

As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho

Isabel Faria Vaz

O contexto...

Vivemos numa economia global e a caminho de uma nova economia. A nova economia, ou a economia baseada na informação e no conhecimento, caracteriza-se por um funcionamento em rede, sem barreiras de tempo, distância e localização, e por novas formas de organização do trabalho, mais flexíveis e adaptáveis, menos hierarquizadas, onde o trabalho em equipa será privilegiado bem como a polivalência e a autonomia individual.

Neste contexto, as novas tecnologias, as transformações nos modelos de consumo e nos sistemas de valores, a internacionalização dos processos económicos são fenómenos que, entre outros, têm contribuído para a emergência de um novo modelo de regulação salarial.

Segundo G.Férreol (1990) a teoria da regulação considera a crise actual como um momento de transição de um modo de regulação para outro, por revelar disfuncionamentos do modo de regulação. Em todo este processo, a manutenção do sistema capitalista é assegurada e a flexibilidade aparece como uma das componentes necessárias para o sucesso do novo modo de regulação, entendendo-se a regulação como «um conjunto de procedimentos e de comportamentos, individuais e colectivos pelos quais o sistema económico e social assegura a sua reprodução, mantendo a sua coerência e a sua identidade (Michon;41, 1996).

No âmbito do mercado de trabalho, a questão que se põe, é a de saber, se a diminuição do número de trabalhadores permanentes no universo dos trabalhadores por conta de outrem (entre 1992 e 1997 diminuíram 153 milhares em Portugal) e o aumento das outras formas de emprego representa uma reestruturação da mão-de-obra (Catherine Hakin, 1988) que se traduzirá num novo procedimento que vai contribuir para assegurar a reprodução do sistema económico e social.

Assim sendo, outra das componentes desta reestruturação respeita quer à actualização das funções desempenhadas pelo trabalho, quer à redefinição do conceito de emprego.

Por outro lado, o problema do desemprego é um problema preocupante, que radica no funcionamento do nosso sistema económico. Para além do desemprego, o agravamento das desigualdades sociais e económicas e o aparecimento de novas formas de pobreza associadas à perda de emprego ou à sua precarização são outros fenómenos que resultam em externalidades negativas deste sistema.

O conjunto destas situações levou à criação do «apartheid social» (I.Sachs, 1997) que não é mais do que o desenvolvimento dos fenómenos de subemprego e de exclusão social.

O objectivo...

O objectivo deste artigo é a análise quantitativa e qualitativa das diferentes formas de trabalho atípico, através da sua definição, da quantificação do fenómeno e da sua evolução no período entre 1992 e 1998. Esta análise é feita com base em apuramentos estatísticos do Inquérito ao Emprego do INE.

O que é, então, o trabalho precário?

Se a nossa lógica de raciocínio for a de que o mercado de trabalho é estruturado com base no trabalho assalariado onde «cada activo deve ocupar um emprego permanente e a tempo inteiro desde o fim da escolaridade até à idade da reforma» (J.Freyssinet, 1991), então as outras formas de trabalho, que entretanto apareceram e se desenvolveram, são consideradas como trabalho não convencional ou, ainda, precário ou atípico.

O desenvolvimento destas novas formas de trabalho permitiu a criação de instrumentos estatísticos para que o fenómeno possa ser traduzido em termos numéricos, e permitiu igualmente o aparecimento de regulamentação destas formas de trabalho de modo a diminuir a sua incidência negativa, fazendo apelo à sua importância quer económica quer social.

A regulamentação destas novas formas de trabalho foi feita numa dupla perspectiva. Por um lado, a da eficácia económica, que se traduz pelo facto da produção de riqueza ser comandada em função de novas regras de competitividade, que poderá dar origem a novas formas de organização de trabalho associadas à alteração da natureza dos empregos, e por outro lado na perspectiva da diminuição da incidência negativa ao nível da protecção dos trabalhadores.

No âmbito da eficácia económica, as empresas recorrem à flexibilidade, quer funcional quer quantitativa, para aumentar a competitividade.

A adopção da flexibilidade quantitativa pelas empresas no seu processo de reestruturação, contribui para explicar a evolução recente do mercado de trabalho em Portugal, pelo aumento que se verificou do trabalho a tempo parcial, assim como dos desempregados que procuram um novo emprego.

No entanto, temos mais dificuldade em explicar a introdução de métodos de trabalho que são baseados na cooperação e na autonomia, associados a qualificações mais elevadas, por se manter elevada a taxa de desemprego dos jovens com cursos superiores.

Contudo, podemos admitir que o recurso à flexibilidade funcional se fez quer através da subcontratação – o que pode justificar o grande aumento dos trabalhadores independentes – quer pelo recurso ao trabalho temporário.

O trabalho atípico reveste-se de uma quatro modalidades seguintes:

- o trabalho a tempo parcial;
- o trabalho temporário – incluindo nesta categoria o trabalho sazonal, os contratos a termo e o trabalho temporário;
- o trabalho independente;
- o trabalho domicílio.

Vejamos as características e a importância relativa de cada uma das modalidades do trabalho atípico no total da população empregada em Portugal.

O trabalho a tempo parcial

A definição estatística do trabalho a tempo parcial do inquirido ao emprego junto das famílias é a mesma definição do inquirido ao emprego estruturado e tem como referência a duração do trabalho a tempo completo.¹

O trabalho a tempo parcial enquadra-se nas novas formas de trabalho sendo, deste modo, um indicador de flexibilidade do mercado de trabalho.

Este tipo de trabalho constitui uma variável da política de emprego, que se traduz na possibilidade de aumentar a capacidade de adaptação dos mercados

¹ O trabalho a tempo parcial é aquele cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/estabelecimento ou na respectiva profissão.

de trabalho, na dissociação das horas de exploração das de trabalho, e ainda a de ter em conta os desejos dos trabalhadores quanto à diminuição da duração de trabalho.

Em Portugal, o trabalho a tempo parcial é um fenómeno essencialmente feminino, (69 por cento das pessoas que trabalhavam a tempo parcial, em 1998, eram mulheres e 17 por cento do total das mulheres empregadas trabalhavam a tempo parcial) e dirigido a pessoas com um nível de escolaridade muito baixo (31 por cento do total não tem nenhum nível de escolaridade e 42% tem quatro anos de escolaridade).

No entanto, 53 por cento das mulheres que trabalhavam a tempo parcial em 1998 ou o faziam por não ter encontrado um emprego a tempo completo (19%), ou por obrigações familiares (34%), o que traduz que este tipo de trabalho nem sempre é o pretendido. Neste tipo de situações a «precarização» é mais evidente.

A importância relativa do emprego a tempo parcial aumentou nos últimos anos sem contudo, apresentar variações significativas relativamente à sua distribuição por sexo e por sector de actividade.

Globalmente, o emprego a tempo parcial representava 11 por cento em 1998, contra 7,5 por cento em 1995, com uma maior incidência no sector primário onde 36 por cento da população empregada tinha este tipo de horário. No sector dos serviços esta percentagem era de 10 por cento, sendo 79 por cento mulheres.

A legislação em vigor para este tipo de horário até Junho de 1999 era a legislação geral do trabalho, e os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho deveriam conter normas relativas ao regime de trabalho a tempo parcial.

Existia, contudo, legislação específica para determinadas situações, como era o caso dos trabalhadores com responsabilidades familiares – no domínio da protecção da maternidade/ paternidade – dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e para aqueles que frequentavam estabelecimentos de ensino médio e superior.

A partir de Junho de 1992, foi regulamentado o regime jurídico do trabalho a tempo parcial e foram estabelecidos incentivos à sua dinamização dispositivos – sejam financeiros, sejam pela possibilidade de conversão do trabalho a tempo completo em tempo parcial.

Esta lei contém o desenvolvimento implícito deste tipo de trabalho sobre uma base voluntária e contribui para uma organização flexível do tempo de trabalho e visa alinhar os direitos dos trabalhadores a tempo parcial pelos mesmos dos trabalhadores a tempo completo.

O trabalho temporário

O exercício das actividades das empresas de trabalho temporário foi regulamentado em 1989 e revisto em Setembro de 1999.³ Esta regulamentação permite conhecer seja as relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, seja o regime de cedência ocasional dos trabalhadores.

Por definição, o trabalhador temporário é aquele que celebra um contrato de trabalho temporário com uma empresa de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e

² A Lei nº 103/99 de Julho define trabalho a tempo parcial aquele que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

³ A nova regulamentação permite o desenvolvimento de outras actividades às empresas de trabalho temporário na área da consultoria e gestão de recursos humanos, assim como foi autorizado a cedência de trabalhadores com contratos por tempo indeterminado.

As situações em que os utilizadores podem recorrer ao trabalho temporário continuam associadas a necessidades temporárias ou excepcionais de mão-de-obra, embora se tenha previsto uma nova situação para a cedência de trabalhadores: casos de desenvolvimento de projectos com carácter temporal limitado desde que integrados na actividade corrente da empresa

direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário, constituindo-se assim um contrato de trabalho triangular, entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora. (art.2ºalínea b do Dec-Lei nº358/89).

Esta forma de trabalho constitui um instrumento de gestão das empresas para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, sendo, por isso, uma forma de emprego flexível, por responder às flutuações da procura e permitir uma maior facilidade na adaptação dos efectivos da empresa às suas necessidades.

A informação estatística disponível relativa à incidência deste fenómeno, retirada do inquérito ao emprego estruturado pode ser considerada como residual, uma vez que em 1996 representava 0,2 por cento do total do pessoal ao serviço e 0,8 por cento em Outubro de 1998.

O recurso a este tipo de trabalho pode ser integrado nos processos de reestruturação das empresas como forma de recompensar a falta de flexibilidade funcional (por não disporem das competências desejadas nesse processo). Neste caso, as empresas de trabalho temporário têm uma responsabilidade acrescida na adaptação do nível e da qualificação do pessoal.

O trabalho a termo

Por definição, inclui-se nesta categoria todo o tipo de actividades que não têm um carácter permanente, com um fim previamente definido. O regime jurídico deste tipo de contrato (Dec-Lei nº64-A/89, de 27 de Fevereiro) controla as situações em que é lícita a sua celebração, estabelecendo assim, a existência de uma causa objectiva para limitar o contrato no tempo.

Em 1998, 13 por cento do total dos trabalhadores por conta de outrem tinham um contrato a termo, sendo esta proporção de cerca de 15 por cento para as mulheres.

A Construção é o sector que recorre com maior frequência a este tipo de contrato, correspondendo a 22 por cento do total em 1997.

Existe uma forte correlação entre a actividade económica e este tipo de contrato que se traduz por uma significativa diminuição em períodos de recessão e um comportamento inverso em períodos de crescimento económico.

O trabalho por conta própria

É considerado trabalhador por conta própria aquele que explora a sua própria empresa ou que exerce independentemente uma profissão ou ofício, tendo ou não pessoal ao serviço, ou seja, organiza o seu trabalho, possui os meios de produção e é responsável por eles.

O aparecimento e desenvolvimento desta forma de emprego tem múltiplas origens, desde constituir uma alternativa ao desemprego até à alteração de atitudes visando uma maior independência.

Face ao crescimento do desemprego, os poderes públicos tendem a definir uma série de medidas de política de emprego que visam a criação de empregos e de empresas pelos jovens e pelos desempregados de longa duração.

Em Portugal 1162 mil são trabalhadores independentes e representam 26 por cento do total da população empregada.

A maior parte – 39 por cento - trabalha nos serviços e representam 20 do total.

Os trabalhadores por conta própria do sector agrícola têm características próprias e diferenciadas dos outros que trabalham nos outros sectores.

Em 1998, representavam 73 por cento do emprego total no sector agrícola e 38 por cento do total dos trabalhadores por conta própria.

O trabalho doméstico

A regulamentação deste tipo de trabalho incide sobre os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado sem subordinação jurídica, no domicílio do trabalhador, bem como aos contratos em que este compre as matérias-primas e forneça por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que, num ou noutro caso, o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do dador do trabalho (Dec-Lei nº440/91, de 14 de Novembro).

Após 1992, o inquérito ao emprego junto das famílias introduziu uma nova questão relativa ao local de realização do trabalho que nos permite conhecer os que declaram trabalhar no domicílio.

Em 1998, 2 por cento do total da população trabalhava ao domicílio e 6 por cento no domicílio e na empresa.

Neste domínio emergem novas formas de emprego, como é o caso do teletrabalho, e ainda o trabalho intelectual, caso das traduções, mas em Portugal a regulamentação existente não contempla este tipo de situações.

O significado global

Por definição, o trabalho temporário e o trabalho com um contrato a termo, apareceram para responder a necessidades de mão-de-obra pontuais, com uma finalidade previamente definidas, enquanto o trabalho a tempo parcial conjuga uma série de factores, sendo de realçar a capacidade de adaptação, quer por parte das empresas quanto à especialização funcional e operacional, quer por parte dos trabalhadores quanto aos horários de trabalho. A precariedade neste tipo de trabalho será mais evidente para as situações em que os trabalhadores têm este horário por não terem conseguido um horário a tempo completo, ou seja, o chamado a tempo parcial involuntário.

No que respeita aos trabalhadores por conta própria, a sua inclusão neste conjunto justifica-se pela autonomia que os trabalhadores possuem relativamente aos meios de produção e à organização do trabalho. Autonomia que contraria a lógica relativa à estruturação do mercado de trabalho, que define trabalho o trabalho assalariado.

Apesar de não ser muito comum considerar o trabalho ao domicílio como uma forma de trabalho precário, a sua integração justifica-se por emergirem novas formas de emprego, como seja o caso do teletrabalho, decorrente de situações de externalização das empresas e, ainda, do trabalho intelectual, como é o caso das traduções.

Todas estas categorias estão regulamentadas. Contudo, não é de excluir a hipótese destas formas de emprego continuarem a ser fonte de marginalização e discriminantes em relação ao trabalho convencional entendido, mais uma vez, como o trabalho a tempo inteiro por tempo indeterminado.

No entanto, por não dispormos de dados longitudinais, não sabemos responder se o conjunto destas formas de trabalho:

- tem servido de trampolim para um emprego estável e permanente ou se, pelo contrário, os trabalhadores mantêm este tipo de contratos passando de um emprego para outro com as mesmas características;
- contribui para o agravamento das desigualdades económicas e sociais.

Se agregarmos todas estas situações de trabalho, podemos ter uma medida aproximada da precariedade na perspectiva dos trabalhadores e da flexibilidade na perspectiva dos empresários.

Uma hipótese simplista consiste em reformular o universo da população empregada considerando-a como o conjunto dos trabalhadores por conta de

outrém e por conta própria e construir um indicador de flexibilidade dado pelo somatório dos que se encontram nas situações seguintes: contrato a termo a tempo parcial, contrato a termo a tempo completo, contrato permanente a tempo parcial, trabalhadores por conta própria a tempo inteiro e a tempo parcial. Em 1998, o valor deste indicador era de 39,5 por cento.

Se acrescentássemos a este universo os trabalhadores ao domicílio, as pessoas que têm uma segunda actividade, e os reformados que trabalham, a importância relativa deste conjunto seria bastante significativa.

A alteração estrutural da mão-de-obra

Entre 1992 e 1997 assistiu-se a uma diminuição sistemática do número de trabalhadores por conta de outrém (em 1997 eram menos 5 por cento relativamente a 1992) e a um aumento de 15 por cento dos trabalhadores por conta própria.

Apesar deste período coincidir com a fase descendente do ciclo económico e do processo de reestruturação do tecido produtivo associado ao Mercado Único e à União Económica e Monetária, podemos avaliar a importância relativa do emprego permanente, temporário, por conta própria e de outras categorias no crescimento do emprego global.

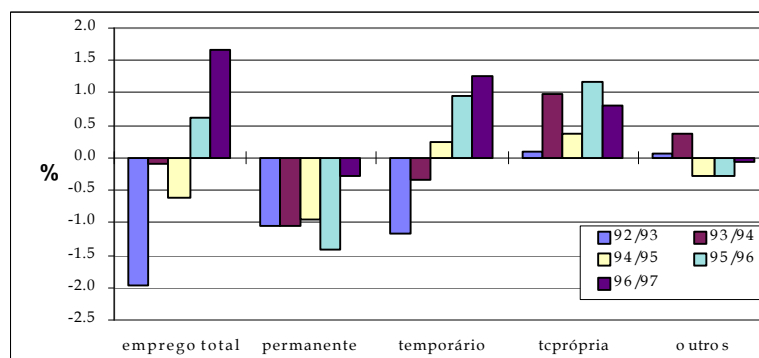
A partir de 1997, o comportamento do mercado de trabalho foi globalmente positivo e, mais uma vez, acompanhou a dinâmica do ciclo económico, que se traduziu por um período de forte crescimento económico,

O emprego aumentou 2,5 por cento em 1998, contra 1,7 por cento em 1997.

Vejam, então, a contribuição por tipo de emprego para o crescimento do emprego global. É bem evidente, em todo este período, que a contribuição do emprego permanente – trabalhador por conta de outrem com um contrato permanente – foi sempre negativa., sendo particularmente negativa já em período de retoma económica. Nos últimos anos, esta contribuição foi compensada pelo crescimento dos contratos a termo que, em conjunto com a contribuição positiva do emprego por conta própria, permitiram que o emprego global apresentasse um crescimento de 0,6 por cento em 1996 e de 1,9 por cento em 1997.

Em 1998, a criação do emprego manteve-se, beneficiando sobretudo os contratos a termo.

Contribuição do emprego permanente, temporário, por conta própria e outras categorias no crescimento do emprego 1992-1997



Fonte: IE-INE

No entanto, e para além desta constatação, o aumento de 17 por cento do emprego a tempo parcial em 1996 foi o principal responsável pelo aumento do emprego global, uma vez que o emprego a tempo completo diminuiu.

A manter-se em Portugal esta evolução relativamente ao estatuto da população empregada e de acordo com estes indicadores, estaremos a assistir a uma alteração estrutural da mão-de-obra dada pela diminuição do peso relativo dos trabalhadores com um contrato permanente no emprego total.

Conclusão

Um dos problemas ao nível do mercado de trabalho respeita, por uma lado, à criação de empregos em número insuficiente e, por outro lado, à qualidade e estabilidade dos empregos criados, assistindo-se à proliferação dos chamados empregos atípicos que, quando surgem, não estão abrangidos pela legislação do trabalho e pela segurança social, sendo, por isso, marginalizantes e fonte de discriminação.

A questão objectiva é saber se estamos perante uma nova organização do mercado de trabalho e vivemos já numa nova situação, ou seja, afirmar sem receio que o mercado de trabalho mudou devido à alteração da natureza dos empregos: ou se deveremos considerar que estas novas formas de trabalho são transitórias e que estes trabalhadores acabarão por ser integrados num tipo de trabalho convencional, o trabalho assalariado a tempo inteiro por tempo indeterminado.

Bibliografia

Ferreol, Gilles, *Économie du Travail*, Edition Armand Colin Paris, 1990

Freyssinet, Jacques, *Nouvelles formes d'emploi et precarité: comparaisons internationales*, in «Droit Social», Paris (4) Avril 1989, p293-299

Hakim, Catherine – *La restructuration de la main-d'oeuvre britannique: les formes changeants du travail 1981-1987* – Communication présenté dans le Colloque Internationale sur les formse d'emploi, Paris, Novembre 1998

Michon, François, «Os debates sober emprego e desemprego em França» in «Cadernos ed Ciências Sociais», Porto (17), Julho 1996, p5-47

OCDE – *Perspectives de l'emploi*, Juin 1998

assalariado a tempo inteiro por tempo indeterminado.