



2.3. As mudanças na composição da força de trabalho e na estrutura socioprofissional

Novas profissões (alguns exemplos) :

- Arquitetos/as e gestores de redes informáticas;
- *Webdesigners*;
- Programadores/as;
- *Webmasters*;
- Gestores/as de bases de dados;
- Desenvolvedores/as de *sites*;
- Diretores/as de comércio eletrónico;
- Operadores/as de máquinas computadorizadas;
- Técnicos/as de manutenção;
- Especialistas em qualidade;
- Especialistas em segurança de *sites*;
- Especialistas em *marketing*.
- Empregos ligados à indústria cultural; educação/formação; aos tempos livres; apoio a pessoas idosas, cuidados de saúde e bem-estar, ambiente...

Tendências actuais: a heterogeneidade das qualificações e das condições de emprego

A visão de Reich

- *Os trabalhadores de serviços de rotina.*
- *Os trabalhadores dos serviços interpessoais.*
- *Os trabalhadores dos serviços analítico-simbólicos.*

Os trabalhadores de serviços de rotina.

- Este grupo desempenha tarefas rotineiras e integra os trabalhadores de colarinho azul dos serviços (e.g. pessoas que trabalham com novas tecnologias como operadores de dados)
- São os *peões* da economia da informação que apenas processam pilhas de dados nos computadores, numa base rotineira. Inclui igualmente supervisores de rotina (chefias médias, capatazes, gestores/as de linha, chefes de escritório), e todo o trabalho subordinado que requeira o cumprimento de procedimentos operativos normalizados.

Um exemplo...

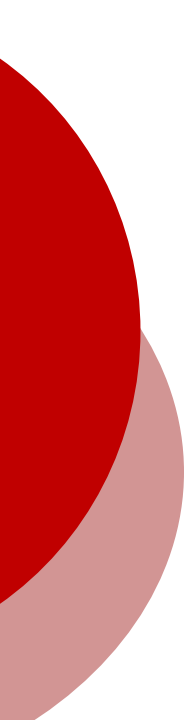


Os *trabalhadores dos serviços interpessoais.*

- Compreende aqueles indivíduos que prestam serviços de procura final – e.g. empregados de comércio, cabeleireiros/as, taxistas, mecânicos/as, trabalhadores/as da indústria hoteleira, bares, restaurantes, hospedeiras, trabalhadores/as de reparações ao domicílio; pessoal dos serviços domésticos.
- A taxa de feminização neste grupo de trabalhadores é muito expressiva.
- As profissões em questão abrangem qualificações heterogéneas, oscilando entre as qualificadas (como é o caso de prestadores /as de cuidados de saúde) e as indiferenciadas (e.g. pessoal de serviços domésticos). Nestas situações, quer os contratos de trabalho temporários, quer aqueles relativos a prestações de trabalho a tempo parcial, são comuns.

Os *trabalhadores dos serviços analítico-simbólicos* (*especialistas em conhecimento*)

- Grupo que inclui engenheiros/as de projecto e de *software*, juristas, investigadores/as científicos/as, professores/as, técnicos/as de comunicação, relações públicas, directores/as de *marketing*, consultores/as, gestores/as de informação.
- Estes profissionais, dadas as suas competências intelectuais, qualificações e criatividade, criam valor acrescentado nas organizações; por conseguinte, a autonomia e o poder que detêm são elevados.



Emergência de novos valores face
ao trabalho, às organizações e à
vida em geral...

A passagem dos valores materialistas aos pós-materialistas? (perante a organização)

- adhocracia,
- flexibilidade,
- descentralização,
- gestão participativa,
- transparência, informação, comunicação,
- trabalho em equipa,
- aprendizagem (a empresa que aprende...)
- meritocracia.

A passagem dos valores materialistas aos pós-materialistas? (perante a vida em geral)

- narcisismo e culto do 'eu'
 - culto da beleza (valorização da estética, do desporto, da saúde...);
 - imediatismo/hedonismo;
 - procura do bem estar psicológico e físico;
 - desafeição política e ideológica; morre o 'homem político' e floresce o 'homem psicológico' --» apatia social --» disseminação social (cf., Lipovetski, *A Era do Vazio*)
 - valorização da igualdade de género;
 - valorização do interculturalismo e da diversidade;
 - tolerância;
 - tempo livre e de lazer;
 - valorização da esfera privada (vida familiar);
 - qualidade de vida e consciência ambiental/ecológica;
 - consumo simbólico, cultural, informacional, pós-materialista
- (cf., Lipovetski, Inglehart, Gershuny...)

Sociedade pós-moderna- sociedade livre de inibições, coacções e de constrangimentos (processo de *individuação* – veja-se também e.g. Giddens),

Leitura obrigatória

Para compreender melhor esta matéria, ler:

- Kovács, Ilona (coord), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, cap. 2 (fundamentalmente o subcapítulo 2.3.1).
- Reich, Robert (1993), *O Trabalho das Nações*, Lisboa, Quetzal Ed. (texto disponibilizado pela equipa docente).

2.4. A transformação da relação salarial fordista e o paradigma da flexibilidade laboral



Alterações na relação de emprego - Flexibilidade e segmentação laboral

Regime de regulação fordista-keynesiano

Transformação desde os anos 1970

- crise económica (1973)
- globalização
- crescente volatilidade e incerteza dos mercados
- novas tecnologias
- novos modelos de gestão (subcontratação, redução de custos, emagrecimento, *outsourcing*...),
- aumento das formas flexíveis de emprego.

Regime de regulação fordista-keynesiano

Papel central do Estado

- ❖ regulação da economia (influência do keynesianismo);
- ❖ garante do bem estar-social (consolidação do Estado-providência);
- ❖ agente regulador da relação salarial (normativo jurídico de protecção laboral e social: direito a um emprego seguro e estável);
- ❖ doutrina política: conciliação entre crescimento económico e pleno emprego.

Modelo de emprego típico da sociedade industrial

(relação salarial fordista-keynesiana):

- o Regulação contratual; vínculo de subordinação jurídica que garantia emprego estável/permanente;
- o Regulação do tempo de trabalho; rigidez, regularidade e sincronização (conceito de horário “normal” de trabalho); prevalência do horário a TI; regulação dos dias de descanso.
- o Regulação colectiva das relações laborais e consagração dos direitos colectivos.
- o Concentração dos espaços produtivos.
- o Estabilidade e linearidade dos percursos de vida (educação-emprego-reforma).
- o Contexto: Modelo masculino *provedor da família* (contrato tradicional de género).

Do paradigma fordista-keynesiano (compromisso salarial fordista) ao paradigma da flexibilidade

Regulação contratual; vínculo de subordinação jurídica que garante emprego estável/permanente.	Desemprego crescente e persistente, incluindo o desemprego de longa duração. Difusão de formas flexíveis de emprego, de empregos inseguros, mal pagos e com reduzida ou nenhuma proteção social.
Regulação do tempo de trabalho; regularidade, previsibilidade e sincronização (conceito de horário "normal" de trabalho); prevalência do horário a TI; regulação dos dias/tempos de descanso.	Flexibilização do tempo de trabalho. Horários, dias e tempos de repouso flexíveis, irregulares e imprevisíveis.
Regulação coletiva das relações laborais e consagração dos direitos coletivos (convenções coletivas de trabalho).	Individualização das relações laborais. Mudanças na relação entre capital e trabalho, descentralização da negociação coletiva.
Homogeneização das condições de trabalho e das medidas de proteção social. Concentração dos espaços produtivos, favorável ao fortalecimento das instâncias coletivas de representação dos trabalhadores.	Tendência para a diferenciação e segmentação dos trabalhadores; desconcentração dos espaços produtivos.
Estabilidade e linearidade das carreiras e dos percursos de vida (educação-emprego-reforma).	Ciclo de vida laboral descontínuo, com interrupções e imprevisível.
Emprego: dimensão estruturante da cidadania e enquadradora de direitos sociais.	Emprego precário: fragilização da cidadania e dos direitos sociais
Contexto – Relações de Género: Modelo masculino provedor do sustento da família / (modelo tradicional de relações de género / <i>male breadwinner model</i>).	Contexto – Relações de Género: Modelo de duplo-emprego: homens e mulheres enquanto provedores do sustento da família (<i>dual breadwinner model</i>).

Perspectivas em torno das transformações do emprego

- Perspectivas deterministas
 - optimistas
 - críticas

- Perspectivas não deterministas

Perspectivas em torno das transformações do emprego

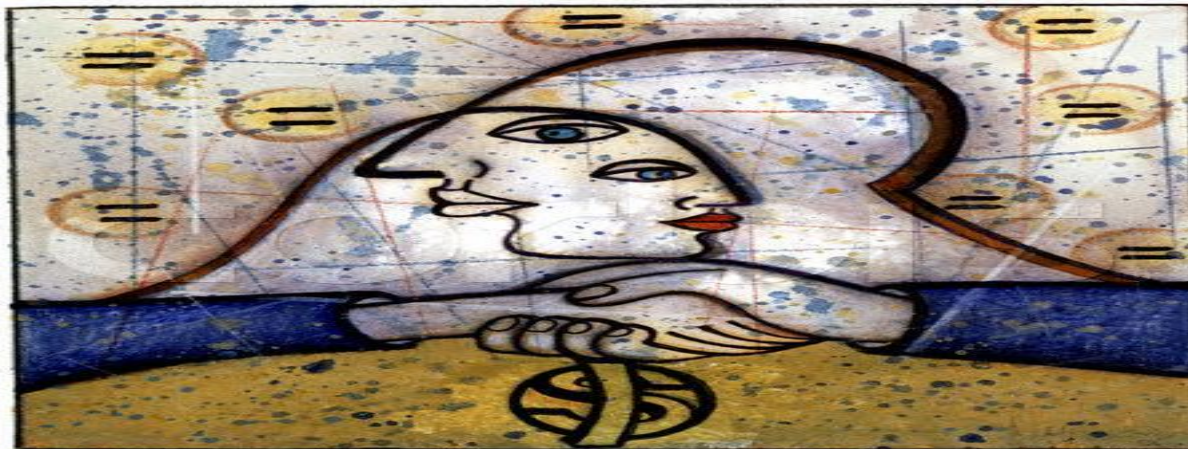
- Perspectivas deterministas
 - optimistas

A flexibilidade na sociedade pós-salarial:
oportunidades

- contratos comerciais
- “espírito empreendedor”
- carreiras “portfolio”

Sociedade pós-moderna/pós-industrial...

- Convergência entre classes, grupos sociais ...
- Convergência entre nações,
- Convergência entre os papéis sociais de gênero.



Perspectivas em torno das transformações do emprego

- Perspectivas críticas deterministas

Flexibilidade = sinónimo de insegurança de emprego.

Era do capitalismo flexível, da insegurança, do risco, da incerteza

Perspectivas em torno das transformações do emprego –

Perspectivas críticas deterministas

Riscos:

- Dualização das sociedades: vencedores e perdedores;
- Trabalho deixa de ser fonte de estruturação das identidades colectivas e individuais;
- Empresas são meros espaços mercantis, e não espaços de socialização;
- Biografias à deriva / “corrosão do carácter” (Sennett);
- Declínio da solidariedade;
- Erosão do laço social «---» desfiliação/invalidação social (Robert Castel);
- “Cidadania mutilada” (Petrella);
- Fim do trabalho (Rifkin) e desintegração social.

Perspectivas em torno das transformações do emprego

- Agravamento das desigualdades
 - desigualdades de classe;
 - desigualdades entre regiões/nações;
 - desigualdades de género.



Teses críticas

- Incerteza;
- Risco;
- Insegurança;
- Revalorização do trabalho remunerado;
- Invasão/supremacia do tempo de trabalho sobre todos os demais tempos sociais.
- Segregação sexual.

Teses da segmentação laboral

Aspectos do Emprego	Trabalhadores-Chave	Trabalhadores periféricos
Conteúdo do trabalho	Tarefas complexas exigindo autonomia e responsabilidade	Tarefas limitadas e sem exigências de qualificação
Formação	Socialização profissional: formação profissional orientada para a polivalência visando a flexibilidade funcional	Formação mínima com vista a realização de tarefas simples e facilmente executáveis
Remuneração	Elevada e regular	Baixa e irregular
Participação	Múltiplas formas	Fraca ou inexistente
Capacidade de negociação	Forte	Fraca
Segurança Social	Existe	Pode ou não existir.
Incidência em grupos sociais	Qualificados, nível de escolaridade elevado, homens, plena fase de actividade profissional	Pouco ou nada qualificados, baixo nível de escolaridade, mulheres, jovens, imigrantes.

Quem é a mão-de-obra mais flexível?

Mudanças laborais e alteração na força de trabalho:

- Crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e aumento dos fluxos migratórios

(a aprofundar nas aulas práticas – Kovács, Ilona (coord.), *Temas Atuais em Sociologia do Trabalho e da Empresa*, subcapítulos 3.2, 3.3 e 3.4).

Flexibilidade de emprego

Flexibilidade contratual

- Contrato a termo/sazonal/ocasional;
- Ausência de contrato;
- Subcontratação (ETT, consultores/as, trabalhadores/as independentes, recurso a “recibos verdes”...

Flexibilidade de percursos laborais

- Descontinuidade dos percursos laborais, entrecortados por transições entre emprego, formação/aprendizagem, assistência à família; desemprego...
- Mobilidade entre empregadores/empresas e, eventualmente, entre profissões (mobilidade profissional).

Flexibilidade de emprego

Flexibilidade contratual

- Contrato a termo/sazonal/ocasional;
- Ausência de contrato;
- Subcontratação (ETT, consultores/as, trabalhadores/as independentes, recurso a “recibos verdes”...

Flexibilidade de percursos laborais

Flexibilidade de tempo de trabalho
(remunerado)

Flexibilidade temporal

- Tempo parcial;
- *Job sharing*;
- Semana comprimida;
- Horários flexíveis/variáveis (diário, semanal, mensal, anual);
- Trabalho por turnos (fixos ou rotativos);
- Horários anti-sociais (trabalho aos fins-de-semana, fins de tarde, noite...);
- Licenças (sabática, licença de assistência à família, formação...);
- Bancos de tempo;
- Isenção de horário.

Trabalho a TP

Flexibilidade... Para quem?

○ Empresas

- maior flexibilidade dos ciclos produtivos e dos tempos de trabalho,
- utilização mais eficiente de equipamentos (e.g. Laboração contínua),
- maior adequação aos picos de produção e flutuações da procura,

○ Trabalhadores/as

- maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Conciliação com os estudos, formação profissional, vida familiar, tempo lúdico...

- solidariedade com os demais/partilha do emprego disponível

Formas flexíveis de emprego

- Trabalho temporário em sentido lato (contratos a termo, trabalho sazonal, pontual/ocasional);
- Trabalho temporário / *outsourcing* (e.g. cedência de mão-de-obra / ETT);
- Trabalho a tempo parcial;
- Trabalho “independente”;
- Trabalho no domicílio / teletrabalho;
- Trabalho em horários anti-sociais;
- Flexibilidade de horários;
- Trabalho *on call*...

Boyer

- Nova relação salarial, pós-fordista, alicerçada na flexibilidade, tem assumido uma feição defensiva --» precarização e instabilidade de emprego.
- Por conseguir... Uma estratégia de flexibilidade ofensiva que conjugue crescimento, competitividade e coesão social.



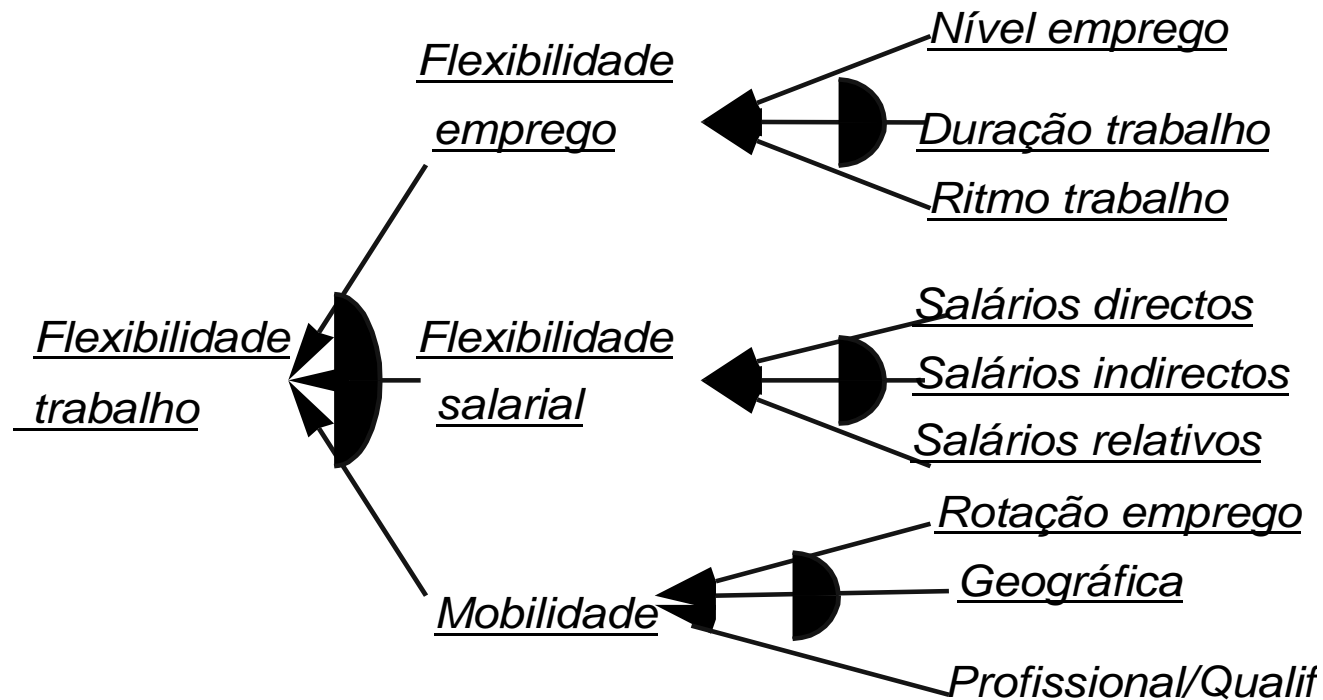
Conceptualização

- Flexibilidade vs precariedade
- Tipos de precariedade

Flexibilidade de trabalho, Atkinson

- *Numérica*: compreende a diversificação da duração do tempo de trabalho por via do recurso ao tempo parcial, a horários flexíveis, a horas extraordinárias; e também a variabilidade do número de efectivos da empresa, através das contratações a prazo e da dispensa de trabalhadores (despedimentos).
- *Funcional*: diz respeito à variação das tarefas realizadas e ao alargamento das competências e das qualificações de cada trabalhador (vulgo polivalência), constituindo um vector fundamental da dinâmica dos mercados internos das empresas.
- *Distanciamento*: trata-se de uma estratégia que inclui a subcontratação de mão-de-obra a outras empresas (por exemplo, a empresas de trabalho temporário) e a externalização de tarefas que não sejam centrais à actividade da empresa em questão.
- *Remuneratória*: refere-se à variação do montante remuneratório em função do desempenho individual, do departamento ou do volume de vendas e lucros da empresa.

Flexibilidade de trabalho: dimensões



Flexibilidade de trabalho (Ramos dos Santos)

- A *flexibilidade de emprego* refere-se à variabilidade do número de trabalhadores (flutuações de mercado de carácter cíclico, estrutural ou resultantes de evoluções tecnológicas) e, também, à maleabilidade na duração e ritmo de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.
- A *flexibilidade salarial* descreve a capacidade de adaptação dos salários directos às oscilações do mercado (nível de procura) e/ou aos resultados obtidos pela empresa, e de ajustamento dos salários indirectos. Neste caso, a flexibilidade decorre da capacidade de adequação dos encargos sobre o emprego (fiscais e/ou sociais) às oscilações atrás mencionadas. Inclui também a flexibilidade dos salários relativos, que consiste na variabilidade dos salários (reais e nominais) em função dos mercados locais, das especificidades dos sectores de actividade, das qualificações e idades dos trabalhadores.
- A *mobilidade* pode ter um âmbito geográfico, quando se trata da disponibilidade de um dado trabalhador para aceitar um emprego que implica mudança do local de residência; pode dizer respeito à mobilidade de emprego (rotação de emprego), quando abrange situações em que um trabalhador muda de emprego e, concomitantemente, de entidade empregadora; ou, ainda, reportar-se à mobilidade profissional. Neste caso, o trabalhador em causa está disposto a aceitar um novo emprego que envolve o exercício de uma nova profissão e, portanto, novas qualificações, seja noutra empresa/empregador (mobilidade externa) ou no interior da mesma (mobilidade interna).



Precariedade

- Objectiva
- Subjectiva

Precariedade

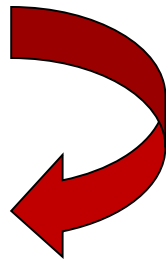
- Precariedade de emprego
- Precariedade de trabalho
- Precariedade social

Precariedade social

- Existência de uma relação laboral que, contrariamente à vontade dos indivíduos implicados, causa incertezas quanto à empregabilidade futura.
- Desenvolvimento de actividades normalmente mal remuneradas, de estatuto inferior, contratualmente precárias, com escassas ou nulas possibilidades de qualificação, que cerceiam as possibilidades de empregabilidade futura e que fomentam o risco de desemprego e de exclusão económica e social.
- Vulnerabilidade em termos de protecção social, quer seja na saúde ou na velhice

Precariedade social

- Desfiliação (Castel)
- Destituição social (BSS)
- Desqualificação social (Paugam)



Exclusão social

Leitura obrigatória

Para compreender melhor esta matéria, ler:

- Kovács, Ilona (coord), *Temas Atuais em Sociologia do Trabalho e da Empresa*, cap. 1 (fundamentalmente os subcapítulos 1.1.2 e 1.1.3 - conceitos em discussão)
- Kovács, Ilona (coord), *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, cap. 3 (fundamentalmente o subcapítulo 3.1; nas aulas práticas, poderão ser solicitados os subcapítulos 3.2, 3.3 e 3.4).