

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## Work and Employment: Searching for a Lost Paradigm

Sampaio, José

2002

Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/9799/>  
MPRA Paper No. 9799, posted 02. August 2008 / 02:09

# **TRABALHO E EMPREGO. EM BUSCA DO PARADIGMA PERDIDO**

## **Elementos para uma clarificação conceptual**

*José Sampaio*

### Resumo

O presente artigo constitui uma reflexão no âmbito do projecto “Modalidades de Trabalho e de Emprego. Riscos e Potencialidades”, financiado pela FCT (POCTI/33042/SOC/2000) e coordenado pela Prof<sup>a</sup> Ilona Kovacs.

Partindo da concepção do trabalho e do emprego enquanto instrumentos operatórios do modelo socioeconómico a que corresponde o Estado Providência, propõe-se neste artigo, tendo por base a análise bibliográfica efectuada pelo grupo de trabalho, uma discussão alargada dos conceitos de trabalho e de emprego, numa perspectiva de redimensionamento e de recentragem do “focus” da análise.

Palavras-chave Trabalho; emprego; empregabilidade; precariedade; nova economia; solidariedade; estado providência; cidadania.

### **Introdução**

A característica socializante do trabalho, surge como a resultante natural de um sistema de forças que emerge ao longo do século XIX e que consubstancia a alteração drástica de todo o anterior sistema produtivo, com a afirmação definitiva da produção em fábrica, e a desestruturação progressiva do relacionamento entre capital e trabalho, até então alicerçado nas corporações das sociedades feudais.

O actual contexto é igualmente de desestruturação, não raro assumindo contornos de ruptura com o anterior ambiente socioeconómico, assistindo-se à falência progressiva do anterior modelo do Estado Providência, sem que tenha sido possível encontrar entretanto um modelo alternativo, capaz e enquadrar a

diversidade e complexidade das interacções socioeconómicas emergentes nas sociedades contemporâneas.

Não é pois possível abordar a problemática das novas formas de trabalho e de emprego, sem uma precisão clara do contexto espaço-temporal em que estes conceitos (trabalho e emprego) são operacionalizados e dos significados e interacções emergentes nos novos ambientes sócio-culturais. Falar de alterações operadas no trabalho e no emprego sem ter em conta estas precauções, poderá contribuir para uma deficiente interpretação do objecto de estudo e potenciar um anacronismo comprometedor da análise efectuada.

Sendo certo que o Homem necessitará sempre de se rever na sua contribuição para o Trabalho Social, numa perspectiva solidária que lhe permita o estabelecimento e consolidação das linhas de força necessárias à integração e à manutenção da sua própria identidade sociocultural, propomos a discussão dos conceitos de trabalho e de emprego, bem como do papel desempenhado pela componente cultural que lhes subjaz, a qual, assumindo-se como factor determinante no processo de transformação dos diferentes instrumentos de inserção social, deixa em aberto a possibilidade de uma nova abordagem epistemológica e paradigmática.

### **Trabalho e Emprego**

Quando se aborda a questão das actuais transformações em curso no mundo do trabalho, fala-se frequentemente em trabalho atípico ou em trabalho precário, numa alusão nítida não ao trabalho em si mesmo, mas ao vínculo que ele representa em termos de inserção social.

Quer isto dizer que o trabalho desempenha um importante papel na sociabilização dos indivíduos, através da visibilidade que proporciona dos papéis que cada um desempenha para a consolidação do bem estar social e do

reconhecimento que a sociedade lhes confere. O trabalho pode assim ser mais ou menos importante ou valorizado socialmente, mas não é, em si mesmo, típico, atípico, sólido ou precário.

Estes qualificativos devem antes reservar-se para os esquemas que os actores sociais desenvolvem nas interacções e dependências, mais ou menos fortes e consolidadas que estabelecem entre si, em determinado momento histórico.

É assim que, na sociedade industrial, em perfeita consonância com as regras da organização científica do trabalho, o direito do trabalho legaliza uma certa acomodação dos trabalhadores a um posto de trabalho mecânico e repetitivo durante toda a vida laboral, representando o *emprego*, o “elo” ou factor de integração pelo trabalho, entre o individuo e a sociedade.

Clarificando, na perspectiva da sociedade industrial trabalhar é, na esmagadora maioria dos casos deter uma relação laboral jurídica e economicamente subordinada (estar empregado) e contribuir para a consolidação de um projecto social bem determinado.

*O Trabalho assalariado e o enquadramento jurídico-laboral em que se acolhe e protege, caracterizado pela estabilidade espaço-temporal e pela existência de um salário regular e periódico, surgem como o modus operandis do projecto de integração social que caracteriza o modelo capitalista da Sociedade Industrial.*

Neste enquadramento, o necessário equilíbrio entre as forças em presença (patrões e sindicatos) requer o ajustamento do poder de compra da classe trabalhadora ao aumento esperado da produtividade, o qual é conseguido através de um *circulo virtuoso*<sup>i</sup> que, garantindo a estabilidade socioeconómica, se assume como um campo inesgotável de auto-alimentação do sistema:

- ✍ Massificação da produção através da organização científica do trabalho;
- ✍ Massificação da negociação laboral através da negociação colectiva;

- ✍ Massificação da produção legislativa através do desenvolvimento do direito do trabalho como factor integrador da realidade laboral;
- ✍ Massificação da intervenção do Estado, assumindo o projecto do Estado Providência;
- ✍ Massificação intelectual das classes trabalhadoras que apenas se devem preocupar com o trabalho, já que Sindicatos por um lado e Estado por outro, zelam pelo seu bem estar e segurança social .

Na verdade, como refere Gaulier (1994) o trabalho assalariado da sociedade industrial e a relação laboral que lhe subjaz, o emprego estável por tempo indeterminado, terão contribuído para a construção de uma *identidade social*. Por outro lado, segundo o autor, durante os “trinta gloriosos”, coube ao Estado, através das suas políticas de regulação e de distribuição, assim como ao mercado, promoverem a eficácia económica e a *integração social*.

Mas identidade e integração são conceitos que suscitam naturalmente uma avaliação mais aprofundada da forma como se organiza a coerência social: Estará efectivamente integrado quem apenas tem o direito de trabalhar, mas não tem o direito de participar na organização do seu trabalho? Como se organiza a coerência social: De uma forma centrífuga ou centrípeta? Isto é, a coesão social obtém-se através de um elevado sentimento de solidariedade e de identificação com o projecto global (forma centrífuga) ou impõe-se de forma centrípeta encapsulando os diferentes aspectos socioculturais, numa abordagem parsoniana<sup>ii</sup> da organização social?

Gaulier vai mais longe ao afirmar que "o indivíduo é definido pelo trabalho e todo o sistema de protecção social é subvertido na sua realidade", parecendo assim concordar com a existência de uma força aglutinadora - a sociedade fordista - que tudo engloba, controla e encerra. Não pode deixar de se destacar, a este propósito, o contexto em que Gaulier operacionaliza o conceito de trabalho: o modelo socioeconómico onde apenas é socialmente valorizado o trabalho sobre o qual a sociedade, através dos seus agentes (estado, patrões e sindicatos) pode exercer o seu controlo, nomeadamente através da

subordinação jurídica e económica, num emprego estável para toda a vida.

Mais uma vez é necessário isolar os dois conceitos (trabalho e emprego) para que se possa ver claro. Como já foi referido, o que acontece é que durante os "trinta gloriosos" ter trabalho é, simultaneamente, estar socialmente inserido de acordo com o modelo vigente, isto é, "ter um emprego". Esta relação é tão forte neste contexto, que muitas vezes se torna difícil separar os fins dos meios, isto é, fazer uma análise discreta dos modelos socioeconómicos e dos seus elementos operatórios. É, em nosso entender, o que acontece quando Gaulier faz depender o sistema de protecção social (que tem evidentemente a ver com o enquadramento social isto é com o emprego) do tipo e ambiente de trabalho (massificante, grande empresa industrial, castrador da criatividade individual, etc.). A verdade é que, mesmo durante os "trinta gloriosos", se a esse trabalho não correspondesse um emprego estável e perfeitamente enquadrado no modelo vigente, dificilmente se poderia falar em protecção social.

Então, o que subverte não é o trabalho, mas sim a sua operacionalização enquanto valor social, isto é, o emprego.

Mas, o trabalho assume actualmente valores e dimensões completamente distintos daqueles que acabámos de referir, evoluindo para uma recentragem no indivíduo e para uma flexibilização do enquadramento espaço-temporal da relação laboral que agora se desenvolve em ambientes complexos, estruturados em rede, rompendo definitivamente com as grandes estruturas empresariais, anterior palco do conflito laboral, colectivamente organizado.

É pois necessário evoluir para um quadro conceptual mais abrangente onde o emprego passe a representar um conjunto de regras, indissociáveis da organização e estrutura sociais, que atribuem ao trabalho individual ou colectivo, uma importância específica no *labor social*, o qual, por sua vez, não se confina à relação de trabalho subordinado, devendo antes ser entendido como um vasto projecto de interacção, uma relação de tensão, entre a sociedade e o indivíduo (Sampaio, 1999:12).

Estaremos então em presença de uma complexa malha de forças, de interesses e de convicções morais, que se desenvolvem em todos os sentidos, pelo que não parece fácil determinar até que ponto o progresso tecnológico e as novas formas de organização do trabalho terão maior ou menor influência que os novos valores morais e sociais, num contexto de mudança ou de que modo se inter-condicionam na operacionalização das diversas formas (e não apenas uma "típica") de inserção social pelo trabalho. Ou seja, estaremos então no campo do emprego enquanto valor social, por corresponder ao reconhecimento que a sociedade confere à contribuição individual para o trabalho social, e não apenas como *modus operandis* de um modelo social bem determinado.

Nesta mesma linha de pensamento parece situar-se Gorz (1999) quando conclui pela necessidade de se acordar numa "...nova e dignificante noção de trabalho", já que a concepção tradicional do trabalho não é portadora de dignidade intrínseca ou de significado, nem de realização ou desenvolvimento pessoal, remetendo antes para uma actividade constrangedora e opressiva.

Mais uma vez nos parece evidente que Gorz se refere ao emprego, enquanto meio de inserção social, já que, numa perspectiva não mercantilista do relacionamento laboral, o único trabalho (social) não dignificante é aquele que se revela contrário ao interesse da comunidade.

O que Gorz porventura quererá dizer, mas não diz, é que é chegado o momento de "libertar" o trabalho do contexto unidimensional da sociedade industrial, conferindo-lhe o seu verdadeiro papel num sistema social e económico aberto e plural, mas nem por isso inibidor da emergência de novas e eficazes formas de integração social, numa perspectiva pluridimensional.

### **Trabalho “Atípico” e “Fim do Trabalho”**

Esta parece ser, de facto, uma questão angular da discussão em redor dos

actuais enquadramentos sociais e económicos com que nos deparamos no início deste terceiro milénio:

- Afinal de que estamos a falar quando falamos no fim do trabalho?
- O que significa trabalho atípico?

Parece evidente que a maioria dos defensores do fim do trabalho, se referem ao regime de trabalho característico da sociedade industrial. De facto, embora se possa identificar a manutenção de situações de neo-taylorização da organização do trabalho num número significativo de ambientes laborais, a verdade é que lhes falta, geralmente, o enquadramento da grande empresa industrial e, sobretudo, a característica mais marcante do vínculo laboral característico do trabalho assalariado, isto é, o emprego estável por tempo indeterminado.

Poderá pois, nesta perspectiva, concluir-se que o relacionamento laboral (trabalho e correspondente emprego) característico da sociedade industrial tende a desaparecer. Mas já nos parece forçado e algo catastrofista, assumir que desta situação resulta um quadro de anomia social altamente gravoso, o qual, como refere Riffkin (1995) tem levado a um aumento das taxas de suicídio. Estaremos perante o fim dos esquemas de integração socio-laboral do tipo fordista, mas não face ao fim da centralidade do Trabalho, enquanto componente integradora do indivíduo com o todo social. Apenas essa integração não se faz agora de uma forma preestabelecida e perfeitamente enquadrada, mas de uma forma essencialmente flexível e individualizada, logo mais autónoma, mais criativa e, por isso mesmo, *mais penosa*.

Não existem portanto razões para se concluir pelo fim do trabalho. Tão pouco perdeu o trabalho a centralidade que sempre ocupou na dimensão individual, pelo menos nas sociedades modernas<sup>iii</sup>. De igual modo, não se nos afigura prudente falar em trabalho/emprego<sup>iv</sup> atípico, já que a norma que subjaz à determinação da atipicidade (o espaço-tempo do modelo fordista e do



estado providência) não é a mesma dos contextos actuais.

Contudo, embora não faça já hoje sentido opor trabalhadores e empresários numa abordagem clássica do antagonismo assumido no local de trabalho e consubstanciado na luta de classes, é cada vez mais indispensável não perder de vista a divergência de interesses e de poderes que mantêm vivo o tecido social, os quais se assumem agora em relações laborais mais flexíveis, porque menos estruturadas, mas nem por isso mais consensuais. Será a partir das tensões resultantes da complexa malha de interesses e de convicções morais, que constituem o capitalismo liberal, que resultarão os futuros esquemas de integração social, sendo certo que a mudança será sempre progressiva, contendo em si mesma algumas características do anterior sistema. Como refere Magalhães Godinho (1974) :

*“...as economias e sociedades humanas não existem fora do meio geográfico nem do tempo histórico, entretecem-se com um e outro. Às ciências sociais põe-se como ponto de partida uma sociedade ou comunidade concreta cuja trama fundamental de relações pretendem deslindar. Essa análise-síntese estrutural... revela no que coexiste num dado momento, o encontro do passado e do porvir, um ou mais legados e um ou mais projectos. Quer dizer que há uma ou mais estruturas tradicionais que estão a desagregar-se, outras que estão a gerar-se e a desenvolver-se: a estrutura principal nesse momento, é uma certa relação entre o processus de desestruturação e reestruturação em curso.”?*

As Teorias sobre o “fim do Trabalho” procuram alicerçar-se exactamente no processo de desestruturação da sociedade fordista, argumentando os seus defensores, que a reestruturação em curso caminha inevitavelmente para o estabelecimento de um novo projecto de sociedade, assente nas tecnologias de informação e no conhecimento por elas proporcionado – a sociedade do conhecimento - o qual se assume como a base de um novo conceito de produtividade.

O individual passará então a constituir o factor determinante da mudança, surgindo assim um conceito inovador de Trabalho e Emprego, em que a iniciativa individual ou outras actividades economicamente produtivas se associam com actividades socialmente reconhecidas (Lebaube 1997).

Nesta perspectiva, a empregabilidade deixa de ser entendida como a possibilidade de deter um trabalho fixo ao longo da vida, no contexto unidimensional da grande empresa industrial e passa a representar uma forma diferente de inserção social através de uma postura mais flexível do factor trabalho, que agora se quer polivalente e multidimensional, em consonância com a necessidades de uma sociedade plural e em constante mutação, na procura de novos equilíbrios estruturais. A contribuição de cada um para a construção/consolidação dos espaços socioeconómicos emergentes, passa assim pela aquisição, actualização e aplicação constante de competências diversificadas, sempre que e onde forem necessárias.

*O “Fim do Trabalho” e a pluriactividade, defendida por inúmeros autores, só pode ser entendido enquanto reforço da centralidade do Trabalho, agora no universo individual (por oposição ao anterior universo colectivo) assumindo dimensões espaço-temporais complexas, em função das motivações dos intervenientes na relação laboral.*

Mas, sendo certo que alguns dos aspectos mais significativos do actual contexto decorrem da interacção entre as múltiplas áreas - económica, financeira, técnica, comercial... e o novo enquadramento social que se evidencia profundamente mutável e heterogéneo (Cerdeira et al. 2000) poderá, ainda assim, afirmar-se que trabalho e emprego já não constituem as duas faces da mesma moeda? Existirá trabalho sem emprego? Mantém o emprego a sua função de “elo” de ligação entre o trabalho e a sociedade, ou pelo contrário, perdeu-se esta ligação fundamental entre o indivíduo e o todo social em que se insere? Estaremos perante uma descaracterização social em que o liberalismo económico

implica a perda dos valores sociais e culturais fundamentais, sem que seja possível encontrar novos equilíbrios?

A procura de respostas a estas questões, não se afigurando tarefa fácil, permite contudo mostrar que os contextos socioeconómicos e políticos subjacentes ao desenvolvimento e consolidação do capitalismo neo-liberal, potenciam situações de precariedade laboral e de exclusão social, as quais surgem agora com uma dimensão “globalizante”.

No entanto parece algo forçado enveredar por uma avaliação catastrofista dos actuais contextos, particularmente no que se refere à precariedade laboral, a qual resulta directamente dos papéis sociais conferidos ao trabalho e ao emprego, operacionalizados agora, como temos vindo a referir, de uma forma mais dinâmica e pluridimensional. O questionamento deverá então situar-se maioritariamente no “focus” da análise e não nos conceitos em si mesmos.

De facto, assiste-se à emergência de uma forma diferente de integração social pelo trabalho, a qual é acompanhada por uma modificação dos papéis dos actores sociais tradicionais (estado, empresas e sindicatos) e pelo surgimento de um “novo” *homo aeconomicus* - numa perspectiva essencialmente quantitativa do “lien social” (Meda, 1995) em que cada indivíduo deve constantemente verificar a sua cotação no “mercado social” (Sampaio, 1999:148).

Para Robert Castel (Grozelier, 1998) o trabalho assalariado deixa mesmo de ser o elemento essencial de pertença social e de produção de sociabilidade, assistindo-se a uma preponderância do individual relativamente aos objectivos e acções de natureza colectiva.

*Emprego, não representa agora apenas o elo ou vínculo laboral relativamente a um patrão ou instituição, surgindo antes como a forma de o indivíduo se relacionar com o todo social num processo de integração plena em que a pluriactividade, advogada por Gorz (1999) surge numa dimensão*

ambivalente de causa e efeito, *relativamente à sociedade do conhecimento, suportada pelo paradigma da nova economia.*

Na verdade, a grande maioria dos autores partilha desta opinião relativamente à evolução futura do trabalho assalariado (Rifkin, 1995; Bridges, 1995; Meda, 1995; Gorz, 1999; Laville, 1997) para apenas citar alguns.

Contrariamente a esta corrente, Anne Marie Grozelier (1998) justifica a manutenção do trabalho assalariado, refutando as teses de Rifkin e de Gorz, com o argumento que estes autores advogam uma sociedade ideal, oposta aquela em que contudo persistimos, esquecendo as próprias contradições do capitalismo actual e pretendendo concluir pelo fim do trabalho, quando afinal a realidade demonstra exactamente o contrário. Esta conclusão de Grozelier, privilegiando apenas o trabalho assalariado, não deve, em nosso entender, ser extrapolada para uma conceptualização mais abrangente do factor trabalho. Pensamos antes que se torna necessário, sob pena de anacronismo, libertar o Trabalho do determinismo que lhe é conferido pelo vínculo laboral característico do capitalismo industrial.

A ruptura (paradigmática?) surge assim da dificuldade em continuar a falar de Trabalho *apenas* no contexto que lhe é conferido pela sociedade industrial, do mesmo modo que, como já referimos, não fará sentido falar de emprego apenas *enquanto relação biunívoca* entre patrão e trabalhador, no quadro de uma relação económica e juridicamente subordinada.

*A questão para a Sociologia do Trabalho coloca-se cada vez mais na dimensão e no nível da análise, que agora se querem mais abrangentes, face a um relacionamento laboral mais desestruturado.*

A complexificação da estrutura socioeconómica, assente na individualização do relacionamento laboral, conduz deste modo a uma desagregação dos modelos tradicionais, bem como do quadro conceptual que lhes subjaz,

encerrando em si mesma riscos e potencialidades, cuja avaliação cria sérios embaraços quando se pretendem estabelecer novos modelos numa perspectiva sistémica.

Ao sociólogo coloca-se então o dilema de optar por uma avaliação das transformações sociais em curso, de uma forma comparativa de natureza empírica face ao anterior enquadramento social ou de uma forma prospectiva de natureza ensaística, menos enquadrada, logo mais vulnerável mas potencialmente mais criadora.

### **O Emprego Precário**

No que se refere à precariedade enquanto factor de insegurança no emprego, uma abordagem conceptual numa perspectiva centrífuga, como referimos anteriormente, permite identificar diferentes intensidades no vínculo que une o indivíduo ao ambiente social em que se insere.

*A estanquicidade do anterior quadro socio-laboral, tem vindo a ser posta em causa, face ao processo de liberalização e de globalização em curso.*

Peter Robinson (2000) refere que o conceito de precariedade de emprego, deve ser identificado não apenas com a insegurança formal, resultante da instabilidade da relação de trabalho (emprego) mas essencialmente com o sentimento de insegurança experimentado pelos trabalhadores nos diferentes contextos laborais.

Trata-se, segundo Robinson, de avaliar as motivações e constrangimentos que os próprios trabalhadores interiorizam perante os diferentes cenários do relacionamento laboral, nomeadamente quanto à perspectiva de obtenção ou recuperação de emprego (da mesma natureza e com os mesmos benefícios) caso venham a confrontar-se com uma situação de desemprego.

Segundo o autor, parece então mais adequado não fazer depender o conceito de precariedade apenas da relação contratual mais ou menos duradoura a tempo inteiro, mais ou menos subordinada, mais ou menos salarialmente enquadrável, mas sobretudo das perspectivas de continuidade de trabalho, independentemente das formas de enquadramento actuais ou futuras. Refere, a propósito, que os E.U. com uma fraca percentagem de emprego temporário e de trabalho a tempo parcial, portanto com uma maior incidência do trabalho a tempo inteiro e permanente, revelam ainda assim, um nível elevado de insegurança (Robison 2000).

Ainda nesta linha de pensamento, Peter Turnbull e Vitoria Wass (2000) afirmam existir um paradoxo entre a longevidade do emprego e a segurança, ou melhor, o sentimento de segurança experimentado pelos trabalhadores. Para os autores não faz sentido estudar a instabilidade de emprego analisando apenas as estatísticas da respectiva longevidade, concluindo dessa forma, por um quadro de maior insegurança, em períodos que registam uma evolução negativa na duração média do emprego.

Na sua opinião, esta situação poderá mesmo retratar uma maior dinâmica dos trabalhadores no mercado de trabalho em períodos de expansão da economia e conseqüente aumento de confiança no futuro e do sentimento de segurança no trabalho. Inversamente, sempre que se verifica uma situação de recessão, os trabalhadores tendem a restringir o abandono voluntário (na procura de melhores empregos), situação que implicando embora uma evolução positiva na longevidade do emprego, corresponde por um lado, a um maior sentimento de insegurança dos trabalhadores e, por outro lado, favorece uma maior pressão dos empregadores no sentido de os declararem como excedentes, dessa forma enfrentando o afastamento compulsivo.

Alicerçando estas afirmações em diferente análise estatística os autores concluem que os diminutos 4% de diminuição do tempo médio de emprego, no

Reino Unido, entre 1975 e 1996, poderão ocultar uma insegurança significativa, tendo em conta a expectativa de afastamentos compulsivos, visto que o enquadramento legal confere aos empregadores o direito a declarar “excedentes” sempre que, em seu entender, esteja em causa a continuidade do negócio.

A este respeito, recorda ainda David Guest (2000) que insegurança não é algo que seja objectivamente mensurável, mas que corresponde antes a um estado de espírito, um sentimento que terá assim mais a ver com a percepção do contexto e poderá ser experimentado, mesmo quando as características mais objectivas da insegurança estão ausentes.

Por outro lado, as modificações operadas nas organizações criam, inevitavelmente, situações de excedentes para algumas funções, enquanto a agressividade do mercado e a necessidade de inovar promovem, nas mesmas organizações, novas oportunidades de emprego. De acordo com Guest (*op.cit.*) a transferência interna de trabalhadores entre diferentes áreas funcionais, poderá permitir o aumento das suas qualificações, diminuindo o sentimento de insegurança. Para este autor trata-se, afinal da criação de agências de trabalho temporário internas, utilizando uma força de trabalho contingente...

Embora concordando que é no processo de ruptura e de desestruturação do anterior paradigma que devem ser avaliados os conceitos de atipicidade e de precariedade, pensamos que as opiniões destes autores sugerem uma realidade de excepção, num mundo eticamente perfeito.

*Estará a polivalência interna sempre relacionada com uma atitude qualificante por parte dos empregadores ou poderá revestir formas perversas de “precarização funcional”, contribuindo para a ausência de um projecto profissional coerente e qualificante?*

De facto, o que se verifica é a institucionalização de uma dinâmica no sentido

da mercadorização da empregabilidade, potenciando dessa forma a emergência de constrangimentos ao desenvolvimento, por parte dos empresários, de uma política de promoção de novas competências e de formação profissional, por temerem não ser possível a recuperação do investimento efectuado<sup>v</sup>.

A instabilidade laboral não se resume assim a um *feeling*, mais ou menos interiorizado pelos trabalhadores. A instabilidade é uma realidade bem concreta que decorre das próprias “regras do jogo” num mercado de trabalho agressivo e altamente competitivo, cabendo aos trabalhadores promover a sua capacidade de resposta, através da formação académica e/ou profissional, da diversificação de experiências profissionais, enfim, “aprendendo a aprender” e a desenvolver novas competências, que lhe permitam sentirem-se mais seguros, a cada momento, no mercado de trabalho.

A empregabilidade torna-se assim num património individual, mais ou menos reprodutivo e que é defendido de uma forma extremamente agressiva, pondo muitas vezes em causa os valores éticos mais elementares. Importa portanto não mistificar a realidade, quando se fala em novas formas de trabalho e em emprego flexível, “esquecendo” que a individualização dos diferentes contextos sócio-laborais, promove a valorização da componente cognitiva da natureza humana, cujo estudo e compreensão se revelam fundamentais para uma coerente avaliação dos cenários actuais e para o entendimento das motivações dos actores em presença.

Em nosso entender, os conceitos de atipicidade do trabalho e de precariedade do emprego inserem-se nesta problemática, carecendo portanto de *novas aproximações epistemológicas*, numa perspectiva pluridisciplinar que contemple para além das questões de natureza económica, a realidade *psico-socio-cultural* da complexa malha em que se estruturam as sociedades e as organizações modernas.



### **A componente cultural**

Esta nova aproximação epistemológica deverá alicerçar-se no princípio de que o estudo sociológico do mundo do trabalho, não passa tanto pela avaliação da maior ou menor atipicidade do relacionamento laboral, relativamente aos anteriores enquadramentos socio-organizacionais, mas antes pela avaliação da eficácia das novas práticas, enquanto esquemas de adaptação à necessária integração social pelo trabalho.

Ao afirmarem que o trabalho é visto como um grande meio de inserção social, na medida em que a família, a empresa ou a aldeia não são suficientes para dinamizar a autonomia e a realização dos indivíduos nas sociedades contemporâneas, Boissonat et al. (1994) partem do todo para o individual, acabando por reduzir a autonomia e realização dos indivíduos à “moral” estabelecida.

Pensamos que o trabalho desempenha um papel fundamental para a inserção social dos indivíduos, mas não porque a família, a empresa ou a organização social falharam o seu papel histórico. Se a Família, a Empresa e o Estado se assumem agora de forma diferente, essa diferenciação resulta precisamente de uma postura “libertária” relativamente a um enquadramento entendido como restritivo e “castrador” das liberdades individuais; o declínio do modelo “o homem como ganha-pão” (Crompton et al., 1996) ilustra claramente esta postura, no que respeita à realidade familiar.

A análise deverá então centrar-se no indivíduo, tendo em consideração o ambiente sociocultural em que se movimenta, e, percorrendo todo o espectro motivacional, face aos novos desafios que se lhe deparam, tentar aperceber-se das implicações emergentes e das eventuais consequências para a estabilidade e coerência do respectivo tecido social.

É assim que, embora sendo possível determinar algumas tendências

comportamentais idênticas em contextos sociais alargados (mundo anglo-saxão, países latinos do sul, America Latina, etc.) não tem sido possível *modelizar* de forma conclusiva, o comportamento dos diferentes actores. A conclusão é quase sempre a constatação da existência de uma multiplicidade de tendências e atitudes, quer se utilize a óptica do empresário, quer a óptica do trabalhador, no sentido de melhor se adaptarem à dinâmica da conjuntura.

Estamos pois perante um processo de transformação de valores que, contrariamente ao modelo de integração centrípeta, do Estado Providência, se revela agora numa perspectiva essencialmente estruturante, do individual para o global.

*O modus operandis da integração social, não passa agora por um círculo virtuoso, mas sim por uma dinâmica de interacção sinérgica.*

Mais uma vez e à semelhança das convulsões sociais dos finais do séc. XIX e princípios do séc. XX, o mundo do trabalho se apresenta como o laboratório privilegiado onde se ensaiam os novos equilíbrios estruturais.

A consideração da componente cultural revela-se então, imprescindível para a compreensão das mutações sociais, sem a qual (compreensão) se torna extremamente problemático o estabelecimento de novos quadros conceptuais de natureza abrangente ou globalizante, se preferirmos.

É essencialmente neste contexto que pensamos deverem ser entendidos os riscos e oportunidades que actualmente se deparam a quem procura uma relação de trabalho duradoura, o que não quer necessariamente significar estável, no sentido tradicional do termo. Estudos recentes (Cerdeira et al, 2000; Booth et al., 2000) mostram que, por exemplo, o trabalho temporário entendido enquanto relação de trabalho por tempo determinado, nem sempre constitui um risco para quem procura emprego, revelando-se mesmo em certas circunstâncias, uma oportunidade efectiva de inserção social.

### **Nota final : Um Novo Paradigma?**

Estamos portanto face a uma realidade muito concreta : a relação do indivíduo com o todo social processa-se essencialmente através do trabalho, enquanto contributo (físico ou intelectual) para a consolidação de determinado projecto social, independentemente da forma mais ou menos contínua (a que corresponde o emprego estável característico do capitalismo industrial) ou intermitente (a que corresponde o contexto actual da chamada *sociedade do conhecimento*). Mesmo os períodos de formação (de iniciativa individual ou institucionalmente promovida) bem como todas as actividades de natureza não lucrativa mas socialmente úteis, como o voluntariado, integram plenamente o conceito de trabalho, na perspectiva de integração social.

Não parece por isso evidente a conclusão de Allen e Henry (1996) quando referem que a externalização e a subcontratação, como práticas organizativas tem sobretudo contribuído para a segmentação e divisão da força de trabalho, concluindo que surgem situações atípicas de contratos regulares e simultaneamente inseguros.

Parece antes estar-se a assistir a um reajustamento do factor trabalho a uma conjuntura mais dinâmica, menos cristalizante e por isso mesmo, mais exigente em termos de participação social. Também parece algo anacrónica a afirmação de que “Está-se a verificar um novo segmento da classe trabalhadora que é pobre, que tem emprego regular, mas formalmente precário” (Allen e Henry 1996:72). Como é sabido, sempre existiu um segmento pobre na classe trabalhadora, com a única diferença de que esse era um estatuto assumido para toda a vida, apoiado nos valores do Estado Providencia. Na prática, tratava-se da política do “pouco mas certo”, sem qualquer outra preocupação que não fosse a manutenção de uma qualidade de vida deficiente, mas estável.

Ora é precisamente a dinâmica introduzida pela lógica do capitalismo liberal que promove o aparecimento de bolsas de exclusão social, essencialmente entre

as camadas tradicionalmente mais dependentes do “pouco mas certo” e a que corresponde uma fraca qualificação profissional, mesmo no contexto do modelo fordista. O problema actual é que as tarefas requerendo fraca ou nenhuma qualificação profissional, são agora na sua grande maioria automatizadas, libertando uma quantidade apreciável de força de trabalho, desqualificada e perfeitamente desintegrada relativamente às novas exigências.

Mas não se pense que esta é tão somente uma questão qualitativa inevitável em qualquer período de transição e que, por isso mesmo, se resolverá com o tempo. Se acrescentarmos a esta realidade a dificuldade em adequar a formação académica às constantes mutações do mercado de trabalho, facilmente se compreende o facto de grupos até há pouco considerados privilegiados e protegidos, se encontrarem agora em risco de desemprego (Allen e Henry 1996).

*A questão dos novos cenários de trabalho e dos eventuais constrangimentos emergentes para a consolidação do tecido social, é essencialmente uma questão estrutural e não uma questão funcional.*

Entendemos que a questão do Trabalho não se esgota na dicotomia trabalho assalariado *versus* atipicidade resultante de formas inovadoras de relacionamento laboral: O *Trabalho* e o papel socialmente integrador que inevitavelmente lhe deve ser reconhecido - o *Emprego* - assumem uma dimensão ética central, independente dos contextos e formas como se (des)agregam as diferentes vontades e motivações dos actores sociais.

De facto já não parece possível continuar a centrar os problemas do mundo do trabalho exclusivamente na questão da competência e polivalência funcionais, apostando na capacidade autoreguladora dos mercados, como não parece aconselhável reduzir a questão a uma problemática centrada na “tipicidade” do emprego .

O novo paradigma será então o do *Estado dos Cidadãos* em alternativa ao *Estado Providência* (Sampaio 2000:80)", numa dinâmica espaço-temporal de natureza multidimensional que garanta "... a passagem do trabalhador passivo e não qualificado da sociedade industrial, ao cidadão activo, altamente qualificado e participante na construção da sociedade em que se insere" (*idem*).

### **REFERÊNCIAS**

Allen, J. e Henry, N. (1996), "Fragments of Industry and Employment" em Crompton, R.; Gallie, D. e Purcell, K., *Changing Forms of Employment - Organisations, skills and gender*, London: Routledge, pp: 65-82.

Alexander, Jeffrey C. (1990) , "Revolution, Reaction and Reform: The Change Theory of Parsons's Middle Period" em : Paul Colomy (ed.), *Functionalist Sociology*, Aldershot :Edward Elgar Publishing Ltd

Boissonat, Jean et al. (1994), *Le travail dans vingt ans*, Paris, Editions Odile Jacob.

Booth, Alison L. (2000), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *Discussion Paper n° 205 October 2000 on The Future of Work: Flexible Employment, Part Time Work and Career Development in Britain*, British Household Panel Survey, [www.iser.essex.ac.uk/bhps/doc/index.htm](http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/doc/index.htm).

Bridges, William (1995), *La Conquête du Travail*, Village Mondial.

Cerdeira M. Conceição et al. (2000), *Novas Modalidades de Emprego*, Lisboa, Ministério do Emprego e da Solidariedade.

Crompton, R.; Gallie, D. e Purcell, K. (1996), *Changing Forms of Employment - Organisations, Skills and Gender*, London: Routledge.

Crompton, R.; Gallie, D. e Purcell, K. (1996), "Work, Economic Restructuring and Social Regulation", em *Changing Forms of Employment - Organizations, skills and gender*, London: Routledge, pp: 1-20.

Eme, Bernard e Laville, Jean Louis (eds.), (1994), *Cohesion Sociale et Emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

Gaulier, Xavier, (1994) "A Sociedade Flexível" em Bernard Eme e Jean-Louis Laville (eds.), *Cohésion Sociale et Emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

Godinho, Vitorino Magalhães, "Noções Operatórias na Abordagem Global das Sociedades", em *Memoriam António Jorge Dias, VOL I*, Lisboa, Junta de Investigações Científicas do Ultramar, 1974, p.171.

Gorz, André (1999), *Reclaiming Work - Beyond the Wage-Based Society*, Cambridge: Polity Press.

Grozelier, Anne Marie 1998, *Pour en finir avec la fin du travail*, Paris, Editions de l'Atelier

Guest, David (2000), "Management and the Insecure Workforce: The Search for a new Psychological Contract" em *The Insecure Workforce*, Edited by Heery and John Salmon, Routledge London.

Lebaube, Alain (1997), "Réinventer la notion de travail", em *Tribune Libre De Alain Lebaube*, Paris : Institut du Management d'EDF et de GDF.

Méda, Dominique (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.

Riffkin, Jeremy (1995), *The End of Work: The Decline of the global Labor force and the New Post-Market Era*, New York, J. P. Tacher; G.P. Putnam's Sons.

Robinson, Peter (1999), "Explaining the Relationship Between Flexible

Employment and Labour Market Regulation”, em *Global Trends in Flexible Work*, Alan Felstead and Nick Jewson, London, Macmillan Pres Ltd.

Robinson, Peter (2000), “Measuring the Ill-Defined” em *The Insecure Workforce* Edited by Heery and John Salmon, Routledge London.

Sampaio, José (2000), “Sindicalismo: O fim do Contra-Poder?” *Revista Organizações e Trabalho*, 23, Lisboa, CELTA.

Sampaio, José (1999), *A Nova Relação Laboral e o Futuro do Sindicalismo*, Dissertação de Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica, Lisboa, ISEG.

Santos, B. Sousa et al. (1990), “O Estado e as transformações recentes da relação salarial : a transição para um novo modelo de regulação da economia” em *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra : Coimbra Editora.

Silva, Augusto (1980), Anotações sobre a mudança social em Talcott Parsons, *Economia e Sociologia*, 28, pp. 119-158.

Turnbull, Peter Bass, Victoria (2000), “Redundancy and the Paradox of Job Insecurity” em *The Insecure Workforce* Edited by Heery and John Salmon, Routledge London.

José João Sampaio, SOCIUS-ISEG.  
Email: [jjis@fct.unl.pt](mailto:jjis@fct.unl.pt); [jmsampaio@mail.telepac.pt](mailto:jmsampaio@mail.telepac.pt)

---

<sup>i</sup>Entendimento social que resulta do pressuposto de que as novas tecnologias emergentes e incorporadas na empresa com vista ao aumento da produção, nunca poderão por em causa os postos de trabalho, garantindo mesmo um benefício para os trabalhadores, através da incorporação nos salários de uma parcela dos ganhos de produtividade assim obtidos (Santos 1990).

<sup>ii</sup> Todo o sistema Parsoniano assenta no conceito de estrutura e de função; nesta perspectiva, as componentes estruturais ( valores, normas, comunidade, papéis ) têm como função canalizar a informação cultural, que se concretizará na vida quotidiana da sociedade e dos seus membros. A sociedade apresenta-se assim hierarquizada em sistemas e subsistemas, integrados internamente por normas “encapsuladas” em valores comuns, que, no esquema Parsoniano acabam por determinar toda a acção. A função de estabilização (valores) controla a função integradora (normas) numa dinâmica que, através da definição dos papéis e sanções sociais, se esforça por manter “sob controlo” a unidade do sistema.

<sup>iii</sup> Não cabe aqui dissertar sobre o papel do trabalho na antiguidade clássica, ou na idade média, isto para apenas falar no mundo ocidental...

<sup>iv</sup> Frequentemente se encontra esta terminologia no entendimento da relação biunívoca entre determinado trabalho e a correspondente forma de integração social, isto é, o emprego.

<sup>v</sup> Ou seja, embora não contribuindo para o desenvolvimento de novas competências, as empresas continuam a solicitá-las, remetendo desta forma essa função para os trabalhadores, para o estado ou para os sindicatos.