociais, por parte dos investigadores que estudam o trabalho está, segundo FREIRE<sup>15</sup>, intrinsecamente ligada aos valores associados ao trabalho e a relação que a maior ou menor satisfação laboral influi na vida das pessoas. De acordo com Freire, teorias como as de HERZBERG<sup>16</sup> têm desempenhado um papel fundamental na medição dos pesos relativos da função instrumental

---

<sup>15</sup> FREIRE, João (2006): *Sociologia do Trabalho- Uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento. p. 88

<sup>16</sup> HERZBERG, Frederick (1978): *Le Travail et la nature de l'homme*. Paris: Entrep. Mod. Ed



do trabalho (a remuneração), as necessidades de realização pessoal, implicação social, etc.

A nova reconfiguração nas teorias sobre o valor do trabalho decorre, essencialmente, das transformações ocorridas na década de noventa do século passado, altura em que a substituição paulatina da força manual pela não manual, na qual predominam actividades de natureza tecnológica, veio dinamizar novas discussões sobre a teoria do valor-trabalho principalmente análises sociológicas acerca do trabalho imaterial e das novas tecnologias da informação.

Este rejuvenescimento da teoria do valor-trabalho eterniza-se contemporaneamente em dois fortes pilares teóricos. O primeiro representa as análises sobre o processo de transformação tecnológica na produção industrial, e também no sector de serviços, da diminuição do tempo de trabalho necessário à produção de mercadorias e da participação humana nas actividades concernentes às áreas tecnológicas mais desenvolvidas. O segundo, que surge como consequência do primeiro, associa-se ao desenvolvimento do trabalho de tipo imaterial como força produtiva central.

As formas de utilização do trabalho, amplificadas no último quarto do século XX e início do XXI, reflectido primeiro na figura do operário polivalente, da subcontratação, da redução relativa dos salários e, também, pelo conseqüente aumento do sector de serviços, motivou na teoria social a re-problematização conceptual do trabalho e, especialmente, das teorias dos processos de produção e do valor-trabalho. A reestruturação produtiva foi objecto de variadas



interpretações. Fundamentalmente, a especialização do processo produtivo veio despoletar uma nova dinâmica nas relações laborais, agora sustentadas, em larga escala, em formas de trabalho imaterial

Esta reestruturação do valor do trabalho vem substituir as velhas fórmulas do controle dos tempos e movimentos de trabalho, rompendo com a hegemonia do trabalho manual. Ora, presentemente, assistimos a uma consolidação do trabalho enquanto valor intelectual, no qual o saber altamente especializado ocupa um posicionamento central; valor relacional, em que as competências relacionais entre trabalhadores são fundamentais para a superação dos objectivos organizacionais e, por ultimo; o valor estratégico, no qual as organizações procuram aliar os dois valores anteriormente identificados para prosperarem face ao exterior.

## **PERSPECTIVAS E EXPECTATIVAS**

O mundo contemporâneo pode ser metaforicamente designado como o mundo das incertezas no qual somos sistematicamente confrontados com um conjunto de factores que influenciam o trabalho e as relações laborais, com impactos na vida económica e social. O impacto das tecnologias de informação a nível laboral, as fusões empresariais que contribuíram para uma redução do número de efectivos, deixa-nos com um sentimento de receios e incertezas face ao futuro das relações laborais.



As novas tecnologias, e designadamente as tecnologias de informação e comunicação, vieram revolucionar as organizações e a forma de trabalhar.<sup>17</sup> O trabalho tornou-se mais flexível, combinando na utilização de técnicas de produção mais inovadoras, com trabalhadores especializados para produzir menores quantidades de bens e serviços. Verificamos igualmente um aumento considerável das ocupações de *colarinho branco*; uma maior dinâmica da economia de conhecimento, na qual as ideias, a informação e o conhecimento sustentam a inovação e o crescimento económico; os sistemas de grande responsabilidade passaram a possibilitar aos trabalhadores o controlo do seu próprio ritmo de trabalho e o surgimento do trabalhador polivalente que veio implementar o envolvimento do trabalhador em tarefas variadas, reforçando o trabalho em equipa e novas formas de valorização do capital humano.

Para além de todas mudanças que referimos, ganham um espaço relevante os empregos a tempo parcial, que dão uma maior flexibilidade ao trabalhador, situação que atinge sobretudo as mulheres, fundamentalmente por razões de natureza familiar. Por esta razão, a divisão doméstica do trabalho passou a ter uma ponderação maior na organização da vida familiar e profissional, na medida em as responsabilidades das tarefas domésticas passaram a ser mais repartidas entre o casal, pois as mulheres a integraram-se

---

<sup>17</sup> Id., CASTELLS, 2003.



no mercado de trabalho, passaram a ter uma maior independência económica e um papel indispensável na tomada de decisões financeiras.

PEREIRA<sup>18</sup>, reportando-se aos trabalhos de KALLEBERG<sup>19</sup>, DE GRIP et al.<sup>20</sup> e KÓVACS<sup>21</sup> sublinham a precariedade existente nas relações laborais contemporâneas, como resultado, fundamentalmente, da consequência da adopção generalizada de formas de trabalho denominadas flexíveis, atípicas, não tradicionais ou precárias, principalmente no âmbito do sector dos serviços e outros tendencialmente não deslocalizáveis, onde o exemplo mais paradigmático é o sector da construção civil. Esta configuração do trabalho assume particular destaque ao nível do trabalho temporário e em regime de *part-time*; o recrutamento através de agências de trabalho temporário; a contratação por *outsourcers* e o trabalho por conta própria (*self-employment*).

Face a estas reconfigurações, a relação família-trabalho nas sociedades ocidentais, também sofreu grandes transformações, na medida em que é necessário haver um equilíbrio entre o trabalho e a família, sendo as mulheres as mais pressionadas neste sentido,

---

<sup>18</sup> PEREIRA, Sónia (2008). Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica. In: PEIXOTO, João (org.), *Revista Migrações – Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho*, Abril 2008, n.º 2, Lisboa: ACIDI. pp. 47-71

<sup>19</sup> KALLEBERG, A. L. (2000). *Non-standard employment relations: part-time, temporary and contract work*, *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.

<sup>20</sup> DE GRIP, A., HOEVENBERG, J. et al. (1997). *Atypical employment in the European Union*. *International Labour Review*, 136(1), pp. 49-71

<sup>21</sup> KOVÁCS, Ilona (2005). *Flexibilidade de emprego – Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.



pelo motivo de que, apesar de trabalhadoras continuam a ter a maior fatia de responsabilidades relativas ao trabalho doméstico. Os efeitos nocivos das transformações no local de trabalho, também passaram para o lar e para a família.

A crescente imaterialização da força de trabalho, dirigindo-a cada vez mais, não para a produção de bens materiais, mas para áreas como os serviços, a concepção, a investigação e inovação e a ciência e tecnologia, é uma das características deste novo paradigma das relações laborais e de organização do trabalho.

Paralelamente, a produção capitalista e globalizada desenvolveu-se, privilegiando outros meios de produção mais compatíveis com esta nova ordem da economia mundial. A crescente mudança nos mercados globais, entre outros fenómenos da globalização, conduziu à necessidade de transformação dos grandes mercados de massas em nichos de mercado inovadores e de qualidade, para responder a fenómenos como a competitividade. Esta necessidade não era compatível com os modelos de produção em grande escala, como os inspirados no *taylorismo* e no *fordismo*, e exigia a introdução de práticas flexíveis e de técnicas de produção inovadoras, sustentadas por um menor número de trabalhadores, organizados em equipas e altamente especializados. Este “novo capitalismo”, caracterizado pela necessidade de resultados a curto prazo, exige dos trabalhadores todo o esforço no sentido da eficiência e do lucro, contratando ou despedindo consoante estes têm, ou não, a especialização ou competência para a produção/resolução do bem



ou serviço que no momento importa produzir, ou ainda quando em termos de reprodução do capital tal opção é mais conveniente, numa perspectiva de total subordinação da força humana do trabalho à dominância do capital financeiro. Esta dinâmica, vem estimular uma nova classe de trabalhadores, cuja metáfora que melhor se assemelha é a dos “trabalhadores descartáveis”, numa alusão às várias necessidades do momento de contratar ou prescindir dos seus contributos para as lógicas de produção de bens e serviços.

Esta dicotomia entre o contratar e o prescindir pode ser enquadrada pela tipologia apresentada por Kóvacs em que, segundo a autora, um emprego flexível é precário quando:

- a) Não resulta da opção dos indivíduos;
- b) Oferece uma cobertura deficiente em termos das condições de risco e protecção social;
- c) O acesso à formação é reduzido ou inexistente;
- d) As relações associativas para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores são também reduzidas ou estão ausentes.<sup>22</sup>

Contudo, KÓVACS alerta para o facto de nem todo o trabalho flexível poder ser considerado precário, existindo, pelo menos, três tipos de trajectórias que importa analisar:

- a) *Trajectórias de flexibilidade qualificante* (que resultam da opção de indivíduos de escolaridade média-alta, em trabalhos

---

<sup>22</sup> Id., KOVÁCS, 2005.



altamente qualificados, com forte capacidade de negociação de condições salariais elevadas e alta mobilidade),

b) *Trajectórias de flexibilidade precarizante transitória* que se caracterizam pela rotação entre empregos flexíveis transitórios por jovens com níveis de qualificação médio-altos. Estes indivíduos estão à espera de um emprego melhor, mas aceitam este tipo de trabalho para obter experiência profissional ou rendimento complementar.

c) *Trajectórias de flexibilidade precarizante contínua* pautado por rotação, predominantemente involuntária, entre empregos flexíveis, maioritariamente precários, por indivíduos com níveis de escolaridade médio-baixo; fracas perspectivas de evolução profissional.<sup>23</sup>

Apesar de não podermos associar todas as formas de trabalho flexível ao trabalho precário, é certo que em muitas das formas de trabalho flexível que encontramos no mercado de trabalho, há uma dimensão precarizante.

---

<sup>23</sup> Id., KOVÁCS, 2005.



Com alguma frequência, e como forma de ilustração da flexibilidade precarizante, encontramos os jovens recém-licenciados, fruto da massificação do ensino superior em que a entrada no mercado de trabalho se processa de forma oscilante e intermitente. Esta nova geração, a que associamos a tipificação de *geração call-center*, traduz o melhor dos exemplos de precariedade nas relações laborais. Esta precariedade é, pois, factor de instabilidade, insegurança, restrição de direitos sociais e ameaça de desemprego constituindo mais uma categoria social vulnerável, cuja educação para o trabalho se processa numa expectativa de incerteza e precarização.

Ao referirmo-nos à precarização e à flexibilização do trabalho, não podemos deixar de considerar as grandes transformações que estão a ocorrer hoje no emprego e no trabalho em todos os países desenvolvidos: a crescente flexibilidade do emprego, a particularização das condições de trabalho, as diferentes sazonalidades na vida laboral e na vida do indivíduo.

Para Castells<sup>24</sup>, este quadro vem consubstanciar um conjunto de oportunidades para as empresas dos países capitalistas avançados em relação às estratégias para a mão-de-obra qualificada e não qualificada. Para o autor de "*A Sociedade em Rede*" as empresas podem optar por vários cenários, entre eles a redução do quadro funcional, subcontratar parte do trabalho para os seus

---

<sup>24</sup> Id., CASTELLS, 2003.



estabelecimentos, recorrer à utilização de trabalho temporário, automatizar ou recolocar tarefas e funções cujos preços de mercados sejam bastante consideráveis e, por último, recurso à força de trabalho permanente e em circunstâncias laborais favoráveis para os trabalhadores.

Todas estas alterações, para além de poderem oscilar de país para país, vêm contribuir para uma nova reconfiguração do modelo de pleno emprego permanente e seguro e o surgimento de outros formatos de trabalho que vão provocar alterações de grande magnitude no quotidiano das relações laborais.

Tornou-se comum, nos últimos anos, principalmente nos países europeus, o modelo do contrato de trabalho de duração indeterminada que emergiu como uma resposta política do patronato com o objectivo que os trabalhadores aceitassem a troca da perda da liberdade de movimentos pela segurança no trabalho, permitindo-lhes igualmente prever e planear o seu futuro, bem como aumentar o seu nível de vida através do aumento dos salários. Mas o que parece estar em causa hoje, quer em termos de organização das relações laborais, quer em termos de discussão sobre arquitectura de políticas de emprego, é a necessidade de repensar a organização e flexibilização do trabalho, sem criar uma ruptura violenta nos direitos sociais dos trabalhadores, contribuindo para um novo quadro de expectativas.

Sendo certo que a mudança nas relações laborais é inevitável, o sentido de precariedade remete-nos directamente para a perda por



parte do indivíduo das regalias sociais colectivamente asseguradas e institucionalizadas pelo Estado Social. Porém, não podemos alhear desta discussão o trabalho flexível intimamente associado à empresa flexível, que tem simetria com as modernas formas de gestão, e relaciona-se também com a estrutura da economia e globalização. Estes dois termos vieram solidificar o espaço ocupado pelas recentes formas de trabalho associadas à diminuição relativa ou absoluta dos vencimentos, salários instáveis, regimes de insegurança contratualmente legitimados, fracas perspectivas de formação e progressão, e redução dos direitos sociais, tornando-se estes a excepção à regra.

A flexibilidade já não pode ser encarada como uma expectativa, mas sim uma nova perspectiva de organização das relações laborais. A flexibilidade vem instituir novas regras nas economias de mercado desenvolvidas e atribuir um novo modelo de desenvolvimento para os países, significa na realidade um conjunto de procedimentos e práticas novas na gestão dos recursos humanos, tais como processos de *downsizing* e *reengenharia*, como também a troca do trabalho a tempo integral pelo trabalho a tempo parcial, que não é mais nem menos do que o falso trabalho independente e trabalho por subcontratação. Hoje, será lícito sustentar a tese do capital humano flexível, o qual, para as organizações laborais será visto como uma necessidade emergente e indissociável.



## O FUTURO DO TRABALHO. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo não procurou debater a crise da sociedade do trabalho mas sim, identificar algumas linhas-força em que se enquadram as tendências do trabalho nos países desenvolvidos.

Atkinson<sup>25</sup> sublinha que o mercado de trabalho se encontra dividido em três grupos. Num primeiro grupo estão os trabalhadores nucleares, com contratos permanentes, que se ocupam de tarefas essenciais e da planificação da produção. No segundo grupo, encontramos os trabalhadores periféricos, contratados a tempo parcial e eventualmente, para realizar tarefas ordinárias e mecânicas. Por último, um grande grupo de trabalhadores exteriores à empresa, que exercem actividades das quais a empresa se distancia e, com os quais, não estabelece vínculo contratual. As condições dos trabalhadores periféricos e exteriores à empresa são normalmente precárias incorporam aquela que consideramos ser a tendência actual do trabalho e das relações laborais.

Mais de duas décadas depois da construção da matriz de Atkinson<sup>26</sup>, constatamos que os dois últimos grupos (trabalhadores periféricos e exteriores) constituem a grande tendência das relações laborais. A abertura dos mercados amplamente consumada, a deslocalização de empresas, os cenários de incerteza face a variáveis exteriores, são estímulos para que as organizações procurem

---

<sup>25</sup> Id., ATKINSON, 1987.

<sup>26</sup> Id., ATKINSON, 1987.



constituir um núcleo duro a que denominamos de *hard core of workers*, com um carácter restrito, estável e pouco permeável a novas admissões. Este grupo, constituirá a massa crítica da organização, fundamentalmente ao nível dos valores e transportando a cultura organizacional.

As perspectivas em termos das relações laborais serão assentes em trabalhadores flexíveis e com uma relativa precarização no vínculo com as organizações, com alta especialização e contratados temporariamente para a realização de tarefas altamente especializadas e de curta/média duração. Por último, na posição mais exterior desde diagrama tri-partido, encontraremos a faixa mais volátil de trabalhadores, os denominados de flexíveis e precários, contratados a tempo parcial, para assegurar tarefas pouco especializadas num determinado momento e de forma efémera.

O actual contexto implica um quadro de instabilidade em que o trabalho para toda a vida acabou. Novas formas tenderão a surgir, influenciando a dinamização de novos valores do trabalho. Os valores relativos à segurança, à satisfação, e às perspectivas de ascensão na carreira passarão, tudo indica, a constituir um quadro residual no mundo do trabalho. Tal como advoga OFFE<sup>27</sup>, quanto mais precário for o trabalho, mais ele contribuirá para que não mais seja visto como factor de realização ou de desenvolvimento das potencialidades. Pelo contrário, as condições precárias do trabalho

---

<sup>27</sup> OFFE, Claus (1997). *Precariedad y mercado laboral. Un análisis*. In: *¿Qué crisis?* San Sebastian: Tercera Prensa.



impedem uma identificação com ele logo, a configuração dos valores aqui referidos.

Neste sentido, tal como referimos ao longo deste artigo, confirmar-se-á a tendência para que as empresas mantenham um corpo estável, central e reduzido de trabalhadores (os portadores da essência da cultura organizacional) e, numa segunda linha, os trabalhadores para as situações pontuais. Conjuntamente, será matriz transversal para todos os trabalhadores o valor intelectual, valor relacional e valor estratégico.

O sinal dos tempos não deixa grandes dúvidas sobre as reconfigurações do trabalho. As metamorfoses dos últimos trinta anos vieram confirmar o declínio do trabalho para toda a vida. Tal como o conhecíamos, o contrato de trabalho está a ser constantemente repensado e observado de forma passiva pelos movimentos sindicais que, face a estas reconfigurações que temos referido, têm vindo a perder a sua influência na mediação das relações laborais. Igualmente, a ascensão na carreira que vingou durante os anos 80 e 90 do século passado está em acentuado declínio. O mérito e a antiguidade estão a ser superados pela implementação do valor tecnológico. A velha máxima de que “a antiguidade é um posto”, passa a ser paulatinamente substituída pela competência tecnológica como “posto” nevrálgico da organização. O futuro trará organizações laborais com menos trabalhadores e mais valor tecnológico. O trabalho mudou, e reconfiguram-se novas relações laborais!





**BIBLIOGRAFIA****LIVROS**

- CALAVIA, Miguel (2008). *Sociologia de les relacions laborals*. Valência: PUV.
- CASTEL, Robert (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris: Fayard.
- CASTELLS, Manuel (2003). *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra.
- FITOUSSI, J.; ROSANVALLON, P. (1997). *A nova era das desigualdades*. Oeiras: Celta Editora.
- FREIRE, João (2006). *Sociologia do Trabalho. Uma introdução*. Porto: Afontamento.
- GIDDENS, Anthony (2009). *Sociologia*. 7 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- GORZ, André (1988). *Métamorphoses du travail. Quête du sens*. Paris: Galilée.
- GORZ, André (1997). *Misères du présent. Richesses du possible*. Ed Galilée. Paris.
- HERZBERG, Frederick (1978). *Le Travail et la nature de l'homme*. Paris: Entrep. Mod. Ed
- KOVÁCS, Ilona (2002). *As metamorfoses do emprego*. Oeiras: Celta Editora.
- KOVÁCS, Ilona (2005). *Flexibilidade de emprego – Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora.
- MARX, Karl (2009). *Crítica do Nacionalismo Económico*. Lisboa. Antígona. 2009
- OFFE, Claus (1997). *Precariedad y mercado laboral. Un análisis*. In: *¿Qué crisis?* San Sebastian: Tercera Prensa.
- RICARDO, David (2005). *The Works and Correspondence of David Ricardo*. ed. Piero Sraffa with the Collaboration of M.H. Dobb. Indianapolis: Liberty Fund, 11 vols.
- SMITH, Adam (1981). *Riqueza das Nações*. Lisboa: Ed. Fundação Calouste Gulbenkian, 2 vols.
- SENNETT, Richard (2001). *A corrosão de carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.

\* \* \*

**REVISTAS CIENTÍFICAS**

- ATKINSON (1987). *¿Flexibilidad o fragmentación? El Mercado de trabajo del Reino Unido en la década de los ochenta*. *Trabajo Sociedad*, vol. 12, Madrid.
- DE GRIP, A., HOEVENBERG, J. et al. (1997). *Atypical employment in the European Union*. *International Labour Review*, 136(1), pp. 49-71



PEREIRA, Sónia (2008). Trabalhadores imigrantes de origem africana: precariedade laboral e estratégias de mobilidade geográfica. In: PEIXOTO, João (org.), *Revista Migrações – Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho*, Abril 2008, n.º 2, Lisboa: ACIDI. pp. 47-71

KALLEBERG, A. L. (2000). *Non-standard employment relations: part-time, temporary and contract work*, *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341-365.

\* \* \*

#### DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

SILVA, Carlos; FIALHO, Joaquim (Dez 2006). Redes de Formação Profissional. Uma dinâmica de participação e cidadania. *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 11, Dez 2006, [ISSN 1579-0185] url: <[http://revista-redes.rediris.es/pdf-vol11/vol11\\_6.pdf](http://revista-redes.rediris.es/pdf-vol11/vol11_6.pdf)>

