Trabalho, Emprego e Actividade: que relações? que alternativas?

Isabel Faria Vaz
isabel.vaz@esce.ips.pt
DGERT-MTSS
ESCE-IPS

Resumo

Este artigo apresenta os traços característicos da evolução recente da economia global ao nível do mercado de trabalho, da organização do trabalho e ainda das relações dos conceitos de trabalho, emprego e actividade.
O artigo reflete sobre as alternativas ao actual modelo de desenvolvimento, procurando responder ao que queremos ser: (1) uma sociedade de desenvolvimento em que o trabalho aparece como «suporte ao desenvolvimento ao serviço da vida» (Robertson, 1985); (2) uma economia eficiente, dando-se primazia à lógica de mercado, sendo determinante a acumulação de riqueza e o agravamento das desigualdades.
O artigo conclui com uma visão crítica sobre o que diferencia as propostas apresentadas centradas num conceito de trabalho amplo, e ainda num novo modelo de distribuição de rendimento.

Palavras-chave: emprego, trabalho, contrato de actividade, modelo de integração social

Introdução

O aumento do desemprego global, e do desemprego dos jovens, assim como as dificuldades crescentes de integração social pelo trabalho e ainda o desenvolvimento das novas formas de emprego, constituem alguns dos problemas com que temos sido confrontados ao longo das últimas décadas. Em paralelo assiste-se ao aumento das desigualdades quer nos países desenvolvidos, quer nos países emergentes e em desenvolvimento.

Pelo facto de termos chegado onde chegámos, faz sentido questionarmo-nos sobre as alternativas ao actual modelo de desenvolvimento, procurando encontrar resposta ao que queremos ser:

(1) uma sociedade de desenvolvimento em que o trabalho aparece como "suporte ao desenvolvimento ao serviço da vida" (Robertson, 1995)

(2) uma economia eficiente, dando-se primazia à lógica de mercado, sendo determinante a acumulação de riqueza e o agravamento de desigualdades;

Partindo do contexto económico-social actual e do novo modelo de relações laborais pretende-se refletir num primeiro momento sobre as relações entre os conceitos de trabalho, emprego, desemprego e pobreza e o quadro do novo modelo de relações laborais, e em seguida questionarmo-nos sobre as soluções defendidas por diversos investigadores.

O contexto actual

Assiste-se à internacionalização das actividades transversais, dando corpo à concepção de mercado em rede. Vivemos numa economia global, ou seja, integrados num único sistema mundial

Caminhamos para uma economia baseada na informação e no conhecimento.

A conjunção destas duas realidades apresenta características muito específicas, salientando-se o funcionamento em rede, a inexistência de barreiras de tempo e de localização, e a alteração ao nível da organização do trabalho.

O recurso a uma nova organização do trabalho, que faz parte de um processo de reestruturação permanente de mercados e das empresas impulsionadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação, leva a que as empresas adoptem outras estratégias e que alterem a sua estrutura interna no sentido de se tornarem mais competitivas, mais flexíveis e adaptáveis, menos hierárquicas e privilegiando o trabalho em grupo.

Para isso, terão necessariamente que estabelecer uma nova relação de trabalho, onde, na perspectiva da estratégia da empresa, a polivalência, a multiqualificação e a responsabilidade dos seus trabalhadores ditarão as principais características desta nova relação de trabalho. Assume-se a flexibilidade como fonte de eficácia económica, como solução para ultrapassar a rigidez do modelo de produção taylorista-fordista (Duarte, 2010).

Paralelamente, as novas tendências demográficas – baixa fecundidade, aumento da longevidade, envelhecimento demográfico e aumento dos fluxos migratórios – emergem como novos problemas que pela sua importância e repercussões exigem novas respostas ao modelo de desenvolvimento das sociedades.

Ao nível do mercado de trabalho, o aumento do desemprego global, e do desemprego dos jovens, assim como as dificuldades crescentes de integração social pelo trabalho e ainda o desenvolvimento das novas formas de emprego, constituem alguns dos desafios a que teremos que dar resposta.

Neste contexto, emerge um novo modelo de relações laborais com efeitos quer nas estratégias empresariais quer nas estratégias individuais, que se tem desenvolvido sustentado na ideologia liberal que comanda as regras de funcionamento dos mercados.

O resultado deste percurso tem sido o aumento das desigualdades quer nos países desenvolvidos, quer nos países emergentes e em desenvolvimento.

Evidências da evolução recente do mercado de trabalho

Partindo da evolução recente do mercado de trabalho em Portugal e na UE, e das alterações a que temos vindo a assistir, procura-se evidenciar os desafios a que temos estado sujeitos e que exigem novas soluções.

A evolução dos principais indicadores do mercado de trabalho em Portugal traduzem aspectos marcadamente conjunturais e estruturais. No primeiro caso realce para a quebra da taxa de actividade e de emprego, assim como o aumento da taxa de desemprego.

Em termos estruturais evidencia-se a estrutura empresarial em que se mantém o predomínio das empresas de muito pequena dimensão. Em 2008, 85% das empresas existentes não tinham mais do que 9 pessoas ao serviço.

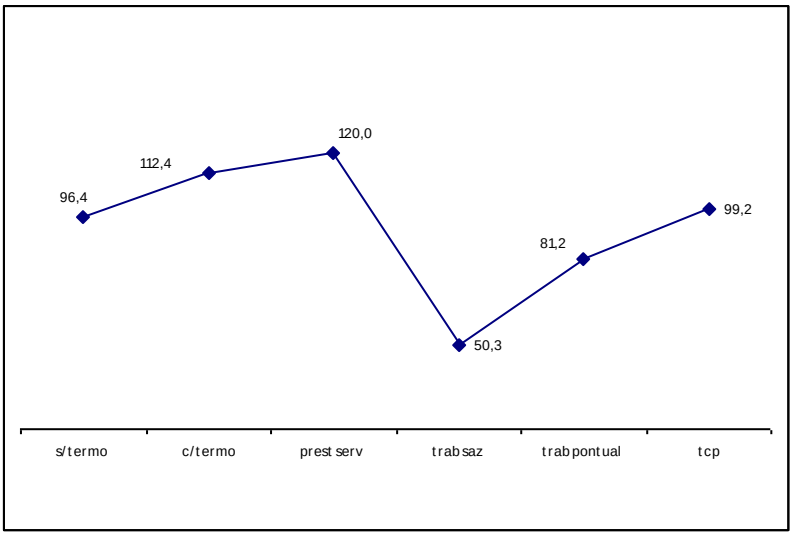
Outra das alterações significativas a que temos vindo a assistir prende-se com o tipo de contrato de trabalho dos trabalhadores, sendo evidente o aumento das novas formas de emprego traduzido pelo recurso a contratos a termo e, de acordo, com a tipologia do Inquérito ao Emprego do INE, a prestadores de serviços. No período compreendido entre o 4º trimestre de 2006 (tomado como ano de referência) e o 4º trimestre de 2009, aumentaram 12,4% e 20% respectivamente, enquanto os trabalhadores com contrato permanente diminuíram 3,6%.

Outras evidências prendem-se com as elevadas taxas de desemprego de longa duração e com a exclusão do mercado de trabalho dos grupos desfavorecidos, com particular incidência nos trabalhadores não qualificados.

Gráfico I

Evolução das formas de emprego

(4t 2006 = 100)



Fonte: Inquérito ao Emprego, INE

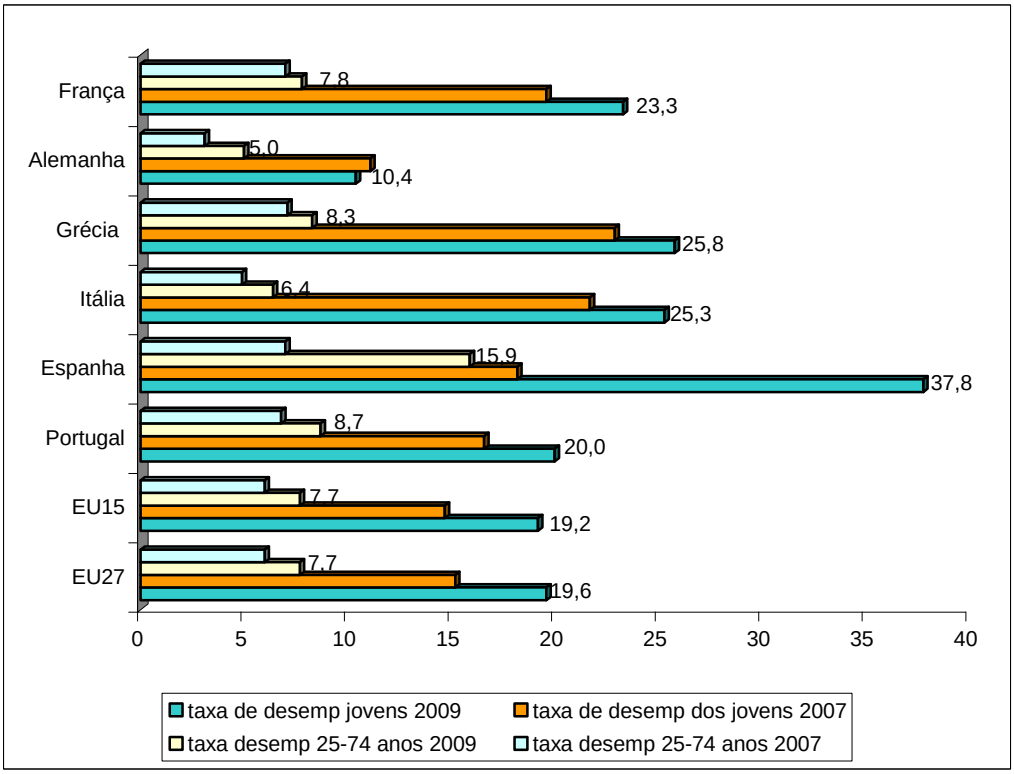
A evolução do desemprego em Portugal tem tido um comportamento contra cíclico, uma vez que tem acompanhado o período de menor crescimento económico. Deste modo, a taxa de desemprego tem vindo a mostrar uma tendência crescente, situando-se nos últimos três anos acima da taxa média da UE27. Em 2009, 9,6% da população activa, entre os 15 e os 74 anos[1], estava numa situação de desemprego, quase o dobro do valor observado em 1998, enquanto que para a média da UE27 essa percentagem era de 8,9%.

No que respeita aos jovens a evolução é idêntica, assistindo-se, em Portugal, a um acréscimo de 3,4 p.p. entre 2007 e 2009, situando-se em 2009 em 20,0%.

[1] Indicador estatístico utilizado pela EUROSTAT

Gráfico II

Taxa de desemprego dos jovens na UE (2007 e 2009)



Fonte: EUROSTAT

O que mudou no mercado de trabalho…

Assiste-se ao aumento da exclusão social e do desemprego: são 85 milhões de pessoas a viver em situação de pobreza na UE (17% da população da U E), e 23 milhões de desempregados (UE 27, Junho de 2010, Eurostat). Em Portugal, 18% da população encontra-se em risco de pobreza.

De acordo com os resultados do Inquérito Eurobarómetro sobre pobreza e exclusão social (2009) a pobreza explica-se através de factores «sociais» e «pessoais». O elevado desemprego e os salários baixos são as explicações «sociais» mais comuns para a pobreza, a que se juntam benefícios sociais e pensões consideradas insuficientes e alugueres de habitações demasiado elevados. Já a falta de educação, formação ou habilitações, a pobreza «herdada» e a dependência de substâncias (álcool, drogas …) são os motivos «pessoais» mais comuns.

Os valores do desemprego e a proporção do desemprego de longa duração traduzem o aumento das dificuldades de integração pelo trabalho, por a natureza deste ter sofrido alterações profundas.

Em Portugal a percentagem de TCO a tempo completo abrangidos pelo «salário mínimo» registou em Abril de 2009 o valor de 8,2% (mais 4,2 pp do que em Abril de 2006, período em que se verificou a percentagem mais baixa), (Inquérito aos Ganhos – Abril 2009 – MTSS).

Persiste uma larga percentagem de trabalhadores a auferir baixos salários. Definindo como limiar de baixos salários 2/3 do ganho mediano, os dados dos QP 2005 evidenciam que quase 13% dos TCO auferiam um salário inferior a este mínimo relativo (423 euros), tendo-se registado uma tendência ligeiramente crescente desde 2002» (Livro Branco das Relações Laborais, 2007).

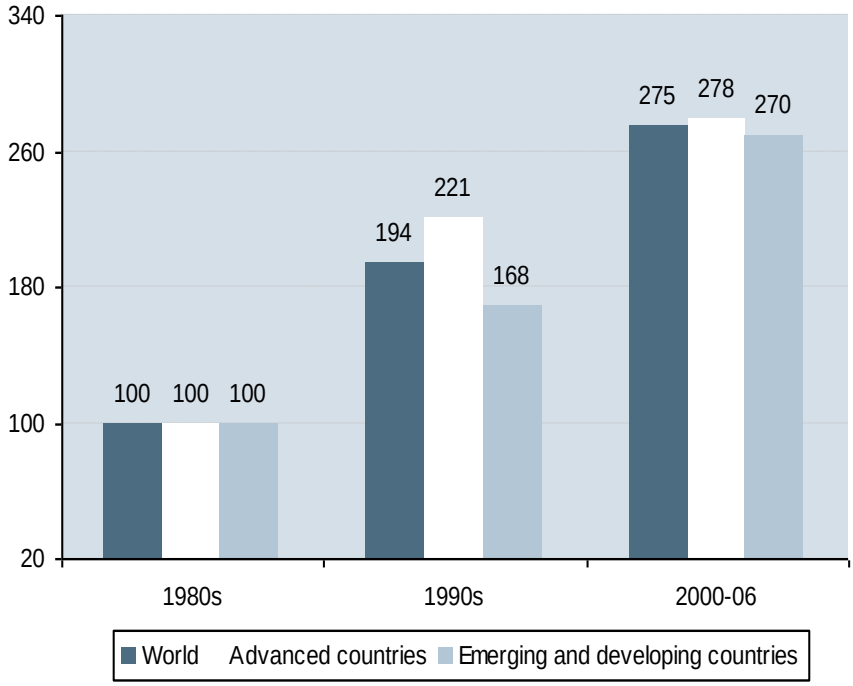
Assiste-se à flexibilidade horária justificada pela adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores. Através do envolvimento dos trabalhadores nos objectivos da empresa, da definição de objectivos individuais e de equipa alarga-se a duração de trabalho para cumprimento desses objectivos. Responsabilizam-se as pessoas enquanto portadores de um projecto profissional que alimente a sua autonomia (Casimiro, 2007).

Todas estas situações, em que predominam sobretudo as práticas da flexibilidade numérica e horária em detrimento da flexibilidade funcional, contribuem para a institucionalização de um novo modelo de relações laborais que se caracteriza pelo aumento da individualização das relações contratuais, pela desregulamentação do trabalho, pela insegurança no emprego, pela flexibilidade dos horários, pela diminuição dos salários e pela subcontratação.

Em todo o mundo agravam-se as desigualdades e a marginalização social; fenómeno, que segundo Torres (2009), se estende a qualquer zona do mundo, independentemente do nível de desenvolvimento dos países. Tomando a década de 80 como referência, as desigualdades, medidas através do coeficiente de Gini, mais do que duplicaram nos primeiros anos do novo milénio (+175% no mundo, nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento).

Gráfico III

Desigualdades crescentes (coeficientes de Gini)



Fonte: Raymond Torres, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT

As respostas da União Europeia e da OIT

Através da Estratégia de Lisboa definem-se estratégias para criar uma economia baseada no conhecimento, sendo dada especial atenção à aprendizagem ao longo da vida, ao envelhecimento activo, e à chamada flexigurança.

A Estratégia de Lisboa promove a inovação nas empresas e o investimento nas pessoas, procura atrair mais pessoas para o mercado de trabalho, prolongando a sua vida activa à medida que aumenta a esperança de vida, promovendo a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, melhorando a educação e as capacidades e adaptando os sistemas de protecção social aos desafios da inovação, da globalização e da mobilidade.

Defende-se que a criação de mais e melhores empregos não deva ser feita a qualquer preço. Defende-se a garantia de condições de trabalho dignas e a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores através das normas comuns para todos que abrangem normas mínimas em matéria de condições de trabalho, despedimentos colectivos, trabalho temporário e a tempo parcial, higiene e segurança no trabalho, licença de maternidade e parental, salário igual para trabalho igual e protecção contra o assédio sexual. Pretende-se evidenciar a importância da qualidade do emprego, como matriz do modelo social.

No entanto, enfatizam-se os pilares da produtividade e da competitividade, mais facilmente atingidos através da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, "travestindo-se, já na década de noventa, na noção de flexigurança" (Casimiro, 2007).

Por sua vez, a OIT adoptou em Junho de 2009, o Pacto Mundial para o Emprego como resposta à crise económica baseada no trabalho digno e na instauração de uma globalização justa e sustentável. Entendendo-se por trabalho digno o trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, na qual os direitos são protegidos e que conta com uma remuneração adequada e protecção social.

Os conceitos de trabalho, emprego e actividade

No actual contexto em que vivemos, clarificar os conceitos de trabalho, emprego e actividade tem toda a pertinência, quer para avaliar a sua actualidade quer como cenário prospectivo.

O significado do trabalho tem sido diferente ao longo da história, desde a antiguidade aos nossos dias.

Os conceitos de trabalho e emprego não têm o mesmo significado, embora possam ser confundidos, e se sobreponham em determinadas situações. Assim, o trabalho representa toda a actividade humana que tenha uma utilidade social, quer seja remunerada ou não.

No entanto, o trabalho que ainda hoje valorizamos é aquele que tem como contrapartida uma remuneração, e ainda, uma relação mútua de obrigações entre o trabalhador e o empregador, a qual é definida através de um contrato de trabalho.

Quando o trabalho passou a designar exclusivamente o trabalho assalariado, passámos a valorizar o emprego enquanto inserção num quadro jurídico contratual, que permite ter acesso a uma certa estabilidade económica, à protecção social, à formação profissional, etc. Deste modo," todo o emprego é um trabalho, mas nem todo o trabalho é um emprego" (Boissonat, 2001;104) e, nestas situações em que o trabalho e o emprego coexistem, os conceitos confundem-se. Na sociedade centrada no mercado dos nossos dias, «o emprego passa a ser o critério que define a significação social dos indivíduos» (Woleck, 2002:8). De facto, o emprego é um fenómeno da modernidade (Woleck, 2002).

O conceito de actividade é um conceito mais rico de conteúdo, por ter o mesmo significado do trabalho em sentido amplo, ou seja, toda a actividade humana com uma utilidade social.

Soluções…

A defesa de um outro modelo de integração social

Reconhecendo que o emprego se tornou a principal variável de ajustamento por parte das empresas como resposta ao ciclo de produtividade e competitividade originado pela concorrência cada vez mais forte e potenciado pelo progresso da automatização, e partindo da constatação das dificuldades crescentes de integração social pelo trabalho, traduzida pelo aumento do desemprego e da exclusão social, alguns autores preconizam como solução um novo modelo de integração social (Epinay, Robertson).

Robertson (1985) sustenta um novo modelo de integração social, que pressupõe a redefinição do conceito de trabalho, como o de toda a actividade que tem uma utilidade social, que é produtora de um bem, de um valor ou de um serviço. Neste modelo de «desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas» (Robertson, 2003) o indivíduo apropria-se do seu trabalho com finalidade, com utilidade, aquilo a que o autor designa como «trabalho autónomo» que poderia ser remunerado ou não, individual ou colectivo.

Este modelo pressupõe um novo pacto social baseado numa troca entre uma retribuição de base, associado ao indivíduo, como «um rendimento não tributado pago pelo Estado a todos os homens, mulheres e crianças como um direito de cidadania» (Robertson, 2003:47). Este rendimento substituiria todas as actuais prestações sociais e benefícios fiscais.

Argumenta ainda que o mercado de trabalho tornar-se-á mais livre e menos regulamentado, não se esperando dos empregadores que continuem a prover e a manter empregos como parte integrante do seu papel na sociedade; em vez disso, poderão concentrar as suas atenções na produção eficiente dos bens e dos serviços, daí resultando uma economia mais eficiente e competitiva.

Epinay (1994) defende que o indivíduo pode escolher livremente entre um emprego remunerado e outra actividade «socialmente útil», no pressuposto de que o trabalho remunerado é uma pequena fracção dos trabalhos necessários para que a vida em sociedade seja possível.

A ideia de sociedade activa que a OCDE lançou nos anos 80 enquadra a tendência para a superação do desemprego por uma via não redutível ao emprego ou trabalho no sentido tradicional. No fundo, tratava-se de proporcionar a cada pessoa o exercício de uma actividade – de preferência por sua própria escolha, a seu gosto – e um determinado rendimento.

A defesa do contrato de actividade

Associando o conceito de «activo» ao conceito de actividade, em 1995, foi publicado em França, um relatório presidido por Boissonat que fez referência a uma nova forma de organização jurídica do trabalho, intitulado por o " contrato de actividade" que seria negociado entre "o activo" e um conjunto de empresas, associações e colectividades ao nível local. Propunha-se a substituição do actual contrato de trabalho por um contrato de actividade entendido este como a relação contratual, com a criação de direitos e obrigações na esfera jurídica de cada contraente, com um prazo de cinco anos, sendo que no decorrer desse prazo o «activo» poderia alternar entre o trabalho remunerado, a formação e as licenças de utilidade social, conservando sempre os direitos sociais.

A partilha do trabalho

Constitui uma solução já adoptada que consiste quer na redução do horário de trabalho semanal (das 44h para as 40h – Lei nº26 de 1996, caso de Portugal e para as 35h caso francês), quer na difusão do trabalho a tempo parcial, com o objectivo de criar mais empregos, no pressuposto de que a redução ou a partilha do horário de trabalho permite que o mesmo trabalho possa ser executado por mais pessoas.

Conclusão

Os níveis de desemprego e a sua persistência ao longo das últimas décadas, assim como a discussão da sustentabilidade do Estado-Providência, e ainda os níveis de desigualdades têm-se mantido como debilidades estruturais, dando corpo ao debate sobre a «crise do trabalho».

Diferentes questões emanam deste debate, desde o fim do trabalho até ao desenvolvimento da chamada flexigurança.

As propostas aqui apresentadas constituem algumas das soluções preconizadas e fundamentam-se na incapacidade do capitalismo e das políticas implementadas pelos governos em cumprir o objectivo pleno emprego.

Quando nos propusemos refletir sobre as alternativas ao actual modelo de desenvolvimento, procurando encontrar resposta ao que queremos ser:

1) uma sociedade de desenvolvimento em que o trabalho aparece como "suporte ao desenvolvimento ao serviço da vida" (Robertson, 1995)
2) uma economia eficiente, dando-se primazia à lógica de mercado, sendo determinante a acumulação de riqueza e o agravamento de desigualdades;

tínhamos implícito as soluções dos investigadores, sabendo que o que as aproxima, no caso da primeira alternativa (Robertson e Epinay) são questões culturais que passam pela valorização social do trabalho, entendido em sentido amplo, como toda a actividade humana que tenha uma utilidade social, quer seja remunerada ou não.

Esta revolução cultural significa passar de uma lógica de pleno emprego a uma lógica de actividade, em que o emprego assalariado deixará de ser o único vector da actividade social e a empresa o único lugar de socialização. Este modelo de sociedade tem como contrapartida o acesso de todos os cidadãos ao rendimento do cidadão, o que pressupõe um outro tipo de distribuição da riqueza, e a implementação de uma sociedade de desenvolvimento em que o trabalho aparece como «suporte ao desenvolvimento ao serviço da vida».

Quanto ao modelo de crescimento em que se dá primazia à lógica de mercado, segunda alternativa, uma sociedade dividida entre uma elite de trabalhadores altamente qualificados e responsáveis, muito bem pagos, e uma classe impedida de contribuir com valor para a sociedade, os desafios prendem-se, não tanto com questões relacionadas com a individualização das relações contratuais, com a desregulamentação do trabalho e com a insegurança no emprego, mas com todos aqueles que têm dificuldade de acesso ao mercado de trabalho.

Neste cenário e como «solução» defende-se quer o contrato de actividade preconizado por Boissonat, quer o modelo de flexigurança que envolve dimensões de flexibilidade, de protecção social e de políticas activas de emprego preconizando transições protegidas entre estas diferentes dimensões.

A proposta de Boissonat tem um enorme paralelismo quer com o modelo de complementaridade entre actividades e o do agrupamento de empregadores

institucionalizados em França quer ainda como operacionalização das chamadas transições protegidas enquadradas na questão da flexigurança,

Apesar de em nenhuma das propostas se preconizar um novo modelo económico, outra economia que não seja a da economia de mercado, o que as diferencia é o modelo de redistribuição da riqueza.

Robertson e Epinay defendem um novo modelo de redistribuição de riqueza, enquanto Boissonat e as actuais políticas integradas na Estratégia de Lisboa ao nível da UE defendem tão só, as transições protegidas estando implícita a perspectiva tecno-optimista construída com base «numa nova relação de trabalho que valoriza a cooperação e a participação e que apela ao sentido de iniciativa, autonomia e versatibilidade dos indivíduos» (Kovacs, 2007:53).

Deste modo, «o que os defensores da flexigurança gostam de sublinhar são as virtualidades dos mecanismos de protecção social que se lhe encontram associados, a importância do indivíduo enquanto portador de um projecto singular que alimenta a sua autonomia, deixando acontecer as boas transições nos mercados de trabalho e sobretudo a possibilidade de tornar a Europa num espaço competitivo e produtivo que sabe responder aos desafios da globalização económica através da flexibilização e adaptabilidade de empresas e trabalhadores» (Casimiro, 2007).

No limite esta «solução» obriga a discutir o papel do Estado-providência e a sua capacidade financeira para responder às situações de desemprego e de exclusão social, mantendo-se sem alterações as relações entre os conceitos de trabalho, emprego, desemprego e pobreza, na medida em que se continuará a valorizar socialmente o conceito de trabalho enquanto actividade remunerada que se confunde com o conceito de emprego. Os conceitos de desemprego e pobreza por serem decorrentes da relação laboral da sociedade industrial, e quiçá, da sociedade pos-industrial, não sofrerão alterações, assim como o actual sistema de redistribuição da riqueza, mantendo-se, assim, o dilema social que se traduz na exclusão social e no agravamento das desigualdades.

Bibliografia

Boissonat, Jean (2001), *La fin du chômage?,* Paris, Calmann-Lévy

Casimiro, Ferreira (2007), Flexigurança: a verdade da mentira, *Monde Diplomatique,* disponível em http://pt.mondediplo.com (consultado em 8 de Fevereiro de 2009).

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007), *Livro Branco das Relações Laborais,* Lisboa, MTSS, IEFP, I.P.

Centre des Jeunes Dirigeantes, L´illusion du plein emploi, *Futuribles, nº183,* 5,pp, 55-59

Duarte, Ana Maria (????), As faces precárias da precariedade, *Monde Diplomatique,* disponível em http://pt.mondediplo.com (consultado em 4 de Agosto de 2010).

Kovacs, Ilona (2006), A evolução do emprego, das qualificações e competências no contexto da sociedade de informação, *Sociedade e Trabalho,* nº29, 21, pp, 52-71

Lalive d´Epinay, Christian (1994), Au-delà du travail-emploi, l ´activité socialment utile, *Le magazín du travail, nº8,* 3,pp, 34-36

Robertson, James (1985), *Future Work: jobs, self-employment and leisure after the industrial age,* England,Gower Publishing Company Limited

Robertson, James (2007), *Transformar a economia, desafio para o terceiro milénio.* Águas Santas, J.C.Costa Marques, Editor

Sampaio, José João (2002), Trabalho e emprego: em busca do paradigma perdido. Elementos para uma clarificação conceptual, *Organizações e Trabalho, nº 27,* 15, pp,39-54.

Torres, Raymond (2010), A crise global do emprego, *Conferência CES – Universidade de Coimbra, policopiado*, Lisboa.

Woleck, Aimoré (2002), O trabalho, a ocupação e o emprego:uma perspectiva histórica, *Revista Leonardo Pós*, 15, pp 1-15, disponível em www.icpg.com.br (consultado em 20 de Julho de 2010).