

A magia do novo e a rejeição do velho. Expectativas, dinâmicas e angústias no mundo do trabalho

Maria Teresa Serôdio Rosa

O encanto pelo novo parece ter avassalado, de forma conquistadora, as nossas consciências. A novidade e a ausência de fronteiras são dois apelos irresistíveis para o homem moderno. Apelos que contêm em si mesmo uma contradição: a do percurso individualista que conduz à luta e ao desejo de se ser Sujeito, em inter-relação com outra problemática, a da solidariedade e da comunicação com os outros.

A novidade atrai porque lhe está subjacente a capacidade humana para se suplantar o conhecimento, logo, o domínio da natureza. A ausência de fronteiras, porque simboliza **libertação** - do espaço limitado, do tempo medido, das regras e normas de carácter reprodutor, dos elos dolorosos – e, também, **expansão**. Expansão do conhecimento prático e teórico, do interconhecimento científico e humano, da reflexão sobre o mundo, da arte e das letras, entre outros.

Mas este processo de adesão das consciências às grandes e novas (porque dotadas de dinâmica diferente) transformações do mundo contemporâneo porque estamos a passar, foi precedido de um outro, o da mundialização da economia, que deu origem¹, como se verá adiante de forma pormenorizada, a novos mercados, novos actores e, também, as novas regras e normas e a novas políticas.

A mudança global, como lhe chama Peter Dicken (1998; 1999; 1999) transforma a economia mundial, após uma grave crise da acumulação capitalista, ocorrida a partir de meados dos anos 70 e que preocupou sobremaneira os povos dos países mais industrializados.

A chamada «escola da regulação», que teve grande impacte em muitos países europeus, entre os quais Portugal, foi uma das pioneiras na demonstração teórica da impossibilidade de, em sistema capitalista, subsistir o regime de acumulação monopolista e o compromisso social que dele emanava, assumido pela reprodução das relações sociais fundamentais que o caracterizavam.

O desequilíbrio e a ausência de regulação constatados entre produção e consumo de bens e serviços, que originam a sua saturação e estagnação, e a dificuldade em se encontrarem vias para se ultrapassar a situação criada pela estratégia da organização e da mecanização do trabalho, orientada para uma produção e para um consumo em massa (modelo fordiano) com elevados e generalizados níveis de bem-estar, sem correspondência na acumulação de capital e na dinâmica dos procedimentos institucionais, constituíram aquilo a que, de forma breve, se tem vindo a designar pela crise do modelo. De entre os cenários alternativos, um dos que tem sido amplamente desenvolvido é o da especialização flexível perante as novas condições de mercado, ligadas à qualidade dos produtos e às entregas rápidas que satisfaçam as exigências dos clientes (Kovács, 1998:6).

Nos anos 80 a palavra mágica para os economistas, os gestores e os sociólogos do trabalho era a **flexibilização**. Ela parecia dotada das potencialidades que viriam resolver os problemas da crise económica e do trabalho muito repetitivo e compartimentado para o qual os jovens mais escolarizados demonstravam estar relutantes. A flexibilidade apresentava-se como uma forma de se ultrapassar a rigidez e a formalidade das regras sociais

¹ Tomámos como referência o Relatório do Desenvolvimento Humano de 1999, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

que estavam dependentes de uma determinada noção de igualdade² – no sentido da massificação de condições de exercício profissional e de comportamentos -, como era o caso da existência de horários de trabalho comuns, que provocavam grandes congestionamentos nos serviços de atendimento e apoio públicos (incluindo os transportes nas grandes cidades) e que não correspondiam já às práticas sociais diversificadas seguidas por muitos, incluindo a da instituição familiar.

Mas a flexibilidade conotava igualmente grande agressividade para os trabalhadores. Para muitos, era sinónimo de competição individualizada com os colegas de trabalho para se conseguir penetrar no núcleo duro da relações de emprego, o único que facilitava o acesso à progressão profissional. Significava também, em muitos casos, a perda das tradições profissionais muito arraigadas. Exigia que o saber prático ficasse subalternizado perante o saber teórico, que, agora, era uma imposição que não atendia às condições reais de vida dos trabalhadores, exigindo-se-lhes subserviência cega aos chefes e, tantas vezes, o esquecimento de que existe um direito natural ao descanso. As “modernas” (?) técnicas de gestão, se bem que façam o apelo à participação, não a propiciam, de facto. Trata-se de uma participação que implica tantas vezes sacrifícios pessoais, que acabam por ser aceites sob o signo da incerteza no emprego, mas que não produz benefícios aos trabalhadores, nem sequer pelos níveis de informação e de comunicação veiculados no sistema produtivo, já que se trate de uma informação e de comunicação somente no sentido descendente e que em pouco ultrapassa as questões elementares e imediatas.

Mas, acima de tudo, a flexibilidade que se vivia simbolizava incerteza perante a sobrevivência mais elementar, já que as rescisões «voluntárias» do contrato de trabalho a que dava lugar se convertiam em desemprego, ou na retoma do mercado de trabalho em condições precárias. Flexibilidade era, numa palavra, sinónimo de rompimento da trajectória de vida e de angústia quase generalizada para uma larga maioria de trabalhadores, que sentiam ou previam a incerteza perante a sobrevivência elementar.

Os cientistas sociais não ficaram indiferentes ao fenómeno. E os pragmáticos verificaram que a instabilidade emocional não era favorável, quer à produtividade, quer à qualidade dos produtos que a influência japonesa demonstrava ser possível e desejada, correspondendo assim aos anseios dos consumidores, organizados em associações defensivas. Os discursos e os textos passaram então a distinguir a flexibilidade defensiva - aquela que não interessava nem à economia, nem à sociedade dos homens -, da flexibilidade ofensiva. Esta, sim, é que foi a verdadeira palavra mágica que conquistou de facto inúmeros adeptos, e que ainda hoje perdura como alternativa válida, a ser considerada de forma positiva. Com ela, encontram-se associados outros conceitos: criatividade, inovação, capacidade para se competir de uma forma moderna, necessidade de se arriscar, para se vencer. Se se analisarem, nesta óptica, os documentos produzidos pelos «*experts*» da União Europeia, verifica-se que estas noções são transmitidas de forma quase permanente³, como se todos os homens e mulheres tivessem a capacidade e as condições para aderir a tal movimento e como se o movimento de sinal contrário não fosse quantitativamente superior, como o é, de facto.

A aquisição permanente de conhecimentos teóricos e, num âmbito mais restrito, a formação profissional ao longo da vida, passam a ser requisitos indispensáveis à obtenção de um emprego, que a tecnologia, em permanente mutação, vem incentivar. A corrida ao sistema de ensino, incluindo aí o ensino

² Noção esta que, todavia, coexiste com uma evidente dualidade nos mercados internos nas empresas, aquilo a que Piore e Doeringer chamam a segmentação dos mercados de trabalho.

³ Vejam-se, por exemplo, os livros brancos e livros verdes que por aí circulam, quer ligados ao emprego, quer à sociedade de inovação, quer ao ensino e à aprendizagem, quer as revistas sobre a formação profissional, para só citar alguns.

superior, constituem-se como a ambição suprema dos jovens. Só que a maior parte não consegue lá chegar. As pós graduações e os cursos de formação profissional de não importa em quê, são uma regra a seguir por todos: há que alongar os *curricula*, para se obter um primeiro ou um novo emprego.

Mas... que elementos nos fornecem as estatísticas?

Em 1998, na União Europeia⁴, 10% da população activa estava desempregada, sendo a sua representação mais elevada para as mulheres, em 3 pontos percentuais. Permaneciam no desemprego há mais de um ano, 49% de pessoas desse grupo e 31% há mais de dois anos, o equivalente a 5 milhões e 200 mil pessoas. Isto, num momento em que se avaliava a economia como estando em fase de crescimento, dado o desenvolvimento constatado no sector de serviços e gerador de empregos de alta e de baixa qualificação⁵. Baixa qualificação que correspondia a baixos salários: muitas pessoas tinham remuneração inferior a 2/3 da média salarial. Enquanto no Reino Unido, no ano de 1998, 10% dos assalariados recebiam abaixo de 42% da média salarial, essa percentagem subia para 47 e 48%, em França e na Espanha. E 10% dos trabalhadores da EU com salários mais baixos eram mulheres e 10% dos salários mais altos eram de homens. Para maior ironia (se fosse caso disso), os índices de escolaridade das mulheres são mais elevados que os dos homens!

A discriminação prossegue também, relativamente à idade. Os mais atingidos são os grupos de pessoas mais velhas, aquelas que têm 50 e mais anos, que foram alvo das medidas de flexibilidade defensiva - medidas que nunca deixaram de estar presentes na sociedade nestes últimos anos, apesar da tonalidade do discurso ter mudado -, justificadas pela necessidade de se sacrificar temporariamente o social, para se recuperar a economia através de uma competitividade sem limites. Trata-se de pessoas que estão praticamente erradicadas da participação na actividade económica e que se vêm a braços com o título (quantas vezes pronunciado de forma pejorativa) de «dependentes» da riqueza que outros produzem (outros, mas isso fica esquecido nesta argumentação, que foram os contribuintes anteriores do estado de bem-estar de que estes beneficiaram na infância e na juventude).

O desemprego dos jovens continua a apresentar-se como muito problemático, apesar de se notarem, em 1999, algumas melhorias na situação, embora uma parte significativa do emprego a que se acede seja a tempo parcial involuntário, sobretudo nos países norte-europeus: 80% das mulheres que trabalham a tempo parcial – o principal contingente desta forma de contrato - declaram fazê-lo porque não conseguem encontrar emprego a tempo completo. E, em muitos casos, o trabalho a tempo parcial corresponde a empregos temporários. Em Portugal, acresce ainda o facto de se adicionar uma outra característica, que é a de muitos empregos a tempo parcial não contribuírem para a Segurança Social.

O acesso dos desempregados ao emprego faz-se, com frequência elevada, através de empregos temporários, quer pela contratação a prazo, quer pela intermediação de empresas terceiras, contratantes da mão-de-obra que vai ficar inserida numa outra empresa, com regras próprias, que abrangem quer os empregos directos, quer os indirectos..

⁴ Ver o documento produzido na comunidade europeia, da responsabilidade da DGV, Employment in Europe 1999, **Employment & Social Affairs**.

⁵ Apesar das dificuldades de acerto estatístico entre os vários países, estabeleceu-se o seguinte quadro distributivo dos grupos profissionais presentes no mercado de trabalho da EU:

- trabalhadores não manuais altamente qualificados (gestores, profissionais e técnicos) – 35%;
- trabalhadores não manuais de qualificação média (empregados de escritório e similares) - 13,5%;
- trabalhadores não manuais com baixa qualificação (vendedores e trabalhadores de serviços) – 13,5%;
- trabalhadores manuais qualificados (trabalhadores agrícolas, operários e operadores de máquinas) – 28%;
- trabalhadores manuais sem qualificação (indiferenciados) – 10%

A crise do emprego na agricultura veio reflectir-se no declínio que se está a verificar no auto-emprego. Todavia, continua a aumentar o auto-emprego na indústria e nos serviços. O que, como se sabe muito bem em Portugal, significa, para os países do sul europeu e em tantos outros casos, trabalhar sob a forma de «recibo verde», como se convencionou chamar-se-lhe entre nós, uma forma de emprego frequentemente muito precária (em termos de duração, de remuneração e de garantias sociais).

Verifica-se, apesar dos pactos, dos acordos, das políticas que visam o crescimento económico, que o «mundo da economia» está marcado por grande instabilidade e por profundas desigualdades. Desigualdades dentro dos países e até no interior das grandes cidades, mas, sobretudo, entre os vários países. Isto, em coabitação com uma outra palavra mágica actual, **a globalização**. Globalização que, tal como a outra palavra mágica sobre a qual dissertámos, a flexibilidade, encanta gestores, economistas, sociólogos, mas também filósofos, geógrafos e muitos outros. A comunicação social, com destaque para a TV, desempenha um papel importante neste processo, inclusive, quando nos permite assistir, sentados com algum conforto num sofá, a uma guerra internacional e quando nos permite, através da transmissão por cabo, ouvir os noticiários internacionais e a divulgação de modos de vida, culturas e paisagens de todo o mundo. Os telefones celulares, o fax, o correio electrónico e a internet desenvolvem largamente as possibilidades de contacto e de conhecimento do mundo, a que alguém começou a chamar “aldeia global”, mas que de aldeia pouco tem, pois se está cada vez mais isolado, neste mundo que agora podemos contemplar através dos media e em que podemos comunicar com outros nunca antes pensados, através do computador.

Mas, mais uma vez, foi pela via da economia que se iniciou este processo de globalização. São as actividades económica que marcam o ritmo e a intensidade do movimento de internacionalização. Fenómeno que, agora, como dizem Adda (1996; 1997; 1998) e Dicken de (1998; 1999; 1999), não se trata de um mero movimento de expansão pela via da internacionalização, mas sim de um outro, que implica a **integração** crescente das partes que constituem o todo da economia mundial. “Todo” esse que fica dotado de uma dinâmica própria e que escapa cada vez mais ao controlo dos Estados, sobretudo ao nível das questões monetárias e financeiras. Estamos, nesta acepção, perante aquilo a que os autores citados apelidam de **mundialização**.

Tal como a flexibilidade, a mundialização apresenta duas facetas: a da atracção e a da repulsão.

O relatório do desenvolvimento humano de 1999 (PNUD) chama a atenção para aquilo que realmente é novo, no processo de globalização que estamos a viver. Identifica a existência de novos mercados, novos actores, novas regras e normativos, de novos instrumentos de comunicação, conforme se disse anteriormente.

Relativamente aos novos mercados, apresenta-nos os mercados mundiais de serviços (banca, seguros, transportes) em fase de crescimento, a interligação, a desregulação e a acção à distância e durante 24 horas por dia, dos mercados financeiros, a tremenda proliferação de fusões e de aquisições de empresas (que entre nós parecem estar na ordem do dia e que por vezes implicam a saída das empresas que antes eram nacionais) e os mercados de consumo de marcas mundiais e segundo normas técnicas comuns.

Quanto aos novos actores, refere as empresas multinacionais que integram produção e comercialização a nível mundial, a organização mundial do comércio - capaz de impor regras aos governos nacionais -, a criação de um sistema internacional de tribunais criminais, uma rede de ONG's em expansão, formação generalizada de blocos regionais (EU, MERCOSUL, NAFTA, AFTA, etc.) e vários agrupamentos de coordenação política, tais como os G-7, os G-10, a OCDE.

As novas regras e normas dizem respeito às políticas que incentivam as privatizações a liberalização, a opção por regimes democráticos, a adopção cada

vez mais generalizada das convenções sobre os direitos humanos e sobre o ambiente, os acordos multilaterais sobre o comércio e os serviços, entre outros.

De entre os novos instrumentos de comunicação, identificam-se a internet e a comunicação electrónica, os telefones celulares, as máquinas de fax, os transportes aéreos e rodo-ferroviários, mais baratos e rápidos, e o desenho por computador, entre outros.

É um processo de globalização que se desenvolve rapidamente, mas que evidencia uma integração extremamente desequilibrada. Vejamos brevemente alguns elementos que o relatório mencionado apura:

Em 1995, 35,9 milhões de pessoas eram hospedeiras da internet. E as redes que através dela se constituíam, tendiam a elevar em força o seu número. Mas... 93,3% das parcelas dos seus utentes eram constituídas, em 1995, pelos 20% mais ricos e somente 0,2% pelos 20% mais pobres.

Em 10 anos, quintuplicou o número de asiáticos orientais que vêm televisão - passaram de menos de 50 televisores por mil habitantes, para 250 televisores. Na África Subsaariana, o número de televisores por mil habitantes permanece, no entanto, inferior a 50.

Em 27 anos (de 1970 a 1997) o investimento directo estrangeiro atingiu valores 7 vezes mais elevados.

Em 28 anos, as transacções diárias dos mercados de câmbio aumentaram cerca de 100 vezes.

O turismo mais do que duplicou, entre 1986 e 1996.

Em seis anos (de 1990 a 1996) o tempo gasto em chamadas telefónicas também duplicou.

A integração mundial trouxe prosperidade, em termos médios: os rendimentos per capita mais que triplicaram, nos últimos 50 anos, as taxas de mortalidade infantil diminuíram para metade desde 1965 e as taxas de escolaridade e de alfabetização subiram nos países em desenvolvimento.

Todavia, a pobreza está por toda a parte. Vejamos o que se passa com os Países em Desenvolvimento (PED): mais de um quarto dos 4,5 milhões de pessoas continua a não poder sobreviver para além dos 40 anos de idade, a não ter acesso ao conhecimento, nem aos serviços públicos mínimos; 1,3 milhões de pessoas não tem acesso a água potável; uma em cada sete crianças sai do ensino elementar, mesmo estando em idade de aí permanecer; 840 milhões de pessoas estão subalimentadas. E, que se passa com a população dos países supostamente ricos, os industrializados? Uma em cada oito pessoas é afectada por um dos seguintes problemas: desemprego de longa duração, tempo de vida inferior a 60 anos, rendimento abaixo da linha de pobreza, ou falta de escolaridade para se enfrentar a sociedade. E as dificuldades para o sexo feminino e para os mais idosos continuam a ser relevantes.

Apesar dos indicadores que indiciam uma subida média da prosperidade, a insegurança passou a ser uma constante da nossa vida e traduz-se em insegurança económica, alimentar, na saúde, pessoal, ambiental, comunitária e cultural e política.

E, “quando a segurança humana está sob ameaça, onde quer que seja, pode afectar as pessoas por todo o lado. Fome, conflitos étnicos, desintegração social, terrorismo, poluição e tráfico de droga, já não podem ser confinados dentro de fronteiras nacionais. Alguns desafios mundiais à segurança humana surgem porque as ameaças dentro dos países rapidamente extravasam as fronteiras nacionais, tais como os gases de estufa e o comércio de droga. Outras ameaças assumem um carácter mundial devido às disparidades entre países – disparidades que encorajam milhões de pessoas a deixar as suas casas em procura de melhor vida, quer os países de acolhimento as queira, quer não. E as frustrações sobre a desigualdade – nos rendimentos e no poder político – frequentemente se desenvolvem em conflitos sociais entre grupos, sejam étnicos, religiosos ou sociais.” (PNUD 1999: 36).

A partir deste quadro base que reflecte a mudança e o modo como ela se repercute pela humanidade, vai introduzir-se um outro, que se fundamenta em grande parte em algumas pesquisas feitas em Portugal e em que participei, umas vezes como coordenadora da pesquisa, outras, como interveniente directa.

Um documento da CGTP contendo o seu programa de acção que foi aprovado no V congresso (Maio de 1986), refere o impacte das políticas de governações anteriores que, sob o signo da ideia muito difundida de que se tornava inevitável a aceitação de todas as medidas que evitassem o agravamento da crise económica, tinham conduzido à ampliação da situação de salários em atraso⁶. Para esta central sindical criava-se deste modo um clima de instabilidade psicológica que facilitava a adesão a propostas dos empresários para que os trabalhadores rescindissem os seus contratos de trabalho, mediante o pagamento de uma indemnização que premiava a antiguidade. Afirmavam mesmo que se tratava de uma **flexibilidade forçada** que, ao contrário daquilo que se “apregoava”, não tinha conduzido à criação de postos de trabalho que “pudessem corresponder minimamente às expectativas dos jovens que todos os anos entravam na vida activa, nem dos desempregados, com cada vez menos esperança de poderem vir a exercer um seu direito fundamental – o direito ao trabalho” (CGTP, 1986: 77-8).

Na verdade, tive ocasião de verificar, através de uma investigação sobre as relações sociais de trabalho no distrito de Setúbal, que as práticas de salários em atraso tinham, em alguns casos, facilitado a adesão dos trabalhadores endividados ao mecanismo de rescisão do seu contrato de trabalho, sem que se tornasse necessária a violação do dispositivo que proibia os despedimentos.

As grandes empresas de reparação e de construção naval aí localizadas, que tinham tido 16.500 trabalhadores em 1976, contavam, depois de terem posto em acção práticas desse tipo, com 6.380 trabalhadores em 1991, isto é, 38,5% do quantitativo anteriormente registado.

Numa dessas empresas foi significativa a adesão rápida dos trabalhadores ao mecanismo referido (o prazo anunciado assim o exigia, para que os trabalhadores não pudessem pensar muito), depois de se ter passado por um período de salários em atraso.

Na inquirição⁷ que, passados três anos, se fez a 20% dos trabalhadores que tinham rescindido o contrato, relativa aos motivos da adesão a esta prática, as respostas dadas foram elucidativas do clima de instabilidade e de insegurança pessoal que se lhes tornara insuportável e para o qual não viam alternativa, dada a grande rivalidade entre sindicatos do sector afectos às duas centrais sindicais. Os motivos apresentados foram os seguintes:

Receio pelo futuro da empresa	20%
Saturação pela situação de incerteza	19%
Lutas politizadas	12,5%
Salários em atraso	10%
Necessidade de dinheiro	8,5%

Receava-se, então, que as empresas não tivessem futuro, dadas as grandes mutações industriais que demonstravam que o negócio deixara de ser atraente e dadas, também, as tentativas frustradas, em Portugal e em outros países europeus, de reconversão de tal tipo de actividade produtiva. Mas acreditava-se ainda na capacidade do mercado de emprego para reabsorver a mão-de-obra, mercado que não se restringia a Portugal, já que o recrutamento de alguns tipos de profissionais (tais como os soldadores e os serralheiros) era ainda atraente para países como a Austrália, o Bahrein, ou a África do Sul.

⁶ Que, na altura, teriam atingido já 200 mil trabalhadores, cuja média mensal era superior aos 100 mil.

⁷ Investigação coordenada por Pires de Lima e subsidiada pelo IEFP e pela Jnict, relativa às relações sociais na Indústria Naval, cujo relatório sobre as rescisões voluntárias foi redigido por M. Teresa S. Rosa e Isabel Norton Dias.

Passados que tinham sido três anos, os operários qualificados, embora com alguns incidentes de percurso, tinham conseguido ficar inseridos, se bem que de forma que 25% consideraram “piores”, no mesmo nível de qualificação. As chefias intermédias tinham aproveitado a qualificação profissional anterior à ascensão a chefia, para regressarem ao ofício, de forma considerada “melhor” para 40%. E os técnicos tinham melhorado consideravelmente a situação. Haviam sido os trabalhadores não qualificados e os empregados de escritório os verdadeiros sacrificados. Metade dos trabalhadores não qualificados dizia que se encontrava numa situação mais grave, dado que se acentuara a desqualificação e a precariedade do emprego. Os empregados administrativos aproximavam-se do nível de descontentamento anterior perante a sua situação: 22% dizia manter as condições que os tinham levado a rescindir o contrato. Passaram, nessa altura, por um processo de desqualificação contínua, apesar de o nível de habilitações ser relativamente mais elevado neste grupo profissional, que nos grupos operários.

Isto, apesar de se estar a proceder a uma operação integrada de desenvolvimento na península de Setúbal (OID).

A análise das alterações verificadas nos níveis de qualificação no distrito de Setúbal, entre 1892 e 1989⁸ permite concluir-se que as reduções foram substancialmente significativas nos seguintes grupos profissionais:

Profissionais semi-qualificados	Menos 36%
Profissionais não qualificados	Menos 30%
Profissionais qualificados	Menos 22%

O relatório de avaliação feito pela Ceso I&D (1994) conclui que o grupo etário mais atingido foi o constituído por trabalhadores com mais de 40 anos, não só pelo desemprego que se gerou, mas também pela dificuldade em se reconverterem do ponto de vista profissional e pelo baixo nível de habilitações e de qualificação profissional, havendo lugar a uma quebra de rendimentos de cerca de 42%.

Não é pois de admirar que, perante este cenário, a CGTP, a central mais atingida, já que eram fundamentalmente os seus filiados os mais sacrificados pelas políticas de gestão empresarial, tivesse reagido de forma intolerante.

Como dizia um dirigente sindical da União de Sindicatos de Setúbal no seu IV Congresso (1994), “flexibilidade”, para a maioria dos patrões, significava “ter mãos livres para despedir como e quando lhe apetecesse, libertar-se do vínculo contratual com os trabalhadores e das responsabilidades inerentes” (cf. descrito em Rosa, 1998:174). Mas, consciente de que as empresas teriam que se reconverter e reestruturar, o mesmo dirigente refere que, para os trabalhadores, “flexibilidade” é “a que resulta do aperfeiçoamento constante das funções dos trabalhadores, dos conhecimentos obtidos com a formação profissional contínua, com o melhor desempenho profissional e o mais fácil acesso a outras funções ou profissões no quadro da evolução da carreira e remuneração” (Pisco Lopes, Intervenção no IV congresso da USS, reproduzido em Rosa, 1998:174).

No primeiro caso, critica-se a flexibilidade defensiva, aquela em que a produtividade é, para este dirigente sindical, referindo-se àquilo que ele considera ser a prática patronal, produzir o mesmo com menos trabalhadores, o que implica intensificar os ritmos de trabalho e a exploração, e em que modernizar se resume a desperdiçar subsídios a fundo perdido na mira de reestruturações inconsequentes, que se ficam pela redução de efectivos e pela exteriorização de parte das actividades empresariais, com o recurso a emprego precário.

No segundo caso, aceita-se a flexibilidade ofensiva, caracterizada pelos seguintes elementos: produzir melhor com os mesmos trabalhadores (logo, rejeita-se a possibilidade de rescisões de contrato), produzir mais e melhor com

⁸ Feita com base nos mapas fornecidos pelo Departamento de Estatística do MESS, em função dos dados colhidos para os Quadros de Pessoal.

mais trabalhadores, trabalhadores que estejam motivados, sejam respeitados e dotados de criatividade, e em que modernizar implica melhorar e diversificar a capacidade produtiva instalada.

São também interesses similares que movem os dirigentes sindicais da UGT quando intensificam os seus esforços para que se negocie um contrato social para a modernização. No nº 2 da revista da UGT “Novos Desafios” (1988: 37-51), apresentam-se perspectivas como as que iremos sintetizar: necessidade de haver mudanças qualitativas no padrão de especialização produtiva, no âmbito internacional, e de se desenvolverem programas de modernização em que a regulação social seja assumida de forma negociada, com a participação activa dos trabalhadores - não para se flexibilizar indiscriminadamente a legislação laboral e o consequente reforço do poder patronal e a falta de democracia nas relações com os trabalhadores, mas para se defender um emprego com qualidade, para que haja mais emprego, meios para a qualificação permanente dos recursos humanos e qualidade de vida para os que saíram, ou estão prestes a sair, do mercado de emprego.

É nesta revista que, no mesmo número, se insere um artigo de Maria João Rodrigues em que se defende a existência possível de uma margem de manobra para se compatibilizar quantidade e qualidade no emprego, desde que se mudem significativamente as formas de se produzir e de se consumir, que decorre e possibilita igualmente a reestruturação do sistema produtivo e a melhoria do padrão de especialização que proporciona um sistema mais rico em emprego (que não está, todavia, isento de riscos, como seja a travagem dos salários reais, uma certa quebra na competitividade, a intensificação da dualidade social), resultante daquilo a que chama uma estratégia baseada numa relação de assimilação.

Anos 80, década de crise económica, mas também de recuperação, a meio da qual Portugal assina um tratado de adesão à Comunidade Económica Europeia. Década em que “flexibilizar” parece dominar a controvérsia político-sindical e as relações entre empresários e trabalhadores e em que as partes envolvidas parecem convergir na centralidade da problemática. Uns, sob forma de conflito permanente, mas nem sempre agudo, outras, de forma mais condescendente, na perspectiva da negociação e na base de uma certa assimilação das teorias económicas e sociais que indo surgindo, sob o impulso da chamada “escola da regulação”, embora conscientes das dificuldades, risco, problemas e incertezas que daí poderiam advir. As divergências brotavam sobretudo em relação à aplicação a que se estava a proceder da flexibilidade, isto é, se a perspectiva era a da exclusividade da flexibilidade defensiva, ou se, ao mesmo tempo, existiam projectos credíveis para a viabilização da flexibilidade ofensiva.

Vejam quem terá razão, ou a que estádio nos levaram essas controvérsias, fazendo um pequeno exercício analítico relativo a alguns resultados económicos e sociais, tomando por base elementos contidos no relatório da conjuntura de responsabilidade do MESS, para o ano de 1991:

Tendência para o agravamento da situação económica sem efeitos recessivos imediatos no emprego;

Tendência para a redução média semanal do trabalho e para o crescimento do emprego a tempo parcial;

Crescimento do emprego global, resultante do desenvolvimento do sector de serviços;

Desenvolvimento de formas atípicas de emprego, como o tempo parcial involuntário, o emprego por conta própria sem trabalhadores ao serviço, bem como programas de ocupação temporária e de emprego/formação destinados a grupos vulneráveis;

Melhorias ainda ao nível das habilitações, a par com uma relativa rigidez na estrutura das qualificações;

Tendência crescente para dispersão e para as desigualdades salariais.

É neste quadro que se estabelece um acordo económico-social, pelo qual se flexibiliza a legislação do trabalho em matéria de negociação, de redução e organização do tempo de trabalho, do trabalho a domicílio, do trabalho de menores e do regime de pré-reforma e que permitiu também a negociação do salário mínimo e das prestações, daí resultando melhoria da posição relativa do sector agrícola e dos serviços domésticos.

No referido relatório conclui-se ter havido um amadurecimento do nosso sistema de relações profissionais.

Em síntese, verifica-se que numa situação que economicamente não parecia ser demasiado favorável ao crescimento e à acumulação de riqueza, se gerou no entanto capacidade de compreensão reveladora de uma parcial aceitação de medidas que contrariavam e/ou favoreciam, em aspectos diversificados, as partes envolvidas na negociação tripartida.

Afinal, a década da flexibilidade não parecia ter trazido saldos francamente negativos para o entendimento social colectivo, embora, em alguns (muitos) casos (silenciados?) ela tivesse constituído um verdadeiro drama, o drama do desemprego de longa duração e da exclusão definitiva do emprego, bem como o do curto-circuito das expectativas de trajectória ascensional que se tinham começado a delinear a partir das décadas de 60-70.

Mas novos dados anunciam que a crise vai recrudescer. Em 1994 a confiança dos consumidores revela a presença de um pessimismo acentuado. E a taxa de desemprego está dois pontos percentuais acima da de 1990 (6,8), sendo as mulheres e os jovens os mais atingidos.

No emprego, sobem as taxas do contrato a tempo parcial e do trabalho por conta própria sem pessoas ao serviço. E a evolução dos ganhos médios foi inferior à produtividade do trabalho.

Em 1997 a situação melhora: cresce o PIB, aumenta o ritmo da criação de emprego, eleva-se a procura interna e externa (ministério do Equipamento, 1998), criando-se um clima que favorece o investimento. Mas a produtividade alcançada (37% da média europeia) e só produtividade não são suficientes para se enfrentarem os desafios da modernidade, perante a intensificação da concorrência internacional.

Não podemos esquecer que a nova palavra mágica mobilizadora é a globalização: análises, relatórios, discursos, livros e revistas científicas começam em geral por situar Portugal na teia das relações mundiais. Quão longe se está da prática, em que precisamente nesta era o mercado das exportações parece ter afunilado e a atracção do investimento estrangeiro é muito exígua! O nosso horizonte parece ter ficado confinado à União Europeia, extravasando pouco a Península Ibérica! Além do mais, 80% dos produtos que se exportam são pouco intensivos em tecnologia, ao contrário do que acontece com os que têm a veleidade de possuir economias bem inseridas num mercado perspectivado à escala global, quer em termos comerciais, quer produtivos.

Será que a dinâmica da década de 90 para a internacionalização expansiva da produção e da comercialização, tem algum equivalente com a flexibilidade que conduziu à redução de emprego na década de 80?

Será que o movimento para a criação de postos foi um movimento positivo, capaz de reabsorver a mão-de-obra que aparecia pela primeira vez no mercado, sem ter que se “empurrar” a mão-de-obra com idades que ainda estão longe da possibilidade de alcançar a reforma?

Será que a mão-de-obra que sai do mercado deixa melhores empregos (no sentido da redução das incertezas e da qualificação) à mão-de-obra que entra?

Dados recentes do INE a que tive acesso por causa de uma investigação que coordeno, relativa a trabalho precário, mostram que **o contrato de trabalho não permanente aumentou 6,5% entre 1993 e 1998**, passando, neste último

ano, a significar 17,5% do emprego assalariado. Constatei também que, ao comparar a representação dos grupos profissionais entre 93 e 98, a pesar do número total de empregados ter subido ligeiramente, (passou de 3290,2 para 3383,3) diminuiu no entanto o número de empregados permanentes no grupo dos quadros superiores, em 9.6 milhares; mas que aumenta a sua representação no interior do contrato não permanente - de 1.7 milhares em 93, passa para 4,1 milhares, em 98. Diminuem igualmente o número de empregados permanentes no grupo dos técnicos e profissionais de nível intermédio (menos 174,6 milhares), no grupo de empregados de escritório e similares (menos 48,6 mil), no grupo do pessoal dos serviços e vendedores (menos 24,7 mil pessoas) e no grupo de agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas (menos 31,3 milhares). Em contrapartida, aumenta o número de pessoas nos grupos dos grupos de operários e similares (com uma representação de 22% no interior contratação não permanente e 27,5% na permanente), dos operadores e montadores (com 9% de representação no interior da contratação não permanente e 12% na permanente) e operários não qualificados (com 22% de representação no interior da contratação não permanente e 13% na permanente). Isto é, **aumenta a representação dos grupos profissionais de operários, operadores e não qualificados, diminuindo a dos técnicos e profissionais de nível intermédio, quadros superiores, empregados de escritório e trabalhadores dos serviços e vendedores** (este grupo, aliás, já com forte propensão para o contrato não permanente, em 1993).

Porquê esta situação de contrato não permanente?

Cerca de **61%** dos entrevistados pelo INE em 1998 **diz** encontrar-se nesta situação por **não ter conseguido obter contrato permanente**. Outros estão em formação, ou à experiência, ou têm um trabalho temporário / sazonal, ou estão à experiência e, ainda, outros casos.

Tais dados parecem confirmar que se está longe ainda de nos encaminharmos para uma procura de empregados qualificados, quer a sua qualificação seja obtida através do sistema escolar integrado com a formação profissional, quer se trate de um ensino livresco.

De acordo com o “World Competitiveness Yearbook de 1988”, Portugal ocupa a 29ª posição de entre um grupo de 46 países analisados. E esta posição “é particularmente desfavorável ao nível da gestão, da ciência e da tecnologia e dos recursos humanos” (Ministério do Equipamento, 1998: IV-51).

Falta, essencialmente “uma cultura empresarial orientada para o cliente e para o marketing”, uma gestão eficiente que vença os obstáculos à internacionalização, cooperação tecnológica, recursos humanos afectos a I&D e escolarizados, de que resultam carências importantes em matéria de trabalho qualificado.

Regressando à análise contida no Plano Nacional de Desenvolvimento do Ministério do Equipamento citado (1998: IV-51 e 52), existe, em Portugal, “um déficite de profissionalismo ao nível da gestão”, uma “ausência de sintonia entre a fase produtiva e as restantes etapas da cadeia de valor”, “baixa produtividade para se investir nas áreas dos factores complexos da competitividade”, “insuficiente articulação das grandes empresas com as PME’s, bem como das empresas do sector produtivo com o sector dos serviços”.

E, se em termos de competitividade Portugal ocupava o 29º lugar, o mesmo se passava em termos de atracção dos investimentos em capital estrangeiro. Isto, apesar de existirem condições materiais para a atracção referida, pela crescente liberdade conferida aos investidores e das aberturas de mercado a que se tinha procedido.

Mas as análises que devem ser feitas não devem ter como base exclusiva o económico. É que, do meu ponto de vista, em Portugal falta também e fundamentalmente, uma cultura de participação e de partilha, que mobilize a sociedade civil para o grande salto que Portugal terá que dar quizer dar o passo para uma nova civilização que está a surgir. Nova civilização que não só é flexível

e global, mas em que os sujeitos, ainda e cada vez mais isolados, sentem necessidade de intervir, quer a nível individual, quer colectivo, por força das identidades que se vão consolidando. Consolidação que, de acordo com Castells (1997) pode ter origens diferentes, mas em que faço sobressair aquela que ele designa como “projecto de identidade”, em que os actores pretendem a transformação da estrutura social com base na cultura a que têm acesso e na posição que conseguem alcançar na sociedade. É, como diz Castells (1997: 9-10), por referência a Touraine, a identidade que produz sujeitos, que transforma os indivíduos em sujeitos pela combinação de duas afirmações: a de que os indivíduos estão contra as comunidades e contra o mercado e que só se tornam actores sociais colectivos quando atingem o significado holístico através da significação da experiência vivida. Inclui-se neste projecto, como diz Castells, uma vida diferente, quem sabe se na base de uma identidade oprimida, mas que se expande no sentido da transformação da sociedade e no prolongamento do projecto de identidade.

Retomando o fio ao discurso anterior, dir-se-á que estamos, pois, em presença de alguns dilemas, no que se refere ao emprego:

- o desemprego diminui, muitas vezes à custa do emprego precário⁹, mas mantém-se elevada a representação, no interior do desemprego, do desemprego de longa duração¹⁰.

Poder-se-ia talvez concluir, como o faz Xavier Greffe (1989:5) que **“o desemprego não é considerado um problema, mas como uma solução [refere-se à solução para a crise económica], a mais triste das soluções”**. Tanto triste como aquele que se refere no relatório referido: **“Ah, o desemprego é muito triste. Eu era uma pessoa que tinha a minha independência, que não precisava da ajuda de ninguém (...) . É tão triste termos o nosso ordenado e depois, termos que andar a pedir!...”**.

- a qualificação do trabalho é ainda muito baixa (por causa, entre outros factores, da ineficiência da gestão e de uma gestão que não compreendeu, em grande parte, o que é participação e democracia no trabalho-, da baixa preparação de largos contingentes da mão-de-obra que resistem às mudanças sem projecto alternativo, ou que nem sequer têm condições básicas de formação que lhes permitam aprender mais e melhor).

- além do mais, existem insuficiências institucionais (se não mesmo uma certa arrogância institucional perante os desempregados) e em infraestruturas de comunicação, o que dificulta o conhecimento mútuo entre oferta e procura de emprego é a mobilidade geográfica entre residência e local de trabalho (como se constatou nas investigações mencionadas sobre o desemprego).

- empresários e trabalhadores acusam-se mutuamente de serem o principal obstáculo ao desenvolvimento da economia e do emprego, bem como do emprego qualificado, tal como ficou demonstrado nas sessões colectivas que empreendemos localmente para discutir alternativas ao desemprego. Os trabalhadores acusam os empresários de não terem estratégia e de quererem um lucro fácil, de que resulta a intensificação da exploração. Os empresários acusam os trabalhadores de produzirem pouco e com baixa qualidade e de não se empenharem no desenvolvimento empresarial. As instituições parecem um pouco perdidas neste confronto, procurando corresponder às expectativas da “discriminação positiva”, dirigidas às populações “mais desfavorecidas”, que tem vindo a dominar as políticas europeias para o desemprego, após o Tratado de Amesterdão. E a sociedade civil, em regra, não toma qualquer iniciativa global e local, limitando-se, às vezes com grande sacrifício, a dar acolhimento aos

⁹ Foi precisamente esta uma das conclusões que se tirei na investigação que empreendi na Azambuja, relativa ao desemprego, em cooperação com a Paula Ferreira e a Fortunata Gonçalves.

¹⁰ No Seixal (vide relatório sobre a investigação sobre o desemprego de longa duração aí empreendida, em cooperação com a Paula Ferreira e a Fortunata Gonçalves, em 1998, enquanto o nível de desemprego baixara de 11,8 % em 1996, para 6,8% em 1998, o DLD representava, em 1996, 52,7% e, em 1998, 46,6%.

membros da família que se encontram numa situação de desemprego desprotegido.

Para além das insuficiências científico – tecnológicas, da ausência de estratégias para a complementaridade entre empresas portuguesas para a internacionalização (não esquecer que se está num terreno dominado quantitativamente por pequenas e médias empresas, com fracos investimentos), bem como da reduzida qualificação da mão-de-obra portuguesa (não sei se excessiva qualificação, perante a procura registada da pequena qualificação, atrás apresentada), não parece existir uma dinâmica que vise a coesão social, indispensável à emergência de um novo padrão de relações sociais que seja mais favorável, no mundo do trabalho, à rejeição do velho e a um certo encantamento pelo novo, tal como acontece em tantos outros aspectos da nossa vida, se apresenta já com uma certa magia envolvente.

Será que a rejeição dos cidadãos, que ainda impera no mundo do trabalho e das instituições, que contraria as condições de desenvolvimento do cidadão moderno, poderá algum dia sofrer uma transformação qualitativa?

Eis uma questão para a qual não tenho resposta.

Tê-la-ão, os que estão a acompanhar esta reflexão?

Bibliografia

ADDA, J (1996; 1997; 1998) **La mondialisation de l'économie**, Paris, Ed La Découverte, 2 volumes, Coll Repères.

CASTELLS, M (1996) **The rise of the network society**", Cambridge e Oxford, Blackweel.

CASTELLS, M (1997) **the Power of Identity**, Cambridge e Oxford, Blackweel.

COMISSÃO EUROPEIA (1999), "Employment in Europe 1999", **Employment & Social Affairs**, Luxemburgo, Publicações Oficiais da Comunidade Europeia.

DICKEN, P (1998; 1999; 1999) **Global Shift [Transforming the World Economy]**, Londres, Sage Publications.

KOVÁCS, I e CASTILLO, JJ (1998), **Novos Modelos de Produção – trabalho e pessoas**, Oeiras, Oeiras, Celta Editora.

GREFFE, X (1989), **Décentraliser pour l'emploi – les initiatives locales de développement**", Paris, Economica.

MINISTÉRIO DO EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL (1993) **Relatório de conjuntura anual de 1991**, Departamento de Estudos e Planeamento.

MINISTÉRIO DO EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL (1997) **Relatório de conjuntura anual de 1994**, Departamento de Estudos e Planeamento.

PROGRAMA DAS NAÇÃO SUNIDAS PARA O DESNVOLVIMENTO (1999), **Relatório do desenvolvimento humano 1999**Lisboa, Trinova Editora.

RODRIGUES, E F (1988) "Proposta de contrato social para a modernização e PCEDED – um diagnóstico e dois caminhos", **Novos Desafios**, nº2.

ROSA, MTS (1998) **Relações sociais de Trabalho e Sindicalismo Operário em Setúbal**, Porto, Afrontamento.

ROSA, MTS, GONÇALVES, F e FERREIRA, P I (1999) **Alternativas de desemprego dos desempregados numa zona crítica: o caso do Seixal**", CIES/ISCTE, Policopiado.

ROSA, MTS, GONÇALVES, F e FERREIRA, P I (1998) ROSA, MTS, GONÇALVES, F e FERREIRA, P I (1999) **O desemprego numa zona crítica de**

Portugal – o caso da Azambuja: realidades e perspectivas de transformação,
CIES/ISCTE, Policopiado.

SECRETARIA GERAL DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL – MINISTÉRIO DO
EQUIPAMENTO (1999), **Plano Nacional de desenvolvimento económico e
social; diagnóstico prospectivo,** Lisboa