

Sociologia do Trabalho e da Empresa (STE)

Equipa docente:

- **Prof. Doutor João Peixoto (Responsável)**
 - jpeixoto@iseg.ulisboa.pt
- **Prof. Doutor Manuel Abrantes**
 - mabrantes@socius.iseg.utl.pt
- **Prof^a. Doutora Maria João Santos**
 - marta@iseg.ulisboa.pt
- **Prof^a Doutora Raquel Rego**
 - raquel.rego@gmail.com
- **Prof^a. Doutora Sara Falcão Casaca**
 - sarafc@iseg.ulisboa.pt

Programa

- 1. Introdução à Sociologia do Trabalho e da Empresa.**
- 2. Tendências de mudança do meio circundante das empresas e implicações sociais e laborais.**
- 3. Transformação das empresas e novas formas de organização do trabalho**
- 4. Transformações socioeconómicas e evolução das relações laborais**

Programa

- **1. Introdução à Sociologia do Trabalho e da Empresa**
- 1.1. As perspectivas sociológicas sobre o trabalho, o emprego e a empresa
- 1.2. Principais conceitos, objectos e metodologias de investigação
- 1.3 A importância e utilizações da STE

Programa

- **2. Tendências de mudança do meio circundante das empresas e implicações sociais e laborais**
- 2.1 Transformações sociais e culturais na passagem da sociedade industrial para a sociedade de informação e conhecimento.
- 2.2 Tecnologias de informação e comunicação, processos de globalização e a nova divisão internacional do trabalho.
- 2.3 As mudanças na composição da força de trabalho, na estrutura ocupacional e a nova divisão internacional do trabalho.
- 2.4 A transformação da relação salarial fordista e o paradigma da flexibilidade laboral.

Programa

- **3. Transformação das empresas e novas formas de organização do trabalho**
- 3.1 A emergência de novos modelos de produção.
- 3.2. Novas formas de organização do trabalho.
- 3.3. A qualidade de vida de trabalho

Programa

- **4. Transformações socioeconómicas e evolução das relações laborais**
- 4.1 A diversidade dos sistemas nacionais de relações laborais e representação dos trabalhadores na empresa.
- 4.2 Desafios actuais da acção sindical.
- 4.3. Novas formas de participação e negociação.

Época normal

A avaliação procura valorizar o trabalho desenvolvido pelos alunos e alunas ao longo do semestre, estimulando a presença e a participação nas aulas teóricas e práticas, bem como a realização de exercícios. Esta componente é composta pelos seguintes elementos e respetivas ponderações:

- Assiduidade e participação nas aulas teóricas e práticas e realização de exercícios em pequenos grupos (três a quatro elementos): 30%.
- Realização de uma prova escrita individual: 70%.
A realização desta prova coincidirá com a data estabelecida para a época normal e incide sobre todos os módulos do programa.

Nota: Tal como disposto no RGAC, a classificação global das componentes de avaliação ao longo do semestre é considerada para a classificação final da época normal apenas nos casos em que beneficia o/a estudante.

Exercícios (TOTAL = 20) (*) Esteve presente em... (**)	O seu desempenho nos exercícios (incluindo os formais) foi...	A nota da avaliação contínua será...
18-20	Muito bom	20
	Bom	19
	Suficiente	18
15-17	Muito bom	17
	Bom	16
	Suficiente	15
12-14	Muito bom	14
	Bom	13
	Suficiente	12
10-11	Muito bom	11
	Bom	10
	Suficiente	9
7-9		8
4-6		5
0-3		0

(*) Estimativa do número de exercícios. Se o número não corresponder a 20, os valores serão ajustados em conformidade.

(**) Este valor de assiduidade nos exercícios pressupõe a presença em pelo menos 2/3 das aulas teóricas. Caso isso não aconteça, o valor passará para o escalão imediatamente inferior.

Época de recurso

Consiste de uma prova escrita individual sobre toda a matéria, não sendo permitida a consulta de elementos de estudo. Esta prova vale 100%.

Podem realizá-la nas seguintes situações:

- se não optaram pela avaliação ao longo do semestre/época normal;
- se não obtiveram aproveitamento positivo ao longo do semestre/época normal;
- caso pretendam melhorar a nota positiva já anteriormente obtida.

Bibliografia básica

- Kovács, Ilona (coord.), Casaca, Sara Falcão; Cerdeira, Maria da Conceição; Peixoto, João (2014), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, Coimbra, Fundação Económicas / Almedina.
- Outros textos distribuídos pela equipa docente

1º momento da disciplina

– anos de 1960/70

Centragem no trabalho

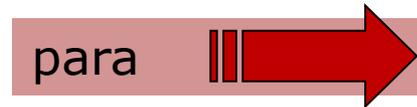
- Força de trabalho / proletarização
- Degradação das condições de trabalho
- Alienação
- Esvaziamento do sentido do trabalho,
- Desqualificação,
- Movimento operário / luta de classes

2.º momento – década de 1980

- *Focus* na empresa enquanto objecto e empírico.
- Empresa enquanto espaço de socialização e de integração.
- Relações de produção e relações sociais.

Mudança de paradigma

Empresa enquanto espaço de produção
de bens e serviços



Empresa enquanto
micro-sociedade -
espaço sociocultural,
onde se produzem
valores,
representações,
regulações sociais,
identidades coletivas,
sociabilidades e
subculturas

A DEFESA DE NFOT

NFOT – NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

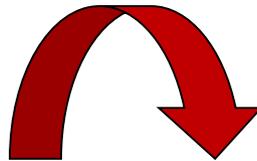
Mudança na visão de cada trabalhador/a --» ser ativo/a, cujo contributo é fundamental para a realização dos objetivos da empresa

Em defesa de NFOT

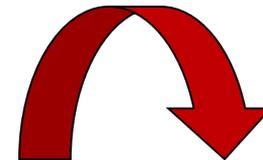
- Criação de estruturas participativas;
- Descentralização de responsabilidades;
- Exercício da criatividade e da autonomia;
- Relações de trabalho orientadas para a cooperação.

Questionamento das abordagens mecanicistas

- Superação da concepção de racionalidade técnico-económica



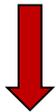
- Em benefício de uma concepção social de empresa



Compatibilidade entre os interesses de cada trabalhador/a e os da empresa

Além de espaço de socialização... a empresa

Interage com o meio envolvente /
agente de transformação



influência da abordagem sistêmica e
societal (noção de sistema aberto)

STE

Existem várias formações científicas no âmbito da STE, histórica e socialmente contextualizadas.

Como qualquer outro ramo do conhecimento, não é unitário e universal.

STE

- Paradigma humanista.
- Paradigma societal.
- Paradigma sistémico.
- Paradigma da análise estratégica.
- Paradigma contingencial.

Perspetivas sobre o trabalho e a empresa

Perspetivas clássicas:

- A perspetiva racionalista-mecanicista

Taylor (1856-1915). Concebeu a OCT.

Ford (1863-1947). Conceito de produção em massa.

Fayol (1841-1925). Ênfase na eficiência da organização em geral.

Perspetiva racionalista-mecanicista

- Fragmentação das tarefas, a partir do estudo dos tempos e dos movimentos.
- Padronização do desempenho das tarefas (rotinização e especialização).
- Separação entre conceção/controlo e execução.
- Especialização funcional (divisão horizontal).
- Divisão vertical (forte hierarquização da estrutura).
- Forte controlo hierárquico.
- Motivação económica /extrínseca (*homo economicus*)

Escola das Relações Humanas / Anos de 1930

Elton Mayo (1880-1950)

- A empresa não tem só uma função económica. Tem também uma função social (integração social).
- Noção de *homo psicologicus* e de *homo socius*. Os/as trabalhadores/as têm necessidades psicológicas e sociais que devem ser satisfeitas em contexto de trabalho (reconhecimento social / relações informais e integração em grupos / sentimento de pertença).

Escola das Relações Humanas / Anos de 1930

- Os grupos informais são fundamentais ao desenvolvimento da coesão e da integração social nas empresas (enquanto fonte de socialização).
- Necessidade de liderança democrática que facilite a coesão e a cooperação no interior dos grupos.
- Necessidade de colaboração entre gestores/as, sociólogos/as e psicólogos/as.

Escola comportamentalista

Inspira-se na Escola das Relações Humanas:

- Maslow
- McGregor
- Herzberg
- Likert

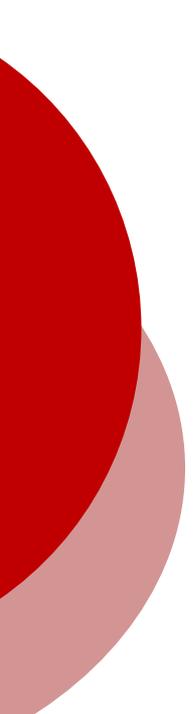
Escola comportamentalista

Inspira-se na Escola das Relações Humanas

- Maslow
- McGregor
- Herzberg
- Likert



Integração de objectivos
organizacionais e necessidades
individuais



Escola comportamentalista

- Descentralização/delegação de responsabilidades.
- Ampliação de cargos e funções, possibilitando um conhecimento amplo (total) do trabalho.
- Estruturas participativas e consultivas que conduzam ao empenho e envolvimento nos objetivos da empresa.
- Autoavaliação do desempenho.
- Fluxo de informação em todas as direções.
- Estabelecimento de relações de confiança.

Escola comportamentalista

Recompensas extrínsecas e intrínsecas

Factores extrínsecos:

- Condições de trabalho.
- Remunerações.
- Políticas da empresa.

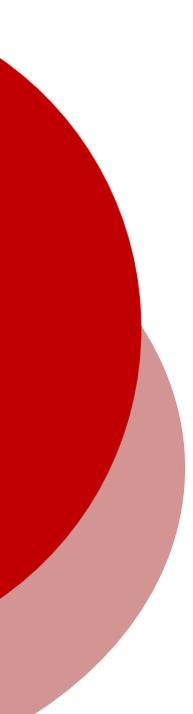
Factores intrínsecos:

- Conteúdo do trabalho.
- Responsabilidade.
- Autonomia.
- Criatividade.
- Possibilidades de desenvolvimento

Escola socio-técnica

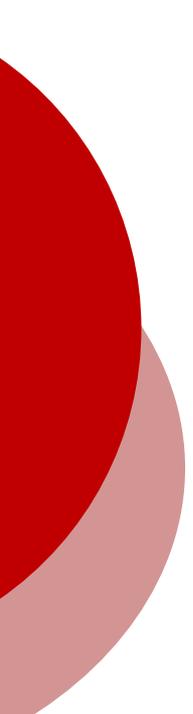
Empresa = sistema socio-técnico

- Necessidade de otimização / ajustamento harmonioso e conjunto dos dois subsistemas.
- Há interdependência entre ambos.
- Recusa do determinismo tecnológico.



Escola socio-técnica

A chave da competitividade reside na combinação entre inovação tecnológica e inovação socio-organizacional.



Escola socio-técnica

Noção de empresa enquanto sistema aberto.

As empresas não têm apenas de se ajustar ao meio. Têm de se antecipar inovando...

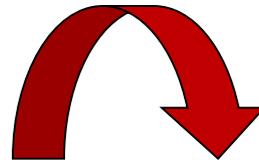
Escola socio-técnica

Redesenho organizacional:

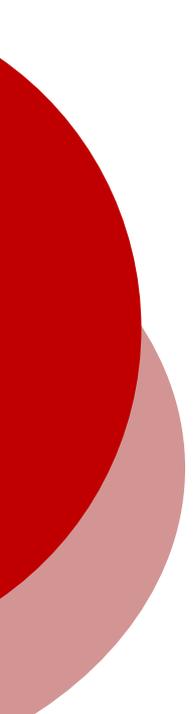
- Estrutura flexível assente no trabalho em equipa.
- Flexibilidade funcional / rotatividade.
- Envolvimento de cada trabalhador/a na concepção e planeamento.
- Descentralização e autonomia.
- Estruturas participativas e democráticas.
- Qualificação contínua dos/as trabalhadores/as.

Abordagens contingenciais

- As estruturas e os modelos organizacionais não obedecem a um *the one best way*.



Devem ser contingentes, ajustando-se às contingências do meio e às características tecnológicas.



Abordagem estratégica

- Estratégia dos actores
- Interesses e objectivos divergentes: conflitos
- Jogos de poder
- Empresa: resultado da acção colectiva

Conceito de trabalho

Para alguns sociólogos clássicos do trabalho, como George Friedmann (1973), o trabalho sempre existiu enquanto laboração e acção humana sobre a matéria ou a natureza (*homo faber*).

O trabalho é susceptível de assumir significados diferentes em diferentes tempos históricos, sociais e culturais e até individuais (subjectivos).

Emprego

O **emprego** corresponde:

- ocupação de um determinado posto de trabalho, remunerado;
- pode obedecer a uma relação salarial (trabalho por conta de outrem) ou não (trabalho por conta própria);
- pode estar sujeito a diferentes regimes de tempo e a diferentes graus de formalização, regulação laboral, integração e proteção social.

Trabalho

Engloba todas as actividades, remuneradas ou não, de produção e distribuição de bens e serviços, desde as que são passíveis de transacção na esfera económica/concorrencial até àquelas que são prestadas à margem de qualquer relação mercantil e que se revestem de utilidade social.

Neste sentido, o trabalho tanto pode ter lugar na esfera económica, no espaço doméstico/relativo ao cuidar, como ter expressão em actividades cívicas e de voluntariado.

Leitura obrigatória

Para compreender melhor esta matéria, ler:

- Kovács, Ilona (coord.) *et al.*, *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, cap. 1 (fundamentalmente os subcapítulos 1.1.1, 1.2.1 e 1.2.2).