



Instituto Superior de Economia e Gestão

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

As transformações e a flexibilidade de emprego: ambiguidades e problemas

Ilona Kovács

Modelo keynesiano-fordista de emprego

- O emprego normal ou típico é o emprego estável e regular:
 - a tempo integral
 - vínculo contratual estável
 - compromisso a longo prazo entre empregador e empregado
- Normas jurídicas e convenções colectivas regulam as condições contratuais e a protecção social. O tempo de trabalho também é sujeito à regulamentação.
- Ciclo de vida laboral longo, sem interrupções e com perspectivas de promoção; carreira previsível: a idade e a antiguidade conferem direitos e garantias crescentes.
- Tendência para uma certa homogeneização das condições de trabalho e das medidas de protecção social.
- O emprego fundamenta a cidadania e constitui o eixo que articula os direitos sociais.

Transformações e crise do emprego (1)

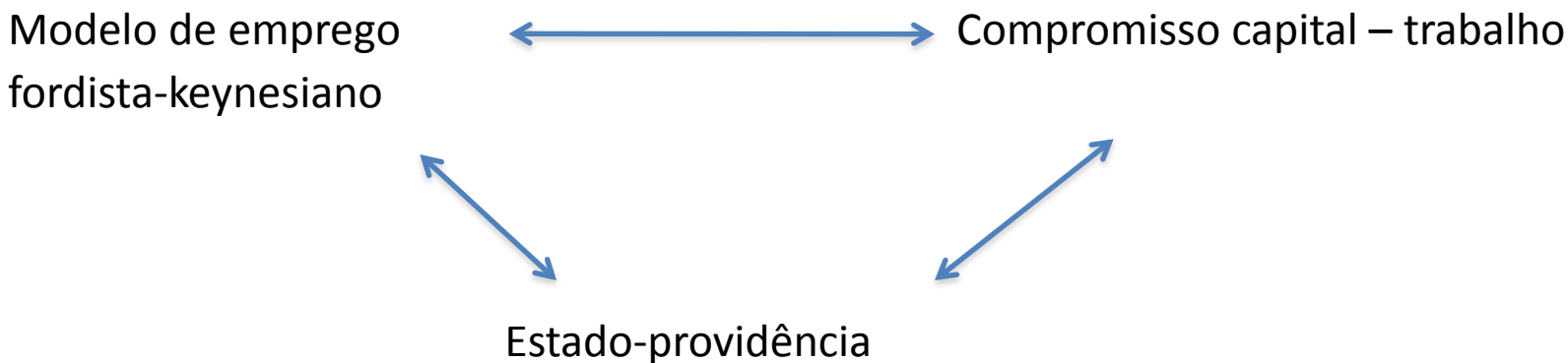
- Aumento do desemprego e redução do emprego seguro.
- Difusão de uma grande variedade de formas de emprego flexível.
- Ciclo de vida laboral descontínua e carreira profissional acidentada.
- Diferenciação e segmentação dos trabalhadores.
- Individualização das relações de trabalho, dos percursos profissionais e das condições de vida em geral.
- Desvalorização do trabalho: redução do peso do trabalho no rendimento total
- Enfraquecimento da protecção social (saúde, reforma, desemprego) numa lógica de privatização e individualização.

Transformações e crise do emprego (2)

1945-1975: economia orientada para o pleno emprego

Trabalho assalariado é um meio de produção de riqueza e de integração social.

O trabalho remunerado regular efectuado numa empresa com base num vínculo contratual estável fundamenta a autonomia e a cidadania.



As grandes transformações actuais implicam a crise do pleno emprego, do trabalho assalariado, da integração social pelo emprego e, ao mesmo tempo, a crise do Estado-providência e das formas da regulação social do mercado de trabalho e a crise do compromisso capital – trabalho que até aos meados dos anos 70 permitiu a redistribuição dos ganhos de produtividade.

Leituras da transformação e crise do emprego

▪ **Discurso dominante**

Problema central : crescimento insuficiente da economia e do emprego deve-se aos bloqueios existentes ao livre funcionamento dos mercados, rigidez do mercado de trabalho, das organizações e do trabalho

- O mito do mercado livre
- O mito das TIC
- O mito da racionalização flexível

▪ **Perspectivas críticas**

- Perda da centralidade do trabalho (teorias sobre o fim do trabalho)
- Submissão da sociedade à globalização competitiva (perspectivas críticas orientadas para tornar o trabalho digno)

Discurso dominante

- Transformações em curso são manifestações de uma nova ordem baseada num único modelo (centrado no mercado) de sociedade, de empresa, de trabalho e de indivíduo.
- As mudanças actuais no mundo do trabalho são inevitáveis e impostas pela globalização e TIC, não há alternativas.
- As políticas nacionais devem criar condições para a melhor integração dos mercados locais na economia global, por via da
 - obediência à disciplina financeira,
 - liberalização,
 - privatização,
 - desregulamentação.

Discurso dominante: o mito do mercado livre

- Mercado livre, empresa privada e indivíduo (homo oeconomicus) cria a prosperidade.
- A posição de cada um no mercado de trabalho é um problema individual, depende da capacidade empreendedor de cada indivíduo.
Emprego pertence ao passado, estamos na era do pós-emprego:
 - fim do trabalho assalariado (emprego),
 - trabalhador assalariado dá lugar ao trabalhador empreendedor que como detentor de capital humano é responsável pelo desenvolvimento das suas competências, da sua carreira (intra empreendedor), do seu percurso no mercado de trabalho, pelo seu negócio e pela sua segurança.
- Direitos ligados ao trabalho e à protecção social, a presença sindical e a concertação social provocam rigidez e, por isso são obstáculos à competitividade

O discurso dominante: o mito das TIC

- TIC levam a um novo tipo de economia e de sociedade.
- Generalização do trabalho inteligente e da organização em rede.
- Crescentes oportunidades para todos.

O discurso dominante: o mito da racionalização flexível

- Optimização dos processos de produção pela flexibilização da organização, do trabalho e das relações de emprego.
- Melhor modelo: empresa pós-burocrática, magra ou flexível que
 - se centra na actividade principal
 - externaliza, subcontrata, deslocaliza outras actividades integrando-as em rede.
- Reestruturação na lógica da *lean production* e reengenharia: produzir mais, melhor, mais rapidamente e com menor custo.
- Práticas de gestão baseadas na
 - individualização das relações de trabalho,
 - rejeição da protecção institucional do trabalho

Perspectivas críticas (1)

A submissão da sociedade à lógica do mercado e da globalização competitiva implica:

- Concentração do poder de decisão e de influência sobre o destino da humanidade em cadeias mundiais de empresas financeiras e industriais.
- Polarização crescente entre uma pequena elite influente composta pelos ganhadores da globalização (detentores do capital activo à escala global, gestores de topo e a classe do saber) e a massa crescente de trabalhadores disponíveis com condições de trabalho tendentes à deterioração (Beck, 2000; Boltanski e Chiapello, 1999; Castel 1995; Castells 1998; Castillo 1994, 2003; Grupo de Lisboa, 1994;)
- Crescente desigualdade entre empresas e trabalhadores que fazem parte da mesma rede: o trabalho profissional intensivo em conhecimento ligado à alta tecnologia tende a concentrar-se nas empresas centrais localizadas em áreas com infra-estruturas materiais, de informação-comunicação adequadas; as operações de rotina tendem a ser deslocalizadas para empresas subcontratadas situadas preferencialmente em regiões de mão-de-obra barata (Castells, Castillo, Harrison, Reich)

Perspectivas críticas (2)

- Prevalece uma dinâmica profundamente desigualitária: quem está em vantagem em relação aos outros aumenta ainda mais as suas vantagens e quem está em desvantagem, aumenta ainda mais as suas desvantagens.
- Generalização da **insegurança** do emprego e da precariedade laboral e social, sobrecarga da vida dos indivíduos com um grau de incerteza e ansiedade sem precedentes (Bauman).
- Precariedade: um novo modo de dominação, baseada na manutenção de um estado generalizado e permanente de insegurança (Bourdieu.)
- Redução do trabalho à esfera do privado, ou seja, eliminação dos direitos sociais associados ao trabalho assalariado.
- Vulnerabilização do indivíduo, tornando-o isolado, submetendo-o à insegurança e desfiliação, e debilitando seus laços sociais (Fitoussi e Rosenvallon; Linhart).
- O capitalismo flexível bloqueia o caminho para uma carreira; segurança e lealdade deixam de existir; a experiência e as competências perdem o seu valor a favor da capacidade de se vender e de se adaptar - é a corrosão do carácter (Sennett).

Teorias sobre o fim do trabalho

- Tecno-pessimismo: TIC vão suprimir grande parte do trabalho, consequência: desemprego e desqualificação (Rifkin)
- Fim da centralidade do trabalho na vida social e na vida dos indivíduos
 - Trabalho deixa de ser espaço privilegiado da transformação social (Méda, Gorz)
 - Nova sociedade baseada na economia social e/ou em actividades alternativas

Factores da crise das transformações e da crise do emprego

- **Globalização e hegemonia do capital financeiro**
- **Preponderância da política económica neo-liberal**
- **Reestruturação das empresas na lógica da racionalização flexível**
- **Desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e nas relações laborais**

Preponderância da política económica neo-liberal

- Políticas económicas orientadas para a estabilidade dos preços, redução do défice orçamental e da dívida pública.
- Reformas e medidas são promovidas (nas últimas décadas) em todo o mundo para:
 - abrir os mercados e intensificar a concorrência,
 - desregulamentar a economia,
 - privatizar os sectores estratégicos e serviços públicos,
 - flexibilizar o mercado de trabalho,
 - reduzir a protecção social,
 - responsabilizar as pessoas pela sua situação no mercado de trabalho e pela sua segurança.
- **Remoção dos mecanismos de regulação e protecção social construídos para conciliar a economia do mercado e a coesão social** (contra-movimento para a protecção da sociedade contra os efeitos nefastos do mercado - Polányi)

Na perspectiva crítica a orientação neo-liberal promove

- um programa de "espoliação do Estado" (Petrella, 1999), de "destruição metódica do colectivo" (Bourdieu, 1998);
- a instabilidade, a desinstitucionalização e a informalização do emprego, aumento do desemprego e do emprego precário e a terceira mundialização das sociedades capitalistas (Santos, 1993; Castel, 1995; Fitoussi e Rosenvallón, 1997; Castells, 1998; Boltansky e Chiapello, 1999; Beck, 2000; Galini, 2002 López Calle e Castillo, 2003; Kovács e Casaca, 2007).

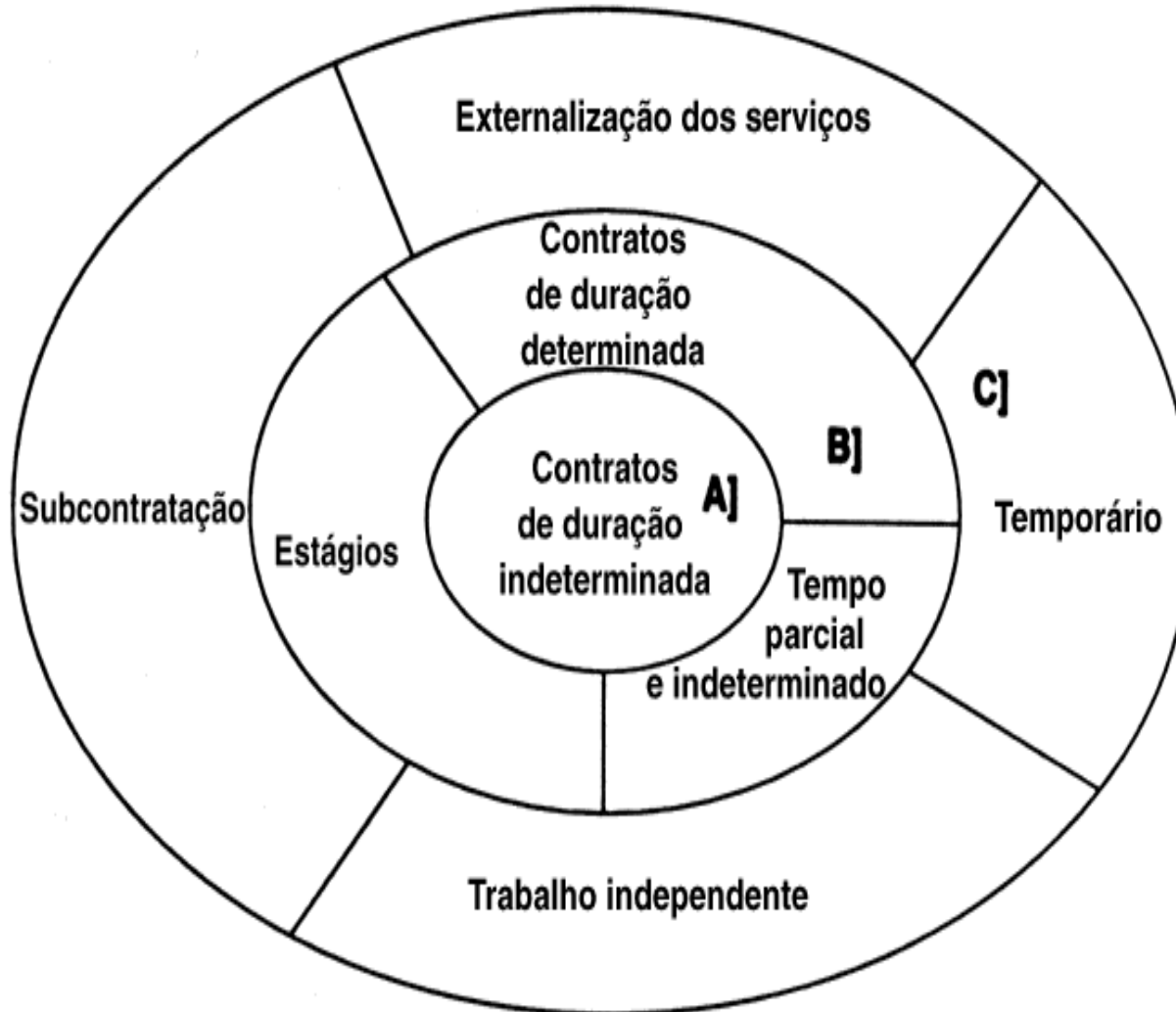
Flexibilização do mercado de trabalho

- A flexibilidade do mercado de trabalho é declarada como um dos principais meios para promover
 - o crescimento da economia e as oportunidades de trabalho,
 - o uso do trabalho adequado às condições de forte concorrência à escala global, incerteza e flutuação dos mercados.
- Maior liberdade das empresas no uso do trabalho para serem mais competitivas (redução de custos e aumento da flexibilidade) tendo várias opções:
 - reduzir o número de trabalhadores efectivos;
 - recorrer a formas flexíveis e precárias de emprego;
 - procurar trabalhadores (pouco ou muito qualificados) ao preço mais baixo possível à escala global;
 - obter o consentimento dos trabalhadores para aceitarem salários e condições de trabalho menos favoráveis em troca da manutenção dos postos de trabalho (nos países mais avançados).

Reestruturação das empresas (racionalização flexível)

- Optimização dos processos produtivos pela **flexibilização da organização, do trabalho e das relações de emprego** com o objectivo de produzir mais, melhor, mais rapidamente e com menor custo.
- Melhor modelo: **empresa pós-burocrática, magra ou flexível** que
 - se centra na actividade principal
 - externaliza, subcontrata, deslocaliza outras actividades integrando-as em rede.
- **Nova organização da produção**: descentralização, desagregação, segmentação e dispersão geográfica das actividades produtivas e sua integração em rede pelas TIC.
Implicações:
 - **Modelo de trabalho**: a focalização na actividade central e a externalização, deslocalização das outras actividades leva a uma diferenciação fundamental entre dois tipos de trabalhadores:
 - os trabalhadores nucleares
 - os trabalhadores periféricos ou genéricos
- **As relações de trabalho instáveis e impessoais** levam ao enfraquecimento
 - do capital social das empresas (diminuição da lealdade institucional, redução da confiança e do conhecimento organizacional);
 - dos laços entre indivíduos, indivíduos e empresa e da identidade colectiva (Fundamentais para a via alta de competitividade).

Empresa flexível: coexistência de diversos tipos de emprego



Desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e nas relações laborais (1)

- A realização do programa neo-liberal é facilitada pelo grande desequilíbrio de poder na relação capital trabalho.
- A defesa de interesses ligados ao trabalho depende cada vez mais de **negociações a nível individual**, nas quais tende a prevalecer o protagonismo do empregador.
- Os sindicatos estão a ser neutralizados e a **defesa dos interesses dos trabalhadores a nível transnacional é fraca ou inexistente**.
- Há uma **competição** entre países e regiões para **atrair investimento estrangeiro directo**.
- Este contexto leva a uma espiral de **deterioração dos salários, do emprego e das condições de vida**.
- O trabalho deixa de ser um direito, torna-se um recurso destinado a garantir altos níveis de rentabilidade, enquanto o **trabalhador, deixa de ser uma pessoa com direitos, tornando-se num custo a ser reduzido**.

Desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e nas relações laborais (2)

- A **fragmentação** e a **atomização** engendradas pela nova organização da produção impedem que se formem colectivos de trabalho estáveis capazes empreender acções colectivas.
- O **enfraquecimento da parceria social** e a **individualização das relações laborais** em articulação com a difusão das relações contratuais incertas e temporárias tende a levar ao enfraquecimento
 - da noção do interesse colectivo e
 - da empresa como uma unidade com sentido e significado para aqueles que nela trabalham.
- Necessidade de adopção de uma **nova orientação estratégica sindical** que responda aos problemas colocados pela globalização, instabilidade e segmentação do mercado de trabalho e crescente diferenciação dos trabalhadores.

Arquitecto (M/F)

Empresa: Consultar **Data Publicação:** 21-05-2012 **Número de visualizações:** 647 **ID:** 41782 **Créditos a Debitar:** 14

Introdução: Empresa de comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, pretende contratar Arquitecto(a)

Requisitos: Escolaridade: Mestrado em Arquitectura
Experiência Profissional: Não especificada
Idade: Não especificada
Bons conhecimentos de Inglês e francês (falado e escrito)
Conhecimentos de Desenho 3D e de AutoCAD
Conhecimentos de design de interiores
Dinamismo e pro-actividade
Elevado sentido de responsabilidade e autonomia
Carta de condução e viatura própria
Inscrição no Centro de Emprego há pelo menos seis meses

Oferece-se: Contrato de trabalho de seis meses ao abrigo da "Medida Estímulo 2012"

Horário: 09h30 às 19h30

Remuneração mensal: 500,00€

Local: Guimarães

Entrada: Entrada Imediata

Alternativas (1)

- As transformações do trabalho não são sinais de uma nova era, co-existem tendências diferentes e contraditórias;
- Crescente diversificação, heterogeneidade e invisibilidade do trabalho/emprego;
- A difusão do emprego precário insere-se na dinâmica actual da reestruturação económica ao serviço da competitividade;
- Não há evolução fatal ditada pelas TIC ou pelas leis do mercado, há futuros alternativos.

	Cenário 3: Sociedade de trabalho renovada	Cenário 4: Sociedade de multiactividades
+	Mercado de trabalho regulado Trabalho revalorizado pela articulação de objectivos económicos e sociais e pelas opções técnico-organizacionais antropocêntricas Redução do tempo de trabalho Identidade e integração pelo trabalho Diálogo, participação e negociação	Sociedade de multi-actividades e de tempos escolhidos Trabalho reduzido e flexível Actividades alternativas Rendimento decente, regular não dependente do emprego
Regulação social	Cenário 1: Sociedade de trabalho regida pelo mercado	Cenário 2: Sociedade de mercado
	Mercado de trabalho desregulado Trabalho: custo a ser reduzido Desemprego Precariedade do trabalho Dualização, diversificação, individualização do trabalho Debilidade dos sindicatos Espiral descendente de salários e das condições de vida	Trabalho: custo a ser reduzido Desemprego Criação de novos empregos pela mercantilização de todas as actividades (serviços de proximidade) sujeitos a precarização Debilidade dos sindicatos Espiral descendente dos salários e das condições de vida
-	Centralidade do trabalho	Centralidade de actividades

Alguns resultados do projecto de investigação “Formas Flexíveis de Emprego: Riscos e Oportunidades”

- SOCIUS do ISEG/UTL - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações e financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia
- Incidiu sobre o sector dos serviços, subsectores de informação e comunicação e serviços prestados às empresas ligados às TIC (telecomunicações; informática e *software*; audiovisuais, comunicação e imagem, *call centres*) e sobre o comércio (hipermercados e lojas em centros comerciais).

Tópicos

- **Objectivos e metodologia**
- **Perspectivas teóricas**
- **Alguns resultados relevantes**
- **Conclusões**

Questão de partida

- Quais as condições e as perspectivas daqueles que se encontram numa situação de emprego flexível, (com contratados com duração determinada, trabalhadores temporários e prestadores de serviços como independentes)?

Objectivos e metodologia (1)

Objectivos gerais :

- Conhecer a difusão e evolução das diversas formas flexíveis de emprego e identificar a especificidade da situação portuguesa em relação aos outros países da UE.
- Aprender como as situações de flexibilidade de emprego são percebidas pelos indivíduos.
- Comparar a situação dos trabalhadores com emprego flexível com a situação dos trabalhadores com emprego estável.
- Identificar trajectórias e empregos flexíveis.

Objectivos específicos:

- Face aos discursos ideológicos, importa conhecer :
 - Quais as condições e as perspectivas daqueles que se encontram numa situação de emprego flexível?
 - Em que medida as formas flexíveis de emprego vão ao encontro das suas expectativas?
 - Em que condições as situações instáveis de emprego e/ou ocupações temporárias constituem ponte para uma situação profissional mais estável ou, se, pelo contrário, são uma armadilha que amarra os trabalhadores a uma espiral de precariedade?
 - Quais as trajectórias e os processos que levam a determinadas pessoas a acumular vantagens e as outras desvantagens.

Objectivos e metodologia (2)

Opção metodológica: aposta na complementaridade de métodos:

- **análise quantitativa** de
 - dados estatísticos existentes
 - informações recolhidas em primeira mão - inquérito por questionário
- **abordagem qualitativa** baseada em informações obtidas através de entrevistas semi-estruturadas - amostra intencional

Objectivos e metodologia (3)

O inquérito por questionário foi aplicado a trabalhadores

- nos subsectores ligados às tecnologias de informação e comunicação (telecomunicações; informática e *software*; audiovisuais, comunicação e imagem, *call centres*) e ao comércio de grandes superfícies e a retalho (hipermercados, lojas em centros e galerias comerciais).
- na área urbana de Grande Lisboa, e algumas empresas da Área Metropolitana do Porto e em Aveiro.

Foram recebidos 246 questionários e foram feitas 30 entrevistas

Perspectivas teóricas

- **Perspectiva neo-liberal**
- **Perspectiva tecno-optimista da sociedade da informação**
- **Perspectiva da racionalização flexível**
- **Perspectivas críticas**
- **Teorias sobre o fim do trabalho**

Perspectiva de análise adoptada

- As transformações do trabalho não são sinais de uma nova era, co-existem tendências diferentes e contraditórias.
- Não há evolução fatal ditada pelas TIC ou pelas leis do mercado, há futuros alternativos.
- Tendência para a crescente diversificação, heterogeneidade do trabalho e do emprego e, para a sua invisibilidade.
- O modelo dualista do mercado de trabalho (trabalhadores nucleares e periféricos) é insuficiente para a análise das mudanças no emprego:
 - podemos encontrar trabalhadores com vínculo contratual estável em situação frágil no mercado de trabalho devido ao seu baixo nível de escolaridade e/ou de qualificação e
 - podemos encontrar trabalhadores com uma forte posição no mercado de trabalho (detentores de qualificações e competências muito procuradas), apesar da instabilidade e carácter temporário das suas relações de emprego.
- As formas flexíveis de emprego são ambíguas e, por conseguinte, podem ter implicações diferenciadas.

Conceitos (1)

- **Crítica dos termos:**
 - **Emprego atípico:** referência padrão normal do emprego típico dos 30 anos pós-guerra
 - **Novas formas de trabalho/emprego:** ruptura como padrão antigo, tradicional ou obsoleto
- **Opção pelo termo emprego flexível:** flexibilidade é a principal característica das formas de emprego actualmente em grande difusão.
- **Distinção entre emprego flexível e emprego precário**
- **Emprego precário:**
 - trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade;
 - não resulta da opção dos indivíduos;
 - implica instabilidade, insegurança;
 - o acesso à formação é reduzido ou inexistente,
 - as relações associativas para a defesa dos interesses são insuficientes ou mesmo inexistentes;
 - ausência de poder de previsão do futuro profissional,
 - forte vulnerabilidade económica
 - restrição dos direitos sociais (baseados no emprego estável),
 - ameaça do desemprego e falta de perspectivas de evolução profissional.

Conceitos (2)

- **Flexibilidade quantitativa** do trabalho, permite a variação do volume do emprego, dos salários, dos horários e do local de trabalho .
 - “Via baixa” (*low road*) da melhoria da competitividade: procura-se o ajustamento quantitativo e a redução de custos do trabalho através do recurso ao emprego inseguro e mal pago.
- **Flexibilidade qualitativa**: capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e da organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades.
 - “Via alta” (*high road*) da melhoria da competitividade com vista à alta qualidade não apenas dos produtos e dos serviços, mas também do emprego e das condições de trabalho
- A difusão do **emprego precário** está ligada à procura da melhoria da competitividade na lógica da “via baixa” e da flexibilidade quantitativa.

Conceitos (3)

- **Empregabilidade**

- oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego.
- possibilidades acrescidas ao longo da vida de trabalho:
 - transição bem sucedida da escola para o primeiro emprego,
 - reentrada no mercado de trabalho a partir de uma situação de desemprego,
 - mobilidade horizontal e vertical entre e dentro de empresas,
 - aptidão para responder a conteúdos e requerimentos de emprego.
- o trabalhador terá tendência em promover a sua capacidade de resposta perante o mercado de trabalho, através da
 - formação académica e profissional,
 - diversificação de experiências profissionais.

Tipo de emprego por categorias profissionais

Categoria profissional	Emprego estável	Emprego flexível
Quadros superiores	96,2	0,4
Especialistas das profissões científicas e técnicas	90,9	0,1
Técnicos e profissionais de nível intermédio	100,0	0,0
Pessoal administrativo e similares	40,0	60,0
Operadores de <i>call centres</i>	5,0	95,0
Empregados do comércio	41,2	58,8
Total	45,0	55,0

Dimensões do trabalho e do emprego por categorias profissionais

Dimensões do trabalho e do emprego	Quadros sup./ espec.	Técnicos de nível intermédio	Operadores de <i>call centre</i>	Empr. do comércio
Antiguidade	5,7 anos	4,5 anos	1,1 anos	1,2 anos
Contrato sem termo	94,6%	100	5 %	41,2 %
Tempo de trabalho integral	100%	90 %	79	82 %
Desemprego nos últimos 5 anos	5,6%	20,0%	22,4%	26,9 %
Conteúdo do trabalho	elevada complexidade	tarefas complexas	tarefas limitadas e monitorizadas	tarefas pouco complexas
Promoção na empresa	70,4%	20,0%	9,7%	22 %
Perspectivas de promoção	Boas	Razoáveis	Poucas ou nenhuma	Poucas ou nenhuma
Formação de cursos com apoio da empresa	92,0%	30,0%	35,0%	33,0%
Percepção do percurso profissional como evolução contínua	84 %	83 %	58 %	56 %
Remuneração	Alta (1600-2000 e +2000 euros)	Média (1000-1600 euros)	Baixa (320-648 euros)*	Baixa (320-648 euros)*
Receio de perder o actual emprego	22,6%	20,0%	46,8%	35,3 %
Vontade de mudar de emprego	20,6%	41,7%	55,7%	43,5 %
Desejo de mudar de profissão	20,8 %	18,7%	59,3%	43,5 %

Percursos segundo tipo de emprego (%)

Tipo de emprego	Mudança de emprego nos últimos 5 anos	Desemprego nos últimos 5 anos	Receio de perder o emprego	Percurso profissional em ziguezague ou estagnação
Emprego estável	35,4	8,5	25,8	20,0
Emprego flexível	64,5	32,7	37,8	43,9
Total	43,3	22,0	32,5	35,1

Promoção segundo tipo de emprego

Tipo de emprego	Já foi promovido(a) na empresa actual (%)	Avaliação das perspectivas de promoção (escala de 1 a 5)
Emprego estável	51,7	2,9
Emprego flexível	12,7	2,1
Total	30,2	2,5

Formação profissional (%)

Tipo de emprego	Frequência de cursos com apoio da empresa	Frequência de cursos por iniciativa própria
Emprego estável	61,8	21,2
Emprego flexível	23,2	17,1
Total	40,3	18,9

Grau de importância atribuída aos aspectos do emprego segundo o tipo de emprego (1 a 5)

Aspectos do emprego	Emprego estável	Emprego flexível
Relações com colegas, subordinados e superiores	4,5	4,8
Nível de remuneração	4,2	4,2
Condições no local de trabalho	4,2	4,5
Estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional	4,4	4,4
Autonomia	4,2	4,1
Envolvimento na tomada de decisões	4,2	4,1
Grau de interesse do trabalho, e a possibilidade de utilizar as capacidades	4,6	4,5
Prestígio e reconhecimento dos méritos	4,3	4,3
Oportunidades de promoção	4,2	4,2
Oportunidades para aprender coisas novas e para a valorização profissional	4,6	4,4
Tempo livre suficiente	4,3	4,1
Poder escolher os horários/dias de trabalho	3,5	3,5

Grau de satisfação com os diversos aspectos do emprego segundo tipo de emprego (1 a 5)

Aspectos do emprego	Emprego estável	Emprego flexível
Relações com colegas, subordinados e superiores;	4,0	3,9
Nível de remuneração	3,2	2,7
Condições no local de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho)	3,6	3,3
Contrato de trabalho	4,2	2,8
Estabilidade e segurança quanto ao futuro profissional	3,8	2,5
Autonomia	3,7	2,7
Envolvimento na tomada de decisões	3,4	2,5
Grau de interesse do trabalho, e a possibilidade de utilizar as capacidades	3,6	3,1
Prestígio e reconhecimento dos méritos	3,5	2,8
Oportunidades de promoção	3,1	2,3
Oportunidades para aprender coisas novas e para a valorização profissional	3,3	2,9
Tempo livre suficiente	2,9	3,3
Poder escolher os horários/dias de trabalho	3,0	2,8
Nível de satisfação com o conjunto de aspectos	3,5	2,9

Heterogeneidade do emprego flexível

- O emprego flexível incide, principalmente em grupos etários mais jovens e em categorias sócio-profissionais de baixo estatuto e tende a abranger mais as mulheres do que os homens.
- Há grandes diferenças entre trabalhadores com emprego estável e trabalhadores com emprego flexível, mas as situações de emprego tendem a tornar-se mais heterogéneas.
- Os trabalhadores em situação de emprego flexível não constituem um grupo homogéneo.
 - Há diferentes tipos de trajetórias de flexibilidade: a flexibilidade qualificante, a flexibilidade precarizante transitória e a flexibilidade precarizante a longo prazo.
 - Para uns a situação de emprego flexível é uma opção e uma oportunidade para passar para uma situação melhor, mas para outros é uma armadilha que os amarra a uma trajetória profissional marcada pela precariedade e falta de perspectivas de desenvolvimento profissional.

Flexibilidade qualificante

- Escolha de empregos flexíveis por parte de indivíduos com níveis médio e elevado de escolaridade;
- Trabalhos altamente qualificados, permitindo e exigindo e estimulando a aprendizagem contínua;
- Forte investimento na formação com vista ao desenvolvimento profissional;
- Posição e capacidade de negociação dos indivíduos com o empregador para obter remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho;
- Forte mobilidade de emprego entre empresas; boas perspectivas profissionais: actividade profissional intensa e qualificante, mobilidade ascendente, ligação a várias empresas sem vínculos estáveis.

Flexibilidade qualificante

- Escolha de empregos flexíveis por parte de indivíduos com níveis médio e elevado de escolaridade;
- Trabalhos altamente qualificados, permitindo e exigindo e estimulando a aprendizagem contínua;
- Forte investimento na formação com vista ao desenvolvimento profissional;
- Posição e capacidade de negociação dos indivíduos com o empregador para obter remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho;
- Forte mobilidade de emprego entre empresas; boas perspectivas profissionais: actividade profissional intensa e qualificante, mobilidade ascendente, ligação a várias empresas sem vínculos estáveis.

Flexibilidade precarizante transitória

- Rotação entre empregos flexíveis transitórios por parte de jovens com níveis de educação elevados/médios
- Trabalho tende a ser pobre em conteúdo limitando o uso das suas qualificações e a aprendizagem no trabalho;
- Falta de capacidade de negociação com o empregador para obter remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho
- Os indivíduos com este tipo de percurso estão à espera de um emprego melhor, querem diversificar a experiência profissional ou obter um rendimento complementar;
- Perspectivas profissionais: grande esperança e forte motivação para procurar uma situação profissional melhor.

Flexibilidade precarizante contínua

- Forte rotação predominantemente involuntária entre empregos flexíveis na maioria dos casos precários, inseguros e mal pagos (forte mobilidade lateral)
- Indivíduos com nível médio e baixo de escolaridade; experiências de trabalho sucessivas, provisórias e limitadas impedindo a aprendizagem no trabalho;
- Pouca ou nenhuma motivação para investir na formação com vista ao aumento do nível de qualificação;
- Perspectivas profissionais: instabilidade a longo prazo, forte probabilidade de um percurso marcado pela precariedade e ameaça de desemprego.

Estabilidade ameaçada

- Indivíduos vinculados com um contrato a tempo indeterminado
- Têm um nível relativamente baixo de escolaridade;
- Realizam tarefas pouco complexas e pouco exigentes em termos de qualificação,
- Participam pouco em acções de formação profissional,
- Falta-lhes capacidade de negociação com o empregador para obter remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho e,
- Perspectivas profissionais futuras não divergem muito dos trabalhadores com trajectórias de flexibilidade precarizante.

Mobilidade entre empregos

- A mobilidade para uma grande parte dos trabalhadores flexíveis significa, sobretudo um **movimento lateral** (entre empregos flexíveis semelhantes) e não uma mobilidade ascendente conducente à melhoria da sua empregabilidade. Essa mobilidade lateral frequente vai **contra as expectativas** de uma parte substancial dos trabalhadores em situação de emprego flexível, (esperam encontrar um emprego melhor e mais estável).
- Os seus **vínculos laborais dos quadros superiores e especialistas tendem a ser mais estáveis** (forte investimento feito pelas empresas na sua formação). Os profissionais dificilmente substituíveis ou mudam emprego para ter rendimentos mais elevados e melhores condições de trabalho ou são atraídos por outras empresas interessadas no seu *know-how*. Essa mobilidade, porém ocorre contra a vontade dos empregadores interessados na fixação destes profissionais.

Emprego flexível oportunidade para uma situação mais estável?

- Tendência para a reprodução das situações de emprego: uma parte substancial dos indivíduos que estavam com contrato sem termo, já anteriormente se encontravam nessa situação e por sua vez, os indivíduos com contrato através de uma empresa de trabalho temporário, também estavam já nessa situação nos dois empregos anteriores.
- Apesar do nível de escolaridade relativamente elevada dos inquiridos com emprego flexível, apenas uma pequena parte conseguiu passar para emprego estável: um quarto dos trabalhadores temporários e 12% dos contratados a termo.

Situação profissional preferida segundo o tipo de emprego (%)

Situação profissional	Emprego estável	Emprego flexível
Emprego a tempo inteiro	26,7	18,6
Emprego a tempo parcial	7,8	5,3
Poder alternar períodos de trabalho na empresa, períodos de trabalho voluntário e/ou períodos de formação, tendo a garantia de um rendimento suficiente e regular	30,0	30,1
Trabalhar por conta própria	24,4	32,7
Não ter emprego, mas diversas actividades (voluntárias, lúdicas, culturais) e ter um rendimento suficiente e regular	7,8	11,5
Ficar em casa encarregue das tarefas domésticas/familiares e ter um rendimento suficiente e regular	1,1	0,0
Outra situação	2,2	1,8
Total	100,0	100,0

Preferências face à situação perante o emprego (escala de 1 a 5)

Preferências	Situação contratual	
	estável	flexível
Um negócio próprio é preferível a um emprego porque a autonomia é maior	3,3	3,7
Ser empregado é preferível a ter um negócio próprio porque não há tanto risco e responsabilidades a assumir	2,7	2,5
Ser empregado numa ETT é preferível porque diminui o nível de responsabilidades dos trabalhadores e facilita mudar de sector	1,9	2,3
Ser empregado é preferível porque é mais fácil mudar de empresa e de sector	2,5	2,5
Ser empregado da empresa onde exerce actividade e não de uma ETT é preferível porque permite obter maior estabilidade e segurança	4,0	3,6
Ter um negócio próprio é preferível porque permite uma maior estabilidade profissional	2,9	3,5
Tanto faz, o que interessa é ganhar bem	2,1	2,6

Tipos de emprego

- **Emprego de inserção à espera de melhor**
- **Emprego de transição para adquirir e diversificar experiência profissional**
- **Emprego flexível como actividade complementar**
- **Emprego flexível por opção**
- **Emprego precário contínuo**

Conclusões (1)

- As situações de emprego nestes novos sectores de serviços não convergem numa marcha homogeneizante rumo ao trabalho inteligente e aprendizagem contínua para todos. Pelo contrário, as situações de emprego tendem a tornar-se mais heterogéneas implicando não apenas níveis de satisfação muito diferenciadas, mas também oportunidades muito diferenciadas para o aumento das qualificações, aquisição de novas competências e, por conseguinte, para a melhoria da empregabilidade.
- Há grandes diferenças entre trabalhadores com emprego estável e trabalhadores com emprego flexível no que se refere aos percursos profissionais, condições de trabalho, nível de satisfação com diversos aspectos do trabalho e do emprego e perspectivas profissionais. O emprego flexível incide, principalmente em grupos etários mais jovens e em categorias sócio-profissionais de baixo estatuto e tende a abranger mais as mulheres do que os homens.
- Há tendência para a reprodução das situações de emprego, ou seja, apenas uma pequena parte dos trabalhadores com empregos flexíveis e de baixa qualidade consegue passar para melhores empregos por existirem factores favoráveis para isso, tais como um nível de escolaridade mais elevado, trabalho qualificante e forte motivação para a aprendizagem.

Conclusões (2)

- Os trabalhadores em situação de emprego flexível não constituem um grupo homogéneo. Podemos distinguir três tipos de trajectórias de flexibilidade: a flexibilidade qualificante, a flexibilidade precarizante transitória e a flexibilidade precarizante a longo prazo.
- Para uns a situação de emprego flexível é uma opção e uma oportunidade para passar para uma situação melhor, mas para muitos outros com uma situação de emprego flexível e precária, trata-se de uma armadilha que os amarra a uma trajectória profissional marcada pela precariedade falta de perspectivas de desenvolvimento profissional
- A mobilidade limitada à esfera do trabalho pouco qualificante, tanto dentro da mesma empresa como na mudança de uma empresa para outra, perpetua a fragilidade no mercado de trabalho pela acumulação de desvantagens, tais como um baixo nível de escolaridade ligado a um ambiente familiar pouco favorável aos estudos, ocupações pouco exigentes em termos de qualificação e pouco estimulantes em termos de aprendizagem e melhoria da qualificação.
- A política de emprego empenhada na maior difusão das formas flexíveis de emprego não vai ao encontro das expectativas dos trabalhadores e tende a levar ao aumento do número daqueles que se tornam vítimas da lógica da “via baixa” da melhoria da competitividade. Esta via implica ainda a produção de um ambiente de angústia e insegurança com o risco de bloquear a melhoria da empregabilidade e do aumento da produtividade a longo prazo