



Munich Personal RePEc Archive

The consequences of flexibility

Paulos, Margarida Ramires

IET, UNL-FCT

December 2007

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/7043/>
MPRA Paper No. 7043, posted 12 Feb 2008 15:58 UTC

CONSEQUÊNCIAS DA FLEXIBILIDADE ¹

Margarida Ramires Paulos
Margarida.paulos@fct.unl.pt
IET, FCT-UNL

¹ Trabalho realizado no âmbito do mestrado em Sociologia ISCTE, ano lectivo 2007/2008, disciplina: Sociologia Aplicada e Aprofundada.

Índice

Abstract.....	4
Introdução.....	5
I - Novas formas de organização do trabalho.....	6
II - O paradigma da flexibilidade.....	8
III - A temática da flexigurança.....	10
IV - Consequências da flexibilidade.....	11
Considerações finais.....	17
Bibliografia.....	18

Índice de Figuras

Fig. 1 – Evolução do emprego	9
Fig. 2 – Principais factores de preocupação laboral	11
Fig. 3 – Evolução da intensidade do trabalho	12
Fig. 4 - Condições de trabalho na Europa entre 1996 e 2000.....	13
Fig. 5 - Problemas de saúde relacionados com o horário de trabalho	14

Abstract

Processes such as globalization, the spread of information technology and the intensification of competition caused significant and meaningful changes in the labour market. On one hand there are some companies that invest in innovation and quality, allowing and encouraging the growth of workers skills, and on the other hand a large number of companies bring the deterioration of employment and working conditions, through the reduction of labour costs and a deregulated market. The flexible company presents itself as the most effective way to ensure competitiveness in an environment of instability and global competition. There are several strategies of readjustment that companies have at their disposal in restructuring the organization of work, from the adjustment of hours of work (part-time, flexible hours, shifts, etc.) to the outsourcing of one or more activities. The flexible market is a reality in European countries and the European Commission seeks to regulate it through the implementation of the Flexicurity model. Combining flexibility with security, this controversial concept combines a flexible labour market with a security system strong and effective. There are several consequences of this flexible management on individuals lives, there seems to be an improvement in living and working conditions for some individuals, who benefit from the reduction of working hours maintaining a stable position with good working conditions, and a deterioration to others, who are subject to a pace of work more intense, with irregular and unpredictable schedules.

Keywords: Flexibility; flexicurity; working conditions; labour market

JEL codes: J22 – Time Allocation and Labour Supply; J24 – Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labour Productivity; J50 – General; J81 – Working Conditions; J8 – Labour Force Composition.

Introdução

Processos como a globalização, a difusão das tecnologias de informação e a intensificação da concorrência provocaram importantes e significativas mudanças no mercado laboral. Assistimos, por um lado ao investimento na inovação e na qualidade, permitindo e incentivando o aumento das qualificações, e por outro, à deterioração do emprego e das condições de trabalho, recorrendo à redução de custos salariais e a um mercado desregulado. A empresa flexível aparece apresentando-se como a forma mais eficaz de assegurar a competitividade, num ambiente de instabilidade e de concorrência global. São várias as estratégias de reajustamento que as empresas têm ao seu dispor na reestruturação da organização do trabalho, desde o ajustamento das horas de trabalho (part-time, horas flexíveis, turnos, ect.) até à externalização de uma ou mais actividades. Sendo o mercado flexível uma realidade nos diferentes países europeus, a Comissão Europeia procura regulamentá-la através da implementação do modelo da flexigurança nos diversos países membros. Combinando flexibilidade com segurança, este conceito controverso, combina um mercado de trabalho flexível com um sistema de segurança forte e eficaz. São várias as consequências que esta gestão flexível tem na vida dos indivíduos. Parece existir uma melhoria das condições de vida e de trabalho para alguns indivíduos, que beneficiam da redução das horas de trabalho mantendo uma posição estável com boas condições, e uma deterioração para outros que ficam sujeitos a ritmos de trabalho mais intensos, com horários irregulares e imprevisíveis. Este trabalho pretende abordar algumas das mudanças que a ‘empresa flexível’ trouxe aos trabalhadores e quais as principais implicações das novas formas de organização do trabalho nas condições de vida dos vários indivíduos.

I - Novas formas de organização do trabalho

Nas sociedades pós-industriais o trabalho continua a ter um papel central na vida dos indivíduos, sendo fonte de rendimento económico mas também de identidade social, integração e realização pessoal. Toda a sociedade moderna se organiza em torno do trabalho, existindo uma convergência para a norma de que todo o indivíduo deva assumir algum tipo de actividade económica, restando assim pouco espaço para as pessoas que não trabalham.

Ao observarmos o percurso da organização do trabalho nas últimas décadas, apercebemo-nos de que existe um aumento significativo da diversidade de formas de trabalho e do seu conteúdo, uma multiplicidade de formas contratuais e um “esfumar” das fronteiras entre o trabalho e outras esferas da vida: ensino, formação, lazer e vida familiar. Em décadas recentes, as mudanças na organização do trabalho têm sido muitas vezes descritas como uma mudança do Taylorismo para o pós-Taylorismo: de tarefas limitadas e rotinizadas para uma reintegração das tarefas e multi-tarefas; de um controlo directo para uma relativa autonomia e decisão dos trabalhadores; da desqualificação do trabalho para um aumento e diversificação da qualificação; do trabalho individual e do sistema técnico e burocrático para o desenvolvimento do trabalho em grupo e de um sistema de integração social. No entanto, apesar desta suposição, existem evidências de que novas formas de controlo burocrático e tarefas repetitivas se estenderam ao sector terciário e de informação. Dados demonstram que em 1990 na Alemanha, assistia-se não apenas a formas de organização do trabalho pós-Tayloristas mas também ao aumento de formas Tayloristas (Streeck, 1991)².

A organização do trabalho sofreu várias mudanças e reestruturações devido a processos como a globalização, a difusão das tecnologias de informação e comunicação, a intensificação da concorrência. Como refere Glória Rebelo *“face à mundialização da economia, as empresas esforçam-se por produzir cada vez de forma mais célere, correspondendo aos desejos da clientela, o que se repercute nas condições de trabalho. Por outro lado a terciarização da economia condiciona a estrutura das actividades produtivas. Submetidas à deslocalização do capital, as empresas são também confrontadas com a exigência de competitividade sobre os mercados de bens internacionalizados e fortemente concorrentes.”* (Rebelo, 2004).

² Streeck, W. (1991) *Beyond Keynesianism. The socio-economics of production and employment*, Edward Elgar, London

As formas que as organizações utilizam para responder a todos estes novos desafios, são diversas e muitas vezes opostas. Salientam-se duas orientações estratégicas de reestruturação: por um lado aquela que vários autores designam como *low road*, que procura a competitividade através de baixos custos salariais e mercado de trabalho desregulado, recorrendo à externalização de parte ou da totalidade da actividade produtiva e também à deslocalização; e a *high road* que se baseia numa melhoria da eficiência e na inovação, investindo na qualificação e formação dos trabalhadores e em novos produtos ou novos processos produtivos (Kovács, 2002). Os processos de reestruturação interna e externa das empresas levam à descentralização, *outsourcing* e diversidade de tarefas por um lado e em algumas actividades, mas levam igualmente à centralização, concentração e estandardização por outro lado.

Uma das características mais importantes das mudanças na organização do trabalho nas últimas décadas é o recurso às formas flexíveis de trabalho. A partir da década de 1980 a ideia de flexibilidade começa a disseminar-se nas empresas e a ser encarada como uma forma de gestão da força de trabalho baseada no uso crescente de formas de trabalho flexíveis e sobretudo durante a década de 1990, a noção de flexibilidade torna-se quase universal, transformando-se num instrumento chave e central para as empresas (Almeida, 2005). Alguns dos contributos mais importantes para o advento da «empresa flexível» de hoje, como refere João Freire, foram tendo lugar ao longo dos últimos anos, como o *toyotismo*, a *lean production* ou o *just-in-time*. Todas estas formas de produção têm características que foram desenvolvidas e aplicadas ao contexto actual, emergindo assim um novo modo de produção baseado no paradigma da flexibilidade, salientando-se o recurso a novos produtos e o investimento na área de investigação, a adopção de dispositivos tecnológicos automatizados, a emergência da ideia da divisão das actividades da empresa optando muitas vezes por manter um *core business* e recorrer à externalização e subcontratação das outras actividades e uma preocupação crescente com a figura do cliente, com os prazos, com a gestão óptima de stocks e com a qualidade dos produtos.

Sintetizando, o processo de transformação do trabalho nas últimas décadas é bastante contraditório, nalguns casos (re)valoriza o trabalho e melhora a qualidade do emprego, noutros porém, desvaloriza o trabalho e deteriora o emprego, variando de sector para sector, de empresa para empresa e dentro da mesma empresa.

II - O paradigma da flexibilidade

Não podemos falar de trabalho, nos nossos dias, sem falar de flexibilidade, estando muitas vezes associada a vários factores que marcam o mercado de trabalho actual, como o aumento do desemprego e do emprego instável e frequentemente precário e a necessidade de desenvolvimento das qualificações. A flexibilidade das empresas, dos mercados, dos produtos, mas também dos indivíduos, do tempo e dos ritmos de trabalho. A flexibilidade tornou-se num aspecto central de organização e gestão do trabalho, especialmente no final do século XX e início do século XXI, tomando várias formas e com diferentes e diversas estratégias de ajustamento para atingir os objectivos das organizações, que vêm nesta prática uma forma de atingir a competitividade no mercado global. Existem várias tipologias de tipos de flexibilidade, uma delas é referida por Paulo Almeida, onde podemos distinguir entre flexibilidade quantitativa e qualitativa, podendo cada uma delas ser externa ou interna (Almeida, 2005). O recurso, por exemplo, a horas flexíveis, trabalho em *part-time*, por turnos seria uma flexibilidade quantitativa interna, usando os recursos humanos da empresa e adaptando-os às necessidades de mercado. Se a empresa optar por usar trabalhadores que não façam parte da organização, recorrendo a empresas de trabalho temporário, trabalho sazonal, contratos de termo fixo é uma flexibilidade quantitativa, porque continua a existir, como na anterior, um ajustamento através do número, quer seja de horas de trabalho ou de trabalhadores, mas é externa porque não usa a mão-de-obra da empresa. A flexibilidade qualitativa é alcançada através da subcontratação, *outsourcing*, ou trabalho independente no caso de ser externa, ou por um investimento qualitativo nos trabalhadores da organização no caso de ser interna, por exemplo através de medidas como o enriquecimento ou rotação de tarefas, constituição de equipas de trabalho ou multiquificações.

Uma outra tipologia é apresentada por Glória Rebelo, acrescentando mais algumas divisões e formas de ajustamento flexíveis, distinguindo entre “medidas de flexibilidade tendencialmente qualificantes” e “medidas de flexibilidade tendencialmente precarizantes”, podendo ser desenvolvidas através de produtos flexíveis, processos flexíveis e organizações flexíveis. Refere a flexibilidade a curto prazo que tende a precarizar o trabalho em oposição à de longo prazo que procura promover a transformação da organização evitando os efeitos de curto prazo; flexibilidade operacional que incide sobre os sistemas de produção e a flexibilidade estratégica que

consiste num maior investimento em algumas áreas e num subinvestimento noutras em que a rentabilidade poderá ser diminuta; flexibilidade defensiva e ofensiva, a primeira atinge-se através da redução de salários e ajustamentos de emprego criando grande instabilidade laboral, e a segunda procura investir no encontro de novas formas de relação salarial, sem que isso implique a perda de garantias fundamentais dos trabalhadores (Rebello, 2004). Esta tipologia reforça a ideia que já foi referida anteriormente, de que existem dois caminhos principais e opostos na procura deste ajustamento e desta necessidade de competitividade no mercado actual, um onde as organizações optam pela redução do número de trabalhadores, das horas de trabalho ou do seu ajustamento, da redução de salários e direitos dos trabalhadores e outro em que as empresas investem na qualificação dos seus trabalhadores, na inovação de produtos e processos de produção e na qualidade. “A flexibilidade pode ser uma força libertadora, mas também repressiva, uma vez que aqueles que escrevem as regras são também os detentores do poder.” (Castells, 1998)³.

O debate actual sobre esta temática centra-se também num outro conceito, o de flexigurança⁴, que diz respeito às diferentes formas de atingir a flexibilidade, combinando-a com segurança nos diversos aspectos do trabalho.

³ Castells, M., (1998), *La Societé en Réseaux*, Fayard, p. 87-88.

⁴ Os oito princípios da flexigurança que foram aprovados a 5/12/07 e que servem como enquadramento geral permitindo a cada Estado-membro os seus próprios mecanismos são os seguintes:

1) A flexigurança é um meio para intensificar a aplicação da Estratégia de Lisboa, criar mais e melhores empregos, modernizar os mercados de trabalho e promover o trabalho de qualidade através de novas formas de flexibilidade e segurança para aumentar a adaptabilidade, o emprego e a coesão social. (2) A flexigurança implica a conjugação deliberada de mecanismos contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas activas e eficazes para o mercado de trabalho, e sistemas de protecção social modernos, adequados e sustentáveis. (3) As abordagens da flexigurança não dizem respeito a um único modelo de mercado de trabalho ou de vida activa ou a uma única estratégia política: devem ser adaptadas aos condicionamentos próprios de cada Estado-Membro. A flexigurança implica um equilíbrio entre os direitos e as responsabilidades de todos os intervenientes. Com base nos princípios comuns, cada Estado-Membro deverá desenvolver os seus próprios mecanismos de flexigurança. Importa assegurar um acompanhamento eficaz dos progressos efectuados. (4) A flexigurança deverá promover mercados de trabalho mais abertos, mais reactivos e mais inclusivos, superando a segmentação. A flexigurança diz respeito aos que estão integrados no mercado de trabalho, mas também aos que dele estão excluídos. Há que oferecer aos inactivos, aos desempregados, aos que exercem uma actividade não declarada, têm empregos instáveis ou se encontram nas margens do mercado de trabalho melhores oportunidades, incentivos económicos e medidas de apoio para um melhor acesso ao trabalho ou trampolins que lhes facilitem a transição para um emprego estável e seguro no plano legal. Deverá ser facultado apoio a todos os que estão empregados para que continuem empregáveis, progridam e consigam gerir com êxito as situações de transição no emprego e entre empregos. (5) A flexigurança interna (no interior da mesma empresa) e externa (entre empresas) são igualmente importantes e devem ser ambas promovidas. Um grau suficiente de flexibilidade contratual deve ser acompanhado de segurança nas transições entre empregos. A mobilidade ascendente deve ser facilitada, assim como a passagem de períodos de desemprego e inactividade para o mundo do trabalho. Locais de trabalho de qualidade, que estimulem a produtividade, com chefias competentes, uma boa organização do trabalho e a actualização contínua das competências são também elementos essenciais. A protecção social deverá proporcionar incentivos e apoio para as transições entre empregos e para o acesso a novos empregos. (6) A flexigurança deve apoiar a igualdade entre os sexos, promovendo a igualdade de acesso a empregos de qualidade para homens e mulheres e propondo medidas destinadas a conciliar vida profissional, vida familiar e vida privada. (7) A flexigurança requer um clima de confiança e um diálogo alargado a todos os intervenientes, no âmbito do qual todos estejam dispostos a assumir responsabilidades pela mudança com vista à adopção de políticas socialmente equilibradas. Se os poderes públicos mantêm a responsabilidade pela globalidade do processo, assume também importância crucial a implicação dos parceiros sociais na concepção e implementação das políticas de flexigurança através do diálogo social e da negociação colectiva. (8) A flexigurança requer uma boa relação eficácia-custo na afectação de recursos e deverá manter-se plenamente compatível com a solidez e a sustentabilidade financeira dos orçamentos públicos. Deve visar uma repartição equitativa de custos e benefícios, em especial entre as empresas, os poderes públicos e os indivíduos, com especial atenção à situação específica das PME.

III - A temática da flexigurança

O conceito de flexigurança foi criado na Dinamarca e tem mais de cem anos tendo sido desenvolvido ao longo do tempo, não como um objectivo consciente, mas como consequência de acontecimentos históricos que foram moldando os acordos colectivos entre sindicatos e associações patronais. Pode ser definido como uma estratégia integrada que pretende alcançar, ao mesmo tempo, flexibilidade e segurança do mercado de trabalho.

De acordo com a Comissão Europeia, este modelo permite que as empresas e os trabalhadores beneficiem da flexibilidade e da segurança. Flexibilidade para os trabalhadores, definida como mudanças bem sucedidas durante o ciclo de vida: da escola para o trabalho, de um emprego para outro, do emprego para a reforma; e para as empresas permitindo organizações de trabalho flexíveis, capazes de se adaptarem eficazmente às novas necessidades do mercado. Segurança centrada, não no conceito de trabalho, mas no de emprego, *“segurança no emprego significa permanecer no mercado de trabalho, quer seja na mesma empresa ou entre empresas. A filosofia que está por trás da flexigurança é a de que os trabalhadores estão mais preparados para fazer essas mudanças se existir uma boa rede de segurança. Deixam de existir empregos para toda a vida, mas passam existir mais oportunidades para todas as pessoas encontrarem um emprego com maiores apoios no desemprego.”*⁵

A flexigurança combina um mercado de trabalho flexível, um sistema de segurança forte e eficaz, políticas de emprego activas e uma definição de direitos e deveres dos vários actores sociais, bem definida e amplamente aceite por todos. Constrói-se com base em quatro componentes: contratos de trabalho flexíveis, estratégias de aprendizagem ao longo da vida, políticas de emprego activas e eficazes e sistemas de segurança social modernos.

Este conceito, bem sucedido no seu país de origem, é bastante controverso e são muitas as críticas à sua generalização aos restantes países da Europa. *“É obviamente muito duvidoso que um modelo deste tipo possa ser importado por uma sociedade com características estruturais e históricas bem distintas do modelo dinamarquês. Vejamos alguns contrastes: a) na Dinamarca existe um sindicalismo ultra-forte, em que 80% da população activa está sindicalizada; b) a adesão ao sindicato não é uma escolha política, mas uma questão de bom senso (uma espécie de vocação natural); c) os*

⁵ Discurso do comissário da União Europeia Vladimir Spidla, na conferência: “Os desafios centrais da flexigurança” realizada em Lisboa a 13 e 14 de Setembro de 2007.

sindicatos gerem as caixas de subsídios de desemprego, pagam as reformas antecipadas e negociam as condições laborais por sector; d) a diferença de rendimentos entre os mais elevados e os mais baixos é das menores da Europa (em Portugal é uma das maiores); e) o sucesso do modelo reside numa cultura de compromisso e consenso entre os actores sociais (ao passo que em Portugal vigora no mundo do trabalho uma cultura de autoritarismo, marcada por sentimentos de medo e laços de dependência).’’⁶

IV - Consequências da flexibilidade

A flexibilidade está a aumentar em todos os países da União da europeia, com diferenças significativas na sua forma e extensão. Os países nórdicos recorrem sobretudo ao emprego a tempo parcial, enquanto que os países do sul da Europa preferem as formas não permanentes de emprego. (Kovács, 2002). Assim, o tipo de estratégia de ajustamento utilizado pelas empresas na sua reestruturação, justificado pelo aumento da concorrência global e da instabilidade do mercado, tem implicações nos diferentes trabalhadores e no próprio funcionamento da sociedade.

O quadro seguinte mostra a evolução do emprego entre 1995 e 2005 na Europa dos 15, e onde podemos ver um crescimento do emprego em *part-time* muito significativo (41,9%), enquanto o emprego a tempo inteiro teve apenas um ligeiro aumento (5,4%).

Figura nº 1 – Evolução do emprego

Evolução do emprego na UE -15			
Emprego em <i>part-time</i>	1995	N (.000)	23795
		% de total de empregados	16,0
	2000	N (.000)	28324
		% de total de empregados	17,8
	2005	N (.000)	33766
		% de total de empregados	20.2
Crescimento do Emprego 1995-2005		<i>Full-time</i> (%)	5,4
		<i>Part-time</i> (%)	41,9

Fonte: Eurostat

⁶ Artigo *Flexigurança – do modelo dinamarquês à realidade portuguesa*, de Elísio Estanque e Hermes A. Costa, de 20 de Outubro de 2007.

No caso de Portugal, o trabalho a tempo parcial (11,2% em 2004) continua a ter um peso mais reduzido que na média da União Europeia dos 25 (17,8%), representando nesse ano cerca de 7% do emprego total masculino e 16,1% do feminino, segundo dados do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, tendo vindo, no entanto a crescer progressivamente acompanhando a tendência europeia.

As sociedades organizam-se em função do trabalho e toda a existência adulta se organiza em torno desta actividade económica. Como refere Beck, a ocupação serve como padrão de identificação, através da qual podemos assegurar necessidades pessoais e competências, proporcionando-nos igualmente uma posição económica e social. (Beck, 1992). A substituição do emprego estável e “seguro” por várias formas de emprego flexível provocam assim, mudanças a vários níveis nas vidas dos indivíduos, o trabalho perde a sua função protectora e os indivíduos deixam de conseguir planear as suas vidas. O trabalho flexível insere-se numa sociedade individualizada, onde os indivíduos têm laços mais ténues com as redes de apoio tradicionais (família, vizinhos, ect.) e onde a solidariedade social é mais fraca, ficando assim mais expostos às consequências negativas das novas formas de organização do trabalho. Na sociedade ocidental em que “somos o que fazemos” e tendo sido o trabalho sempre considerado fundamental para a formação do nosso carácter e personalidade, este novo cenário laboral, apesar de propiciar uma economia mais dinâmica, pode afectar-nos profundamente ao ‘atacar’ as noções de permanência, confiança nos outros, integridade e compromisso, que faziam com que o trabalho mais rotineiro fosse um elemento organizador fundamental na vida dos indivíduos e da sua integração na comunidade. (Sennett, 2000).

O individual sobrepõe-se ao colectivo, no mundo de trabalho flexível. Cada trabalhador procura a sua realização pessoal, melhorar o seu desempenho e aumentar as suas qualificações, conseguindo gerir melhor o seu tempo. Os valores sociais e a negociação de interesses colectivos enfraquecem, deixando assim os trabalhadores menos qualificados e os grupos sociais mais frágeis (jovens, mulheres e idosos) expostos a condições de trabalho mais instáveis e a situações de exclusão social.

Se por um lado, os defensores do trabalho flexível nos enumeram as suas vantagens para os trabalhadores: mais tempo livre, mais facilidade de conjugar a vida familiar com a vida profissional, mais possibilidades de adquirir competências e experiências, maior facilidade de mudar de emprego e de ascender na carreira; vários estudos realizados demonstram que uma das principais preocupações da maioria dos trabalhadores em Portugal é a instabilidade do trabalho, é a possibilidade de perder o emprego (52,3%),

muito acima da segunda preocupação, os salários baixos (23,7%), como podemos ver no quadro seguinte.

Figura nº 2 – Principais factores de preocupação laboral

Factor de preocupação laboral	Homens	Mulheres	Total (%)
Falta de estabilidade	47,6	55,8	52,3
Salários baixos	24,6	23,0	23,7
Falta de realização profissional	8,3	7,1	7,6
Gestão empresarial	5,6	2,4	3,8
Condições de trabalho	8,3	6,5	7,3
Ausência de formação	2,7	4,2	3,5
Ausência de empregos	1,9	0,2	0,9
Outros	1,1	0,8	0,9
Total	100	100	100

Fonte: (Rebelo, 2004)

Por exemplo, nos EUA a maior empresa empregadora é de trabalho temporário com 600.000 pessoas, entre 7000 empresas de trabalho temporário existentes no país. Calcula-se que o número de trabalhadores temporários nos EUA ultrapasse 1 milhão. Apenas um terço dos trabalhadores optou por esta modalidade por gostar da flexibilidade, assistindo-se assim à impermanência, instabilidade e insegurança que tendem a tornar-se modos de vida. (Kovács, 2002)

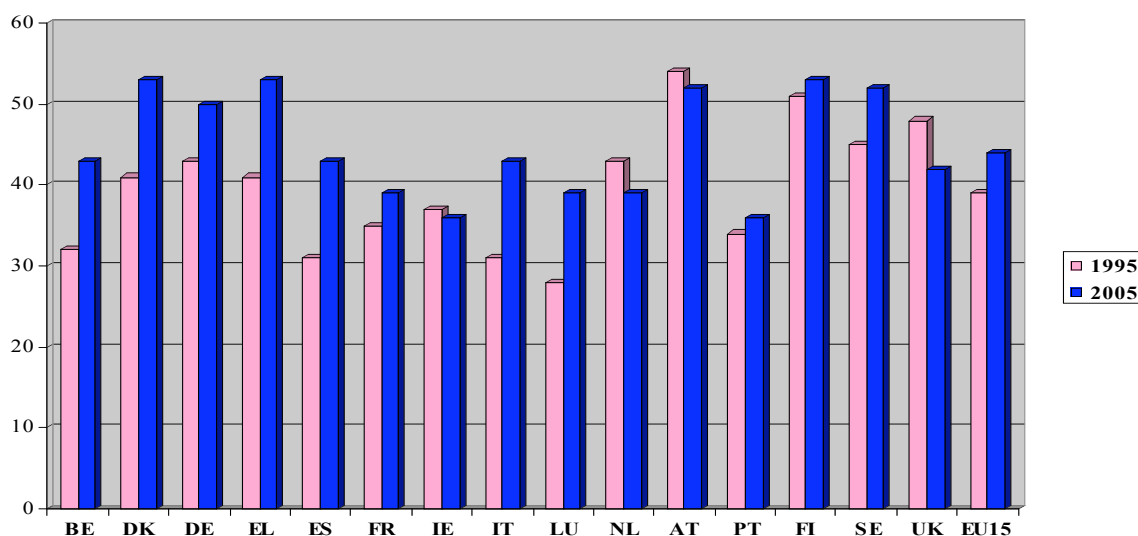
Para vários autores a flexibilidade provoca um efeito dual na sociedade, temos por um lado um número reduzido de trabalhadores mais qualificados, normalmente ligados às actividades nucleares das empresas, com oportunidades de adquirir novas competências, bons salários e de progredir na carreira, com um grau de estabilidade do emprego relativamente elevado; e por outro lado, encontramos um grande número de trabalhadores que desempenha funções designadas como periféricas, que fica exposto, devido a factores como a externalização e a standardização dessas actividades, a condições de vida e de trabalho bastante instáveis e muitas vezes precárias.

Muitas vezes as empresas optam por uma reestruturação que implica o despedimento de parte dos seus trabalhadores, procurando assim reduzir despesas e manter-se competitivas. Neste tipo de flexibilidade, como demonstram alguns estudos, não só os resultados ficaram aquém do esperado no que respeita a produtividade e a qualidade, como provocaram efeitos negativos nos trabalhadores, nos que saíram da empresa

devido à reestruturação, mas também nos que permaneceram no seu posto de trabalho. *“Para aqueles que conseguem ficar, a reorganização significa frequentemente mais horas de trabalho, intensificação do trabalho e aumento do nível de stress com significantes riscos na saúde; redução de oportunidades de desenvolvimento de carreira e desmotivação impossibilitando obter os potenciais benefícios da reestruturação.”* (Kovács, 2002).

Um dos efeitos da reestruturação do trabalho baseado no paradigma da flexibilidade e que sobressai em vários estudos, é a alteração do ritmo de trabalho. Ao mesmo tempo que o horário de trabalho tem vindo a reduzir-se, a intensidade do trabalho tem vindo a aumentar e os prazos de produção são cada vez mais reduzidos. A tabela seguinte mostra-nos a evolução da intensidade do trabalho na Europa dos 15 entre 1995 e 2005, onde podemos ver claramente uma tendência consistente do seu aumento em quase todos os países analisados.

Figura nº3 – Evolução da intensidade do trabalho



Fonte: Eurofound

Ao observarmos a evolução das condições de trabalho nos últimos 15 anos, apercebemo-nos de que, apesar da tendência geral ir no sentido de uma economia baseada no conhecimento e na tecnologia, os problemas físicos e psicológicos relacionados com o trabalho não decresceram substancialmente, e observa-se igualmente o aparecimento de novos problemas com um impacto negativo na saúde e

bem-estar dos trabalhadores, devido especialmente à flexibilização das relações contratuais, à crescente necessidade de adaptação e ao aumento da intensificação do trabalho. Como refere Kovács, nas empresas em que a reestruturação é feita através de despedimentos e externalização de algumas actividades, as consequências para os trabalhadores são várias, sobretudo na fase terminal de reorganização, como perturbações no sono, aumento da tensão arterial, elevado nível de colesterol, para além das perturbações na vida familiar, observadas através do aumento do número de separações e de divórcios (Kovács, 2002). Os indivíduos sentem uma maior pressão, os riscos do mercado de trabalho passam a ser suportados pelo indivíduo e sua família e pelo Estado, deixando de ser responsabilidade do empregador.

O quadro seguinte mostra-nos a evolução das condições de trabalho entre 1996 e 2000 na Europa.

Figura nº4 – Condições de Trabalho na Europa entre 1996 e 2000

Factores de risco	1996 (% de trabalhadores)	2000 (% de trabalhadores)
Barulho	13	14
Vibrações	12	11
Levantamento de pesos	13	15
Posições de trabalho extenuantes	22	23
Movimentos repetitivos	38	39
Dependência de máquinas	20	18
Trabalho a grande velocidade	32	32
Tempo suficiente para terminar as tarefas	77	77
Uso do computador	20	23
Dependência nos clientes	68	71
Controlo sobre o método de trabalho	72	69
Controlo sobre o ritmo de trabalho	72	69
Oportunidades de formação	74	71
Exigências de qualificações	90	91
Intimidação durante o tempo de trabalho	7	9
Assédio sexual	2	2
Fadiga	20	22
Stress	28	29
Dores lombares	30	32
Dores de cabeça	14	15

Fonte: Eurofound

Percebe-se, com a análise do quadro apresentado, que as condições de trabalho pioraram ligeiramente de uma forma geral, salientando-se áreas problemáticas com percentagens elevadas de trabalhadores e cujo número tem vindo a aumentar: aspectos físicos: movimentos repetitivos (39%); problemas lombares (32%); posições de trabalho extenuantes (23%); aspectos psicológicos: grande velocidade do trabalho (32%); stress (29%); fadiga (22%).

Para além desta perspectiva geral, podemos ainda comparar as condições de trabalho e os problemas de saúde relacionados com o trabalho dos empregados com horários fixos e um emprego estável, com os trabalhadores com horários flexíveis e com contratos de trabalho mais frágeis. Estes últimos estão mais expostos aos problemas de saúde relacionados com o trabalho, especialmente nos níveis de stress e de irritabilidade, como podemos observar no quadro seguinte.

Figura nº5 – Problemas de saúde relacionados com o horário e tipo de contrato de trabalho

	Horários fixos (% de trabalhadores)	Horários flexíveis (% de trabalhadores)
Problemas de saúde	57,7	64,0
Dores de cabeça	14,5	17,0
Stress	25,1	36,0
Fadiga	21,0	25,9
Insónias	6,9	11,4
Ansiedade	6,3	8,6
Irritabilidade	9,6	13,7

Fonte: Eurofound

A flexibilidade imposta, com as suas consequências de destruturação social, precariedade, incerteza, ritmos de trabalho associados à instabilidade dos percursos profissionais e intensificação do trabalho, é vista muitas vezes pelos trabalhadores como um sacrifício necessário, para que se cumpram as promessas de crescimento económico e de aumento de bem-estar na sociedade do conhecimento. No entanto, as premissas económicas desta nova organização económica começam a ser postas em causa por um grande número de indivíduos, uma vez que ainda não foi encontrada uma ligação directa entre a flexibilidade e a taxa de desemprego, como refere Glória Rebelo “a concorrência e a competitividade tornam-se fins em si mesmo. O trabalho não tem senão um papel de simples valor de ajustamento.” (Rebelo, 2004)

Considerações Finais

Nos últimos 25 anos a economia da Europa cresceu cerca de 70%, mas apenas foram criados 10% de novos postos de trabalho. As novas formas de organização e gestão do trabalho centradas na flexibilidade, estão a cumprir o seu objectivo de aumentar a competitividade e a produtividade, mas estão também a ter fortes impactos na vida laboral de diferentes tipos de trabalhadores. Os mais qualificados tendem a ter boas oportunidades de emprego, com bons salários e maior autonomia na gestão do seu tempo de trabalho, mas os menos qualificados e os grupos sociais mais frágeis estão a enfrentar a instabilidade dos empregos, horários de trabalho menos favoráveis e menor possibilidade de construção de uma carreira ou de acesso a programas de qualificação ou formação. Estas implicações na sociedade são descritas por Beck como um efeito dominó, os factores que anteriormente se complementavam e fortaleciam mutuamente – pleno emprego, garantia de subsídios e pensões, pagamento de impostos – estão agora a enfrentar problemas. O emprego está a torna-se precário, as fundações do estado-providência estão a desaparecer e as histórias de vida e de trabalho dos indivíduos estão a separar-se em pequenos fragmentos (Beck, 2000). Um título de um artigo de 1997 de Pierre Bourdieu foi: ‘A precariedade está actualmente em toda a parte’ alertando a sociedade para o facto de palavras como a precariedade, instabilidade, vulnerabilidade terem um efeito crescente nas vidas dos trabalhadores, passando a ser as características mais difundidas (e também as que maior angústia causam) nas condições de vida contemporâneas.

Bibliografia

ALMEIDA, Paulo Pereira de (2005), *Trabalho, Serviço e Serviços: contributos para a Sociologia do Trabalho*, Porto, Edições Afrontamento.

BAUMAN, Zygmunt (2000), *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.

BECK, Ulrich (1992), *Risk Society: towards a new modernity*, Londres, Sage.

BECK, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.

CERDEIRA, Maria da Conceição (org.) (2000), *As Novas Modalidades de Emprego*, Lisboa.

FREIRE, João (2002), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto, Edições Afrontamento.

GALAMBAUD, Bernard (1991), *Des Homes à Gerer: direction du personnel et gestion des ressources humaines*, Paris, ESF Editeur.

HANDY, Charles (1985), *The Future of Work: a guide to a changing society*, Oxford, Basil Blackwell.

HANDY, Charles (1999), *A Era da Incerteza*, Mem Martins, Edições Cetop.

HUWS, Úrsula (org.) (2006), *The Transformation of Work in a Global Knowledge Economy: towards a conceptual framework*, Leuven.

KOVÁCS, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.

KOVÁCS, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego: ilusões e problemas da sociedade de informação*, Oeiras, Celta Editora.

KOVÁCS, Ilona (org.) (1992), *Sistemas Flexíveis de Produção e Reorganização do Trabalho*, Lisboa.

REBELO, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: análise e diagnóstico*, Lisboa.

SENNET, Richard (2000), *La Corrosión del Carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Editorial Anagrama.

VENDRAMIN, Patricia et VALENDUC, Gérard (2002), *Technologies et Flexibilité : les défis du travail à l'ère numérique*, Paris, Éditions Liaisons.

Recursos na Internet

www.eurofound.europa.eu

www.mtss.gov.pt

www.flexcareer.de

<http://europa.eu.int>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>