Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Dias, Ivo Antunes, 1962-

Os novos desafios da competitividade e as implicações no emprego

http://hdl.handle.net/11067/4234
https://doi.org/10.34628/v66b-me30

Metadados

Data de Publicação 2005

Resumo Mercados globais, sujeitos a condições concorrenciais mais agressivas, requerem novas e mais imaginativas respostas empresariais aos novos desafios da competitividade. Não obstante os menores ritmos de crescimento da produtividade verificados nas últimas 3 décadas, modestos índices de crescimento económico sugerem redução no volume de emprego e transformações no mercado laborai, traduzíveis numa crescente segmentação do mercado de trabalho e na afirmação da diversidade e no peso das modalidades...

Palavras Chave Concorrência, Desenvolvimento económico - Portugal, Horário de trabalho flexível - Portugal, Mercado de trabalho - Portugal, Globalização

Tipo article

Revisão de Pares no

Coleções [ULL-ISSSL] IS, n. 31 (2005)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-10-12T05:06:45Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

INTERVENÇÃO SOCIAL, 31, 2005: 129-162

Ivo Antunes DIAS*

Os Novos Desafios da Competitividade e as Implicações no Emprego[1]

Mercados globais, sujeitos a condições concorrenciais mais agressivas, requerem novas e mais imaginativas respostas empresariais aos novos desafios da competitividade.

Não obstante os menores ritmos de crescimento da produtividade verificados nas últimas 3 décadas, modestos índices de crescimento económico sugerem redução no volume de emprego e transformações no mercado laboral, traduzíveis numa crescente segmentação do mercado de trabalho e na afirmação da diversidade e no peso das modalidades atípicas de contratação, que têm vindo a reforçar a precariedade.

A globalização está a alimentar o medo de uma possível colisão mundial entre o sempre restrito número "dos que têm", dos "ricos" e dos "dominadores", e a crescente massa "dos que nada têm", dos "pobres" e dos "excluídos".

Grupo de Lisboa

1. A Globalização e os desafios da competitividade

Não se constituindo como um fenómeno novo, efectivamente, só a partir dos anos 80 é que o conceito de "globalização" se assumiu como um novo paradigma, objecto de reflexão e de discussão quotidiana, quer para as comunidades científicas, quer para os actores económicos, sociais e políticos, individual ou colectivamente considerados.

Suscitando ódios e paixões, as opiniões produzidas tendem a relevar as consequências nefastas dos seus efeitos ou, em oposição, as virtudes que comporta, permitindo-nos catalogar, de forma simplista, quem as profere, ou no grupo dos "pessimistas", ou no dos "optimistas"[2].

* Professor Auxiliar no Instituto Superior de Serviço Social de Beja e na Academia da Força Aérea.

[1] O presente artigo tem como base a comunicação apresentada no ISSSL, em 18 de Maio de 2005, no Ciclo *"Olhares sobre a Cidadania – Fragmentação Económico-Social e Cidadania"*, no âmbito das comemorações do seu 70º. Aniversário.

[2] Giddens (2000) utiliza uma notação ligeiramente diferente – considera a existência de 2 categorias: os "cépticos" e os "radicais" – mantendo, na essência, o mesmo sentido interpretativo.

Independentemente da perspectiva de uns e de outros, o fenómeno em causa tende a enfatizar as questões de natureza económica (incremento das trocas comerciais internacionais e um maior fluxo de capitais entre diferentes economias), resultantes da ampliação à escala mundial da economia de mercado e a crescente liberalização e desregulamentação dos mercados, potenciados pela sofisticação, complexidade e banalização das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), bem como da redução da importância dos custos de transporte, devido às melhorias operadas nas redes e sistemas de transporte.

Não obstante a irrefutabilidade do exposto, as incidências da globalização dos mercados tendem a sentir-se, com igual intensidade, nas dimensões social, cultural e política, rompendo com os sistemas de valores e práticas sociais vigentes, questionando formas e modelos de organização social, económica e laboral instituídos, destruindo "certezas" e convocando incertezas, receios e resistências.

A globalização dos mercados transpôs a capacidade de decisão do nível nacional para o supranacional, inventando novos actores – as empresas transnacionais (ETN), as organizações não-governamentais (ONG) e as instituições políticas reguladoras dos processos de integração económica internacional – que, escapando às regras, ao controlo e à intervenção reguladora das autoridades políticas nacionais e não se enquadrando no quadro institucional promovido pela nova ordem económica e política internacional (NOEPI), produto do pós-2ª Guerra Mundial, desenvolvem estratégias para a prossecução de interesses divergentes e mobilizam recursos desequilibrados, acentuando desigualdades, não já só numa óptica Norte-Sul, ou sequer entre um ocidente democrático e desenvolvido e um leste "socialista" e empobrecido, mas, também, dentro das fronteiras nacionais, fomentando o aparecimento e o alargamento de bolsas de pobreza e de exclusão.

E são precisamente as ETN que, empregando milhares de trabalhadores, com volumes de negócios superiores ao PIB de um grande número de países, dão corpo ao processo de globalização dos mercados, ao desenvolverem estratégias empresariais globais que, beneficiando das potencialidades das NTIC, fragmentam processos produtivos e localizam unidades de produção em função dos factores de atractividade disponibilizados pelos diferentes países (Martin et Schuman, 1999). Repensando,

permanentemente, estas estratégias e localizações, as ETN compelem os governos nacionais a flexibilizarem a utilização de recursos, com a promessa de criação de riqueza, de mais emprego e de um clima de maior dinamismo económico.

Para mais facilmente atingirem os seus propósitos, as ETN desenvolvem emaranhadas e complexas teias, implementando parcerias, fusões e aquisições de e com outras empresas, organizando e integrando, regional ou mundialmente, os processos produtivos (Dent, 1997), concentrando um enorme poder de decisão e de influência no destino de muitos milhões de pessoas (Grupo de Lisboa, 1994), fundamentando a decisão de encerrar unidades, não por critérios de viabilidade económica, mas na observância estrita de critérios de rentabilidade financeira (Amaral, 1997).

Sem se pretender escamotear as vantagens que a localização de uma ETN comporta para a economia de um país, muitas vezes débil e pouco desenvolvida, importa, de igual modo, confrontar as desvantagens que gera para um tecido económico-empresarial de pequena dimensão e pouco preparado para enfrentar novas e mais exigentes condições de mercado, que primam por uma maior concorrência e em clara submissão aos ditames e interesses de estratégias empresariais de vocação internacional. Não raras vezes, a uma sujeição aos padrões produtivos impostos pelas ETN – a quem se vinculam pela sub-contratação – a troco de um incremento transitório no volume de negócios e do emprego, se sucede a depressão motivada pela deslocalização, quando se esgotam os factores de atractividade oferecidos.

Perante esta realidade, as autoridades nacionais, cujos instrumentos de política se esgotam nos limites das fronteiras nacionais – quando a participação em processos de integração económica internacional não lhes cerceia, ainda mais, as suas competências – revelam-se perfeitamente impotentes para atenuar estes impactes, norteando as suas preocupações na vã tentativa de aliciar e manter em espaço nacional estas empresas, menorizando a importância relativa de questões de ordem social, ambiental ou, até mesmo, civilizacional.

Todavia, não se julgue, pelo exposto, que a globalização encerra, apenas, aspectos negativos. A melhoria generalizada do nível de bem estar, pelo acesso facilitado a produtos e serviços de melhor qualidade e a preços mais reduzidos, uma maior profusão na difusão de novos processos produ-

tivos, de novos princípios, métodos, práticas e ferramentas de gestão, que permitem a inovação na gestão empresarial, bem como às profundas transformações sócio-culturais, com as populações em número crescente a vivenciarem experiências de uma maior liberdade política, a par de um melhor acesso aos sistemas de ensino e formação, que permitem aos cidadãos do século XXI, tal como referia o Papa João Paulo II, não só ter mais, mas, sobretudo, ser mais, constituem-se como benefícios inquestionáveis dessa mesma globalização.

No entanto, a prosperidade tem um preço: as empresas têm que produzir mais e melhor, a custos mais baixos, e estes ganhos de produtividade não são apenas possíveis pelo recurso a tecnologias mais eficientes, mas requerem, adicionalmente, níveis crescentes de produtividade do trabalho. Não obstante a elevação substancial dos níveis médios de escolaridade e de qualificação da força de trabalho possibilitarem, por si só, melhores performances ao nível do trabalho, as pressões concorrenciais exigem, como iremos ver adiante, uma maior pressão dirigida ao factor trabalho, que justifica novas formas de utilização deste factor produtivo, designadamente uma maior flexibilidade na sua aplicação à lógica produtiva, e que questionam o quadro de relações laborais, típico do período de forte e continuado crescimento económico do pós-guerra, bem como a manutenção dos direitos adquiridos pelos trabalhadores que enformam as relações industriais que subjazem ao Direito do Trabalho então vigente.

Tal como será abordado mais adiante, as autoridades públicas e os agentes económicos privados, designadamente as empresas, procuram delinear e implementar estratégias de promoção da competitividade empresarial e, concomitantemente, das economias nacionais, que incorporem as exigências do novo quadro concorrencial, que potenciem os novos factores de competitividade, muito concretamente, os de ordem intangível e que passam, sobretudo, por um novo olhar sobre a importância do factor humano.

2. Crescimento, Competitividade e Emprego

As crises petrolíferas, na década de 70, colocaram a nu as fragilidades que enformavam as organizações empresariais que, na ânsia de obterem

custos unitários de produção mais baixos, foram adquirindo uma dimensão gigantesca, conferindo-lhes, por um lado, uma capacidade económico-financeira desmesurada, mas, por outro lado, lhes retirou a agilidade e a flexibilidade. Ressuscitando a máxima *«small is beautiful»*, as empresas encetaram, reactivamente, processos de reestruturação e redimensionamento, aligeirando estruturas e reduzindo efectivos.

Os anos 80 foram pródigos na introdução de novas filosofias, de novas práticas e de novas ferramentas na gestão. A gestão pela qualidade total, a *reengenharia,* o *lean production,* o *just-in-time,* o *benchmarking,* o *downsizing,* o *outsourcing,* entre outras, foram *business words* que entraram no discurso e nas práticas dos gestores, procurando melhorar a qualidade dos processos e dos produtos, a diminuição dos custos de produção, o aumento da rapidez e da eficácia da resposta empresarial às alterações no ambiente envolvente em que estas se movem, designadamente ao nível dos recursos humanos, das tecnologias e dos mercados.

A persistência de períodos recessivos e, sobretudo, a maior frequência na ocorrência de crises económicas, em economias com uma marcada rigidez laboral, impediu que o equilíbrio do mercado de trabalho se processasse pelo ajustamento do nível de salários. As empresas, cada vez mais os instrumentos de criação de riqueza e de emprego, mas, particularmente, os veículos de internacionalização das economias, reclamavam uma maior flexibilidade do emprego e do próprio mercado de trabalho.

A deslocalização das actividades produtivas, para economias com dotações particularmente favoráveis em termos de custo e quantidade de mão-de-obra e matérias-primas, provocou o crescimento exponencial do desemprego e a impotência dos governos nacionais na resolução deste problema transformou-o num problema estrutural.

O «Estado-Providência», tão querido aos trabalhadores, que exigia uma margem de intervenção e regulação dos mercados pelo Estado, começou a ser questionado, sobretudo porque a sua manutenção exigia uma maior carga fiscal sobre os contribuintes, empresas ou trabalhadores.

Se durante algum tempo as dificuldades financeiras justificaram processos de reestruturação empresarial, traduzido em operações de *downsizing* que comprimiam as estruturas organizacionais, suprimindo inúmeros postos de trabalho, com particular incidência na mão-de-obra directa, os anos 90 trouxeram-nos vagas sucessivas de *downsizing,* supri-

mindo, agora, os níveis intermédios e superiores de gestão em nome da rentabilidade e da vontade de agradar aos accionistas (Kovács, 1999).

Esta operação de "desengorduramento", como sublinha Kovács (1999), extirpa as actividades passíveis de serem externalizadas e remete-as para as práticas de sub-contratação e de *outsourcing*, ao mesmo tempo que se faz acompanhar pelo aumento do peso relativo do trabalho atípico. Na ânsia de obter resultados imediatos as empresas comprimem estruturas e fazem multiplicar o emprego periférico, contribuindo para a fragilização do processo de desenvolvimento de competências, comprometendo, muito provavelmente, a sua competitividade no médio/longo prazo.

A promoção da competitividade das economias nacionais e das empresas ao ter sido considerada, de forma quase generalizada, como primeiro desígnio nacional tem empurrado, de forma mais ou menos extensa, os sistemas jurídicos dos diferentes países europeus para a *«... subversão do sistema tradicional das relações laborais (...) se necessário à custa de valores antes considerados intangíveis, enquanto garantes de condições mínimas de trabalho e da própria estabilidade da relação»*[3].

O ambiente de mercado das empresas industriais sofreu uma grande transformação. A sua saturação e estagnação, a modificação dos hábitos de consumo, a concorrência intensificada e a quebra da regulamentação política dos mercados nacionais e mundiais, são alguns dos factores que levaram à crise da produção em massa. Assim, torna-se necessária a adopção de novas estratégias de produção orientadas para as novas exigências de competitividade, tais como, a qualidade, o cumprimento de prazos de entrega, a satisfação das exigências específicas dos clientes, a inovação e a diversificação dos produtos.

Face a estas novas exigências da competitividade, economias e empresas desenvolvem processos de ajustamento económico e empresarial, fundadas nas decisões das empresas e dos investidores.

Os tempos mudaram e os países ajustaram as suas estratégias. Face ao problema do desemprego e das suas consequências económicas e sociais, mesmo os países que num passado não muito distante entoavam loas[4] à

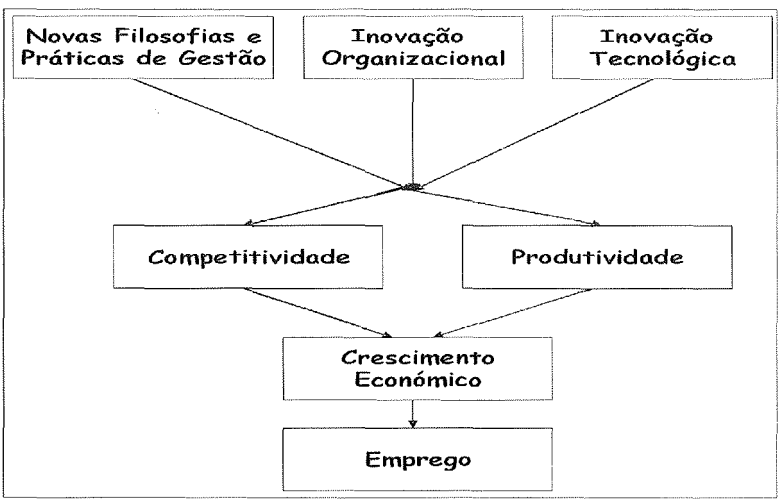
[3] ABRANTES, José João Nunes (1998), 'Flexibilidade e polivalência' *in* MOREIRA, António (coord.), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Actas do Congresso*, Livraria Almedina, Coimbra: p. 136.

[4] Segundo Petrella «Ser competitivo deixou de ser um meio. A competição adquiriu um estatuto de crença universal, de ideologia», citado por Grupo de Lisboa (1994: 14).

internacionalização das suas empresas compreenderam a verdade da máxima: investir no estrangeiro pode gerar receitas, mas criar condições para o investimento no nosso próprio país cria emprego.

Ao pretender-se salvaguardar as identidades das economias e sociedades nacionais, procurar incrementar, tanto a produtividade[5], como a competitividade, com base nos factores tradicionais, como, por exemplo, no preço, traduz-se numa impossibilidade, considerando que, hoje em dia, ser competitivo obriga a disponibilizar produtos competitivos via preço, mas observando novos factores, como a sua diferenciação, o design e a qualidade.

Figura 1 – Crescimento, Competitividade e Emprego



A via do incremento da produtividade, prioritariamente através da inovação tecnológica, desvaloriza o factor humano e promove o desemprego, originando, no longo prazo, efeitos nefastos no emprego e na competitividade. A promoção sustentável da competitividade sugere um equi-

[5] "Produtividade" e "competitividade" são conceitos que, embora interligados, são distintos, quer a abordagem se equacione ao nível micro – das empresas, quer ao nível macro – das economias nacionais ou dos espaços geoeconómicos. Este quadro relacional, que associa a competitividade empresarial à competitividade da economia nacional, distingue entre a produtividade, que tem a ver com as condições em que se desenvolve a produção, e a competitividade, que se prende com as características da procura dirigida aos bens e serviços produzidos no âmbito da economia nacional.

líbrio entre o processo de inovação tecnológica e a melhoria na flexibilidade e adaptabilidade de pessoas e estruturas.

O modelo de crescimento económico sustentado é aquele que assenta na valorização dos elementos intangíveis da competitividade: a esta está associada uma concepção que coloca o factor humano e a sua valorização no centro das preocupações dos agentes económicos, sociais e políticos.

Confrontadas com uma concorrência acrescida, as empresas buscam a sobrevivência pela introdução de novos modelos organizacionais, na inovação tecnológica[6] e na orientação para a satisfação do cliente. Neste contexto, a flexibilização produtiva e da utilização do factor humano traduzem-se em ganhos de competitividade não despiciendos.

O desinteresse pelo modelo burocrático-mecanicista, de inspiração taylorista-fordista, e a focalização no modelo japonês de empresa resulta da incapacidade do primeiro se ajustar de forma tão rápida e eficaz às novas condições de mercado como o conseguiu o segundo, contribuindo para a superioridade da sua economia em matéria de competitividade. Sem evidenciar, pelo menos na fase inicial, qualquer superioridade científico-tecnológica, o segredo do sucesso da economia nipónica residia na forma como as pessoas eram organizadas e geridas no trabalho (Kovács, 1992).

Colocando o ênfase no seu sistema social, as empresas japonesas garantiam aos seus trabalhadores o acesso à participação na vida da empresa, à formação e polivalência, mas, sobretudo, uma estabilidade de emprego. Embora, no momento presente, e por força da crise asiática que sacudiu a economia nipónica, o conceito de *"emprego para toda a vida"* esteja em vias

[6] O modo como a tecnologia afecta a produtividade e o crescimento económico deve ser enquadrado segundo duas perspectivas: por um lado, a introdução de novos processos ou de novas tecnologias no processo produtivo geram aumentos de eficiência, ou seja, poupança de factores produtivos, o que a curto prazo reduz as necessidades de factor trabalho, logo provoca desemprego; por outro lado, e numa perspectiva de longo prazo, os ganhos de eficiência garantem o crescimento económico, potenciando a criação de novos empregos.
As consequências da inovação tecnológica no emprego, tanto ao nível da empresa, como ao nível agregado da economia, têm impactos opostos consoante se trate de inovação da tecnologia dos produtos ou na tecnologia dos processos. No primeiro caso, a melhoria operada nos produtos gera maior valor acrescentado e novas procuras; no segundo caso, os ganhos de eficiência proporcionam apenas redução dos custos por poupança de factores produtivos, entre os quais o trabalho (Simões et al., 2000).
Os impactos não podem nem devem ser equacionados estritamente na empresa onde se processa a inovação, mas igualmente ao nível do sector – nas empresas concorrentes – das empresas relacionadas e na economia geral, considerando a natural disseminação da inovação.

de ser ultrapassado, esta relação de confiança permitiu a obtenção de ganhos substanciais de produtividade e contribuiu para o reforço da sua capacidade competitiva.

Embora modelos de sucesso, estes não podem ser transpostos de forma directa e inalterada, considerando que os contextos culturais são significativamente diferentes. Versões adaptadas dos *"círculos de qualidade"* japoneses foram experimentadas com algum sucesso, tanto nos EUA (versão norte-americana dos *"círculos de qualidade"*), como nalguns países do norte da Europa (*"Grupos semi-autónomos"*).

3. A Flexibilidade como Factor de Promoção da Competitividade

Considerando que a globalização dos mercados confrontou as empresas com um ambiente concorrencial mais agressivo, instável e em permanente mutação, tornando premente a adopção pelas empresas de soluções mais flexíveis, que permitissem, não só a manutenção da sua competitividade, mas, também, a garantia da sua sobrevivência, assistiu-se à emergência de um novo paradigma competitivo, para as empresas e para as economias nacionais, nos anos 80 – o "Paradigma da Flexibilidade".

Figura 2 – O Paradigma da Flexibilidade

A flexibilidade[7] é a resposta das empresas que procuram sobreviver aos desafios marcados pela turbulência, turbulência essa que tem variadas origens:

- De um mercado em profunda mutação, com novos mercados, novos produtos e novos processos, mas, sobretudo, com novos concorrentes;
- De tecnologias sempre em renovação, com ciclos de vida cada vez mais curtos e, fundamentalmente, com novas e mais significativas utilidades e possibilidades;
- De uma mão-de-obra que, sendo mais escolarizada e qualificada, conhece mais e melhor os seus direitos, que cria expectativas e desenvolve estratégias de valorização pessoal e profissional e de realização sócio-cultural, mas, prioritariamente, anseia a uma maior participação na vida das organizações em que desenvolve o seu projecto profissional.

A melhoria da performance produtiva de uma empresa, de um sector, de uma região, de uma economia nacional ou de um espaço de integração económica, resulta de uma melhoria ao nível da produtividade, da qualidade, da rapidez e da flexibilidade de resposta às solicitações do mercado e às inovações tecnológicas.

Para além das respostas aos desafios imediatos de curto prazo da procura, as empresas devem adquirir a capacidade de elaborar e implementar soluções estratégicas que reforcem a sua capacidade competitiva em termos de médio/longo prazo.

[7] O conceito «flexibilidade» surge, invariável e independentemente do contexto, como forma de ultrapassar as dificuldades sentidas perante um cenário de imprevisibilidade, inconstância e desorganização dos sistemas, como forma de resolução dos problemas com que se defronta o modo de produção capitalista (Silva, 1995).
Soubie, citado por Donnadieu (1994: 25), por sua vez, refere que, num sentido lato do termo, é costume designar por flexibilidade tudo o que permite a adaptação das sociedades, das organizações, das empresas e dos indivíduos à mudança, sejam quais forem as causas que a provoquem: económicas, políticas, tecnológicas, culturais, etc. Trata-se, sobretudo, da introdução de uma crescente plasticidade de comportamentos face a novos contextos e traduz-se num elemento fundamental de crescimento e dinâmica social. Acrescenta o mesmo autor que as flexibilidades se revelam de diversa forma: na ordem jurídica, na organização do trabalho, nos modos de gerir, motivar e informar as pessoas, quer enquanto trabalhadores, quer como cidadãos.

A resposta estratégica da empresa em termos de mudança, para que possa ter sucesso, deve ser entendida de forma completa e integral, isto é, os ajustamentos devem considerar a totalidade dos seus sub-sistemas: a estrutura, as tecnologias, os processos e as pessoas.

O "modelo de produção flexível", que substitui com vantagem, em largos sectores da actividade económica, o "modelo de produção em massa", exige novos figurinos organizacionais, mais leves e adaptáveis, novas formas de organização do trabalho, novas filosofias de gestão e, sobretudo, a recentragem no factor humano, enquanto factor gerador de competitividade.

A flexibilidade da gestão empresarial, por muitos analistas considerado como um conceito da moda, assume um carácter multi-dimensional, em que a flexibilidade do trabalho é apenas mais uma das suas dimensões.

A "empresa flexível", a única que reúne os requisitos para o acolhimento de um modelo de produção flexível, requer ela mesmo uma maior flexibilidade do trabalho, e esta, por sua vez, tem que ser equacionada segundo o potencial conferido por cada uma das diferentes modalidades que a integram.

A maior adaptabilidade do trabalhador a novas exigências funcionais, sujeito a novos esquemas de prestação de trabalho e a novas práticas retributivas, não esconde outros escopos de abordagem à utilização da força de trabalho no contexto empresarial, que forçam a uma maior vulnerabilidade do trabalhador, submetido a uma maior instabilidade do emprego, à exigência de uma maior mobilidade, funcional e geográfica, e que têm conduzido, não raras vezes, a uma intensificação dos ritmos de trabalho.

A consideração dos factores humano e organizacional como factores estratégicos de melhoria de competitividade pressupõe a flexibilização da organização e dos recursos humanos, isto é, constitui um imperativo o desenvolvimento da capacidade e da rapidez de adaptação, quer dos indivíduos e grupos, quer das unidades e da organização da empresa, em geral, às novas exigências e oportunidades (Kovács, 1992).

Não obstante a consensualidade reunida em torno da importância do factor humano na promoção da competitividade e da persistência desse pressuposto básico na generalidade dos gestores, a realidade demonstra que as práticas e as estratégias adoptadas pelas empresas desmentem esta ideia.

A classificação das estratégias de promoção de competitividade, tomando em linha de conta a centralidade atribuída ao factor humano, propõe a consideração de quatro tipos distintos, que, frequentemente, são utilizados de forma combinada pelas empresas, embora um dos tipos tenda a assumir mais significância. As estratégias serão, segundo Kovács (1994), as seguintes:

- **Estratégia de redução de custos de mão-de-obra**, que visa a redução dos custos de produção, com incidência na minimização dos custos da mão-de-obra directa, quer pela deslocalização das actividades, em busca de salários mais baixos e uma maior facilidade de exploração do trabalhador, quer pelo aumento da produtividade do trabalho numa óptica desqualificante e precarizante, através de processos drásticos de redução de efectivos (*"Downsizing"*) ou externalizando algumas das actividades (*"Outsourcing"*), com o objectivo de ter menos trabalhadores, a trabalhar mais e com salários mais baixos. Recurso a trabalho precário, aumento dos ritmos de trabalho, alargamento dos horários e rotação de tarefas, são alguns dos expedientes utilizados;
- **Estratégia de inovação tecnocêntrica**, que é apologista da adopção de soluções tecnológicas para o problema da falta de competitividade, firme na convicção de que o progresso técnico resolverá todos os problemas, tratando-se de um equívoco suficientemente demonstrado, já que tecnologias sofisticadas utilizadas por pessoal pouco qualificado não se traduzem em resultados minimamente satisfatórios. Mantendo válidos e operantes todos os pressupostos do modelo burocrático-mecanicista, os princípios de organização e divisão do trabalho deste modelo são conjugados com um esforço de redução do volume de emprego, preconizando o recurso ao emprego periférico em situações pontuais de maior necessidade;
- **Estratégia inspirada no modelo de *"lean production"***, alicerçada nas modernas teorias, princípios, práticas e ferramentas de gestão mais na moda, como a *"Gestão pela Qualidade Total"*, a *"Reengenharia"*, o *"Just-in-Time"*, o *"Benchmarking"*, entre outros, corresponde a uma tentativa de transpor para as empresas ocidentais as receitas de sucesso utilizadas pelas empresas japonesas. Privilegiando a redução dos custos, o emagrecimento das organizações, a eliminação dos

desperdícios e dos erros, bem como das actividades não geradoras de valor, o desenvolvimento de parcerias a montante e a jusante da empresa, constituem vias para melhorar a produtividade e, concomitantemente, a competitividade, numa lógica de racionalização de processos com consequências no volume de emprego, mas distinta das anteriores estratégias que apostam numa menor intervenção humana e na desqualificação dos trabalhadores, esta estratégia tem como apanágio o envolvimento dos trabalhadores e a sua crescente qualificação num quadro de grande formalização organizacional;

- **Estratégia de inovação antropocêntrica**, inspirada na abordagem sócio-técnica, pretende a conciliação do objectivo de melhoria da competitividade com a melhoria da qualidade de vida no trabalho, visando a integração de tecnologias avançadas, com recursos humanos qualificados e organizações descentralizadas e participativas. Numa lógica de potencialização das capacidades humanas, as tecnologias não visam a substituição do homem, mas promovem a flexibilização da sua utilização e apelam à sua crescente polivalência. Centrada na optimização das competências internas e na promoção da flexibilidade de um factor mais qualificado e polivalente, a estratégia antropocêntrica distingue-se do modelo de *"lean production"* em que o ênfase é colocado na qualidade das relações estabelecidas com fornecedores e clientes.

As estratégias de melhoria de competitividade supracitadas podem ser enquadradas em duas grandes categorias, que atribuem diferentes visibilidades ao factor humano e enformam duas concepções distintas de flexibilidade na sua utilização:

1. **Flexibilidade quantitativa dos recursos humanos:** estratégia de inovação tecnocêntrica e estratégia de redução dos custos de mão-de-obra;
2. **Flexibilidade qualitativa dos recursos humanos:** estratégias de *«lean production»* e estratégia antropocêntrica.

O tipo de estratégia empresarial a adoptar depende de um conjunto de condicionantes, designadamente, a política do governo em matéria de

legislação e da política de ensino e formação, as condições de mercado dos produtos e do trabalho, o tipo de organização do trabalho, a filosofia de gestão empresarial e as estratégias prosseguidas pelos actores sociais colectivos.

4. Da Flexibilidade do Trabalho à Flexibilidade do Emprego

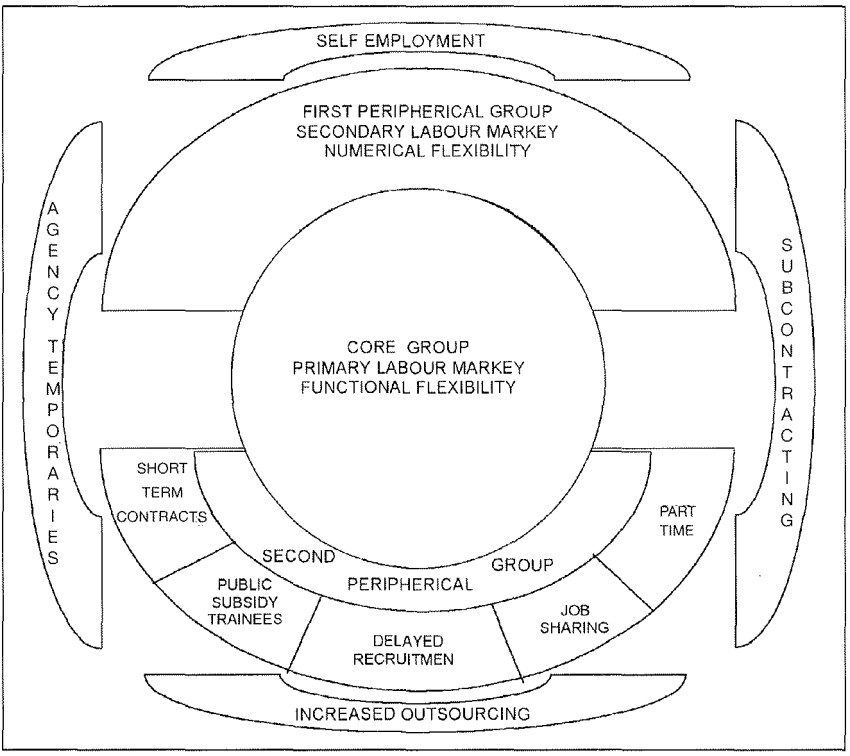
A problemática da flexibilidade do trabalho[8] encontra a sua génese nos idos anos 80 a partir dos trabalhos desenvolvidos por, entre outros autores, Atkinson (Hutchinson et Brewster, 1994), que procurou identificar a dimensão, a natureza e a motivação para a alteração das práticas de gestão do factor trabalho no local de trabalho, se bem que alguns outros autores tenham centrado as suas investigações relativamente às implicações no mercado de trabalho.

Atkinson e Meager, durante a segunda metade da década de 80, conceptualizaram um modelo de flexibilidade na utilização do factor trabalho no contexto empresarial, ilustrado na Figura 3, destrinçando dois grupos de trabalhadores: os que integravam o núcleo, detentores das competências centrais e de importância vital para o negócio, assumindo relações contratuais de carácter permanente; e os trabalhadores periféricos, que tendiam a operar em regime de part-time, de trabalho temporário, ou outras modalidades que não implicassem um vínculo permanente com a empresa.

Este modelo foi fortemente contestado, dado que a flexibilidade imposta à força de trabalho sugeria um elenco diversificado de efeitos perversos, exclusivamente no âmbito de controlo da gestão empresarial: o aumento do desemprego, a redução da influência sindical, a instabilidade permanente dos trabalhadores, entre outros.

[8] A flexibilidade do trabalho surge, desde logo, como a modalidade de flexibilidade mais discutida e mais controversa, pelas paixões que suscitam entre investigadores, mas também entre os actores sociais. Independentemente das metáforas e eufemismos que possam ser aduzidos à colação, a flexibilidade do trabalho é a modalidade que incorpora mais danos colaterais, quer do ponto de vista económico, quer do ponto de vista social, e significa, numa base largamente consensual, a desregulamentação do mercado de trabalho, traduzível em menos emprego, numa crescente segmentação de mercado e no aumento da precariedade do emprego, visível na proliferação das designadas modalidades atípicas de contratação.

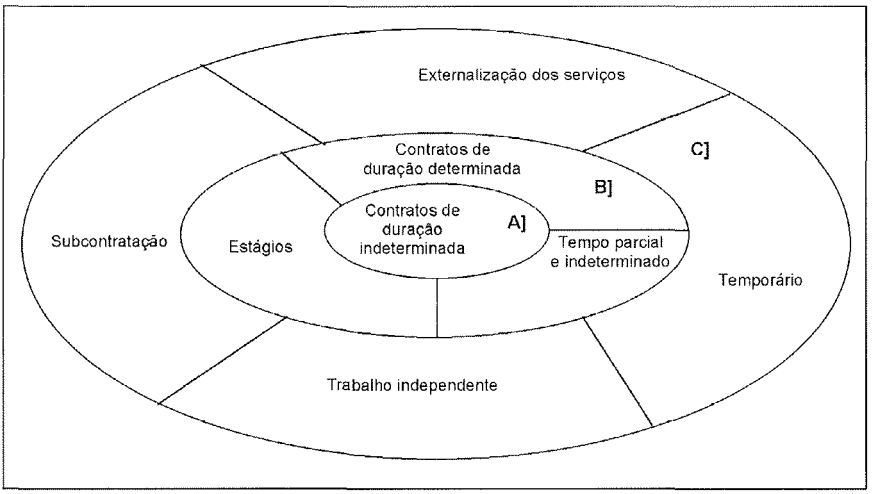
Figura 3 – Modelo de Segmentação do Mercado de Trabalho



Fonte: ATKINSON, John (1984), *Flexible Manning: the way ahead,* Brigton, IMS/Manpower Ltd, citado in: AA VV (2000). *As novas modalidades de emprego,* Maria da Conceição Cerdeira (coord.), MTS/DGEFP/Comissão Interministerial para o Emprego, Colecção Cadernos de Emprego, nº 24, Lisboa: p. 30.

Mais tarde, e no âmbito de um estudo promovido pela Comissão Europeia, a Bernard Brunhes Consultants desenvolveu um modelo similar, vertido na Figura 4, em que o núcleo duro (A]), ocupada pelos trabalhadores permanentes da empresa é objecto de uma flexibilidade funcional, as coroas (B]) e (C]), ocupadas, respectivamente, por trabalhadores ligados à empresa, mas com elevada instabilidade de emprego, e por trabalhadores independentes ou outros externos à empresa, são objecto de flexibilidade numérica.

Figura 4 – Modelo de Segmentação do Mercado de Trabalho (Modelo de Bernard Brunhes Consultants)



Fonte: AA VV (1994), *L'Europe de l'Emploi ou comment font les autres,* Paris, Lês Éditions d'Organisation, citado in: AA VV (2000). *As novas modalidades de emprego,* Maria da Conceição Cerdeira (coord.), MTS/DGEFP/Comissão Interministerial para o Emprego, Colecção Cadernos de Emprego, nº 24, Lisboa: p. 31.

O que está implícito em qualquer um dos modelos é o recurso recorrente a novas modalidades de emprego, em que as empresas utilizam de forma flexível o factor trabalho, de acordo com as exigências do mercado e dos processos produtivos.

Estas novas modalidades de emprego sugerem uma crescente segmentação do mercado de trabalho, baseado na bipolarização dos trabalhadores, que se distinguem pelo grau de centralidade das suas qualificações em relação ao designado *core business,* pelas condições de trabalho, pela estabilidade de emprego e pelo acesso a um tipo específico de sistema de incentivo e recompensa, que determina a remuneração, os benefícios sociais, as estratégias formativas e a qualidade da carreira.

A pressão sentida no sentido de uma maior flexibilidade nas relações industriais e na utilização do factor humano, desde os anos 80, justificou o interesse da OCDE pelo desenvolvimento de diversos estudos sobre o seu impacto ao nível da empresa.

A primeira ilação a retirar dos diversos estudos produzidos[9] é de que não existe um modelo único de flexibilização do trabalho ao nível da empresa, sendo que a solução adoptada depende de vários factores, como o quadro legislativo nacional e das estratégias competitivas adoptadas, podendo assumir diferentes formas: desde a flexibilidade quantitativa externa à flexibilidade funcional, ou mesmo a modalidades que passam pela flexibilidade de prestação horária do trabalho.

[9] Num estudo promovido pela European Association for Personnel Management (EAPM), conclui-se que as práticas de flexibilidade do trabalho desenvolvidas nos diferentes países que integram a EAPM são díspares, no entanto, a persistência de algumas tendências é perfeitamente identificável (Hutchinson et Brewster, 1994):

- O aumento do emprego em regime de *part-time:* estima-se que um em cada sete trabalhadores trabalha neste regime, embora o peso relativo e a evolução desta modalidade assuma significados diferentes de país para país;
- Uma maior flexibilidade salarial, em que um número crescente de trabalhadores apresenta na definição do seu salário um conjunto diversificado de modalidades;
- A flexibilidade do trabalho tem sido mais fácil de implementar nos níveis hierárquicos mais baixos, já que nos níveis mais elevados de gestão os resultados têm sido muito incipientes;
- As pressões económicas são identificadas como o principal factor motivador de uma crescente flexibilidade do trabalho e visam a redução dos custos e a melhoria da produtividade;
- Como segundo factor, tem-se evidenciado o próprio mercado de trabalho, dado que um número crescente de activos procura a integração no mercado de trabalho em modalidades mais flexíveis. São exemplo, as mulheres, os grupos sócio-económicos mais favorecidos e os indivíduos de um nível etário mais elevado;
- A flexibilidade laboral é encarada de forma ambivalente pelos empregadores: alguns só quando são pressionados e sempre com grande relutância; outros utilizam-na como instrumento de motivação e envolvimento dos trabalhadores;
- Constituindo-se como uma prática de inovação organizacional, a flexibilidade tem que ser planeada, preparada e comunicada aos envolvidos, mas muitas são as situações em que os seus impactos apenas vão sendo avaliados e corrigidos de forma reactiva. Esta postura tende a gerar incerteza, insegurança e resistência ao processo;
- Uma das grandes dificuldades tem sido convencer os empregadores, que uma nova forma de utilização do factor trabalho requer preparação e formação adequadas, de molde a preparar todos os intervenientes para as exigências e os desafios que não deixarão de se colocar;
- A introdução de uma maior flexibilidade do trabalho só se converterá num caso de sucesso se do processo reverterem vantagens para ambas as partes – empregadores e trabalhadores – isto é, tem, forçosamente, de ser um jogo de soma positiva.

Complementando a classificação proposta pela OCDE com os contributos de alguns outros autores[10], a flexibilidade do trabalho é susceptível de ser enformada nas seguintes modalidades:

- **A Flexibilidade Numérica**[11], que engloba a flexibilidade do tempo de trabalho[12], a flexibilidade do emprego e a flexibilidade contratual[13];
- **A Flexibilidade Profissional**, que integra a flexibilidade ou mobilidade funcional[14], também designada por polivalência funcional e, ainda, a mobilidade geográfica;
- **A Flexibilidade Salarial**, das **Remunerações** ou **Financeira**[15];
- Outras **formas residuais de flexibilidade**[16];

Como forma de aumentar as possibilidades de criação de empresas, a teoria neoliberal defende, nos anos 90, a flexibilização do trabalho e dos custos de mão-de-obra, o que leva à segmentação do mercado de trabalho

[10] São de realçar os importantes contributos de Robert Boyer, Paul Thompson, David McHugh e Jenny Bell.

[11] Que consiste na possibilidade de ajustamento do volume de trabalho (número de efectivos ou número de horas de trabalho) às necessidades produtivas, o que viabiliza uma maior facilidade de contratação e, em especial, de despedimento, mas, de igual modo, a possibilidade da entidade patronal gerir, com base na satisfação dos seus interesses e necessidades, os tempos de trabalho.

[12] Esquemas flexíveis de trabalho, considerados ao dia, à semana ou ao ano: entre outras modalidades, horário flexível, semana comprimida, anualização na contabilização do tempo de trabalho, trabalho em regime de turnos, partilha do posto de trabalho, trabalho extraordinário.

[13] Esquemas diversos de relação contratual desviantes em relação, quer no que respeita ao vínculo permanente (trabalho a termo certo, trabalho independente, prestação de serviços, sub-contratação), quer à prestação *full-time* (trabalho a *part-time*, trabalho temporário, tele-trabalho, etc.).

[14] Que permite ao empregador afectar, de forma discricionária, os seus trabalhadores a actividades de trabalho diferenciadas, requerendo competências distintas, desde que estes trabalhadores adquiram uma maior polivalência com a aquisição de novos saberes. Esta modalidade é, frequentemente, designada por mobilidade funcional.

[15] Modalidade que rompe com a concepção taylorista-fordista, defensora de um sistema salarial assente na função e na carreira, e introduz como elementos valorativos na determinação salarial, entre outros, a qualidade do desempenho, o grau de integração do trabalhador nos objectivos e na cultura empresarial e, ainda, os resultados empresariais.

[16] Esquemas diversos considerando o percurso profissional ao longo da vida activa: férias ou período de separação da empresa devido a necessidades formativas, o apoio a familiares, períodos sabáticos, ou redução de tempo nas situações de pré-reforma.

que se encontra associado à distinção entre o trabalho convencional e o trabalho não convencional ou atípico[17].

Para os apóstolos neoliberais a instabilidade das condições de mercado não se compadece com formas rígidas de contratação e emprego estável: o "emprego flexível" chegou e veio para ficar.

As concepções neoliberais reclamam a substituição de um modelo assente no contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em que as condições relativas à sua prestação, à remuneração, ao tempo e ao local de trabalho, entre outras, são marcadas pela estabilidade, por um modelo em que modalidades diversificadas de relação contratual coexistem, em função das necessidades empresariais.

Estas novas modalidades de relação contratual, assentes na precariedade, permitem ajustar, de forma flexível, o volume de emprego às necessidades produtivas, que se alteram em função das flutuações da actividade económica, adequando os custos com o factor humano aos proveitos esperados da actividade empresarial.

Mas não é só ao nível da facilidade de contratação e de despedimento que se reclama uma maior facilidade. A utilização do trabalhador em funções ou actividades distintas e a modificabilidade do regime horário de prestação de trabalho são, entre outras, alterações defendidas por esta concepção neoliberal.

A *flexibilidade do emprego* surge como conceito mais invocado ao nível da doutrina liberal e é profusamente reclamada sempre que, por manifesta incapacidade de reajustamento salarial devido aos processos de negociação colectiva, as flutuações da actividade económica requerem uma menor necessidade do factor trabalho (Donnadieu, 1994).

Na prática, a flexibilidade do emprego é, por excelência, o produto preferencial da flexibilidade numérica. Mais facilidade e simplicidade no

[17] Segundo Vaz (1997), são consideradas atípicas as formas de trabalho que não possuem, parcialmente ou na totalidade, as seguintes características: estabilidade de emprego, duração de trabalho convencional, remuneração convencional, protecção social, protecção e organização sindical, empregador único e legalmente definido, salário como fonte exclusiva de rendimento do trabalhador e da família. Esta designação abrange formas tão distintas como, entre outras, o trabalho temporário, o tele-trabalho, o trabalho independente, cujo denominador comum é a redução de custos com o pessoal a suportar pela empresa, quer esta ocorra pela facilidade de rescisão contratual, quer pelos menores encargos sociais a assumir pela empresa, quer, ainda, pela tendência a indexar os custos com remunerações ao desempenho, o que propicia a submissão do trabalhador a ritmos e a cargas de trabalho progressivamente mais intensos e penosos.

processo de contratação e, fundamentalmente, menos constrangimentos, responsabilidades e encargos no momento do despedimento, são reivindicações tradicionalmente apresentadas pelos empregadores.

Modalidades de trabalho emergentes em importância, diversidade, complexidade e dificuldade de avaliar e gerir, acrescem dificuldade no estabelecimento de uma relação de causalidade entre trabalho e emprego (Hutchinson et Brewster, 1994).

A natureza das relações contratuais de trabalho vigentes no virar para o terceiro milénio alterou-se substancialmente, assistindo-se a uma transfiguração dos conceitos de "emprego" e de "trabalho", em que as formas de prestação de trabalho, que no passado eram consideradas desviantes e usadas a título excepcional, se vieram tornando norma na generalidade dos países europeus (Rebelo, 2001).

Duas concepções se confrontam relativamente às perspectivas futuras sobre o trabalho: os que prenunciam o "fim do trabalho"; os que preconizam a "empresarialização" do trabalho.

Para os autores que se enquadram na primeira concepção, a intensificação tecnológica dos processos produtivos, o desemprego e subemprego crescentes, o aumento da duração e da intensidade do trabalho, a acentuação dos fenómenos de segmentação e bipolarização do mercado de trabalho, resultarão numa diminuição drástica do emprego, provocando um acelerar do processo de desintegração social e potenciando a exclusão social, a pobreza, a violência e a criminalidade nas suas múltiplas formas.

A outra concepção, de inspiração neoliberal, advoga não o fim do trabalho, mas a transformação da natureza das relações contratuais. Confrontado com um mercado exigente, cada trabalhador procurará adquirir competências e irá gerir o seu aperfeiçoamento e actualização, de acordo com os ditames desse mesmo mercado e em função com a carreira que pretender. É a "empresarialização" do trabalho, que diluirá as fronteiras entre o privado e o profissional e que permitirá às empresas hiperflexibilizarem-se, prescindindo do trabalho assalariado e dos gestores, conforme refere Bridges[18].

[18] Citado por KOVÁCS, Ilona (1999), *Consequências da reorganização das empresas no emprego,* in Economia e Sociedade, Celta Editora, Nº 22, Oeiras: pp. 9-25.

5. A Dimensão da Precariedade do Emprego

A composição sectorial do emprego na generalidade dos países da UE, exceptuando os casos da Grécia e de Portugal, tende a evidenciar o peso do sector terciário, que absorve aproximadamente 2/3 do emprego, um sector primário com valores em torno dos 5%, enquanto a indústria se fica em valores ligeiramente inferiores aos 30%.

Da mesma forma, é no sector terciário que se verifica a maior taxa de crescimento do emprego, o que não significa, naturalmente, que o emprego criado seja de melhor qualidade, pelo contrário, o crescimento do emprego verifica-se através do aumento da importância relativa das designadas modalidades atípicas (Célestin, 2002).

As empresas na tentativa de reduzirem o número de trabalhadores efectivos, transformam empregos permanentes em empregos precários. A tendência é para as empresas manterem um número reduzido de empregados efectivos, por isso procuram cada vez mais trabalhadores com vínculos precários.

O trabalhador com emprego precário dificilmente consegue satisfazer as suas necessidades básicas e muito dificilmente consegue satisfazer outras necessidades para além das básicas. Os trabalhadores em situação de emprego precário não se sentem integrados na empresa e por isso não se envolvem pessoalmente, o que pode trazer resultados negativos para a empresa, uma vez que desta maneira os objectivos da empresa muitas vezes podem não ser alcançados, comprometendo a organização. A precariedade não é sinónimo de desenvolvimento e bem-estar, mas antes de retrocesso económico e social, de não observância dos direitos dos trabalhadores, de violência e exploração.

A necessidade de obtenção de rendimento, de forma transitória perante a vivência de situações de desemprego, o desconhecimento dos direitos que lhes assiste, o receio de retaliação dos empregadores em caso de denúncia, ou, simplesmente, porque julgam que obtêm rendimento mais elevado, entre outras situações possíveis, compram a conivência e o silêncio dos trabalhadores envolvidos.

A adesão às novas modalidades de contratação não resultam, na grande maioria dos casos, de uma opção voluntária do trabalhador, outrossim, a submissão a uma condição desfavorável de um mercado onde o excesso de oferta de mão-de-obra é regra.

O trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho doméstico – onde se inclui o tele-trabalho – continuam a crescer a ritmos significativos, particularmente nos países da Europa Central e do Norte, atingindo valores na ordem dos 40%, por exemplo na Holanda.

Por seu lado, o peso excessivo do trabalho doméstico e as consequências nefastas[19] sobre o trabalhador têm sido objecto de estudos atentos[20] e a própria OCDE, tão disponível para recomendar a adopção de práticas flexibilizantes, aconselha alguma prudência no que respeita ao uso e abuso destas modalidades (Célestin, 2002).

O esforço de uma relativa harmonização dos quadros jurídico-laborais não se tem traduzido na uniformização relativamente às questões da precariedade do emprego, o que nos permite concluir que as alterações por via legislativa não se reproduzem em práticas semelhantes.

A observação do Gráfico 1 e do Quadro 1 permite-nos concluir que os países ibéricos, tendo sido dos últimos a desenvolver reformas juslaborais, são dos que mais elevada precariedade do emprego revelam, para além desta tendência se ter feito particularmente sentir na segunda metade da década de 90.

Parece-nos claro que a alteração do quadro normativo, tendente a uma crescente flexibilidade do mercado de trabalho, tem vindo a ser explorado no sentido de uma flexibilização interna, quantitativa ou numérica, de acordo com as diferentes conceptualizações abordadas anteriormente.

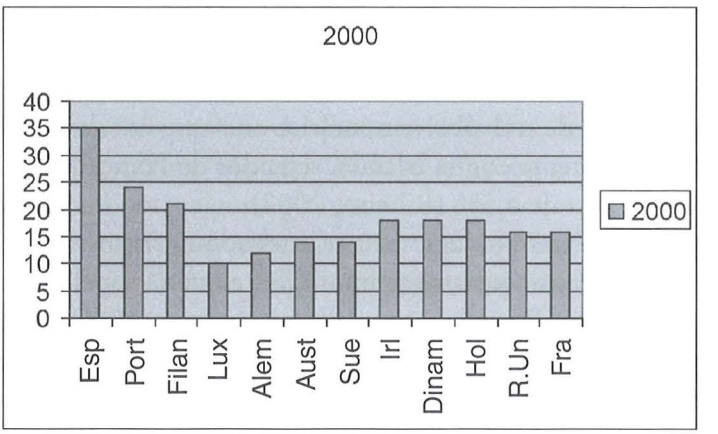
---

[19] A precariedade do emprego, que converte os seus titulares numa sub-categoria, mina por completo a capacidade negocial dos trabalhadores sendo regra, entre outras situações:

- A integração em categorias manifestamente inferiores às suas qualificações e sem direito a carreira;
- A submissão a condições de trabalho extremamente degradantes, penosas e de elevado risco;
- A espoliação dos principais direitos, desde o acesso à segurança social, como a privação de remunerações extra por trabalho suplementar, em regime nocturno ou por turnos;
- A impossibilidade de recorrer a mecanismos de valorização pessoal, dada a sujeição a jornadas de trabalho mais dilatadas ou ao uso do estatuto de trabalhador-estudante.

[20] A OIT adverte que num número significativo de países a rápida expansão do trabalho domiciliário justifica já a aplicação dos princípios constantes na Convenção n.º 177 e da Recomendação n.º 184, de 1996 (Célestin, 2002: 29).

Gráfico 1 – Trabalho precário na União Europeia (% do emprego total)



Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Quadro 1 – Tendências recentes da precariedade do emprego na União Europeia

Níveis de crescimento(2000)	Dados recentes (1995-2000)
Países com mais alto índice de Precariedade: Espanha (35%) Portugal (24%) Finlândia (21%)	**Países onde o emprego tem vindo a ficar menos estável:** Reino Unido (-6%) Portugal (-6%) Finlândia (-4%) Áustria (-4%) Irlanda (-3%)
Países com mais baixo índice de Precariedade: Luxemburgo (10%) Alemanha (12%) Áustria (14%) Suécia (14%)	**Países onde o emprego tem vindo a ficar mais estável:** França (+7%) Espanha (+6%) Bélgica (+3%)
Países com a média Europeia: Irlanda (18%) Dinamarca (18%) Holanda (18%) Reino Unido (16%) França (16%)	**Países onde a estrutura do emprego continua inalterada:** Dinamarca Itália Holanda

Fonte: Eurostat Yearbook 2002.

Os países da União Europeia variam de percentagem no que respeita aos diversos tipos de contratos existentes no trabalho precário.

Em Espanha é onde se estabelece o maior número de contratos a termo certo (27%), seguida da Finlândia (15%) e da Holanda (11%), enquanto Portugal se estabelece nos 12% relativamente a este tipo de contrato. Em questão de trabalho temporário, este apresenta maior índice na Itália (5%) juntamente com a Irlanda, seguidos de França (3%). Portugal apresenta uma taxa de 4,5% (Ribeiro, 2002).

Em relação a contratos que não se enquadram, nem nos contratos a termo certo, nem nos contratos temporários, e que são apelidados de "outros", apresenta-se Portugal com maior índice (10%), seguido da Dinamarca (8%). Entre 1995 e 2000, Portugal apresenta-se como um dos países com maiores probabilidades do trabalho estável se degradar mais rapidamente (Quadro 1).

Na UE, ainda que o número de trabalhadores detentores de empregos "típicos" permaneça estável observamos que, face a esta estabilização, existem muitas outras formas de inserção (ou de reinserção) no mercado de trabalho, tais como os programas de estágios ou de contratos de trabalho a tempo parcial[21], que se têm expandido tanto ou mais quanto a contratação a termo e/ou contratação de trabalho temporário.

Por razões que se prendem com a existência de níveis salariais e de qualidade de vida diferenciados, os diferentes E-M apresentam diferentes pesos relativos de Emprego a Tempo Parcial[22], constatando-se que os países com nível de vida mais baixo evidenciam taxas igualmente mais mo-

[21] O emprego a tempo parcial tem crescido ao longo do período observado, facto explicado pelos incentivos criados ao nível nacional para a promoção desta modalidade e que tende a estar associado à diminuição das taxas de desemprego, particularmente nos grupos problemáticos: mulheres, jovens, idosos, trabalhadores pouco qualificados e desempregados de longa ou muito longa duração.

[22] O peso dos trabalhadores involuntariamente empregados a tempo parcial: exceptuando o caso da Holanda, são os países que experimentam maiores valores de emprego a tempo parcial, onde os seus trabalhadores declaram que esta solução não correspondeu a uma opção pessoal, mas à verificação de certas circunstâncias que os empurrou para esta modalidade.

destas. São os casos da Grécia, Portugal, Espanha e Irlanda, os países da coesão, mas também da Itália, denotando-se a excepcionalidade do Luxemburgo, considerado o país com o nível de vida mais elevado da UE. No outro extremo do *continuum* encontramos a Holanda, cuja taxa ultrapassa, em 2000, os 40%.

Em Portugal, a questão da precariedade do emprego[23] atinge a generalidade dos sectores de actividade e atravessa praticamente todas as profissões, embora nalguns, como a construção civil, o comércio a retalho, a restauração e hotelaria, os serviços de higiene e segurança, os casos de violação clara da lei laboral sejam mais evidentes. A violação da lei passa pela inexistência de vínculos laborais, o pagamento de trabalho à hora ou à peça, o não pagamento de contribuições para a Segurança Social, ou mesmo o incumprimento das obrigações fiscais.

Apesar da falta de vínculos estáveis, não é apenas isso que demonstra a falta de qualidade do emprego que está a ser criado. O aumento de novos empregos nas profissões não qualificadas (8%), um decréscimo de 2,5% do emprego dos quadros superiores e dirigentes e dos especialistas das profissões intelectuais e científicas (as profissões mais qualificadas), também demonstram o aumento das condições precárias existentes no emprego em Portugal. A juntar a esses dados temos ainda a queda de 2,3% do emprego industrial e o aumento de 9,7% na construção, que é um dos sectores mais desregulados e inclusivé com a existência de trabalho clandestino.

[23] Segundo a CGTP (Comunicado de Imprensa Nº 009/01), em 2000, a precariedade aumentou cerca de 10% em Portugal, o que representa mais de 700 mil trabalhadores com vínculos precários, existindo cerca de 732 mil trabalhadores em situação precária de trabalho, ou seja 20 % do total de trabalhadores por contra de outrem. Esta percentagem eleva-se até aos 40% na população mais jovem, em que as formas de precariedade encontradas, como o recibo verde, o trabalho sazonal sem contrato escrito e o trabalho pontual ou ocasional, foram as que tiveram um maior crescimento, cerca de 13,8%, tendo o contrato aumentado 8,2%.

A dinâmica evolutiva do trabalho a termo enquadra-se num âmbito mais geral da evolução do trabalho não permanente[24], considerando que o primeiro se constitui como um sub-tipo do segundo.

Embora tardiamente introduzido no ordenamento jurídico-laboral português, o seu crescimento expressivo transpôs Portugal para patamares elevados de uso desta modalidade, claramente acima da média comunitária, embora ainda a uma grande distância da nossa vizinha Espanha. Segundo dados da EUROSTAT, para 1999, o trabalho não permanente correspondia a 18,6% do total do emprego por conta de outrem, superior aos 13,2% da média comunitária, só ultrapassado pelos 32,7% de Espanha.

Quanto à identificação das razões que levam os trabalhadores a aderir aos contratos de trabalho marcados por uma maior precariedade dos seus vínculos, as razões não poderiam ser mais surpreendentes. Num país onde se reclama por uma maior estabilidade do emprego, e a fazer fé na fiabilidade das respostas dadas, em Portugal, embora subsista uma percentagem de trabalhadores que respondeu ter sido uma opção imposta, existe uma maior percentagem, visível em todos os níveis etários, de trabalhadores

[24] Denominado trabalho temporário pela EUROSTAT. Numa análise quantitativa ao fenómeno do trabalho a termo, Ribeiro (2002) identifica os grupos-alvo mais sujeitos a regimes de trabalho não permanente:

- A mão-de-obra feminina, independentemente do país em análise;
- Os trabalhadores mais jovens, sendo que se, em termos gerais e para a totalidade dos países da UE, é no escalão etário dos 15 aos 24 anos de idade que o seu peso é mais elevado, o distanciamento em relação à média comunitária é maior no escalão dos 25 aos 49 anos de idade;
- Ao contrário do que passa nos demais países europeus, em Portugal o peso do emprego não permanente, para os indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 49 anos é maior nos que detêm maiores níveis de escolaridade, o que parece estar associado a uma difícil transição do sistema de ensino para o sistema de emprego, em que o primeiro forma cada vez mais, mas em áreas que não são solicitadas – conforme se depreende pelas elevadas taxas de desemprego nos mais jovens e mais escolarizados –, obrigando-os a aceitar actividades menos qualificadas e vínculos mais precários;
- Portugal apresenta índices de trabalho não permanente superiores na generalidade das actividades económicas, no entanto, os maiores diferenciais verificam-se no sector terciário, em actividades que requerem mais baixas qualificações como, por exemplo, o comércio, a hotelaria e a restauração, os transportes e comunicações e as actividades imobiliárias. De salientar, também, um peso muito significativo, e com uma grande diferença em relação à média comunitária, do trabalho não permanente face ao emprego por conta de outrem, no sector da construção civil e obras públicas;
- Em Portugal, o trabalho não permanente, exceptuando os trabalhadores da agricultura e pesca e algum operariado, atinge maiores proporções na generalidade das profissões;
- A duração dos contratos não permanentes em Portugal é substancialmente superior à média comunitária.

que referem ter sido sua opção a escolha de um regime de prestação de trabalho com carácter não permanente, quando comparamos com a média comunitária.

Quadro 2 - Razões para o trabalho não permanente (em %), em 1999

	EU-15			Portugal		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Não encontrou trabalho permanente	24,7	43,7	43,0	39,6	43,3	31,2
Não quis trabalho permanente	11,4	7,4	16,3	37,8	37,0	51,9
Contrato de formação	40,1	8,2	:	5,0	2,8	:
Período experimental	3,6	5,9	:	9,4	6,2	:
Não deu resposta	20,2	34,8	34,9	8,2	10,8	13,1
Total das razões	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: EUROSTAT (2000), *Enquête sur les Forces de Travail - Principaux Résultats 1998/1999,* Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxembourg.

Também em Portugal, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, o recurso aos contratos não permanentes (e eventualmente precários) permanece diminuto, se o compararmos com o conjunto dos contratos de trabalho. No Quadro 3 verificamos que, em 1992, do total de emprego subordinado, 2830400 trabalhadores (87,8% do total) possuíam um contrato de trabalho permanente, contra apenas 390700 (12,2%) com contratos não permanentes ou de duração limitada.

Ao longo da década de 90 esta relação parece manter-se com uma ligeira tendência para o aumento da contratação não permanente. Se, em 1994, a relação entre emprego permanente e emprego não permanente, em termos de percentagens, era de 89,4/10,6, em 1995 é de 88,9/11,1, e, assim, sucessivamente, sempre numa tendência de agravamento da precariedade, até atingir, em 2000, 80,1/19,9.

Quadro 3 – Emprego por conta de outrem*, por tipo de contrato e sexo

TIPO DE CONTRATO		1992	1993	1994	1995	1996	1997**	1998	1999	2000**
TOTAL	H/M	3 223.3	3 131.5	3 065.2	3 040.4	3 027.5	3 035.8	-	-	-
	H	1 779.1	1 720.2	1 670.9	1 639.0	1 633.9	1 649.4	-	-	-
	M	1 443.6	1 411.3	1 394.3	1 401.1	1 393.6	1 386.4	-	-	-
Contrato Permanente	H/M	2 830.4	2 785.2	2 740.0	2 699.8	2 639.7	2 616.9	2 792.5	2 836.8	2 853.3
	H	1 591.1	1 551.5	1 513.0	1 468.7	1 428.2	1 431.6	1 552.0	1 567.8	1 576.5
	M	1 239.3	1 233.7	1 227.0	1 231.1	1 211.5	1 185.3	1 240.5	1 269.0	1 276.8
Contrato não Permanente	H/M	390.7	339.5	325.2	336.0	376.8	409.3	592.8***	633.5***	707.4****
	H	187.6	163.6	158.0	167.5	198.8	212.4	302.4***	324.3***	356.3****
	M	203.1	175.9	167.2	168.5	178.0	196.8	290.4***	309.2***	351.1****
NS/NR	H/M	2.2	6.8	5.0	3.7	11.0	9.6	0.9	-	-
	H	1.0	5.1	3.9	2.6	6.9	5.3	0.3	-	-
	M	1.2	1.7	1.1	1.2	4.1	4.3	0.6	-	-

Fonte: INE (2001), Inquérito ao Emprego, Relatórios trimestrais (1994-2000), Lisboa (ADAPT.).

*Média anual em milhares.
**Primeiro trimestre (média anual não disponível).

*** Dados resultantes da agregação das categorias "contratos com termo", "prestação de serviços" e "outro tipo de contrato" introduzidas pelo Inquérito ao emprego 1999.

****Dados resultantes da agregação das categorias "contratos com termo", "outros" apresentados pelo Inquérito ao Emprego 2000 (1ºT).

Na generalidade como ilustram os dados estatísticos, embora o recurso aos contratos não permanentes seja diminuto, quando o comparamos com o conjunto do trabalho assalariado, podemos afirmar que, observando o conjunto dos empregos, se esta proporção de "empregos atípicos" não se tornou a forma de emprego maioritária, o seu crescimento recente não deixa de inquietar. A concentração de contratação não permanente parece verificar-se em certos sectores de actividade ou certos tipos de emprego, o que nos poderá levar no futuro a pensar que nestes sectores o emprego poderá progredir sob a forma de "emprego atípico", deixando o trabalho permanente de consistir a regra.

6. Notas Finais

Problemas contemporâneos, como o desemprego ou o reduzido ritmo de crescimento económico, surgem desvalorizados face à imperatividade de promoção da produtividade e da competitividade das empresas, legitimando processos que desarticulam todo um sistema de valores impregnado de preocupações sociais, que têm sustentado as sociedades ocidentais ou ocidentalizadas.

Quando a actividade económica parece entrar numa fase de retoma, Muitos são os sectores de actividade e as empresas que vivenciam profundas transformações, no sentido de reforçar a sua posição competitiva. Numa boa parte dos casos, o *lay-off*, as reorganizações e redimensionamentos, quase sempre pela redução do volume global de emprego, continuam a ser as formas mais frequentes de promover incrementos na produtividade.

Os que combatem esta abordagem neoliberal clamam contra a emergência de uma visão estritamente economicista, que relega o social, e denunciam o cariz falacioso da respectiva argumentação de que a excessiva rigidez é, em si mesma, a razão para o desemprego[25], tanto por causarem o desaparecimento de empresas e, logo, a supressão de empregos, como,

[25] Vidé ABRANTES, José João Nunes (2001), 'O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho', in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Actas do Congresso, Livraria Almedina, Coimbra: p. 87.

sobretudo, por desincentivarem à criação de novos postos de trabalho em detrimento de processos de inovação e intensificação tecnológica.

Mas outras opções se colocam, tendo como desígnios a melhoria da produtividade, da qualidade e da flexibilidade.

O reforço da competitividade exige capacidade de adaptação e estruturas e pessoas flexíveis. A adaptabilidade e a flexibilidade têm de ser enquadradas num esforço de reforço da competência e da capacitação de pessoas e empresas, ao fim e ao cabo os agentes capazes de gerar riqueza.

Este último elemento justifica o adicionamento de algumas ideias que nos podem ajudar a reflectir sobre as consequências das nossas escolhas em matéria de modelo de desenvolvimento e de crescimento económico[26]. Se por um lado, o reconhecimento da competitividade das economias aparece associado aos níveis de bem estar e de qualidade de vida das populações, por outro lado, ao contrário do que muitos analistas menos informados supõem, não existe nenhuma evidência empírica que comprove uma relação negativa entre o nível de protecção social existente e o nível de performance das economias.

A discussão em torno da problemática da flexibilidade do trabalho, iniciada nos idos anos 80, derivou para o estudo das implicações ao nível da gestão do factor trabalho no contexto do espaço de trabalho, bem como das respectivas repercussões ao nível do mercado de trabalho, designadamente, a questão da segmentação do mercado de trabalho, a partir da distinção entre o considerado grupo nuclear de trabalhadores e os demais, que englobando um conjunto diversificado e heterogéneo de casos é frequente designar por "trabalhadores periféricos".

Limitados na faculdade de despedir, os empregadores, pese os constrangimentos na sua aplicabilidade, usaram de forma perversa a figura do contrato a termo certo, ao mesmo tempo que foram introduzindo novas modalidades de contratação que, pela sua natureza e elementos caracterizadores, foram sendo integrados num conjunto vasto e heterogéneo – as modalidades atípicas de contratação. Esta classificação das movas modalidades de contratação como atípicas decorre, quer da incipiente ou inexis-

[26] A performance económica não é impeditiva da coesão social, pelo que a obtenção e sustentabilidade de vantagem comparativa de uma economia nacional, em termos de longo prazo, é aferida pela qualidade da globalidade das políticas públicas.

tente cobertura legal, quer pelo facto de que quando tipificadas na lei, não se enquadrarem nos parâmetros clássicos das relações contratuais de trabalho.

O trabalho temporário, a subcontratação, o contrato de prestação de serviços, entre outras modalidades introduzidas, não raras vezes, com carácter de excepcionalidade, foram-se convertendo, pelo aumento rápido e acentuado da sua importância relativa, não em excepção, mas em norma, e atingem, fundamentalmente, os trabalhadores não nucleares.

Introduzidas pelo empregador como uma via para transformar os custos com o factor trabalho de fixos em variáveis, permitiram, ainda, ao empregador, na grande maioria dos casos, desobrigar-se dos encargos sociais[27].

Concomitantemente, para além dos efeitos perniciosos que incidem sobre o trabalhador – instabilidade, menor rendimento, maior pressão psicológica, entre outros –, são reconhecidos os efeitos negativos sobre a sociedade, em geral, e, particularmente, sobre os depauperados sistemas de segurança social, acelerando o desmantelamento do Estado-Providência e rompendo com os valores civilizacionais que estão na base das sociedades ocidentais.

Note-se, contudo, que múltiplos governos europeus, bem como diferentes instituições comunitárias, incentivaram estas práticas precarizantes, não só como instrumento de promoção da produtividade e da competitividade, mas, igualmente, como meio de criação de mais emprego. Este último desiderato é amplamente confirmado pelas afirmações produzidas em diferentes estudos promovidos por instituições comunitárias, verificando-se, na prática, que uma parte significativa dos empregos criados, essencialmente no sector terciário, ocorreu no quadro de expansão das modalidades atípicas de contratação.

Este fenómeno não atinge, todavia, uma expressão homogénea ao nível do espaço comunitário: é mais visível nos países da Europa Central e do Norte, onde atinge valores na ordem dos 40%. Porém, e embora o fenómeno tenha surgido mais tardiamente nos países ibéricos, estes são os que apresentam um maior ritmo de crescimento dos índices de precariedade, sendo que Portugal se assume como o E-M onde, na segunda metade da década de 90, o emprego se tornou menos estável.

[27] Ou, como refere Bettencourt (2001: 122), que permitam «... *aligeirar ou fazer recair sobre outrem as responsabilidades emergentes do contrato de trabalho*».

Não se julgue, contudo, que a precarização do emprego é uma inevitabilidade ou um processo irreversível. Em Espanha, por exemplo, apresentando valores elevados, tem-se feito um esforço e conseguido alguns resultados no percurso para uma maior estabilidade do emprego. A precariedade é, sobretudo, uma escolha que, podendo proporcionar resultados empresariais muito satisfatórios no curto prazo, pode comprometer a sustentabilidade das estratégias de melhoria da produtividade e da competitividade, quer das empresas, quer das economias nacionais, no longo prazo.

Em Portugal o fenómeno da precariedade tem assumido proporções preocupantes devido a razões de vária ordem, que vão desde a ineficácia do quadro jurídico à incapacidade de fiscalização, controlo e sancionamento de práticas ilegais, mas que conta, ainda, segundo algumas estruturas sindicais e de alguns sectores empregadores, com a conivência dos poderes públicos.

Embora a precariedade tenha vindo a crescer em todos os sectores de actividade e atingindo a generalidade das profissões, das mais qualificadas às menos qualificadas, os valores de que esta se reveste tendem a oscilar de modalidade para modalidade. No sector terciário (ex: comércio, restauração, educação) e na indústria transformadora estas modalidades representam uma parte muito substancial das relações contratuais de trabalho.

Bibliografia

AA VV (2000), *As novas modalidades de emprego,* Maria da Conceição Cerdeira (coord.), MTS/DGEFP/Comissão Interministerial para o Emprego, Colecção Cadernos de Emprego, nº 24, Lisboa.

ABRANTES, José João Nunes (1997), 'A redução do período normal de trabalho: a Lei nº 21/96 em questão', *in Questões Laborais,* Ano 4, nº 9-10 (1997), Coimbra: pp. 81-89.

ABRANTES, José João Nunes (1998), 'Flexibilidade e polivalência' *in* MOREIRA, António (coord.), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Actas do Congresso,* Livraria Almedina, Coimbra: pp. 135-144.

ABRANTES, José João Nunes (2001), 'O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho', in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Actas do Congresso,* Livraria Almedina, Coimbra: pp. 83-94.

AMARAL, João Ferreira do (1997), 'Economia Portuguesa, União Europeia e Globalização', in Ministério da Economia, *Caminhos da Economia Portuguesa,* Economia&Prospectiva, Vol. I, Nº 1, Abr/Jun 1997; Lisboa: pp. 37-43.

BETTENCOURT, Pedro Ortins de (2001), 'O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho', in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Actas do Congresso,* Livraria Almedina, Coimbra: pp. 119-125.

CÉLESTIN, Jean-Bernard (2002), *A Qualidade do emprego.* MSST/DGEFP (Colecção "Cadernos do Emprego", nº 37), Lisboa.

CES (1998), Seminário *"Flexibilidade e relações de trabalho"* (realizado em 26 de Março de 1997), Edição CES (Série "Estudos e Documentos"), Lisboa.

COMISSÃO EUROPEIA (1997), *La compétitivité de l'industrie européenne – Rapport 1997,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2001), *European competitiviness report 2001,* Bruxelas.

COMISSÃO EUROPEIA (2002), *European competitiviness report 2002,* Bruxelas.

DENT, Christopher M. (1997), *A Economia Europeia – O contexto global,* Instituto Piaget (Economia e Política, Nº. 65), Lisboa.

DONNADIEU, Gérard (1994), 'Les Flexibilités. "Bilan et perspectives"' *in Personnel,* A.N.D.C.P., Nº 353, Paris – août-septembre 1994, pp. 25-29. p. 25.

EUROSTAT (2000), *Enquête sur les Forces de travail - Principaux Résultats 1998/1999,* Commission Européenne, Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (2003), *Eurostat Yearbook 2002,* Edição em CD-ROM.

GIDDENS, Anthony (2000), *O mundo na era da globalização,* Editorial Presença, Lisboa.

GRUPO DE LISBOA (1994), *Limites à competição,* Publicações Europa-América (Economia&Gestão), Sintra.

HUTCHINSON, Sue; BREWSTER, Chris (1994), *Flexibility at work – Strategies and practice. A report prepared for the European Association for Personnel Management,* Institute of Personnel and Development, London.

INE (2001), *Inquérito ao Emprego, Relatórios trimestrais (1994-2000),* Lisboa.

KOVÁCS, Ilona (1992), 'Novas tecnologias, organização e competitividade', in AA VV, *Sistemas flexíveis de produção e reorganização do trabalho,* CESO I&D/PEDIP, Lisboa: pp. 17-67.

KOVÁCS, Ilona (1994), 'A participação no contexto da competitividade', in *Organizações e Trabalho,* Outubro 1994 (12): pp. 11-29.

KOVÁCS, Ilona (1999), 'Consequências da reorganização das empresas no emprego', in *Economia e Sociedade,* Nº 22, Celta Editora, Oeiras: pp. 9-25.

MARTIN, Hans-Peter; SCHUMAN, Harald (1999), *A Armadilha da Globalização – O assalto à Democracia e ao Bem-Estar Social,* 2ª edição, Editora Terramar, Lisboa.

REBELO, Maria da Glória Carvalho (2001), 'A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial', in *Economia e Sociedade,* Nº 26, Celta Editora, Oeiras: pp. 31-40.

RIBEIRO, Maria Eduarda (2002), *O Trabalho a Termo em Portugal. Exploração de dados estatísticos.* Ministério da Segurança Social e do Trabalho (DEPP/CIDES), Colecção "Estudos" (Série C – "Trabalho", Nº 15), Lisboa.

SANTOS, Américo Ramos dos (1989a), 'Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas', in *Estudos de Economia,* Abril-Junho 1989, Lisboa: pp. 325-333.

SANTOS, Américo Ramos dos (1989b), 'Flexibilização do trabalho: características e perspectivas', in *Emprego e Formação,* (8) Maio 1989, Lisboa: pp. 5-16.

SILVA, José Luís de Almeida (1995), 'Les «Flexibilités dans l'entreprise»' in EUROTEC-NET, *Flexibilité – Le nouveau paradigme de la production et les réponses flexibles de la formation dans une organisation qualifiante,* DG XXII Education, Formation et Jeunesse, Caldas da Rainha: pp. 29-142.

SIMÕES, Victor Corado (coord.) et al. (2000), *Investimento, Produtividade, Competitividade e Emprego: Evolução Sectorial,* Observatório do Emprego e Formação Profissional, Lisboa.

TERGEIST, Peter (1995), 'Introduction' *in* AAVV, *Flexible working time – Collective bargaining and government intervention,* OCDE, Paris: pp. 9-16.

VAZ, Isabel Faria (1997), *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho.* MESS.CICT (Estudos. Série D – Emprego, Formação e Reabilitação Profissional; 11), Lisboa.