configurações



ISSN 1646-5075

9 771646 507000 07

REVISTA DE SOCIOLOGIA

N.º 7 | Junho de 2010

TRABALHO E NÃO TRABALHO: valor e (in)visibilidade

húmus

Configuracoes 7.indb 1 03-07-2011 19:59:28

Título: CONFIGURAÇÕES 7 2010

Director: Manuel Carlos Silva

Directora-adjunta: Johanna Schouten

Conselho Consultivo: Ana Nunes de Almeida (ICS, Univ. Lisboa), António Colomer (Univ. Politécnica de Valência), António Lucas Marín (Univ. Complutense), Carlos Alberto da Silva (Univ. Évora), Claude-Michel Loriaux (Univ. Católica de Lovaina), Daniel Bertaux (CNRS, Paris), Elísio Estanque (Univ. Coimbra), François Dubet (Univ. Bordéus), Hermínio Martins (St. Antony's College, Univ. Oxford), Ilona Kovács (Univ. Técnica de Lisboa), James R. Taylor (Univ. Montreal), João Arriscado Nunes (Univ. Coimbra), João Ferreira de Almeida (ISCTE, Lisboa), João Teixeira Lopes (Univ. do Porto), John Law (Univ. Lancaster), José Bragança de Miranda (Univ. Nova Lisboa), José Carlos Venâncio (Univ. Beira Interior), José Madureira Pinto (Univ. Porto), José Manuel Sobral (ICS, Univ. Lisboa), José Maria Carvalho Ferreira (Univ. Técnica de Lisboa), Loïc Wacquant (Univ. Califórnia, Berkeley), Luís Baptista (Univ. Nova de Lisboa), Maria Beatriz Rocha Trindade (Univ. Aberta), Manuel Villaverde Cabral (ICS, Univ. Lisboa), Manuela Ribeiro (Univ. Trás-os-Montes e Alto Douro), Michel Maffesoli (Univ. Paris V, Sorbonne), Ramón Máiz (Univ. Santiago de Compostela), Raymond Massé (Univ. Laval), Renato Lessa (Univ. Fluminense), Veit Bader (Univ. Amesterdão).

Conselho Científico: Alice Delerue Matos, Ana Maria Brandão, Ana Paula Marques, António Cardoso, António Joaquim Costa, Carlos Veloso da Veiga, Catarina Tomás, Domingos Santos, Emília Rodrigues Araújo, Fernando Bessa Ribeiro, Hélder da Costa Machado, Helena Machado, Ivo Manuel Domingues, Johanna Schouten, Joel Augusto Felizes, José Manuel Machado, Laurentina Vareiro, Manuel Carlos Silva, Manuel da Silva e Costa, Maria Engrácia Leandro, Maria Eugénia Rodrigues, Maria João Simões, Maria Paula Mascarenhas, Paula Cristina Remoaldo, Paulo Nuno Nossa, Rita Gonçalves Ribeiro, Teresa Mora.

Conselho de Redacção: Ana Maria Duarte, Ana Reis Jorge, Baltazar Ricardo Monteiro, Fernanda Maria Nogueira, Francisco de Azevedo Mendes, Isabel Ventura, Manuel Carvalho da Silva, Manuela Ivone Cunha, Maria de Fátima Ferreira, Maria Norberta Amorim, Miguel de Melo Bandeira, Rita Borges Neves, Rita Moreira, Sheila Pereira Khan, Sílvia Gomes, Telmo Caria, Vera Duarte, Victor Terças Rodrigues.

Secretariado: Ângela Matos (cics@ics.uminho.pt)

Propriedade, redacção e administração: CICS – Centro de Investigação em Ciências Sociais, Universidade do Minho, 4710-057 Braga – Portugal. Telef.: 253 604 695. Fax: 253 604 696.Site: www.cics.uminho.pt

Coordenadores deste número: Ana Paula Marques, Fernando Bessa Ribeiro, Rita Moreira, Ana Jorge, Aleksandra Queiróz

Normas para apresentação e avaliação de artigos:

Apresentação de originais: os textos propostos para publicação devem seguir as normas sugeridas na parte final da revista.

Avaliação de artigos: os artigos propostos serão submetidos a parecer de especialistas das áreas respectivas, em regime de anonimato. A listagem de avaliadores será publicada cumulativamente a cada dois anos. A decisão final cabe ao(s) coordenador(es) de cada número e, em última instância, à Direcção do CICS.

Os textos podem ser publicados em português, espanhol, francês e inglês.

Correspondência (incluindo assinaturas): Revista *Configurações*, a/c Dra. Ângela Matos, Centro de Investigação em Ciências Sociais, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Campus Gualtar, 4710-057 Braga.

Apoios: A edição deste número foi apoiada pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Edição: *Configurações* é editada semestralmente (2 números/ano ou 1 número duplo) pelo CICS – Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho, 4710-057 Braga, em colaboração com Edições Húmus, Lda., Apartado 7097 – 4764-908 Ribeirão, V. N. Famalicão. Tel. 252 301 382/ Fax. 252 317 555/ *E-mail*: humus@humus.com.pt

Assinatura anual: Portugal, países de expressão portuguesa e Espanha: 20 euros (2 números ou número duplo). Outros países: 25 euros.

Preço deste número: 12 euros.

Capa: Furtacores design; fotografia da capa: Abigail Ascenso

Tiragem: 1000 exemplares

Impressão: Papelmunde SMG, Lda. – V. N. Famalicão

ISSN: 1646-5075

Depósito Legal n.º: 246289/06

Solicita-se permuta. Exchange wanted. On prie l'échange. Sollicitamos cambio.

Esta revista prossegue a série de Sociologia (6 números) de *Sociedade e Cultura* da revista *Cadernos do Noroeste.*

Índice

Nota prévia 5
Manuel Carlos Silva

Introdução 7
Ana Paula Marques

La difusión de los valores expresivos en el trabajo 13
José Luis Veira Veira y Celia Muñoz Goy

O riso: de elemento festivo a instrumento de gestão? 31
José Nuno Matos

Ensino Superior e inserção rofissional – uma análise comparativa de percursos de licenciados 47
Mariana Gaio Alves

"Sacralização" do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade 65
Ana Paula Marques

"*Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral* 91
Teresa Sá

Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica 107
João Areosa e Tom Dwyer

Compreendendo duas organizações – Escola de Enfermagem e Hospital – num contexto de supervisão de estágios 129
Ana Paula Macedo

Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? 155
Ricardo Antunes

Configuracoes 7.indb 3 03-07-2011 19:59:28

Recensões 169
Ana Paula Marques, Mariana Gaio Alves (orgs.),
Inserção profissional de graduados em Portugal.
(Re)configurações teóricas e empíricas
Rita Moreira

Francisco Louçã e José Castro Caldas. *Economia(s)* 175
Fernando Bessa Ribeiro

Relações sócio-laborais em micro e pequenas empresas 183
Maria das Dores Guerreiro (coord.)
Ana Isabel Couto

Carlos Vieira Faria *As Cidades na Cidade. Movimentos sociais* 185
urbanos em Setúbal 1966-1995
Manuel Carlos Silva

Abstracts / Résumés 189

Configuracoes 7.indb 4 03-07-2011 19:59:28

Nota prévia

Manuel Carlos Silva*

Mais um número temático da revista *Configurações*, editada pelo Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS), desta vez sob o título de "Trabalho e não-trabalho: valor e (in)visibilidade", é apresentado aos cientistas sociais e ao público geral interessado. O tema é de enorme actualidade e controvérsia não só quanto aos seus enquadramentos teóricos, como pelas suas implicações sociopolíticas e ideológicas e, em especial, pelas suas consequências práticas e vivenciais. Com efeito, o trabalho não só compreende a transformação da natureza como comporta diversas dimensões e significados: para uns, actividade produtora de valores de uso e, no modo de produção capitalista, de valores de troca (bens, serviços) ou ainda fonte de várias formas de alienação; para outros, base de ordenação de estatutos, papéis e classificações profissionais; para uns e outros, base de sustento, recompensa, motivo de satisfação, utilidade social e realização pessoal. Uns assumem a centralidade do trabalho enquanto valor estruturante; outros, mesmo quando não declarem o 'fim do trabalho', secundarizam-no por contraposição às técnicas de informação e comunicação (TIC), à acção (inter)comunicativa e simbólica e respectiva prevalência das redes ou ainda à relevância do consumo e dos estilos de vida. Com efeito, as TIC vieram revolucionar os modos de trabalho e de vida, reintegrar os processos manuais e mentais na automatização e diminuir a penosidade de certas tarefas na cadeia produtiva, mas nem sempre reduziram a monotonia ou o carácter alienante do trabalho.

Num tempo de globalização desregulada e de crescente intensidade, polivalência e flexibilização do trabalho, verificam-se profundas alterações nos processos produtivos e nos usos da força de trabalho, com a destruição, criação e reconfiguração de tarefas, posições e identidades laborais, assim como tendências de individualização e liberalização nos processos de trabalho e nos comportamentos sociais. Subtilmente tem vindo nalguns círculos a ser remetida para a responsabilidade dos trabalhadores a respectiva trajectória laboral de cada um; ou então é negada a tese do tempo de trabalho necessário como fundamento do valor por haver inúmeros trabalhos

* Director do CICS.

Configuracoes 7.indb 5 03-07-2011 19:59:28

concretos diferenciados não sujeitos a padronização quantificável nem passíveis de serem subsumidos em trabalho abstracto; ou ainda é assumida a informalidade e a precariedade do trabalho como fenómenos incontornáveis e inevitáveis no mundo global de hoje. Para além do confronto teórico, respostas práticas de contraponto a esta situação começam a despontar mas ainda sem configuração colectiva clara.

Neste número da revista *Configurações* são apresentados artigos com diversos olhares e perspectivas, em que as vertentes conceptual-teórica e empírica em torno do trabalho e não-trabalho foram desenvolvidas em artigos dos diversos autores, cujos importantes contributos agradecemos. Dos seus conteúdos dá conta, numa primeira abordagem de síntese, a colega Ana Paula Marques, especialista na área da Sociologia do Trabalho e coordenadora do grupo de investigação do CICS Trabalho, Desigualdades e Políticas Públicas. À colega, assim como aos demais membros co-organizadores do número – Fernando Bessa Ribeiro, Rita Moreira, Ana Jorge e Aleksandra Queiroz –, a Direcção do CICS agradece o meritório trabalho de organização e coordenação deste número que honra os autores, os coordenadores e o próprio CICS.

Configuracoes 7.indb 6 03-07-2011 19:59:28

Introdução

Ana Paula Marques*

Este número temático de *Configurações*, intitulado *Trabalho e não-trabalho. Valor e (in)visibilidade,* visa sistematizar questões e hipóteses de análise que permitam discutir a relevância sociológica do trabalho enquanto "experiência social central" na sociedade contemporânea.

Fruto das tendências de flexibilização, individualização, liberalização e desregulação das relações de trabalho que atravessam as sociedades globalizadas, os impactos dos diversos processos de (re)composição do mercado de trabalho remetem-nos para a análise do enquadramento global das metamorfoses do trabalho, das dinâmicas de precarização do emprego, das vulnerabilidades e riscos que tendem a configurar os actuais modos de vida colectivos. Por sua vez, estes inscrevem-se ao nível do plano das experiências subjectivizadas que não se encontram imunes aos constrangimentos e às potencialidades de acção, individual e colectiva, que se expressam nos quotidianos profissionais, nas suas diversas dimensões (*e.g.*, tecnológica, organizacional, interactiva e simbólica) e em interdependência com outros contextos (*e.g.,* formativos, familiares e lúdicos). São perspectivadas várias teorias que remetem ou para a centralidade do trabalho ou para o fim do trabalho, bem como teorias que visam explicar e compreender as actuais tendências de precarização do trabalho, de reversibilidade e descontinuidade dos processos de inserção profissional e transição entre trabalho e não-trabalho e, em particular, da crescente (in)visibilidade dos contextos e relações de trabalho resultantes da transformação de normas jurídicas e referentes temporais e espaciais. As argumentações emergentes têm conduzido a fortes polémicas que configuram também debates entre ideologias de legitimação do *statu quo versus* utopias, apontando horizontes de emancipação social, umas e outras com repercussões nos quadros de interacção social na vida quotidiana.

* Departamento de Sociologia, Universidade do Minho (amarques@ics.uminho.pt).

Com um leque alargado de artigos, a organização deste número temático exprime, em grande medida, uma coerência temática visível na discussão de "trabalho", sem perder de vista as diversas manifestações de "não-trabalho", incluindo o contributo de olhares internos e externos à realidade portuguesa. Convocam-se as dimensões valor e (in)visibilidade para anunciar algumas das principais linhas de interpelação e discussão do mundo do trabalho nas sociedades contemporâneas.

Nesse sentido, inicia-se a revista com um artigo conjunto de José Luis Veira Veira e Celia Muñoz Goy, um sociólogo e outra economista, ambos professores de Universidade de Corunha, que perspectivam as variações dos valores "instrumentais" e "expressivos" do trabalho através de uma análise comparativa de dez países europeus com maiores índices de desenvolvimento humano. O artigo parte de uma conceptualização das "duas caras do trabalho", sendo que uma delas se refere à relação mercantil desigual e de exploração, que define o sistema de acumulação capitalista, e uma outra que recobre três ideias principais, designadamente, o trabalho enquanto fonte de riqueza e poder das nações, o trabalho como dever e obrigação social e o trabalho como uma actividade que permite a auto-realização profissional. Ao procurar discutir o alcance das orientações valorativas do trabalho, designadamente as de cariz instrumental e expressivo, os autores mobilizam diversos enfoques teóricos na explicação sobre qual o tipo de orientação valorativa é prevalecente e qual a direcção da mudança de valores verificada ao longo das últimas décadas. Avançam como hipóteses explicativas das orientações laborais as mudanças intergeracionais e os factores de determinação do *status* socioeconómico dos indivíduos. Ao mobilizarem várias variáveis numa análise quantitativa, tais como a coorte por ano de nascimento, o sexo, a ocupação, o grau de satisfação com a situação financeira, a situação laboral, entre outras, os autores concluem que o nível de habilitações constitui a única variável que se correlaciona significativamente com as orientações laborais nos dez países considerados, sendo que as outras variáveis apresentam inconsistências no seu poder preditor tanto a nível individual (micro), como nacional ou por países (macro), com correlações significativas apenas nalguns dos países considerados. Assim, concluem o artigo considerando que o nível de estudos se apresenta como o factor mais determinante na difusão e no desenvolvimento de valores expressivos no trabalho.

Seguidamente, José Nuno Matos conceptualiza o riso como um instrumento de gestão, ao invocar a analogia do acto de trabalhar ao do de participação numa dramaturgia social em que a pessoa se sujeita a um processo de auto-apresentação. Cruzando vários contributos teóricos, incluindo alguma da terminologia de Goffman, questiona a apropriação do riso enquanto meio e fim de expressão de sentimentos de bem-estar, de afecto, de excitação, mas que, ao mesmo tempo, integra o capital imaterial a mobilizar pelas empresas. Desta forma, o autor contribui para conferir *visibilidade* ao paradigma organizacional

que elege tanto o riso, como outros traços humanos, como elementos fundamentais na administração dos trabalhadores e no relacionamento da empresa com o cliente. Na verdade, a crescente indefinição do que é e do que não é trabalhar, a informalidade, a intensificação e a precariedade das relações de trabalho constituem *formas subtis de dominação*, com implicações na qualidade de vida profissional, familiar e individual. Por sua vez, e de forma criativa, o autor recorre a vários exemplos de situações de trabalho, desde uma hospedeira de bordo a um operador de um *call-centre*, para reiterar o facto de o riso, tal como no passado onde predominava o paradigma de organização *taylorista*, tender a surgir como "registo escondido", que expressa fortes contradições ao expor os mais íntimos traços do indivíduo ao controlo e domínio das empresas.

O ensino superior e o processo de transição para o mercado de trabalho apresentam-se como temáticas centrais desenvolvidas nos artigos de Mariana Gaio Alves e de Ana Paula Marques. A sistematização e a comparação dos principais estudos realizados em Portugal sobre a inserção profissional de diplomados de ensino superior constituem os principais propósitos de Mariana Gaio Alves. Na verdade, face ao crescente interesse pela temática registada nos últimos anos, visível na multiplicidade de estudos extensivos, torna-se cada vez mais premente pensar em contribuir para a melhoria e consolidação dos instrumentos privilegiados de recolha de informação e, sobretudo, das principais dimensões e indicadores mobilizados. A heterogeneidade de procedimentos adoptados conduziu a autora a questionar-se se será pertinente continuar a realizar estes tipos de estudos. Do ponto de vista dos dados substantivos, reúnem-se neste artigo elementos que permitem caracterizar as situações profissionais dos diplomados no momento da inquirição, tanto no que respeita às características das trajectórias protagonizadas quanto no plano das opiniões sobre as mesmas. Contrastando com as posições e visões mediatizadas através de diversos intervenientes institucionais, é possível caracterizar dinâmicas positivas de inserção profissional dos jovens licenciados quando comparados com outros grupos juvenis sem qualificações de nível superior. Porém, é inquestionável que nos anos recentes, sobretudo a partir de 2005, os sinais de precarização e instabilidade das relações de trabalho atingem igualmente os jovens diplomados que passam a incluir a experiência da vivência de situações de desemprego.

Será na problematização da transformação da norma de emprego vigente até finais dos anos 70 do século XX e da apologia de uma espécie de teologia do mercado ou de "sacralização" do mesmo que Ana Paula Marques procura discutir no seu artigo as implicações da passagem de um "emprego para a vida" para uma "empregabilidade para a vida". Esta passagem é acompanhada, seguramente, por processos de reconversões tecnológicas e ideológicas, desde logo pela imposição das tecnologias de informação e comunicação a todos os níveis da dimensão económica e societária, como de individualização e erosão de "culturas de trabalho", i.e., de normas, valores e modelos culturais. O questiona-

mento da autora estrutura-se em torno dos processos de ressimbolização do trabalho que definem os principais contornos das relações de e no trabalho no actual regime de acumulação flexível. Recorrendo a informação substantiva, é possível caracterizar o mercado de trabalho de jovens diplomados sob o signo da precariedade. Tal é visível através da "instalação" na precariedade que tende a constituir-se como um modelo alternativo de inserção profissional, como através da informalidade e da subjectividade investidas nas relações de trabalho, aceitando a hegemonia de uma lógica de competências fundada em "saberes--qualidades" e, ainda, através de diferentes orientações sociovalorativas expressas pelos jovens em início de uma carreira. Neste contexto, a autora argumenta que a profusão de estatutos sociais diferenciados, decorrente de imperativos económico-políticos, de recomposições técnico-organizacionais e de dispositivos públicos de apoio ao emprego e formação, contribui para a delimitação de grupos sociais que se concentram, cada vez mais, em blocos de "integrados", "precários" e "excluídos" do mercado de trabalho.

Pretendendo aprofundar o conceito de "precariedade" e "trabalho precário", em especial as suas consequências sociais, Teresa Sá desenvolve antes de mais uma abordagem diacrónica ao remeter para uma análise do contexto histórico-social em que aqueles emergem para, em seguida, articular as suas propostas numa discussão mais vasta em torno das "novas formas de trabalho". Na sua perspectiva, estas surgem validadas pelo actual contexto económico, político e legislativo que incentiva a difusão de contratos a tempo parcial, contratos a termo, contratos temporários e o recurso a prestadores de serviços. Neste artigo, a autora retoma os vários contributos teóricos sobre esta temática, relativizando algumas das propostas de conceptuzalização e de comparabilidade de alguns dos indicadores que suportam o alastramento da precariedade nos países europeus, destacando a situação portuguesa. Na verdade, a difusão de formas "flexíveis" de emprego, que tendem a tornar mais visíveis as situações de vulnerabilidade e de "riscos sociais" a que ficam expostos segmentos crescentes da mão-de-obra activa, interpela-nos necessariamente para uma reflexão em torno das consequências sociais da "insegurança laboral", da centragem no trabalhador de "novo tipo", i.e., ser empresário de si próprio, e da alternância de períodos de trabalho e não-trabalho ao longo da vida nos modos de vida dos indivíduos.

Retomando a relação com o mundo de trabalho, a abordagem dos acidentes de trabalho proposta pelos autores João Areosa e Tom Dwyer não só nos remete para a necessária relevância desta temática no quadro da investigação científica como visa traçar "novos caminhos para a análise sociológica" dos acidentes de trabalho, em articulação com outras disciplinas científicas. A discussão em torno da noção de acidente de trabalho, suas causas, contextos de *(in) visibilidade* e percepções por parte dos actores sociais perpassa o artigo, sendo que a âncora de sistematização e problematização se situa ao nível da proposta

sociológica de Dwyer, que remete a sua análise para as relações sociais de trabalho. Desta forma, os autores propõem uma reinterpretação de alguns resultados empíricos num quadro de uma teoria social dos acidentes de trabalho.

Ao centrar-se num nível micro de análise, designadamente o contexto hospital e a experiência formativa de supervisão de estágios, Ana Paula Macedo transporta-nos no seu artigo para uma discussão teórica em torno da (inter)dependência dos modelos de "supervisão formativa" e de "organização hospitalar". A comparação de duas lógicas organizacionais – Escola de Enfermagem e Hospital – permite-lhe aferir do grau de implicação da modernização-racionalização de actividades de serviços, seus princípios de gestão por objectivos, de procura de eficiência, eficácia e produtividade, bem como em que medida os próprios actores sociais implicados percepcionam essa mesma implicação. Em termos prospectivos, a autora conclui da relevância de ambos os contextos organizacionais resistirem a uma lógica de "racionalização de mercado" de modo a salvaguardar a especificidade das suas missões.

O último artigo que integra este número temático retoma a questão da informalidade pelas palavras de Ricardo Antunes, sociólogo do trabalho da Universidade de Campinas, Brasil. A exemplificação dos "modos de ser" da informalidade no sector industrial e de serviços permite-lhe demonstrar a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registo em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, em actividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado. Na sua sustentação, o autor expõe duas teses fundamentais: a primeira, a partir da formulação marxiana de valor de trabalho, critica o alcance da "qualidade total" que se apresenta sobretudo como "um mecanismo produtivo gerador do descartável e do supérfluo", constituindo-se, assim, um impedimento para uma sociedade efectivamente auto-sustentada; a segunda concebe a empresa orientada pela lógica de "flexibilidade liofilizada" que se fundamenta numa impulsão intrínseca para o aumento da "superfluidade do trabalho", já que necessita cada vez menos de trabalho estável. No limite, sentencia o autor que a crescente tendência para a "flexibilização e informalidade da força de trabalho são caminhos seguros, utilizados pela engenharia do capital, para arquitetar e ampliar a intensificação, a exploração e, *last but not least*, a precarização estrutural do trabalho em escala global".

Configuracoes 7.indb 11 03-07-2011 19:59:28

La difusión de los valores expresivos en el trabajo

José Luis Veira Veira* y Celia Muñoz Goy**

Resumen

El objetivo de este artículo es verificar dos proposiciones teóricas que tratan de explicar las variaciones observadas en la distribución de los valores *instrumentales* y *expresivos* del trabajo. Por un lado la hipótesis del cambio intergeneracional, que supone que un cambio de valores es el resultado del reemplazo de las generaciones más viejas por las más jóvenes y, por otro lado, la hipótesis que afirma que el cambio está determinado por factores relacionados con el *status* socioeconómico del individuo. Los datos de diez países europeos muestran que la hipótesis del cambio intergeneracional es inconsistente y refuerzan la importancia del nivel de estudios como factor explicativo de las orientaciones laborales.

Palavras-clave: trabajo; valores; materialismo y posmaterialismo; generación; educación

1. Introducción: Las dos caras del trabajo

El trabajo, como el dios Jano, tiene dos caras, una hosca y otra agradable. Pero ambas forman una unidad. Las distintas teorías acerca del trabajo suelen distinguirse por el énfasis puesto en una de las dos caras. La cara hosca se presenta cuando se considera el trabajo como una actividad que ha de hacerse forzadamente para subsistir y que no se haría en caso de no darse este carácter obligatorio. Marx calificaba el trabajo bajo las condiciones capitalistas como "trabajo forzado", pues el trabajador no tiene más alternativa que vender su fuerza de trabajo si quiere subsistir. Desde esta perspectiva el trabajo aparece como una explotación injusta (curiosamente coincidente con la maldición divina

* Facultad de Sociología, Universidade da Corunha (veiraj@udc.es).
** Departamento de Sociología, Universidade da Corunha (munozg@udc.es).

de la Biblia: ganarás el pan con el sudor de tu frente). En este caso el trabajo no se contempla como un fin en sí mismo sino como un medio para obtener algún tipo de recompensa material que alivie el sufrimiento derivado del esfuerzo.

Esta perspectiva descansa en la creencia ampliamente compartida de que el trabajo representa una relación mercantil desigual en la que unos (los empleadores) compran trabajo y otros (los empleados) venden su esfuerzo. La venta de este esfuerzo se lleva a cabo para satisfacer dos de las necesidades más básicas en la escala de Maslow (1954): la supervivencia y la seguridad. De ahí que la orientación instrumental hacia el trabajo sea una de las actitudes más popularmente extendida (se trabaja para vivir y no se vive para trabajar).

Sin embargo también existe la cara amable del trabajo. El desarrollo del capitalismo propició tres tipos de creencias al respecto que confirieron al trabajo un significado muy distinto al de castigo divino o de explotación. La primera de ellas es la que considera el trabajo como un bien común por ser fuente de riqueza y poder para las naciones (creencia defendida por la mayoría de los padres fundadores de la economía); la segunda es la que atribuye al trabajo un significado moral, convirtiéndolo en una obligación social (idea mantenida por algunas religiones, por ejemplo por la ética calvinista impulsora del desarrollo económico capitalista, para conjurar los peligros que se derivan de un ocio prolongado) y finalmente una tercera creencia es la consideración del trabajo como una actividad que permite la auto-realización de la persona mediante el despliegue de todas sus capacidades. Los tres tipos de creencias tienen en común que superan la visión meramente mercantil del trabajo, trascendiéndola y propiciando así las actitudes expresivas hacia el trabajo: el trabajo es algo más que mera supervivencia, también puede contribuir a una existencia más feliz y al desarrollo pleno de la personalidad.

Ambas caras del trabajo son reales aunque las creencias que las sustentan se distribuyen de forma irregular entre los individuos, las sociedades y las culturas. La cara hosca del trabajo favorece el desarrollo de actitudes instrumentales o "materialistas", mientras que la cara amable propicia orientaciones "auto-expresivas" o de auto-realización. Las actitudes instrumentales se orientan a la satisfacción de necesidades materiales poniendo énfasis en un buen salario o en la estabilidad del empleo; las actitudes "expresivas" por el contrario buscan la satisfacción de necesidades superiores en la escala de Maslow, como pueden ser las relaciones personales y el crecimiento personal en una tarea interesante y que presente retos.

2. Las orientaciones laborales

En la extensa literatura sobre los modos de valorar las funciones y recompensas del trabajo (Goldthorpe *et al*., 1968; Cherrington, 1980; Yankelovich, 1985, 1994; Inglehart, 1991; Zanders, 1994; MOW, 1987; Russell, 1998; Ros,

Schwartz & Surkiss, 1999) pueden apreciarse diferentes clasificaciones de las orientaciones laborales, pero, en todas ellas, hay alguna orientación o eje que se refiere a una visión instrumental o extrínseca del trabajo y alguna orientación o eje que se refiere a una visión expresiva o intrínseca.

La orientación instrumental hace referencia a una visión del trabajo que valora las recompensas materiales y económicas del trabajo, especialmente el salario, y otro tipo de recompensas que no tienen por qué ser exclusivamente económicas, como puede ser la estabilidad del puesto de trabajo. Por otra parte, la orientación expresiva se refiere a la valoración de las recompensas intrínsecas al propio desempeño de la tarea, que posibilitan el desarrollo y la realización personal y, además, aquellas características del trabajo que permiten la interacción social de los trabajadores.

La tendencia a situar las orientaciones instrumentales y expresivas del trabajo como contrapuestas deriva, en numerosas ocasiones, de la forma en que se miden los aspectos relativos al trabajo. Muchas veces se realiza una elección entre distintos resultados o recompensas del trabajo, lo que puede llevar a pensar que los que prefieren las recompensas de tipo expresivo es porque no perciben que las recompensas instrumentales sean necesarias o importantes. Sin embargo, esta interpretación no sería correcta pues en realidad lo que se estaría apreciando es que dicha persona antepone las recompensas expresivas a las instrumentales, aunque estas también puedan ser importantes, es decir que, a la hora de elegir, antepone al salario o la estabilidad otras recompensas, como pueden ser las condiciones laborales que le permitan desarrollar su potencial personal, que le planteen retos y que, en definitiva, contribuyan a mejorar su calidad de vida en el trabajo.

En el análisis de las orientaciones hacia el trabajo y su posible evolución existen dos enfoques diferentes. Por una parte, puede suponerse que el subsistema social económico es, por definición, el ámbito de la escasez (Goldthorpe *et al*., 1968) y por esta razón cabría esperar que en el mundo laboral se deje notar la influencia de los valores fuertemente asociados a las necesidades básicas de supervivencia y seguridad, es decir, valores de tipo materialista que se corresponderían con un puesto de trabajo estable, seguro y con un buen sueldo, o lo que es lo mismo, que en las orientaciones laborales siempre habrá un componente instrumental subyacente.

Por otra parte, algunos autores (Inglehart, 1991, 1998; Yankelovich, 1985; Zanders, 1994; Harding & Hikspoors, 1995; Russell, 1998; Veira Veira y Muñoz Goy, 2004) señalan que en el ámbito laboral, a nivel agregado, se está produciendo un cambio de valores acorde con el experimentado en el ámbito general, por lo que se espera un auge de los aspectos vinculados a las necesidades de tipo secundario[1] como la autorrealización, la afiliación o el espíritu de

[1] La diferencia entre necesidades primarias y secundarias se basa en la conocida teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954), de modo que las necesidades de tipo primario engloban las necesidades

logro, esto es, valores de tipo posmaterialista, que en el ámbito del trabajo se reflejarían en orientaciones de tipo expresivo.

Ambas perspectivas han tratado de dilucidar qué tipo de orientación laboral (instrumental o expresiva) es la prevaleciente y cuál es la dirección del cambio de valores. El estudio llevado a cabo por Goldthorpe mostró algo muy importante: que el desarrollo de la sociedad de consumo había destruido la ética calvinista del trabajo y convertido éste en un medio instrumental para contribuir al mantenimiento y bienestar familiar de los trabajadores. Esta perspectiva refuerza la hipótesis de que prevalecerán las orientaciones instrumentales sobre las expresivas, siempre y cuando se mantengan las actuales condiciones de la sociedad de consumo.

La otra perspectiva supone que la tendencia en general es hacia una prevalencia de los valores expresivos en la medida que se logre una prolongada estabilidad política y un desarrollo económico. Los protagonistas de este cambio son las distintas cohortes que crecieron en épocas de prosperidad y estabilidad que no solo tratarán de vivir acordes con los nuevos valores posmaterialistas (que en el ámbito laboral se corresponderían con actitudes expresivas) sino que además los transmitirán a las generaciones futuras. Esta teoría del cambio generacional presenta, sin embargo, algunos problemas cuando se aplica directamente al mundo concreto de las orientaciones laborales y a cuyo esclarecimiento quiere contribuir el presente artículo.

3. Proposiciones teóricas relevantes

Algunos autores (Inglehart, 1991, 1998; Inglehart & Welzel, 2006; Abramson & Inglehart, 1992; Yankelovich, 198, 1994) sostienen que el reemplazo generacional es el mecanismo por el que se produce el cambio en los valores en las sociedades. Desde esta perspectiva, que propone que la evolución de los valores laborales seguirá la misma dirección que los valores en el ámbito general, la razón de que los nuevos valores se encuentren más extendidos entre los más jóvenes se debería a que estos han sido socializados en épocas de mayor estabilidad y mejores condiciones económicas, lo que les permite dar por supuesta la cobertura de las necesidades primarias, y por tanto cabría esperar que presenten una mayor tendencia hacia las orientaciones laborales expresivas. Por ello, la cohorte por año de nacimiento será una variable importante a la hora de describir las opiniones sobre los valores laborales y explicar o pronosticar la dirección del cambio.

Como se ha señalado más arriba, desde un punto de vista diferente, Goldthorpe *et al.* (1968), MOW (1987) y Sverko y Super (1995) señalan que las diferencias en los valores laborales de los distintos grupos de edad se deben

fisiológicas y de seguridad, mientras que las de tipo secundario se corresponden con las necesidades sociales o de afiliación, las de estima y las de autorrealización.

a la posición que la persona ocupa en el ciclo vital, por lo que no cabe esperar que las cohortes por año de nacimiento mantengan los mismos valores laborales a lo largo de toda la vida, lo que entraría en contradicción con la explicación de la evolución de valores por el reemplazo generacional.

En el debate sobre los determinantes de la evolución de los valores a nivel general – paso del materialismo al posmaterialismo – existe aún otro enfoque, propuesto por Duch y Taylor (1993, 1994), que sostiene que la educación constituye una importante variable explicativa, puesto que un elemento integral del posmaterialismo es el apoyo a los valores democráticos que, precisamente, se encuentran relacionados con la educación en los niveles más elevados.

La explicación de esta relación puede consistir tanto en el hecho de que la educación imparta y refuerce valores liberales como la igualdad, la tolerancia y el respeto por la libertad individual, como en que las personas con niveles educativos altos tengan más probabilidades de verse expuestas o de ser socializadas en las normas sociales que promueven los valores democráticos.

Según Duch y Taylor (1993: 755-756) cualquiera de estas dos explicaciones sirve para afirmar que las cohortes que han alcanzado niveles educativos más altos son las que presentan porcentajes más altos de valores posmaterialistas, es decir que los efectos de cohorte que Inglehart atribuye a los crecientes niveles de riqueza son simplemente el resultado de los crecientes niveles de educación.

Si se lleva esta controversia al terreno de los valores laborales cabría preguntarse si efectivamente es la generación o el nivel de estudios la variable que mejor ayuda a explicar las orientaciones hacia el trabajo, teniendo en cuenta, además, que en diversos estudios – Yankelovich (1985), Zanders (1994) y Russell (1998) – se han encontrado claras relaciones entre dicha variable y los valores laborales, especialmente en el sentido de que las personas con mayores niveles de estudios suelen orientarse con mayor frecuencia hacia los valores laborales expresivos.

La influencia del nivel de estudios sobre las orientaciones laborales podría explicarse por el hecho de que los más educados son, precisamente, los que pueden permitirse aspirar a unos puestos de trabajo más acordes con las exigencias de la autorrealización. Asimismo, es posible que al recibir una educación formal prolongada se "aprenda" que es deseable la autorrealización y, además, que se podría alcanzar en el ámbito del trabajo.

Para resumir, puede decirse que existen dos proposiciones teóricas alternativas para la explicación de la distribución y difusión de las orientaciones expresivas hacia el trabajo. La primera de ellas pone énfasis en el cambio generacional, suponiendo que existe una fuerte correlación entre las distintas cohortes de edad y las orientaciones expresivas en el sentido de que éstas serán más frecuentes entre las cohortes de menor edad que entre las de mayor edad.

La segunda proposición teórica centra su atención sin embargo en la importancia del nivel de estudios como factor determinante de las actitudes hacia el

Configuracoes 7.indb 17 03-07-2011 19:59:28

trabajo, afirmando que las orientaciones expresivas serán más frecuentes entre las personas con mayor nivel de estudios. Como es sabido, la variable nivel de estudios es una de las tres dimensiones más importante, junto con el nivel de ingresos y la ocupación, para determinar el status socioeconómico del individuo. Por esta razón, al analizar el impacto del nivel de estudios en las orientaciones laborales habrán de tenerse en cuenta también otros aspectos del status de la persona que pudieran estar contaminando el efecto del nivel de estudios, como son los ingresos, la satisfacción con la situación financiera del hogar, la ocupación, la edad, la situación laboral y el sexo.

Autores como Yankelovich (1985, 1994), Inglehart (1991, 1998) y Rokeach (1973) señalan que entre las personas que se encuentran en mejor situación económica cabría esperar una orientación más expresiva, pues, al tener sus necesidades básicas cubiertas, pueden verse libres para aspirar a una experiencia laboral creativa, enriquecedora e interesante. Para dar cuenta de la situación económica a nivel individual se han considerado las variables que recogen el nivel de ingresos del hogar y el grado de satisfacción con la situación económica del hogar.

Las diferencias por género en los valores laborales se pueden agrupar, como señalan Rowe y Snizek (1995), en dos enfoques: el modelo de la socialización y el modelo estructural. El modelo de la socialización sostiene que las diferencias observadas en los valores laborales reflejan los patrones tradicionales asignados a cada género, mientras que, por el contrario, el modelo estructural afirma que tales diferencias son un reflejo del acceso diferencial de varones y mujeres al sistema de recompensas laborales y a las posiciones jerárquicas. A pesar de que en distintos estudios sobre el tema (Dex, 1988; Vaus y McAllister, 1991; Rowe y Snizek, 1995; Abu-Saad, 1997) se concluye que los estereotipos sobre las orientaciones hacia el trabajo de varones y mujeres resultan inapropiados, bien porque las diferencias encontradas son muy escasas o bien porque, en caso de existir, se debilitan al establecer controles por distintas variables relacionadas con el modelo de la socialización o, sobre todo, con el modelo estructural, se explorará la relación del género con las orientaciones laborales, para comprobar si existen diferencias en los países analizados.

Por último, en diversas investigaciones – Pino y Bericat, 1996; Ayerbe, 2000; Muñoz Goy, 2005 – se ha encontrado que la situación laboral permite establecer diferencias en las actitudes hacia el trabajo. Dichas diferencias pueden deberse a las distintas posiciones que el trabajo ocupa en la vida –lo que llevaría a establecer una diferencia entre la población activa y el resto–, o como consecuencia de la relación que tiene la situación laboral con la edad y esta con el momento en el ciclo vital de las personas.

En cuanto a la ocupación ya se ha señalado que es una variable determinante del status socioeconómico del individuo, junto con el nivel de estudios e ingresos y por esta razón debe siempre estar controlada si se desea obtener el impacto del nivel de estudios independientemente de la ocupación.

El análisis que sigue a continuación trata de verificar ambas proposiciones teóricas con el fin de mejorar la comprensión y explicación de los determinantes del cambio de valores en el ámbito del trabajo. Los países incluidos en la muestra pertenecen a Europa y se encuentran entre las sociedades más ricas del mundo. Por esta razón cabe esperar que exista una gran difusión de las actitudes expresivas entre sus respectivas poblaciones, lo cual permitirá aclarar mejor los determinantes de su expansión, distribución y difusión. Aunque los datos tienen un origen individual no por ello se excluye el análisis comparado a nivel macro, esto es, por países.

4. Bases de datos y metodología

Para analizar las orientaciones laborales en Europa se han utilizado los datos de la última oleada de la Encuesta Mundial de Valores (2005-2008), para los diez países con mayor índice de desarrollo humano[2], tomados de la base de datos ASEP.

El índice de orientaciones laborales se ha calculado para resumir la información de dos variables del cuestionario, en las que se pedía a los entrevistados que, en caso de que estuviesen buscando un trabajo, eligiesen de una serie de cuatro características cuál pondrían en primer lugar y cuál en segundo lugar. Las características recogidas en estas variables eran: (i) un buen sueldo, de manera que no tuviese preocupaciones respecto al dinero; (ii) un trabajo seguro que no comporte riesgos de cierre o de desempleo; (iii) trabajar con gente que sea de su gusto; (iv) hacer un trabajo importante que le haga sentirse realizado

Las dos primeras opciones corresponden a un concepto instrumental del trabajo, mientras que las dos segundas responden a una visión expresiva de la experiencia laboral. En consecuencia, el índice de orientaciones laborales se construyó teniendo en cuenta las opciones señaladas y el orden de las elecciones del siguiente modo:

Si se eligen las dos primeras características (buen sueldo o trabajo seguro), el índice de orientaciones laborales se sitúa en la posición instrumental.

Si en primer lugar se elige una de las dos primeras características (buen sueldo o trabajo seguro) y en segundo lugar una de las dos últimas (trabajar con gente de su gusto o un trabajo que le haga sentirse realizado), el índice de orientaciones laborales se sitúa en la posición mixta-instrumental.

Si en primer lugar se elige una de las dos últimas características (trabajar con gente de su gusto o un trabajo que le haga sentirse realizado) y en segundo

[2] Las fechas de realización del trabajo de campo y los respectivos tamaños muestrales fueron: Alemania, 2006 n=2064; España, 2007 n=1213; Finlandia, 2005, n= 1016; Francia, 2006 n= 1001; Gran Bretaña, 2006 n= 1041; Italia, 2005, n=657; Noruega, 2007, n=1665; Países Bajos, 2006, n=1050; Suecia, 2006, n= 1003; Suiza, 2007 n= 1241.

Configuracoes 7.indb 19 03-07-2011 19:59:28

lugar una de las dos primeras (buen sueldo o trabajo seguro), el índice de orientaciones laborales se sitúa en la posición mixta-expresiva.

Si se eligen las dos últimas características (trabajar con gente de su gusto o un trabajo que le haga sentirse realizado), el índice de orientaciones laborales se sitúa en la posición expresiva.

A continuación se presentan los resultados del análisis de las relaciones de este índice de orientaciones laborales con las variables independientes que se han mencionado más arriba. Puesto que en la mayor parte de los casos (nivel de estudios, cohorte por año de nacimiento, ocupación, nivel de ingresos y satisfación con la situación financiera del hogar) se pronostica una dirección en la relación de las variables se ha utilizado como medida de asociación el coeficiente de correlación Rho de Spearman para variables ordinales, que permite conocer no sólo la intensidad de la asociación sino también el sentido de la misma. En aquellos casos en los que no se puede establecer la dirección en al menos una de las variables que se incluyen en la relación (situación laboral, sexo y país de realización de la encuesta) se ha optado por calcular el coeficiente V de Cramer, que únicamente indica la intensidad de la asociación.

5. Análisis de datos y resultados

Los resultados muestran (tabla 1), en primer lugar, que existe una clara relación entre las orientaciones laborales y el nivel de estudios en la dirección esperada, es decir que entre los entrevistados con mayores niveles educativos hay una mayor demanda de recompensas laborales de tipo expresivo.

También se observan asociaciones positivas, aunque menos intensas que la anterior, entre las orientaciones laborales y las variables relacionadas con el ámbito económico como son el nivel de ingresos y la satisfacción con la situación financiera del hogar, es decir que las personas con mayores ingresos o más satisfechas con su economía doméstica tienden a acentuar más los aspectos expresivos del trabajo.

En cuanto a la ocupación, el signo negativo de la correlación corresponde al hecho de que las ocupaciones de mayor nivel se han codificado con números inferiores que las de menor nivel, por lo que la correlación debe interpretarse como que a medida que nos dirigimos a las ocupaciones de mayor nivel de capacitación o que ocupan posiciones más elevadas en la jerarquía laboral aumentan los porcentajes de personas con orientaciones expresivas.

Sin embargo, no se han encontrado relaciones estadísticamente significativas entre las orientaciones laborales y las cohortes por año de nacimiento, por lo que no se puede concluir que entre los más jóvenes haya porcentajes de orientaciones expresivas más elevados que entre las personas de mayor edad[3].

[3] El hecho de que la medida de asociación no sea significativa no quiere decir exactamente que las orientaciones laborales de jóvenes y mayores sean iguales sino que no hay un orden que permita afirmar si

Tabla 1: Correlaciones entre las orientaciones laborales y distintas variables explicativas[a] para una muestra de diez países europeos

	Orientaciones laborales	Nivel de estudios	Cohortes por año de nac.	Ocupación	Escala de ingresos	Satisfacción situación fin.	Situación laboral	Sexo
Nivel de estudios	0,286** 0,000 11210							
Cohortes por año de nacimiento	0,003 0,745 11294	0,247** 0,000 11514						
Ocupación	-0,091** 0,000 10809	-0,305** 0,000 11022	0,022* 0,020 11106					
Escala de ingresos	0,135** 0,000 9787	0,393** 0,000 9961	0,062** 0,000 10017	-0,234** 0,000 9685				
Satisfacción situación financiera	0,188** 0,000 12217	0,183** 0,000 11436	-0,106** 0,000 11520	-0,090** 0,000 11024	0,379** 0,000 9974			
Situación laboral	0,077** 0,000 11276	0,163** 0,000 11494	0,398** 0,000 11573	0,226** 0,000 11085	0,143** 0,000 10034	0,108** 0,000 11496		
Sexo	0,089** 0,005 11343	0,048** 0,000 11555	0,045** 0,001 11651	0,256** 0,000 11148	0,079** 0,000 10078	0,045** 0,005 11565	0,352** 0,000 11575	
País	0,238** 0,000 11343	0,256** 0,000 11553	0,078** 0,000 11649	0,327** 0,000 11148	0,183** 0,000 10074	0,125** 0,000 11562	0,140** 0,000 11575	0,026 0,566 11651

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia.

[a] Las correlaciones mostradas son el coeficiente Rho de Spearman, excepto para las relaciones con las variables situación laboral, sexo y país, en cuyos casos se muestran el coeficiente V de Cramer En cada casilla de la tabla se muestra en primer lugar la correlación, en segundo lugar el nivel de significación y en tercer lugar el tamaño de la muestra (excluidos los casos de no respuesta).

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

la relación es de tipo creciente o decreciente. En realidad, si se analiza la tabla de contingencia entre las orientaciones laborales y la cohorte por año de nacimiento se observa que hay una cierta relación entre dichas variables, pero no se observa que las cohortes más jóvenes sean más expresivas que las cohortes que corresponden a las personas de mayor edad sino que la relación tiene una forma curvilínea, pues precisamente los más jóvenes y los de más edad presentan mayores porcentajes de orientaciones instrumentales, mientras que las cohortes intermedias se inclinan ligeramente en mayor medida por las orientaciones expresivas. Además, cabe destacar que se ha explorado esta relación considerando sólo la población ocupada y se aprecia que sí existe una relación significativa entre las orientaciones laborales y la cohorte por año de nacimiento, pero el signo del coeficiente de asociación es contrario al que cabría esperar desde el punto de vista teórico –de la evolución/cambio de los valores por reemplazo generacional-, pues el signo negativo indica que entre las primeras cohortes (que se corresponde con personas de más edad) hay una mayor demanda de recompensas expresivas que entre las últimas cohortes (que se corresponden con las personas más jóvenes).

Configuracoes 7.indb 21 03-07-2011 19:59:29

Para las variables situación laboral, sexo y país, se han encontrado asociaciones significativas con las orientaciones laborales en todos los casos, pero, al tratarse de variables nominales, la relación debe interpretarse a la vista de las tablas de contingencia, que se presentan a continuación.

En cuanto al sexo (tabla 2), se aprecia que las mujeres tienen una mayor tendencia hacia las opciones expresivas que los varones. Tal como se señaló más arriba, varios estudios coinciden en atribuir a las mujeres una mayor propensión a la demanda de recompensas expresivas en el trabajo, aunque por distintas razones según las diferentes aproximaciones teóricas.

Tabla 2: Orientaciones laborales por sexo

Orientaciones Laborales					
Sexo	Instrumental	Mixto-Instrumental	Mixto-Expresivo	Expresivo	Total
Varones	25,9%	30,0%	25,7%	18,5%	100,0% (n=5489)
Mujeres	20,3%	28,3%	26,8%	24,6%	100,0% (n=5854)
Total	23,0%	29,1%	26,3%	21,6%	100,0% (n=11343)

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia.

Según la situación laboral (tabla 3), los empleados a tiempo parcial, los autónomos y los estudiantes se inclinan más hacia posiciones expresivas o mixto-expresivas, mientras que las amas de casa y los desempleados tienden más a las posiciones instrumentales o mixto-instrumental. Los empleados a tiempo completo y, en menor medida, los jubilados se comportan de un modo similar al total, en el que se aprecia una distribución casi uniforme en las orientaciones laborales.

Tabla 3: Orientaciones laborales por situación laboral

Orientaciones Laborales					
Situación Laboral	Instrumental	Mixto-Instrumental	Mixto-Expresivo	Expresivo	Total
Trabajadores a tiempo completo	22,7%	29,5%	27,4%	20,4%	100,0% (n=4617)
Trabajadores a tiempo parcial	17,4%	26,9%	26,8%	28,9%	100,0% (n=1251)
Autónomos	19,5%	24,7%	29,8%	26,0%	100,0% (n=795)
Jubilados/Pensionistas	24,0%	31,3%	24,4%	20,3%	100,0% (n=2467)
Ama de casa	33,0%	29,1%	21,1%	16,8%	100,0% (n=736)
Estudiantes	17,9%	24,0%	31,7%	26,5%	100,0% (n=654)
Parados	30,8%	33,2%	19,2%	16,8%	100,0% (n=578)
Otros	22,5%	27,5%	31,5%	18,5%	100,0% (n=178)
Total	23,0%	29,1%	26,3%	21,6%	100,0% (n=11276)

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia.

En cuanto al país de realización de la encuesta, los mayores porcentajes de personas expresivas se encuentran en Suiza y Suecia, donde más del 40% de la muestra eligen opciones expresivas puras y más de un 30% se sitúan en opciones mixtas-expresivas. A continuación aparecen Noruega y Holanda, donde las elecciones de posiciones de tipo expresivo y mixto-expresivo superan a la media. En el extremo opuesto destacan Alemania y especialmente España con porcentajes de orientaciones instrumentales que superan con creces a la media de los países analizados.

Tabla 4: Orientaciones laborales por países

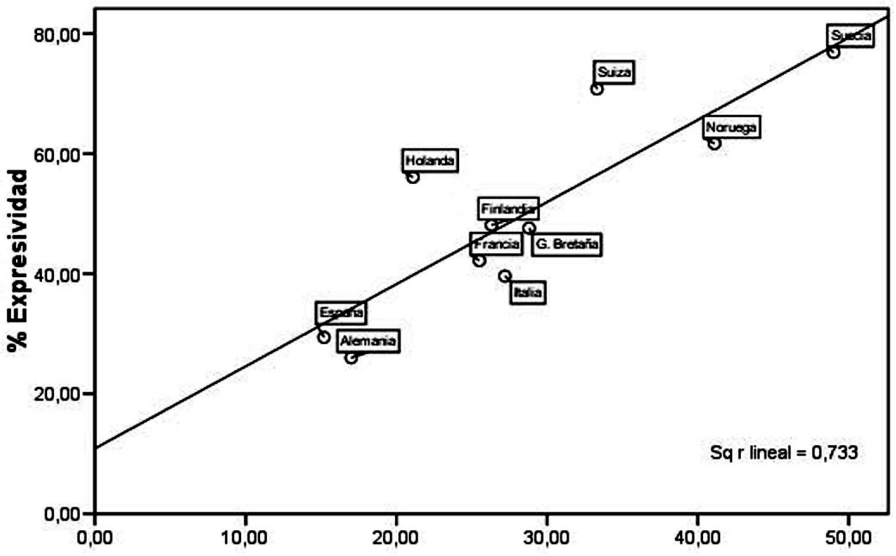
Orientaciones laborales					
	Instrumental	Mixto-Instrumental	Mixto-Expresivo	Expresivo	Total
Francia	25,2%	32,7%	24,3%	17,9%	100,0% (n=977)
Gran Bretaña	20,1%	32,3%	30,2%	17,4%	100,0% (n=987)
Italia	27,5%	32,9%	26,6%	13,0%	100,0% (n=992)
Holanda	15,3%	28,6%	31,5%	24,6%	100,0% (n=993)
España	47,0%	23,6%	22,1%	7,3%	100,0% (n=1185)
Noruega	10,7%	27,6%	33,2%	28,5%	100,0% (n=1016)
Suecia	5,9%	17,3%	31,4%	45,5%	100,0% (n=979)
Finlandia	17,3%	33,6%	26,5%	22,6%	100,0% (n=1000)
Suiza	7,0%	22,3%	30,2%	40,6%	100,0% (n=1223)
Alemania	38,0%	36,0%	16,5%	9,5%	100,0% (n=1991)
Total	23,0%	29,1%	26,3%	21,6%	100,0% (n=11343)

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia.

Cabe preguntarse si las notables diferencias en las demandas de recompensas expresivas en los diez países analizados, pueden explicarse por diferencias en los niveles de renta (a pesar de que se trata de países de elevado nivel de desarrollo). Al tratar de relacionar el grado de expresividad de cada país (sumando el porcentaje de respuestas de mixtos-expresivos y expresivos) con variables relacionadas con los niveles de renta (PIB *per capita*) o de desarrollo (Índice de Desarrollo Humano) no se han encontrado relaciones estadísticamente significativas. Sin embargo, al considerar el impacto del nivel de estudios (medido como el porcentaje de las personas de cada país que señalan tener alguna formación universitaria) sí se encuentra una clara ordenación del nivel de expresividad de los países (Gráfico 1).

Configuracoes 7.indb 23 03-07-2011 19:59:29

Gráfico 1. Relación entre la expresividad en las orientaciones laborales y el nivel de estudios en 10 paises europeos



% de población con nivel estudios alto

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia.

Además en la tabla inicial de correlaciones (tabla 1) se observan muchas asociaciones entre las variables explicativas, como era previsible. El nivel de estudios está relacionado con todas las otras variables explicativas –en especial con el nivel de ingresos y la ocupación-. Por ello se han calculado las correlaciones parciales entre el nivel de estudios y las orientaciones laborales, controlando por el resto de las variables explicativas (tabla 5) y se comprueba que el efecto del nivel de estudios se mantiene en todos los casos prácticamente con la misma intensidad.

Por otra parte, se observa que existen diferencias significativas entre el país de realización de la encuesta y prácticamente todas las variables explicativas (la única excepción es la variable sexo). Dichas diferencias reflejan la existencia de composiciones muestrales diferentes, posiblemente debidas a que las poblaciones de origen también tienen composiciones diferentes en cuanto a las variables explicativas. Por esta razón se han obtenido las correlaciones de las orientaciones laborales y las variables explicativas en cada uno de los países analizados, que se presentan a continuación.

Tabla 5. Correlaciones entre las orientaciones laborales y el nivel de estudios para una muestra de diez países europeos, controlando por distintas variables explicativas

Controlando por:	Correlación parcial[a] entre las orientaciones laborales y el nivel de estudios
Cohortes por año de nacimiento	0,294** 0,000 11254
Ocupación	0,285** 0,000 10784
Escala de ingresos	0,262** 0,000 9799
Satisfacción con la situación financiera del hogar	0,264** 0,000 11191
Situación laboral	0,286** 0,000 11197
Sexo	0,289** 0,000 11254
País	0,270** 0,000 11254

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia.

[a] En cada casilla de la tabla se muestra en primer lugar la correlación parcial, en segundo lugar el nivel de significación y en tercer lugar el tamaño de la muestra (excluidos los casos de no respuesta).

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

En Francia, Gran Bretaña, España, Finlandia y Alemania, el nivel de estudios tiene una mayor correlación con las orientaciones laborales que ninguna de las otras variables (Tabla 6). En Italia las orientaciones laborales están ligeramente más relacionadas con la ocupación que con el nivel de estudios. En Holanda el mejor predictor de las orientaciones laborales es la satisfacción con la situación financiera del hogar. En Noruega, Suecia y Suiza, el sexo muestra una elevada correlación con las orientaciones laborales, si bien en los tres casos el siguiente predictor en importancia es el nivel de estudios.

Configuracoes 7.indb 25 03-07-2011 19:59:29

Tabla 6: Correlaciones entre las orientaciones laborales y distintas variables explicativas[a] en cada uno de los diez países europeos

	Nivel de estudios	Cohortes por año de nacimiento	Ocupación	Escala de ingresos	Satisfacción situación financiera hogar	Situación laboral	Sexo
Francia	0,207** 0,000 984	-0,037 0,240 985	-0,176** 0,000 985	0,175** 0,000 873	0,096** 0,003 980	0,097 0,146 978	0,063 0,272 978
Gran Bretaña	0,231** 0,000 1048	-0,072* 0,018 1062	-0,109** 0,000 1039	0,036 0,293 840	0,078* 0,011 1053	0,115** 0,009 987	0,198** 0,000 987
Italia	0,216** 0,000 980	0,085** 0,007 992	-0,260** 0,000 725	0,195** 0,000 663	0,198** 0,000 983	0,113* 0,013 984	0,104* 0,013 992
Holanda	0,095** 0,003 980	-0,090** 0,005 984	-0,034 0,306 937	0,105** 0,004 771	0,150** 0,000 974	0,115* 0,010 982	0,121** 0,002 992
España	0,248** 0,000 1164	0,111** 0,000 1184	. . 1184	0,097** 0,001 1097	0,070* 0,016 1176	0,117** 0,001 1179	0,040 0,592 1185
Noruega	0,162** 0,000 1014	0,060 0,057 1016	-0,096** 0,003 987	0,117** 0,000 935	0,118** 0,000 1014	0,079 0,408 1014	0,178** 0,000 1016
Suecia	0,141** 0,000 961	0,016 0,617 968	-0,061 0,059 956	-0,008 0,819 921	0,028 0,390 965	0,110* 0,025 977	0,189** 0,000 979
Finlandia	0,189** 0,000 1042	0,029 0,349 1043	-0,081** 0,009 1034	0,072* 0,026 956	0,076* 0,014 1043	0,110* 0,022 1001	0,071 0,168 1001
Suiza	0,163** 0,000 1021	0,026 0,400 1027	. . 1027	0,117** 0,000 909	0,062* 0,048 1026	0,127** 0,000 1221	0,168** 0,000 1224
Alemania	0,280** 0,000 2016	-0,013 0,555 2033	-0,187** 0,000 1935	0,137** 0,000 1822	0,116** 0,000 2003	0,127** 0,000 1951	0,043 0,298 1992

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia. Nota: véase tabla 1.

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Tabla 7: Correlaciones parciales entre las orientaciones laborales y el nivel de estudios, controlando por distintas variables explicativas[a] en cada uno de los diez países europeos

	Cohortes por año de nacimiento	Ocupación	Escala de ingresos	Satisfacción situación financiera hogar	Situación laboral	Sexo
Francia	0,251** 0,000 974	0,188** 0,000 974	0,172** 0,000 864	0,209** 0,000 970	0,226** 0,000 974	0,219** 0,000 974
Gran Bretaña	0,244** 0,000 970	0,207** 0,000 947	0,204** 0,000 772	0,217** 0,000 962	0,234** 0,000 970	0,238** 0,000 970
Italia	0,194** 0,000 977	0,077* 0,038 714	0,152** 0,000 653	0,192** 0,000 969	0,211** 0,000 969	0,211** 0,000 977
Holanda	0,135** 0,000 986	0,112** 0,001 943	0,125** 0,000 775	0,099** 0,002 977	0,122** 0,000 974	0,119** 0,000 986
España	0,232** 0,000 1162	-	0,233** 0,000 1078	0,240** 0,000 1154	0,257** 0,000 1161	0,258** 0,000 1162
Noruega	0,131** 0,000 1011	0,121** 0,000 984	0,106** 0,001 932	0,131** 0,000 1009	0,139** 0,000 1010	0,145** 0,000 1011
Suecia	0,142** 0,000 968	0,138** 0,000 955	0,150** 0,000 919	0,142** 0,000 965	0,148** 0,000 967	0,142** 0,000 968
Finlandia	0,189** 0,000 996	0,174** 0,000 988	0,178** 0,000 913	0,183** 0,000 996	0,191** 0,000 996	0,182** 0,000 996
Suiza	0,167** 0,000 1214	-	0,133** 0,000 1096	0,167** 0,000 1213	0,167** 0,000 1213	0,183** 0,000 1214
Alemania	0,312** 0,000 1971	0,295** 0,000 1877	0,278** 0,000 1770	0,297** 0,000 1949	0,325** 0,000 1938	0,308** 0,000 1971

Fuente: ASEP, Encuesta Mundial de Valores 2005-2008. Elaboración propia. Nota[a]: véase tabla 1.

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Ahora bien la única variable explicativa que correlaciona significativamente con las orientaciones laborales en la dirección esperada en todos los países, sin excepción, es el **nivel de estudios**. Además se puede comprobar cómo en todos los países dichas correlaciones se mantienen significativas, con el mismo signo y prácticamente con la misma intensidad, incluso cuando se controla por el resto de las variables explicativas (Tabla 7).

En cuanto a las **cohortes por año de nacimiento** sólo ofrecen una correlación significativa con las orientaciones laborales en España, Holanda, Italia

y Gran Bretaña y en ninguno de los casos muestran mayor intensidad con las orientaciones laborales que el nivel de estudios (en Holanda están casi al mismo nivel aunque, como ya se ha dicho más arriba, en este país el mejor predictor de las orientaciones laborales es la satisfacción con la situación financiera del hogar). Además, tanto en Gran Bretaña como en Holanda el signo de la asociación es contrario al esperado teóricamente (la relación negativa de las cohortes y las orientaciones laborales que implica que los nacidos en las últimas cohortes son menos expresivos). En España y en Italia la dirección de las relaciones indica que las cohortes más recientes son más expresivas.[4]

La **ocupación** es una variable con correlaciones significativas en seis de los países analizados –las excepciones son Holanda y Suecia, donde la correlación no es significativa-; por otra parte, en España y Suiza no se dispone de información sobre esta variable. No obstante, en aquellos países en los que sí se halla una relación significativa entre la ocupación y las orientaciones laborales, la intensidad de dicha relación es menor que la que se obtiene con el nivel de estudios, salvo en el caso de Italia.

El **nivel de ingresos** tiene una relación significativa con las orientaciones laborales en todos los países excepto en Gran Bretaña y Suecia, aunque con menor intensidad que el nivel de estudios, excepto en Holanda.

La **satisfacción con la situación financiera** del hogar presenta relaciones significativas con las orientaciones laborales en prácticamente todos los países, salvo Suecia, aunque en algunos, como Gran Bretaña, España, Finlandia y Suiza, la relación es débil.

La **situación laboral** permite establecer diferencias significativas en las orientaciones laborales en la mayoría de los países; las excepciones son Francia y Noruega, si bien en Italia, Holanda, Suecia y Finlandia las asociaciones son bastante débiles. Además, la situación laboral no aparece en ningún caso como el mejor predictor de las orientaciones laborales.

La variable **sexo** está relacionada significativamente con las orientaciones laborales en seis de los países analizados, especialmente en Suecia y Noruega, donde supera a otras variables explicativas. Los países en los que el sexo no ayuda a diferenciar las orientaciones laborales son Francia, España, Finlandia y Alemania.

[4] Sin embargo, se han analizado de modo exploratorio estas relaciones considerando sólo la población ocupada, en cuyo caso la asociación entre las orientaciones laborales y las cohortes por año de nacimiento desaparece tanto en Italia como en España –lo que puede deberse a que se ha reducido la muestra en el sentido de que desaparecen las cohortes de edad más extremas y por la relación que existe entre la situación laboral y las cohortes de edad-, mientras que en Gran Bretaña y Holanda se mantienen –aunque más débiles que en el caso de la población total- y con el mismo signo.

6. Conclusiones

Los hallazgos obtenidos muestran que la variable nivel de estudios resulta ser el factor más determinante de la demanda de recompensas expresivas del trabajo. Esta capacidad predictora del nivel de estudios se ha demostrado tanto en el nivel individual (micro) como en el nacional o por países (macro). Ello convierte al nivel de estudios como el mejor predictor en la difusión y desarrollo de los valores expresivos en el trabajo.

Las razones por las cuales el nivel de estudios es el principal determinante de la difusión de las orientaciones expresivas en el trabajo son variadas, pero teóricamente pueden apuntarse principalmente dos: por un lado la fuerte inversión en dinero y tiempo que supone la educación superior probablemente tendrá un impacto sobre las aspiraciones laborales que se situarán más allá del salario y la estabilidad; por otro lado la educación superior supone una exposición más prolongada a un adiestramiento orientado al desarrollo personal (*self-orientation*) y al logro de metas individuales.

Por otra parte, las diferencias observadas entre países en el impacto del nivel de estudios sobre las orientaciones laborales pueden ser atribuidas a diferencias en los sistemas educativos. El análisis de estas diferencias en los sistemas educativos es algo que escapa al propósito de este artículo. Pero, en cualquier caso, es de destacar que en todos los países el nivel de estudios está correlacionado con las orientaciones expresivas en el trabajo.

Sin embargo, no debe darse por garantizada una supuesta evolución hacia los valores expresivos en el trabajo, como supone la hipótesis del cambio generacional, que no se ha mostrado consistente con los datos. Es más, aunque se incrementen en el futuro los niveles de estudios entre la población, ello no sería suficiente para garantizar un incremento de los valores expresivos, porque se ha demostrado que cuando hay una fuerte demanda de recompensas expresivas en el trabajo que no pueden ser satisfechas, se incrementarán las demandas de recompensas instrumentales (materialistas) como mecanismo psicológico de compensación y defensa (Alderfer, 1972).

Bibliografía

ABRAMSON, Paul R. & INGLEHART, Ronald (1992), "Generational Replacement and Value Change in Eight West European Societies", *British Journal of Political Science*, Vol. 22, 183-228.

ABU-SAAD, Ismael (1997), "Gender as a Determinant of Work Values among University Students in Israel", *Journal of Social Psychology*, Vol. 137, 749-763.

ALDERFER, Clayton. P. (1972), *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*, New York, The Free Press.

ASEP: http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurvey.jsp

AYERBE, M. (2000), "El trabajo" en: Orizo, F. A. y Elzo, J. (Dirs.) *in España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999*, Madrid, Universidad de Deusto. Fundación Santa María, 157-179.

CHERRINGTO, David J. (1980), *The Work Ethic. Working Values and Values that Work*, New York, Amacom.

DEX, Shirley. (1988), *Women's Attitudes towards Work*, New York, St. Martin's Press.

DUCH, Raymond. M. & TAYLOR, Michaell. A. (1993), "Postmaterialism and the Economic Condition", *American Journal of Political Science*, Vol. 37, No. 3, 747-779.

DUCH, Raymond. M. & TAYLOR, Michaell. A. (1994), "A Replay to Abramson and Inglehart´s Education, Security, and Postmaterialism", *American Journal of Political Science*, Vol. 38, No. 3, 815-825.

GOLDTHORPE, John H., LOCKWOOD, David, BECHHOFER, Frank & PLATT, Jennifer (1968), *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press.

HARDING, Stephen D. & HIKSPOORS, F. J. (1995), "New Work Values: in Theory and in Practice", *International Journal of Social Sciences*, Vol. 47, No. 145, 441-455.

INGLEHART, Ronald (1991), *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

INGLEHART, Ronald (1998), *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

INGLEHART, Ronald. y WELZEL, Christian. (2006): *Modernización, cambio cultural y democracia: la secuencia del desarrollo humano*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

MASLOW, Abraham. H. (1954), *Motivation and personality*, New York, Harper and Row.

MOW International Research Team (1987), *The Meaning of Working*, London, Academic Press.

MUÑOZ GOY, Celia (2005), *Las orientaciones laborales en España y sus determinantes sociodemográficos*, Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico.

PINO ARTACHO, Juan del y BERICAT ALASTUEY, Eduardo (1996), *Valores sociales en la cultura andaluza: encuesta mundial de valores, Andalucía 1996*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

ROKEACH, Milton (1973), *The Nature of the Human Values*, New York, The Free Press.

ROS, Maria, SCHWARTZ, Shalom H. & SURKISS, Shoshana (1999), "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work", *Applied Psychology*, Vol. 48, No. 1, 49-71.

ROWE, Reba & SNIZEK, William E. (1995), "Gender Differences in Work Values. Perpetuating the Myth", *Work and Occupations*, Vol. 22, No. 2, 215-229.

RUSSELL, H. (1998), "The Rewards of Work", Roger Jowell, R.; Curtice, J.; Park, A.; Brook, L.; Thomson, K. y Bryson, C. (Eds.), *British -and European- Social Attitudes. How Britain Differs. The 15th Report. Social and Community Planning Research*, Adershot, England, Ashgate Publishing Limited, 77-100.

SVERKO, Branimir. & SUPER, Donald E. (1995), "The Findings of the Work Importance Study", Super, D. E. y Sverko, B. (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco, Jossey-Bass, 349-358.

VAUS, David & MCALLISTER, Ian (1991), "Gender and Work Orientation", *Work and Occupations*, Vol. 18, No. 1, 72-93

VEIRA VEIRA, José Luis Y MUÑOZ GOY, Celia (2004), "Valores y actitudes hacia el trabajo en Europa Occidental", *Revista Española de Sociología*, No. 4, 51-66

YANKELOVICH, Daniel, ZETTERBERG, Hans, STRUMPEL, Burkhard. & SHANKS, Michael (1985), *The World at Work. An International Report on Jobs, Productivity and Human Values*, New York, Octagon Books

YANKELOVICH, Daniel. (1994), "How Changes in the Economy are Reshaping American Values", *in* Aaron, H. J.; Mann, T. E. y Taylor, T., *Values and Public Policy*, Washington, Brookings Books

ZANDERS, Harry (1994), "Changing Work Values", *in* Ester, P., Halman, L. y De Moor, R. (Eds.), *The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America*, Tilburg, The Netherlands, Tilburg University Press, 129-153.

O riso: de elemento festivo a instrumento de gestão?

José Nuno Matos*

Resumo

Em Bakhtin, rir constitui um acto de regozijo popular, parte de um conjunto de práticas que invertiam a moral cristã. Actualmente, rir parece integrar-se numa ordem, não de festa, mas de trabalho. Cada vez mais, trabalhar equivale a participar numa dramaturgia social, em que a pessoa se sujeita a um processo de auto-apresentação. Tanto o seu meio, como o seu fim, parecem assentar na criação de afectos, um sentimento de bem-estar e/ou de excitação, criados – entre outros meios – pelo riso. Analisando-o enquanto parte do processo de produção, pretendemos reflectir em torno da ideia de capital humano, de como os mais íntimos traços do indivíduo se tornam objecto de uma auto-produção do trabalhador, com base nos critérios exigidos pelas empresas.

Palavras-chave: riso; festa; registo escondido; recursos humanos; trabalho imaterial; excesso

Introdução

O riso tem merecido ao longo da história as mais variadas considerações e reflexões, muitas vezes antagónicas entre si. Se, em Bergson, é encarado como uma resposta automática sobre aquilo que transgride a ordem do maquinal, em Bakhtin (1968) o riso é descrito enquanto acto de festividade, através do qual o indivíduo exprime vivamente (e não maquinalmente) uma pertença. Baseando-se na obra publicada pelo autor renascentista François Rabelais, a análise de Mikhail Bakhtin associa o riso a um acto de revelação individual e social que, pela sua própria existência, atenta contra as mais básicas fundações da moral e da autoridade vigentes durante a era medieval.

* Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa (mor_furtado@yahoo.com).

Configuracoes 7.indb 31 03-07-2011 19:59:29

O objectivo deste artigo é relacionar a visão *bakhtiniana* do riso com os princípios basilares da nova gestão dos recursos humanos, paradigma organizacional que elege tanto o riso, como outros traços humanos como elementos fundamentais na administração dos trabalhadores e no relacionamento da empresa com o cliente. Não se trata aqui de assumir a vitória da primeira sobre a segunda, mas sim de descrever uma dialéctica em constante desenvolvimento. E esta passa por considerarmos o riso não só como algo predeterminado, fruto de uma tentativa de invasão do domínio da vida por parte do domínio económico, mas como um *excesso* que, ao não ser recuperado e inserido numa cultura de empresa, a afronta.

1. O riso e a ordem do grotesco

"De todas as criaturas vivas apenas o Homem é dotado de riso", afirmou Aristóteles. A asserção do filósofo grego não somente remete o riso para uma esfera biológica, como se o riso constituísse a manifestação do lado mais animal da pessoa, como o considera derivado de um privilégio espiritual.

Em Bakhtin (1968), com base na obra de Rabelais, o poder do riso é analisado no âmbito da cultura medieval na qual se insere, nomeadamente nas festas populares e nos mercados. Nestes espaços, o riso, embora partisse de uma postura corporal, depressa adquiria um cariz social simultaneamente rejuvenescente e provocador.

Antes de mais, o riso era uma expressão do realismo grotesco, termo herdeiro do italiano *grotta*, designação dos ornamentos que decoravam os banhos de Tito e que retratavam, de forma escandalosamente directa e harmoniosa, as formas humanas, vegetais e animais. O grotesco enfatiza o que é material, natural e incoerente e não o que é ideal e abstracto, sendo o corpo apresentado "não de uma forma privada, egotista, separado das outras esferas da vida, mas como algo universal, que representa todas as pessoas (…), corpo colectivo ancestral de todas as pessoas" (Bakhtin, 1968: 18). A coexistência, assinalável na relação entre pessoas e meio, surge como uma qualidade inerente a uma ordem natural que enforma todas as etapas da vida, inclusive a derradeira, para lá da qual aparentemente nada se parece encontrar. Porém, a negação e a destruição (a morte do velho) são incluídas como uma fase essencial, inseparável da afirmação, do nascimento de algo novo e melhor (Bakhtin, 1968: 62).

O retrato de uma velha grávida ou a expressão "Que Deus urine nesta terra" denunciam a crença num poder rejuvenescedor da vida (e da morte), mesmo das suas componentes mais escatológicas, então encaradas não como desperdício, mas como meio de fertilização e de criação. Era com o objectivo de celebrar esta congruência, assinalável na mudança das estações do ano, da lua e do sol, dos períodos de cultivo agrícola, e de se exaltar "as esperanças das pessoas em relação a um futuro melhor, de uma ordem económica e social mais

justa, de uma nova verdade" (Bakhtin, 1968: 81) que se organizavam carnavais e festas populares.

Corporizado pelas camadas sociais menos privilegiadas – estudantes, membros das corporações profissionais, bases das hierarquias religiosas, entre outros –, o riso assumia-se como um elemento definidor de uma realidade festiva. O seu papel era o de revelador da verdade – do grotesco, do corpo, do material – e, consequentemente, de arma de arremesso contra os mais elementares princípios da ordem medieval, em particular do poder eclesiástico. Por um lado, o próprio ambiente de festa em que o riso surge representa a rejeição do modo de organização socialmente prevalecente, verificando-se, durante o período de festa, uma "suspensão temporária de todas as distinções hierárquicas e barreiras entre os homens, bem como de certas normas e proibições usuais" (Bakhtin, 1968: 15). Por outro, o riso, apesar de tomar como objecto tudo e todos (até o próprio), não discriminando ninguém, atribuía uma especial relevância às autoridades religiosas. Afinal, estas representavam tudo aquilo que atentava contra a lógica da festa: o sagrado contra o profano, o espírito contra o corpo, a penitência contra o riso, o medo contra a alegria. O riso que aponta, acusa, denuncia e ataca não é mais do que o fruto de uma força colectiva que liberta as pessoas "não apenas de uma censura externa, mas mais do que tudo, do grande censor em nós" (Bakhtin, 1968: 94).

Na Festa dos Loucos, celebrada em Espanha, França, Alemanha, Inglaterra e Escócia, uma "missa" era celebrada ao som de urros a imitar o zurrar dos burros; por sua vez, o cheiro intenso do incenso era substituído pelo odor ainda mais intenso de excrementos. É importante referir, contudo, que frequentemente é a própria hierarquia religiosa que permite a introdução deste género de práticas nos cerimoniais oficiais: na Páscoa, a título de exemplo, a igreja tornava-se num espaço onde o riso e as piadas não só eram admitidos, como se dotavam de uma carga simbólica, representando a alegria sentida na ressurreição de Cristo.

Quer um cenário como este, marcado pela fusão de realidades profundamente antagónicas, quer a política de tolerância das autoridades medievais reflectem questões de governação e de reconhecimento de uma inevitabilidade: a de que as pessoas possuem uma natureza animal, da qual não conseguem escapar. Como se podia ler numa carta circular editada pela Escola de Teologia de Paris, datada de 1444:

> as pipas de vinho rebentam se de vez em quando não forem abertas, para que se possam encher de ar. Todos nós, homens, somos pipas mal juntas, cujo vinho da sabedoria rebentaria caso permanecesse em constante fermentação consagrada e temente a Deus. Devemos dar-lhes ar para que não se estraguem. É por isso que permitimos festa em determinados dias, para que possamos mais tarde regressar com um maior zelo ao serviço a Deus. (Bakhtin, 1968: 75)

Este factor, aliado a uma condescendência por parte do sistema feudal, permitia momentos de libertação temporária, de suspensão do tempo religioso, de afirmação e celebração do diálogo, da horizontalidade e da comunidade. Contudo, constituindo uma efemeridade, muitas vezes integrada em rituais religiosos (ou paralela aos mesmos), não acabará a festa por perpetuar a lógica vigente, assumindo a função de refrear os ânimos, aquecendo-os, ou, tal como apontado pelos teólogos parisienses, de deixar entrar ar nas pipas para que não estoirem? Até que ponto é que o conteúdo destes acontecimentos, ao tornar-se numa particularidade de uma ordem dominante, não perde "a sua margem crítica e punção criativa, ficando paralisada, como um pássaro na gaiola, um tigre sem garras ou, recorrendo à expressão de Bakhtin, 'um peixe no aquário'" (Yol-Jung, 1998: 104)? Será a excepção a renúncia ou a confirmação da regra?

Não obstante a sua natureza momentânea, a vivência e a convivialidade experimentadas nas festas populares acabavam por ter expressão noutras dimensões da vida medieval, sendo difícil separar o que é festivo do que não é festivo. Deste ponto de vista, embora Bakhtin reconheça na festa um acontecimento cuja essência nega o quotidiano, não o analisa isolado desse mesmo quotidiano, mas sim numa base de mútua dependência: a festa determina e é determinada pelo meio que a envolve, com o qual mantém uma profunda relação de antagonismo.

As relações sociais desenvolvidas nos mercados medievais são ilustradoras deste facto. Estes auferem de uma "certa extraterritorialidade num mundo de ordem oficial e ideológica", constatando-se a criação de um "peculiar segundo mundo no seio da ordem medieval" (Bakhtin, 1968: 153 e 154). Um dos principais traços distintivos deste "segundo mundo" é a construção de uma prática discursiva que, a par de outras práticas sociais não discursivas – o riso por exemplo –, se realiza de uma forma aberta, barulhenta e sem preconceitos. No mercado, aquele que fala para a multidão

> não se apresenta a si próprio como seu oponente, nem ensina, acusa ou intimida. Ele ri com ela (…). Existe um discurso absolutamente alegre e destemido, livre e honesto, que ecoa na praça festiva à margem de todas as proibições, limitações e convenções verbais. (Bakhtin, 1968: 167)

Dos pregões aos anúncios, das piadas às blasfémias, das maldições aos perjúrios, encontramos no mercado toda uma linguagem que lhe é própria e que, como acontece nas festas, só pela sua mera existência materializa um ataque contra "os princípios fundacionais do pensamento medieval, os métodos de determinação da verdade e convicção, inseparáveis do medo, da violência, de uma intolerância e seriedade taciturna e tacanha" (Bakhtin, 1968: 167, 168). No entanto, ao invés de uma contestação directa e reivindicativa enquanto tal, a *praxis* carnavalesca inclui-se naquilo que James Scott designou de *registos*

ocultos, actos de resistência que não assumem abertamente uma postura, mas sim uma "política do disfarce e de anonimato" baseada no "duplo sentido ou na salvaguarda da identidade dos actores" (Scott, 1990: 19). No entanto, tais práticas não deixam de se orientar por um objectivo político (a oposição a uma pessoa e/ou instituição ou a defesa de um conjunto de princípios), ou mesmo por uma estratégia (Scott, 1990: 136). Ao descrever o Carnaval, Scott realça a possibilidade de, durante o acontecimento, o interdito se tornar norma, direccionando-se contra "figuras do poder dominante, mais que não seja pelo facto de tais figuras serem, por virtude do seu poder, virtualmente imunes a uma crítica aberta" (Scott, 1990: 174).

Para os sem-poder, a festa e o mercado eram, em suma, esferas de concretização de um *infrapoder* e, consequentemente, de uma *infrapolítica*, isto é, de um poder clandestino e não reconhecível exercido pelos que são, por condição, subjugados "para lá do evidente termo do espectro" (Scott, 1990: 183), determinado pela consciência das relações de dominação em que se encontra circunscrito e que, ainda que sob disfarce, tendem a "deixar algumas pistas durante a sua passagem" (Scott, 1990: 200).

Talvez por não se revelar capaz de esconder o que deveria oculto estar, ou pela dimensão dos traços que se deixam durante a passagem – maiores do que suposto –, as festas populares começaram a ser alvo de intolerância e repressão por parte das autoridades medievais. O seguinte episódio, descrito por James Scott em *Hidden Transcripts*, é elucidativo das eventuais consequências da revelação pública, ou de um mero alastrar de um *registo oculto*:

> Contra uma experiência de tropas saqueadoras, peste e impostos extorsionários, Hans Keil recebe um sinal de Deus e uma mensagem de um anjo. As suas vinhas sangravam à medida que eram podadas. O anjo desceu à terra para prometer uma punição colectiva pela ruindade humana. Os pecados que o anjo prometeu punir eram, em particular, as esmagadoras exacções de grão e trabalho por parte da nobreza, os dízimos do alto clero e o fracasso das avarentas, desavergonhadas e vaidosas elites no cumprimento das ordens de Deus. (…) O perigo da mensagem de Deus, exposta por Hans Keil, era o facto do campesinato a interpretar como um sinal que os autorizava a resistir ao pagamento de impostos. À medida que as histórias do milagre circulavam na região, através de jornais impressos e versos populares sobre os feitos de Hans Keil, as autoridades previram o perigo de uma revolta generalizada contra os impostos. As medidas que tomaram com vista a prevenir a difusão dos relatos populares são instrutivas. Os jornais alusivos ao milagre foram apreendidos, e os tipógrafos, trovadores e trabalhadores itinerantes que os espalhavam foram detidos. Qualquer um apanhado a discutir o assunto, especialmente em mercados e estalagens, devia ser detido e interrogado". (Scott, 1990: 126)

A própria obra de François Rabelais ilustra este avançar dos acontecimentos: o seu conteúdo, outrora retrato de um mundo popular, passa a ser objecto de comentário e discussão entre uma elite de eruditos, que se arroga do "mesmo direito que antes era concedido quase furtivamente à canalha plebeia, salvo que o exerce com graça, e não com violência" (Eco, 2007: 149).

As considerações de Thomas Hobbes relativamente ao riso reflectem, de certa maneira, uma espécie de diagnóstico dos novos modos de apresentação e contenção do indivíduo na sociedade. Insuspeito de uma adesão radical à doutrina eclesiástica[1], o autor relaciona o riso com manifestações de superioridade em relação ao outro, inferiorizado. Neste sentido, "a disposição para rir (…) não é mais nada senão a disposição para insistir na nossa própria superioridade. Contudo, tal agressão (…) é uma evidente ameaça para a paz e, consequentemente, uma afronta às leis da natureza" (Skinner, 2002: 172).

2. O trabalho contra a festa

A contenda moral contra a festa e os maus costumes revelou-se, contudo, incapaz de suprimir o clima de ingovernabilidade das cidades pré-industriais do século XVIII, frequentemente identificado pelas revoltas das camadas sociais mais pobres – a *turba* – contra a carestia de vida e por mudanças de natureza política e económica (Hobsbawm, 1965). A pouca cortesia com que estas aconteciam evidenciava o lento processo de governo e domesticação da sociedade, nomeadamente das suas classes mais populares.

O arranque da industrialização obrigava a que a esta situação fosse mitigada, de modo a que à nova máquina de produzir pudesse corresponder um produtor mecanizado. Uma vez que a prestação do trabalhador dependia do que o mesmo havia feito nos seus "tempos livres", tornou-se vital a extensão da "sirene e do relógio da fábrica" (Thompson, 1981: 444) às demais esferas da vida da pessoa.

A intervenção da igreja metodista britânica representou um papel determinante na persecução deste objectivo, funcionando como sua alavanca moral: a defesa de leis contra o adultério, o consumo de bebidas alcoólicas ou o canto de trovas profanas, bem como a educação das crianças, seres de "corrupta natureza e disposições maléficas" (Thompson, 1981: 444)[2], correspondiam a algumas das suas sacrossantas metas.

De facto, o quotidiano popular continuava a ser preenchido por ocasionais dias de festa e festivais, onde as mais variadas formas de diversão pecaminosa – da gula, ao jogo, passando pelo combate – eram praticadas. A violação de

[1] Hobbes argumenta "que os apóstolos e outros ministros do Evangelho são apenas nossos professores e não nossos comandantes, e que os seus preceitos não são leis, mas apenas salutares conselhos" (Hobbes, 1999: 383, 384). Em Portugal, na senda de Scott (1990), formas de 'registo (semi)oculto' e outros 'contrapontos' contestatários de camponeses ao padre e à constituição eclesiástica foram desenvolvidas por Silva (1998: 344 ss).

[2] O autor retira esta citação de um manual professoral de uma escola metodista.

pressupostos morais e religiosos era tal, que as próprias autoridades atribuíam a este tipo de evento um profundo cariz subversivo, classificando-o como "o *rendez vous* para a insubordinação e o sinal para a insurreição" (Thompson, 1981: 445).

Ao longo dos séculos XVIII, XIX e até XX, o comportamento do operário fora do trabalho prendeu as atenções das autoridades económicas, políticas e sociais, que desenvolveram esforços com vista à reprodução social do modelo fabril. A relação directa entre a expansão do trabalho industrial e as práticas do operariado é, segundo Gramsci (1968), expressa nas preocupações que o fordismo nutriu em relação ao estado de saúde da sua mão-de-obra. A moralização de uma sexualidade monogâmica ou a política proibicionista do consumo de álcool são reflexos da luta contra a animalidade do humano, designadamente

> um processo ininterrupto, muitas vezes doloroso e sangrento, de sujeição dos instintos (naturais, isto é, animalescos e primitivos) a sempre novos, complexos e rígidos hábitos e normas de ordem, exactidão e precisão, que tornem possível as formas sempre mais complexas de vida colectiva, que são a consequência necessária do desenvolvimento do capitalismo. (Gramsci, 1968: 393)

A tentativa de cerco ao estilo de vida operário nunca se demonstrou, porém, absolutamente eficaz. Ao descrever os hábitos culturais da classe operária britânica, Richard Hoggart deparou-se, não com o desespero e a comiseração, mas sim com uma "boa disposição", associada a um "inconformismo realista" e à necessidade de "levar as coisas com alegria" (Hoggart 1973: 159 e 160). O investimento em bens alimentares, em detrimento da casa, a ausência de planeamento económico a nível familiar, a valorização dos encontros entre amigos e das festas, a recusa da privação, são traços de uma "espécie de hedonismo, que considera a vida muito aceitável, desde que se consigam evitar as grandes preocupações (as dívidas, a bebida, a doença), e enquanto seja possível 'ter alguns prazeres'" (Hoggart, 1973:163).

O elogio da vida, da festa e do prazer é visível na imagem do herói da classe trabalhadora, mais próxima do popular retratado nos quadros de Brueghel do que da figura do trabalhador sério, esbelto, musculado e disciplinado, representado nos cartazes de propaganda política, tanto à esquerda, como à direita, correspondendo ao perfil do:

> homem de meia-idade, grande e gordo, de cara redonda, amigo da pinga, das caricaturas e dos postais humorísticos. É ele o verdadeiro herói das classes proletárias, o herói cómico, e não o herói romântico. Não é um bonito rapaz, mas um homem de mais de quarenta anos, que teve na vida momentos difíceis, mas que soube superá-los. (Hoggart, op. cit.: 164)

Configuracoes 7.indb 37 03-07-2011 19:59:30

3. O riso no trabalho

Procura-se [Editor de Vídeo + Pós-Produção em AE Freelancer]![3]
Procuramos colaboração de um editor de vídeo para integrar um projecto televisivo no-cost *a estrear no Porto Canal, inícios de 2010.*

PERFIL DO CANDIDATO:
– Bom gosto e excelente cultura visual;
– Cumprimento de deadlines*;*
– Vontade de aprender e trabalhar com profissionais na área da televisão e do entretenimento;
– Experiência com Premiere e After Effects;
– Rapidez e talento em edição vídeo;
– Dá-se preferência a residentes no Grande Porto;

OFERECEMOS
– Oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional;
– Cimentar conhecimentos e portfolio*;*
– Cafés e boa disposição! :)

O trabalho não será remunerado e deverá ser feito em regime de teletrabalho, com realização de algumas reuniões semanais.
Contamos contigo!

O anúncio de emprego acima publicado poderá ser objecto de análise a partir de várias das suas prerrogativas, desde o recurso a termos técnicos ao tipo de qualidades pessoais requisitadas. Contudo, o que mais nos despertou a atenção foi precisamente a relação entre a oferta de *Cafés e boa disposição* – ao qual se acrescentou um ponto de exclamação e um sorriso, bastante utilizados nas mensagens de telemóvel – e a não-remuneração do trabalho. Tanto o cariz pouco convencional destes dois elementos como a sua correspondência sequencial indiciam algumas das características-base das novas formas de se trabalhar: a crescente indefinição entre trabalho e não-trabalho, ao ponto de nos ser oferecida a possibilidade de construir relações pessoais no local de trabalho, via *cafés e boa disposição*; e o incremento da informalidade e precariedade das relações laborais, através das mais diversas formas – contrato a prazo, trabalho independente (ou a "recibo verde"), trabalho temporário ou o estágio não remunerado.

A nova economia pós-fordista, geradora e gerada por conhecimento, veio introduzir profundas alterações no mundo do trabalho. Uma vez que a eficácia produtiva do pensamento, da reflexão e da comunicação depende da sua livre fluidez – não devendo estes ser alvo apenas de um minucioso controlo, mas sim

[3] Anúncio de emprego disponível em http://www.cargadetrabalhos.net/2009/08/25/multimedia-edicao-de-video-freelancer. Consultada realizada em 2009-08-27.

Configuracoes 7.indb 38 03-07-2011 19:59:30

de uma atitude de incentivo –, tornou-se necessária a substituição de burocracias verticais por equipas de trabalho dotadas de certos poderes (por exemplo, na definição da repartição dos deveres entre os trabalhadores, na variação dos ritmos de trabalho ou no controlo dos resultados)[4]. Para que "os operários amem o seu trabalho, assimilem os objectivos da empresa e mobilizem as reservas de produtividade que eles normalmente guardam para si próprios" (Gorz, 1988: 85).

Ao exigir mais do que um esforço físico, as novas formas de produção vieram dificultar a distinção entre a pessoa e o trabalhador. Daí os departamentos das empresas responsáveis pela formação e administração da mão-de-obra adoptarem a designação de "recursos humanos". Trata-se de uma operação de *biopoder* (Foucault, 2007), de um trabalho a fazer sobre as pessoas, levando-as a enfatizar umas qualidades em detrimento de outras, ou mesmo a adquirir traços que são objecto de procura por parte das empresas. À pessoa que trabalha é-lhe exigida uma produção de si própria por si própria, mas não segundo si própria e não necessariamente para si própria, pois antes de mais ela constitui *capital humano*, um

> fragmento de capital, uma fracção molecular do capital. (…), um capital-competência, uma "máquina-competência", que leva a cabo um "estilo de vida, um modo de vida", uma escolha moral, uma forma de relação do indivíduo consigo mesmo, com o tempo, com os seus círculos, com o futuro, com o grupo, com a família. (Lazzaratto, 2008: 33, 34)

Estamos perante uma nova economia política em que o trabalho, ao deixar de constituir capital variável para assumir a categoria de capital fixo (pois é constante a necessidade de aplicação de trabalho imaterial na empresa), deve ser reproduzido sob os auspícios do capital. Doravante,

> todo o valor que, de acordo com a teoria da acumulação, não era colocado no interior do regime capitalista imediato (como o poder social de reprodução, o excedente produtivo da cooperação, a "pequena circulação", as novas necessidades e desejos produzidos pelas lutas) é agora imediatamente recuperado e transportado para o interior do regime (global) de controlo capitalista. (Negri, 1996: 4)

O cruzamento entre vida, capital e trabalho leva a que o "lugar das emoções" já não mais corresponda apenas ao espaço ocupado entre familiares, amigos ou amantes, mas igualmente entre colegas, superiores hierárquicos ou clientes.

[4] É importante mencionar o contributo exercido pelo movimento das "relações humanas", iniciado por uma série de especialistas da psicologia e da sociologia da indústria que, através de experiências como a da fábrica de Hawthorne, propuseram uma série de reformas destinadas a corrigir as deficiências do ambiente fabril e a tornar o trabalho menos insalubre.

A consideração da esfera emocional no conjunto das estratégias de gestão dos recursos humanos é patente, por um lado, nas relações sociais no seio da empresa e, por outro, no contacto realizado entre trabalhador e cliente.

A influência emocional sobre o processo de produção já havia sido identificada durante a era industrial. Embora Max Weber tenha pugnado por uma "orientação tecnicamente racional do processo de trabalho" (Weber, 2004: 89), ao ver perigo nas "obstruções tecnicamente irracionais e irracionalidades económicas" (Weber, 1990: 90), não defende na sua teoria uma incompatibilidade com a inclusão das emoções no domínio produtivo, desde que tais fossem sujeitas a uma administração racional. A sua sociologia não incompatibiliza o racional e o irracional, preconizando um olhar que observa a sociedade a partir dos seus diversos componentes e da sua inter-relação, da "exploração de uma dialéctica" (Albrow, 2004: 104). Ao associar o desenvolvimento do capitalismo à força de uma ética que encarava o negócio enquanto virtude e a profissão enquanto dever, Weber destaca a função que o sentimento (neste caso, o de dever cumprido) pode desempenhar na actividade da empresa, ao argumentar:

> Coisa diferente (…) só costuma acontecer com moças de educação especificamente religiosa, nomeadamente de origem pietista. (…) A capacidade de concentração mental bem como a atitude absolutamente central de sentir-se no "dever de trabalhar" encontram-se aqui associadas com particular frequência a um rigoroso espírito de poupança que *calcula* o ganho e o seu montante geral, a um severo domínio de si e uma sobriedade que elevam de maneira excepcional a produtividade. Para essa concepção de trabalho como fim em si mesmo, como "vocação numa profissão", o solo aqui é dos mais férteis, e das mais amplas as oportunidades de superar a rotina tradicionalista *em consequência* da educação religiosa. (Weber, 2004: 55 e 56)

A racionalidade do empresário capitalista no processo de recrutamento de trabalhadores parece inscrever-se numa lógica, não de eliminação do pendor irracional da pessoa humana, mas sim na sua selecção de acordo com o eventual contributo para a consecução de fins mensuráveis, sujeitos a um cálculo científico.

A passagem do *taylorismo* ao *toyotismo* – de um trabalho que se executava isoladamente num qualquer ponto da linha de montagem a um conjunto de funções que passam a ser discutidas em equipa – veio tornar a afectividade num aspecto fulcral da *performance* organizacional. A já mencionada dependência crónica das empresas em relação às capacidades dos trabalhadores obrigou a que estas tivessem que se tornar em "comunidades práticas", imbuídas de um conjunto de valores, princípios e atitudes "subjacentes à visão, missão e objectivos de uma organização empresarial" (Holmes e Marra, 2002: 1684). Facilita-se, assim, a adesão dos trabalhadores a uma normatividade específica e ao cumprimento de um dever que, tendo como objecto uma "comunidade",

uma "família", adquire uma carga moral. A própria ideia de "missão empresarial" remete para um processo de conversão de trabalhadores em convertidos, seguidores e discípulos das "sagradas" metas da empresa.

Parte desta cultura, o riso e o humor contribuem para a construção e perpetuação de um ambiente de harmonia e coesão, "de energia, de bom-humor, de agradável interacção, com todas as características do 'todos juntos, agora!'" (Holmes e Marra 2002: 1689). Estes factores são tanto mais importantes quanto maior for a exigência de esforço e de cooperação entre colegas, devendo assim integrar o reportório de qualidades do coordenador de equipa, que deve ser:

> o homem da conexão confia nas suas aptidões comunicativas, no seu temperamento familiar, na sua mente curiosa e aberta. Mas ele também sabe dar-se, estar lá quando é preciso, explorar a sua presença nas relações pessoais, nos encontros frente a frente: ele está sempre disponível, calmo, confiante sem ser arrogante, íntimo mas sem ultrapassar os limites, prestável, com mais para oferecer do que espera vir a receber. (Boltanski e Chiappello, 2007: 114)

Podemos mesmo afirmar que o recurso ao humor se assume como fundamental na realização de dois pressupostos essenciais de uma nova forma de se gerir pessoas. Em primeiro lugar, preocupar-se menos em obrigar e mais em incentivar (uma imposição das qualidades humanas que alimentam a máquina produtiva, desenvolvidas a partir de uma atitude de solicitação e não "tiradas a ferros"), podendo a piada (nunca o gozo), ao substituir a repreensão, contribuir para a autoconfiança e mobilização de um trabalhador com um menor nível de produtividade (Holmes e Marra 2002: 1699). Em segundo lugar, o poder rir-se à vontade – perante o superior hierárquico e com o superior hierárquico – cria um ambiente de intimidade, incrementa o envolvimento e a criatividade do trabalhador (Rodrigues e Collinson, 1995) e ofusca a figura da autoridade, sem que, contudo, esta deixe de ser exercida. Este clima, consubstanciado pela ideia de que trabalhar é antes de mais participar no cumprimento de uma missão (não apenas de um contrato), poderá dificultar a eclosão de conflitos entre trabalhadores e chefias: porque é difícil exigir, reclamar, negar, atacar uma pessoa com a qual se privou na festa de Natal da empresa ou no jantar do grupo de trabalho. Em suma, a formação de uma cultura de empresa como base de relações de proximidade, mesmo de intimidade, entre subordinantes e subordinados, parece legitimar todo um conjunto de situações marcadas pela precariedade e instabilidade dos vínculos contratuais. Deste ponto de vista, e não descurando outros factores igualmente relevantes, *tomar café num ambiente de boa-disposição* é inseparável de se *exercer um trabalho sem se ser remunerado*.

Para além de contribuir para a estabilidade interna das empresas, a expressão de emoções (ou pelo menos a demonstração de tal) desempenha um papel importante na relação entre cliente e trabalhador. Num estudo sobre a *perfor-*

mance das hospedeiras de bordo, Arlie Hoschild constatou como a entrega de "amor comercial" (Hoschild, 1993: 328) se impunha como tarefa a realizar pelas trabalhadoras. Ser-se delicada, simpática, atenta às vontades das pessoas, sorridente e, ao mesmo tempo, saber lidar de forma adequada com o nervosismo, impaciência e indelicadeza do cliente são requisitos obrigatórios do *ser-se* hospedeira. Numa acção de formação de pessoal descrita pela autora, as candidatas à profissão foram aconselhadas ao seguinte: "Meninas, quero o vosso sorriso. O vosso sorriso é o vosso melhor atributo. Portanto, quero que vocês o utilizem. Sorriam. A sério, usem-no. Sorriam" (Hoschild, 1993: 329).

Ao terem que administrar as emoções das outras pessoas, as hospedeiras viam-se obrigadas a incorporar determinados tipos de postura e atitudes que obedecessem às expectativas e interesses dos clientes, ao ponto de ser difícil separar as esferas pessoal e laboral. A penetração de uma lógica comercial na "parte sagrada do ser e alma da pessoa" (Hoschild, 1993: 333) faz com que uma *postura superficial* se possa tornar numa forma de *actuação profunda*, uma espécie de devir laboral, em que a pessoa existe para o trabalho que tem[5].

O dever existencial das hospedeiras de bordo não constitui uma peculiaridade desta profissão, nem tampouco traduz uma exigência inerente a certo tipo de empregos qualificados, posteriormente recompensada em termos de *status* e rendimentos. Se considerarmos o trabalho realizado nos *call-centres* (Venco, 2006) e nos supermercados (Cruz, 2003), deparamo-nos com a combinação de uma rígida disciplina e estandardização com a aplicação de elementos imateriais: o tom com que se fala, a fluidez do discurso, a delicadeza com que se atende uma reclamação ou o poder de sedução necessário à realização de uma venda; ou o "ter 'tacto', 'habilidade', 'diplomacia'" (Cruz, 2003: 131), conforme a "política do sorriso constante estampado no rosto" (Cruz, 2003: 130)[6]. Em ambos os casos, a sua missão ultrapassa em muito o número de vendas obtidas ou de pessoas atendidas, tendo em vista a fidelização do cliente. Tal meta exige processos laborais que têm como meio e fim último a criação de afectos: "um sentimento de tranquilidade, de bem-estar, de satisfação, de excitação, de paixão – até um certo sentimento de ligação ou de comunidade" (Hardt, 2003: 5).

3.1 O riso enquanto registo oculto

O investimento das empresas no domínio das emoções é um risco embutido de fortes contradições. A descrição da seguinte conversa entre uma hospedeira de bordo e um cliente elucida-nos da falibilidade deste processo:

[5] As políticas de recrutamento empresarial poderão facilitar este processo, na medida em que seleccionam os candidatos com base na posse das qualidades humanas exigidas pelo trabalho a realizar.

[6] Sofia Alexandre Cruz, ao analisar a prática das operadoras de linha de caixa, constatou como os requisitos necessários para o trabalho a efectuar apontavam "mais para um conjunto de qualidades pessoais que a operadora deve possuir do que para qualificações e competências de carácter profissionalizante" (Cruz, 2003: 129 e 130).

> Num voo de 15 horas de Hong-Kong para Nova Iorque, um jovem empresário pousa a sua bebida, coloca-se para trás e aborda uma hospedeira de bordo, que puxa ao longo do corredor um carro de refeições com um peso de 50 kg. "Ei querida", ele chama, "dá-me um sorriso". A hospedeira de noite pára o carro. Limpa a testa e olha-lhe nos olhos. "Fazemos o seguinte", diz ela. "O senhor sorri primeiro e depois sorrio eu, OK?". O empresário sorriu para ela. "Bom", ela respondeu. "Agora, fique quieto e aguente durante 15 horas. (Hoschild, 1993: 328)

Ao incluir este diálogo na sua análise, Hoschild acaba por reconhecer a possibilidade de indignação face às obrigações de uma gestão pecuniária das emoções e, naturalmente, a probabilidade, não de uma *actuação profunda*, mas sim da mera adopção de uma postura de *fachada* (Goffman, 1993), com base numa relação custo/benefício. A delicadeza do trato, a atenção ao cliente ou o ar sorridente não são necessariamente indícios de uma pessoa delicada, atenta e divertida, mas sim de uma pessoa que se apresenta como sendo delicada, atenta e divertida. No fundo, algo que poderá igualmente decorrer no âmbito do convívio familiar, do grupo de amigos ou entre marido e mulher[7].

Apesar da tentativa de burocratização do espírito, existe nos trabalhadores uma consciência destes processos e, desde logo, das condições para que os mesmos possam ser subvertidos. Deste ponto de vista, a convivência entre trabalhadores e coordenadores tanto poderá contribuir para um clima de paz social na empresa como para uma crítica radicada nessas relações de intimidade.

À semelhança do que acontecia nas feiras e mercados medievais, o humor e o riso poderão surgir como meios de dessacralização da cultura de empresa e de crítica da autoridade. Num estudo sobre o comportamento de operadores de *call-centres*, Taylor e Bain (2003) identificaram uma metodologia de contestação que, entre as diversas tácticas utilizadas – da sabotagem de material ao espalhar de boatos –, recorria a piadas. Normalmente direccionado a pessoas, embora igualmente versasse sobre outros aspectos do quotidiano empresarial, o poder da piada assenta, por um lado, no facto de proporcionar momentos de relaxamento (nomeadamente em trabalhos repetitivos e fatigantes) e, por outro, no seu efeito centrífugo, manifesto num riso que, ao tornar-se generalizado, coloca o seu objecto sobre um sentenciar colectivo, muitas vezes expresso de forma jocosa e pouco dignificante.

Num jantar de Natal de uma das companhias analisadas pelos autores, um trabalhador que havia saído com a filha de um director executivo respondia de forma irónica e burlesca a perguntas relativas aos pormenores mais íntimos do encontro. Perfilhada de risos e comentários jocosos, a conversa foi sentenciada por um dos colegas – "É a primeira vez que um Martin [o apelido do director executivo/da sua filha] é fodido por alguém daqui", uma observação que "enfatiza a

[7] Bolton e Boyd distinguem *labor emocional*, em troca de um salário, de *trabalho emocional*, referente à gestão das emoções realizada no dia-a-dia. Em ambos, verifica-se a indiciação de um estado emocional, consoante a situação em que a pessoa se encontra inserida (Bolton e Boyd, 2003: 293).

Configuracoes 7.indb 43 03-07-2011 19:59:30

distância entre empregados e administração executiva, e demonstra uma apreciação das realidades do poder e da autoridade" (Taylor e Bain, 2003: 1494). Numa outra ocasião, durante o trabalho, um dos operadores fez questão de avaliar a indumentária do coordenador responsável, presente no momento – "Não acredito que este homem ganha £20 000 ao ano: já viram os seus sapatos?" (Taylor e Bain, 2003: 1501). Um comentário que submete a autoridade ao ridículo – neste caso, reduzindo o superior hierárquico a um indivíduo que se veste mal. No local de trabalho, era igualmente comum a troca de banda desenhada, poemas, imagens, pequenas histórias e *forwards* quer sobre pessoas, acontecimentos e características exclusivas da empresa, quer de cariz mais geral, referentes à questão salarial, aos ritmos de trabalho ou a políticas de gestão de recursos humanos.

Tal como o folião da festa popular retratado por Rabelais, o trabalhador do *call-centre* utiliza o humor enquanto *registo escondido* (Scott, 1990), forma de crítica subliminar que, através de apontamentos indirectos e sem qualquer conteúdo político evidente (a revelação do encontro com a filha do director executivo ou a avaliação estética dos sapatos do coordenador), ataca e desgasta a autoridade. É possível igualmente estabelecer paralelismos no que respeita à contextualização espacial do *registo escondido*. Durante a era medieval, a comunicação sem barreiras, essencial para que a crítica se pudesse partilhar entre as pessoas, exigia "um refúgio parcial das humilhações da dominação" (Scott, 1990: 114), encontrado na feira e no mercado medievais. Actualmente, as últimas novidades em termos de tecnologia de vigilância, aliadas à desconcentração das grandes unidades produtivas, vêm dificultar a organização de santuários dentro das empresas. No entanto, não o tornaram impossível.

A casa de banho, a sala de fumo e/ou de convívio, os refeitórios ou os corredores de acesso (Cruz, 2004) são exemplos do que Goffman designou de "regiões de traseira" ou "bastidores", onde "o actor poderá descontrair-se, pôr de lado a sua fachada, interromper a encenação e abandonar a personagem que no respectivo quadro desempenha" (Goffman 1993: 135 e 136): falar alto, desapertar o uniforme, queixar-se, dizer mal, contar anedotas, rir. Ao facilitarem a livre partilha de expectativas, frustrações, desejos, opiniões, estes espaços acabam por constituir potenciais locais de subversão, indiciando "uma distinta subcultura organizacional, em conflito directo com os valores e prioridades da gestão" (Taylor e Bain, op. cit: 1495).

Conclusão

Ao produzir e ser produzido não por um só, mas por uma multiplicidade de sujeitos, o riso surge como um acontecimento *comum*[8], "é o riso de todas as

[8] Para Negri (2007), o *comum* é aquilo que é produzido pelas pessoas fora da esfera do capital e de qualquer lógica heterónoma. Constitui-se a partir de relações e actividades cooperativas que possuem uma existência própria e valem por si só. Deste ponto de vista, ultrapassa a categoria de privado, pois encara como impossível a emancipação do indivíduo à parte do colectivo, e de público, porque pugna pela afirmação da subjectividade, independentemente das circunstâncias.

pessoas (…), é universal no seu âmbito; é dirigido a todos e mais algum, inclusivamente os participantes no Carnaval" (Bakhtin, 1968: 12). Partindo de uma *performance* individual, o riso estende-se a outros corpos e abarca toda a realidade – do mais "simplório" camponês à mais alta autoridade religiosa – sem quaisquer complexos discriminatórios: toda a pessoa é um potencial sujeito e objecto de escárnio. Consubstanciado por outros elementos, igualmente parte dessa obra feita em comum, o riso expõe-se de distintas maneiras, é motivado por diversos factores, "exprime a diferença de desejos, de reivindicações subjectivas, que nada tem a ver com a unidade de um processo de comando" (Negri, 2007: 67).

Actualmente, os novos modos de trabalhar, crescentemente indistintos dos novos modos de viver, vieram alterar as formas de encarar o riso. De elemento transgressor, o riso passa a ser encarado como factor de consolidação organizacional, resultado da elevação dos dons e capacidades dos trabalhadores aos meios de produção. Reconhece-se assim que "o valor é formado na relação de afecto, que o afecto tem as suas qualidades produtivas fundamentais", e reconhece-se também a concomitante necessidade de "o controlar (e mistificar a sua natureza), limitando o seu poder" (Negri, 1996: 8). Porém, a tarefa a que se propõe a actualização do *taylorismo*, ao tomar como objecto aquilo que há de mais íntimo e de imprevisível na pessoa, é, no mínimo, quimérica. Ainda mais quando se faz acompanhar de práticas laborais que contradizem um pretenso "humanismo empresarial". Tal como no passado, o riso, conforme evidenciado pelos comentários e piadas proferidos pelos trabalhadores dos *call-centres*, tende a surgir como "registo escondido", aproveitando-se estrategicamente quer do clima de descontracção e de informalidade (dos *cafés* e da *boa disposição*), quer do seu duplo sentido, pela capacidade de – indirectamente, muitas vezes de forma ambígua – causar um mal-estar na pessoa e/ou instituição visada. Por ser parte, nas palavras de James Scott, "de um discurso não hegemónico, de contraponto, dissidente, subversivo" (Scott, 1990: 125), o riso indicia essa mesma "autovalorização que o capital não consegue inteiramente reabsorver" (Negri, 2007: 43), ou seja, uma parte da vida que, ao recusar ser penetrada pela lógica da mercadoria, antagoniza essa mesma lógica.

Bibliografia

ALBROW, Martin (2004), *Do Organizations Have Feelings?*, Londres: Routledge.
BAKHTIN, Mikhail (1968), *Rabelais and His World*, Cambridge: MIT Press.
BAKHTIN, Mikhail (1997), "The Epic and the Novel". In M. Bakhtin, The Dialogical Imagination, Austin: University of Texas Press, pp. 3-40.
BAUDELAIRE, Charles (2001), *Da Essência do Riso*, Almada: Íman.
BOLTANSKY, Luc e CHIAPELLO, Eve (2007), *The New Spirit of Capitalism*, Londres, Verso.
BOLTON, Sharon e BOYD, Carol (2003), "Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hoschild`s Managed Heart". In *Work, Employment & Society*, Vol. 17 (2), pp. 289-308.
CRUZ, Sofia Alexandre (2003), *Entre a Casa e a Caixa: Retrato de trabalhadores na grande distribuição*, Porto: Afrontamento.

EMERSON, Caryl (1997), *The First Hundred Years of Mikhail Bakhtin*, Princeton: Princeton University.
ECO, Umberto (2007), *A História do Feio*, Miraflores; Difel.
ELIAS, Norbert (1998), *Norbert Elias, on Civilization, Power and Knowledge: Selected writings*, Chicago: University of Chicago Press.
FOUCAULT, Michel (2007), *Security, Territory, Population*, Hampshire: Palgrave-Macmillan.
GORZ, André (1988), *Métamorphoses du travail quête du sens : critique de la raison économique*, Paris, Galilée.
GOFFMAN, Erving (1993), *A Apresentação do Eu na Vida de Todos os Dias*, Lisboa, Relógio d'Água.
GRAMSCI, Antonio (1968), *Maquiavel: A política e o Estado moderno*, Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
HARDT, Michael (2003), "Affective Labour". Disponível em http://www.generation-online.org/p/fp_affectivelabour.htm. Consultado em 2009-04-16.
HITCHCOCK, Peter (1998), "The grotesque of the Body Electric". In M. M., Bell, *Bakhtin and the Human Sciences: No last words*, Londres: Sage Publications, pp.78-94.
HOBBES, Thomas (1999), *O Leviatã*, Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda.
HOBSBAWM, Eric (1965), *Primitive Rebels*, Nova Iorque: Norton Library.
HOGGART, Richard (1973), *As Utilizações da Cultura: Aspectos da vida da classe trabalhadora*, Vol. I, Lisboa, Editorial Presença.
HOLMES, Janet e MARRA, Meredith (2002), «Having a Laugh at Work: How Humour Contributes to Workplace Culture». In *Journal of Pragmatics*, nº34, pp. 1683-1710.
HOSCHILD, Allie (1993), "The Managed Heart". In P. Rothenberg, A. Jaggar, *Feminist Frameworks*, Boston: McGraw-Hill, pp. 328-334.
LAZZARATO, Maurizio (2008), *Le Gouvernment des inégalités*, Paris, Éditions Amsterdam.
NEGRI, Antonio (2007), *The Porcelain Workshop*, Los Angeles: Semiotexte.
NEGRI, Antonio (1996), "Value and Affect". Disponível em http://www.generation-online.org/t/valueaffect.htm. Consultada em 2009-05-05.
RODRIGUES, Susana e COLLINSON, David (1995), "'Having Fun': Humour as Resistance in Brazil". In Organization Studies, nº16/5, pp. 739-768.
SCOTT, James (1990), *Domination and the Arts of Resistance: Hidden transcripts*, New Haven: Yale University Press.
SILVA, Manuel Carlos (1998), *Resistir e Adaptar-se. Constrangimentos e estratégias camponesas no Noroeste de Portugal*, Porto: Afrontamento.
SKINNER, Quentin (2002), *Visions of Politics: Hobbes and Civil Science, Vol. III*, Cambridge: Cambridge University Press.
TAYLOR, Philip et BAIN, Peter (2003), "'Subterranean Homesick Blues': Humour as Subversion in Two Call Centres». In *Organization Studies*, nº24 (9), pp. 1487-1509.
THOMPSON, E.P (1991), *The Making of the English Working Class*, Londres, Penguin Books.
VENCO, Selma (2006), "Centrais de atendimento: a fábrica do século XIX nos serviços do século XXI". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, nº31, pp. 7-18.
WEBER, Max (2004), *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, São Paulo, Companhia das Letras.
YOL-JUNG, Hwa (1998), "Dialogical Body Politics". In M. M., Bell, *Bakhtin and the Human Sciences: No last words*, Londres: Sage Publications, pp. 95-111.

Ensino Superior e inserção profissional – uma análise comparativa de percursos de licenciados

Mariana Gaio Alves*

Resumo

Este artigo resulta de um exercício de análise comparativa de estudos sobre inserção profissional de diplomados do Ensino Superior. Constatando-se a ausência de informação estatística detalhada a nível nacional sobre estas matérias, foi nossa intenção procurar sistematizar informação empírica disponível em resultado de estudos extensivos que vêm sendo concretizados ao longo da última década em diversas instituições de Ensino Superior. O exercício de análise comparativa revelou-se uma tarefa complexa devido à multiplicidade de procedimentos, critérios de amostragem e instrumentos de recolha de dados escolhidos nos vários estudos, conduzindo-nos à interrogação sobre se será pertinente continuá-lo. Do ponto de vista dos dados substantivos, reúnem-se neste artigo elementos que permitem caracterizar as situações profissionais dos diplomados no momento da inquirição, tanto no que respeita às características das trajectórias protagonizadas quanto no plano das opiniões sobre as mesmas.

Os resultados reforçam algumas conclusões que vêm sendo apontadas em vários trabalhos de investigação que têm como referência uma determinada instituição e/ou área de formação específica. Designadamente, torna-se possível uma caracterização genérica das dinâmicas de "trabalho" e "não-trabalho" de um grupo específico que são os diplomados de Ensino Superior. Por um lado, é evidente o contraste dos resultados obtidos com o retrato traçado nos discursos correntes e mediáticos, que enfatizam as dificuldades deste grupo populacional no mercado de trabalho. Não obstante, acumulam-se indícios de que as dificuldades de inserção profissional têm vindo a aumentar ao longo dos anos e que, para além dos casos de desemprego, as situações de precariedade do vínculo contratual são muito significativas. No plano das opiniões dos inquiridos, iden-

* Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa (mga@fct.unl.pt).

Configuracoes 7.indb 47 03-07-2011 19:59:30

tificam-se tendências gerais de satisfação relativamente à situação profissional e de afirmação da existência de correspondência e/ou adequação entre formação académica e actividade profissional desempenhada.

Palavras-Chave: Ensino Superior; inserção profissional de licenciados; análise comparativa

1. Notas introdutórias

Este artigo pretende contribuir para o debate do tema "trabalho" e "não trabalho" nas sociedades contemporâneas, reportando alguns dados resultantes de estudos sobre a inserção profissional de diplomados do Ensino Superior realizados em instituições deste nível de ensino. O conhecimento sobre a inserção profissional destes revela-se particularmente importante na contemporaneidade, pois, se na sociedade pré-industrial o trabalhador típico é o trabalhador manual com recurso a algumas ferramentas e instrumentos e na sociedade industrial o trabalhador típico é o trabalhador manual da fábrica, aponta-se, na actualidade, que o trabalhador típico é o que se baseia no conhecimento. O aumento dos níveis médios de escolaridade da população, em paralelo com a terciarização das economias, tem vindo a resultar num crescimento dos profissionais técnicos e científicos com diplomas de Ensino Superior, surgindo o debate em torno das implicações destas tendências gerais nas características dos percursos de inserção profissional deste grupo populacional.

Em Portugal, como em muitos outros países, o tema da transição entre Ensino Superior e mercado de trabalho tem tido grande visibilidade social nos últimos anos, sendo alvo de preocupação e debate quer por parte da sociedade em geral, quer no interior das instituições universitárias e politécnicas. O debate social em torno da situação profissional dos diplomados do Ensino Superior tende a enfatizar as dificuldades no acesso ao emprego que os mesmos vêm protagonizando, tornando urgente a consideração de resultados de investigação que permitam caracterizar com rigor os respectivos percursos e as situações de "trabalho" e "não trabalho".

Assim sendo, neste artigo recorre-se a resultados de uma análise comparativa de alguns estudos realizados em diversas instituições de Ensino Superior portuguesas (universidades e politécnicos), a qual tem o duplo objectivo de contribuir para o aprofundamento do conhecimento sobre estes processos de transição e de sistematizar aspectos inerentes à recolha e análise de informação sobre estas matérias. Num domínio em que a ausência de dados estatísticos a nível nacional não permite com rigor dispor de informação sobre a inserção profissional dos diplomados do Ensino Superior, o trabalho de análise comparativa realizado procura reunir dados que contribuam para aprofundar algumas interrogações que têm vindo a ser colocadas neste campo de investigação.

Neste artigo procura-se, inicialmente, contextualizar a análise comparativa realizada, para em seguida apresentar resultados da análise, quer no que respeita à situação profissional dos diplomados no momento da inquirição, quer em termos das suas opiniões relativas à situação profissional e à articulação entre Ensino Superior e profissão. No final, sistematizam-se alguns resultados substantivos da análise comparativa e, adicionalmente, evidenciam-se as dificuldades do exercício realizado.

2. Contextualização teórica e metodológica da análise comparativa

Na investigação que desenvolvemos sobre estas matérias, temos argumentado que é necessário considerar os processos de inserção profissional de diplomados como o resultado do confronto e da interacção entre um conjunto de actores com diferentes lógicas, estratégias e posicionamentos, não podendo de modo algum considerar-se a inserção profissional como uma consequência directa e exclusiva da acção do Ensino Superior (Alves, M., 2005, 2007). Aliás, em nosso entender, o estudo dos processos de inserção profissional não dispensa a consideração de pelo menos três unidades de análise – os empregadores, os académicos e os próprios diplomados – e das interacções entre eles, bem como implica ter em atenção as tendências estruturais de evolução socioeconómica e profissional e ainda os contextos locais e regionais que afectam aquelas três unidades de análise. Como sublinhamos num texto anterior, trata-se de considerar a articulação entre educação, trabalho e emprego sob a forma de uma "regulação", ou seja, enquanto modo de coordenação através do qual se produzem as normas e regras da interacção entre todos, sendo que este modo de coordenação não decorre de uma finalidade claramente definida nem é controlado por nenhuma autoridade externa (Alves, M., 2008).

Tendo em conta estes pressupostos na análise das transições protagonizadas pelos diplomados entre Ensino Superior e mundo do trabalho, este artigo decorre da análise comparativa de alguns estudos realizados sobre esta matéria. Procura-se, por um lado, identificar traços convergentes e divergentes relativamente aos percursos de transição para a vida activa de diplomados do Ensino Superior revelados pelos diversos estudos nas várias instituições. Por outro lado, enunciam-se algumas reflexões sobre aspectos metodológicos dos estudos em análise, quer no que respeita aos instrumentos e estratégias de recolha de dados, quer no que se refere aos indicadores mobilizados nesses estudos.

Na análise comparativa optámos por considerar estudos realizados por instituições de Ensino Superior (universitárias ou politécnicas), tendo vindo a constatar-se a existência de um trabalho da responsabilidade da Fundação da Juventude que abrange três instituições de Ensino Superior algarvias que foi também considerado. Deste modo, foram analisados estudos que têm como

ambição caracterizar a situação do conjunto de diplomados de uma diversidade de áreas disciplinares, excluindo-se estudos centrados apenas em alguns cursos ou áreas de formação que também têm sido realizados em várias instituições. Assim, ficaram excluídos da análise comparativa, por exemplo, os trabalhos realizados por Sebastião *et al*. (2009), Chaves e Morais (2008) ou Almeida *et al*. (2007) que incidem apenas sobre cursos de uma dada instituição de Ensino Superior, respectivamente, na área da Educação, das Ciências Sociais e Humanas e das Ciências Empresariais.

Este critério de selecção de estudos a comparar justifica-se pelo facto de se procurar considerar aqueles que permitem caracterizar a situação de um conjunto de diplomados diverso do ponto de vista das áreas disciplinares de formação mas uniforme no que respeita à(s) instituição(ões) de formação. Sabemos que, em alguns casos, estes trabalhos constituem a base de explorações mais aprofundadas que conduzem, designadamente, à realização de dissertações de doutoramento[1]. Para além disto, existem trabalhos de investigação de doutoramento que analisam os casos concretos de um ou mais cursos, áreas de formação e escolas/faculdades, mas optámos por não considerar estes estudos na nossa análise comparativa: por exemplo, Marques (2006), M. Alves, (2007) ou Chaves, (2010). Neste artigo procuram-se comparar estudos realizados com a ambição de abranger amostras representativas de diplomados de instituições, cuja oferta formativa recobre uma diversidade de áreas disciplinares.

Um outro critério adoptado na selecção dos estudos a considerar é o de que os que são objecto de análise comparativa correspondam a operações de recolha de dados concretizadas desde 2001 e que optaram pela inquirição conjunta de diplomados que terminaram, não num único momento, mas sim em vários anos lectivos. Trata-se de "inquéritos de percurso" que permitem reconstruir as trajectórias dos sujeitos num determinado lapso temporal. Deste modo, analisa-se a situação de diplomados do Ensino Superior numa perspectiva temporal relativamente alargada, considerando aqueles que vêm concluindo os seus cursos desde meados dos anos 90. Ou seja, procurou-se considerar estudos que se reportem a períodos cronológicos não muito distantes e, portanto, não muito diversos no que respeita à conjuntura económica e, ainda, estudos que optaram, de modo semelhante, por inquéritos que permitem retratar o percurso dos inquiridos durante três a cinco anos após a conclusão dos cursos.

Não obstante, sabemos que em algumas instituições (por exemplo na Universidade do Porto) têm vindo a ser realizados inquéritos aos diplomados do ano lectivo anterior (trata-se de "inquéritos de inserção"), o que constitui uma prática que provavelmente se tornará mais habitual nas instituições de Ensino

[1] Veja-se o trabalho de Gonçalves, (2007), na Universidade de Aveiro ou de Alves, (2007), na Universidade de Lisboa.

Superior, tendo em conta a imposição de que estas disponham desses dados no quadro dos processos de avaliação a que são sujeitas pela respectiva tutela[2].

Para além disto, também estamos cientes de que em algumas instituições (por exemplo nas Universidades de Aveiro e de Lisboa) os estudos que analisámos foram precedidos de outras iniciativas semelhantes, pelo que permitem dar indícios sobre a evolução da inserção profissional de diplomados daquelas instituições em tempos distintos. Evidentemente, o conjunto de estudos que foram objecto de análise comparada é constituído por aqueles que nos foi possível, de momento, identificar e a cujos relatórios finais tivemos acesso, não sendo de ignorar que outros existem[3].

Assim, na sequência dos critérios aplicados, neste texto procura dar-se conta da análise comparativa do seguinte conjunto de estudos:

– Trajectórias académicas e de inserção profissional dos Licenciados 1999-2003, da Universidade de Lisboa, publicado em 2005;
– Percursos de inserção profissional dos diplomados do Ensino Superior Politécnico do Instituto Politécnico de Beja, publicado em 2005;
– A inserção profissional dos jovens diplomados no Algarve entre 1999 e 2001 da Delegação do Algarve da Fundação da Juventude publicado em 2004[4];
– Sistemas de (des)emprego: trajectórias de inserção da Universidade de Aveiro, publicado em 2002.

3. Caracterização geral dos estudos numa perspectiva comparada

Escolhemos realizar uma análise comparativa que permita situar os estudos realizados do ponto de vista cronológico e institucional, mas também no que respeita às metodologias de trabalho empírico concretizadas. Sobre esta matéria (ver o quadro 1 em anexo) importa destacar que, do ponto de vista da metodologia do trabalho empírico, os estudos das Universidades de Lisboa e de Aveiro se distinguem dos que foram realizados no Instituto Politécnico de Beja e no Algarve.

[2] A lei n.º 38/2007 de 16 de Agosto estabelece que uma das dimensões da auto-avalição das instituições de Ensino Superior é a monitorização da trajectória de empregabilidade dos seus diplomados, sublinhando que um dos critérios de qualidade do Ensino Superior é a inserção dos seus diplomados no mercado de trabalho.

[3] Designadamente, identificámos a existência de estudos similares na Universidade de Coimbra e no Instituto Superior Técnico, mas, apesar de contactos vários, não nos foi facultado o acesso aos respectivos relatórios. Um estudo realizado na Universidade do Minho realizado em 1997/98 não foi também considerado na análise comparativa pelo facto de o trabalho empírico ser anterior ao ano de 2001 (Gonçalves, 2001).

[4] São considerados neste estudo os diplomados da Universidade do Algarve (única instituição de Ensino Superior público na região), dos Institutos Superiores de Matemáticas e Gestão e de Humanidades e Tecnologias (Grupo Lusófona), do Insituto Superior de Dom Afonso III e da Escola Superior de Saúde Jean Piaget.

Com efeito, os dois primeiros assentam na aplicação de um inquérito por questionário e no respectivo tratamento de dados, revelando a intencionalidade de, essencialmente, descrever as trajectórias de inserção dos diplomados daquelas duas universidades. Refira-se, a título ilustrativo, que no caso do estudo referente à Universidade de Aveiro se afirma a dado momento que "os dados serão apresentados de forma descritiva, não se procurando fazer a sua interpretação à luz de qualquer teoria" (Martins, Arroteia e Gonçalves, 2002, p. 21). Note-se que ambos os estudos correspondem a uma segunda edição deste tipo de trabalho e estão na base de dissertações de doutoramento de um dos autores, nas quais se exploram e complementam os dados referentes àquelas instituições universitárias (Gonçalves, 2007, Alves; N. 2008).

Por seu turno, os estudos concretizados em Beja e no Algarve foram financiados no quadro de um mesmo programa operacional e incluem mais do que uma única fase de trabalho empírico, combinando a informação em extensividade junto dos diplomados com a realização de entrevistas a grupos restritos de informantes privilegiados e/ou diplomados. Acresce, ainda, que ambas as publicações não se limitam a apresentar os dados empíricos recolhidos, mas procuram enquadrá-los do ponto de vista teórico e conceptual.

Um traço característico comum aos quatro estudos é o facto de se centrarem, exclusivamente, na análise de diplomados que concluíram uma formação inicial de nível superior, não abrangendo o estudo de trajectórias profissionais e educativas de diplomados de pós-graduação. Noutros países, o crescimento acentuado dos diplomados de nível pós-licenciatura, mais precocemente do que em Portugal, já originaram trabalhos de pesquisa e caracterização dos percursos profissionais e educativos de pós-graduados, mestres e doutores antes e depois do regresso ao Ensino Superior (ver, a título ilustrativo, Dubois, 2004). No caso português, não conhecemos dados sistemáticos sobre os percursos de mestres e doutores recolhidos pelas instituições de Ensino Superior, mas em projecto de investigação anterior procurámos, num grupo restrito de cursos e instituições, estudar as trajectórias educativas e profissionais de mestres e doutores (Alves, M., 2008) e sabemos que outras pesquisas estão em curso neste domínio.

Nos estudos que estamos a analisar, todos os questionários foram aplicados por via postal, sendo de destacar que, em geral, os diplomados aderem em número assinalável a estas iniciativas, obtendo-se taxas de resposta expectáveis para uma inquirição por esta via: no estudo da Universidade de Lisboa refere-se uma taxa de retorno próxima dos 30% (Alves, N., 2005, p. 11), a mesma taxa é de 35,3% no caso da Universidade de Aveiro (Martins, Arroteia e Gonçalves, 2002, p. 13), de 26,9% no trabalho sobre o Instituto Politécnico de Beja (Saúde, 2005, p. 17) e no caso do Algarve (único estudo em que não foram as instituições de Ensino Superior a coordenar o trabalho) a taxa de resposta, ligeiramente mais baixa, situa-se nos 23% (Geraldes *et al.*, 2004, p. 179).

Adicionalmente, identifica-se em todos os estudos considerados uma tendência ligeira para serem os diplomados que há menos tempo se diplomaram a responderem em maior número. A observação das taxas de resposta obtidas nos inquéritos recentemente realizados na Universidade do Porto confirma esta mesma tendência, pois, ao inquirir diplomados que terminaram os estudos há apenas um ano, veriica-se que metade responde aos questionários (Gonçalves e Menezes, 2010).

Tal tendência pode ser interpretada de várias formas. Na verdade, pode ser o resultado da (ainda) maior proximidade à instituição que frequentaram que os induz a responder, mas pode também suceder que se trate de um efeito da menor probabilidade de ter ocorrido entretanto uma mudança de residência que dificulte a recepção dos questionários pelos diplomados. Para além disto, pode tratar-se da expressão de uma tendência que identificámos anteriormente para responderem em maior número aqueles que enfrentam maiores dificuldades na inserção profissional (Alves, M., 2007) e que se encontram, previsivelmente, mais representados entre os diplomados mais recentes.

Relativamente à constituição das amostras de respondentes, importa ressalvar que se identifica uma diversidade de procedimentos seguidos e operacionalizados nos quatro estudos. Verifica-se, nos casos das Universidades de Aveiro e de Lisboa e do Politécnico de Beja, a opção de enviar os questionários a todos os diplomados, controlando através de algumas variáveis até que ponto a amostra assim constituída apresenta enviesamentos e (des)respeita as proporções no universo do estudo de diferentes grupos. Essas variávies diferenciadoras dos grupos são o curso e o ano de conclusão do mesmo nos três estudos, assim como também o sexo (em Aveiro e Lisboa) e a média de licenciatura (apenas no caso de Lisboa). Relativamente ao estudo realizado na região algarvia, escolheu-se constituir uma amostra aleatória estratificada, estabelecendo estratos em função do ano de conclusão e estabelecimento de ensino frequentado.

No que respeita à apresentação de dados dos inquéritos por questionário realizados em cada um dos estudos, constata-se (ver Quadro 2 em anexo) que a forma de organização dos dados empíricos recolhidos é contrastante:

– em três deles inicia-se com a caracterização sociodemográfica ou sociográfica dos diplomados inquiridos, mas no outro (Algarve) tal secção é remetida para o final da apresentação de dados;

– em dois casos (Universidade de Aveiro e Politécnico de Beja) a apresentação de dados parece tender a seguir a lógica cronológica de desenvolvimento dos percursos, referindo-se primeiro os elementos que se relacionam com o percurso académico e só depois os elementos caracterizadores do percurso e situação profissional actual, incluindo no final as representações e opiniões dos inquiridos; enquanto nos restantes todas essas vertentes aparecem de forma

mais mesclada (Universidade de Lisboa) ou essa lógica cronológica não é tão evidente (Algarve).

Apesar destas lógicas diferenciadas na estruturação da apresentação de dados, podemos identificar, do ponto de vista analítico, quatro dimensões de análise dos percursos dos diplomados que têm implícita uma lógica cronológica sequencial: caracterização sociográfica dos inquiridos, caracterização dos percursos escolares no Ensino Superior, caracterização dos percursos de transição entre o Ensino Superior e o mundo do trabalho e caracterização da situação profissional no momento da inquirição.

Percebe-se, de modo claro, que o destaque conferido a cada uma destas dimensões de análise é diferente em cada um dos estudos, tendo em conta o número de indicadores mobilizados e, portanto, em termos da diversidade e profundidade da informação recolhida. Para além disto, é também notório que a informação analisada no quadro de cada uma daquelas quatro dimensões de análise contempla quer a recolha de dados que podem ser considerados de caracterização objectiva dos diplomados e dos seus percursos, quer a recolha de dados que remetem para as apreciações, opiniões e representações subjectivas dos diplomados relativamente aos seus percursos académico e profissional e à articulação/transição entre curso de Ensino Superior e mundo do trabalho.

Assim sendo, face à abrangência dos elementos de caracterização recolhidos nos quatro estudos em análise, optámos por, numa primeira aproximação, abordar a dimensão de análise que corresponde à "situação profissional no momento da inquirição", considerando uma caracterização objectiva dessa situação e uma dimensão objectiva relativa aos graus de satisfação com a profissão e com o modo como esta se adequa ao diploma. Considerámos que esta informação poderia revelar-se útil para discutir as dinâmicas de "trabalho" e "não trabalho" dos diplomados do Ensino Superior. A identificação dos indicadores em cada um dos quatro estudos que contribuem para esta dimensão de análise (a este propósito pode consultar-se o Quadro 3 em anexo) revelou que apenas um grupo restrito é comum aos vários trabalhos e permite, com rigor, a comparabilidade dos dados obtidos nessas quatro operações de recolha de dados.

4. A situação profissional no momento da inquirição numa perspectiva comparada

Um dos aspectos mais enfatizados nos debates sociais sobre inserção profissional dos diplomados corresponde às taxas de emprego/desemprego deste grupo populacional. Se os dados estatísticos a nível europeu indicam que são os diplomados do Ensino Superior que protagonizam trajectórias menos marcadas pelo desemprego (Stiwen e Alves, 2010), a análise comparativa dos dados destes quatro estudos aponta nesse mesmo sentido.

Com efeito, constata-se que a grande maioria dos diplomados está empregada (70% em Aveiro, 80% em Beja, 82% no Algarve, 77,5% em Lisboa) e uma minoria desempregada (7,4% em Aveiro, 15,2% em Beja, 15,5% no Algarve[5], 15,5% em Lisboa) no momento da inquirição. Para os estudos das Universidades de Aveiro e de Lisboa, acresce a estes números o grupo dos estagiários (com e sem remuneração) que representam 8,7% no primeiro caso e 5,5% no segundo, não existindo esta informação nos outros dois estudos. Também com base nestes dois estudos é possível comparar a situação actual dos diplomados destas instituições com a verificada cerca de cinco anos antes, destacando-se que diminui o número e proporção de inquiridos empregados no momento da resposta ao questionário, o que parece traduzir a existência de maiores dificuldades no acesso ao emprego.

Adicionalmente, todos os estudos considerados evidenciam as variações dos valores globais de emprego/desemprego em função das áreas disciplinares dos cursos concluídos, do sexo dos indivíduos e do ano de conclusão do curso. No caso do Algarve a área das Ciências Exactas e Naturais é identificada como a mais "problemática" (Geraldes, 2004, p. 93), no sentido em que menos diplomados trabalham, enquanto nos estudos de Aveiro, Lisboa e Beja se regista uma convergência no sentido de nos cursos que dão acesso ao ensino em diferentes disciplinas se registarem dificuldades muito significativas e crescentes de acesso ao emprego. A este propósito, no caso do estudo da Universidade de Lisboa refere-se que o facto de a inquirição ter tido lugar em Outubro de 2004 (início de um ano lectivo no qual o concurso nacional de colocação de professores registou diversos atrasos e dificuldades) terá contribuído, em particular, para o resultado obtido no que respeita aos cursos vocacionados para a formação de professores (Alves, N., 2005).

No plano da diferenciação de género, sublinhe-se que são os indivíduos do sexo masculino que se encontram mais representados entre os empregados, como se refere nos estudos de Aveiro, Lisboa e Beja. Sobre o ano de conclusão, os quatros estudos concluem que o conjunto dos diplomados sem emprego engloba mais indivíduos que concluíram os cursos em anos mais recentes, o que está de acordo com o que anteriormente referimos relativamente à existência de uma associação entre mais tempo passado desde a conclusão do curso e menos dificuldades no mercado de trabalho.

Importa referenciar que, neste conjunto de estudos, a relação entre nota média final de curso e situação face ao emprego no momento da inquirição permanece um terreno pouco claro, pois no caso do Algrave embora se indique a inexistência de uma relação estatística entre essas duas variáveis também se

[5] O valor apontado para o Algarve deve ser considerado com alguma cautela, uma vez que engloba aqueles que "não trabalham e não procuram emprego" (2,3%) e aqueles que "procuram emprego" (12,2%). Mas não poderão estes últimos estar a trabalhar? No caso dos outros estudos a opção de resposta era "desempregado", ainda que pudesse desagregar-se em "desempregado à procura do primeiro emprego" ou "desempregado à procura de novo emprego" ou "desempregado que não procura emprego".

Configuracoes 7.indb 55 03-07-2011 19:59:30

refere que a "proporção de diplomados à procura de emprego é superior entre os diplomados com média mais baixa" (Geraldes, 2004, p. 94). Contudo, no caso de Aveiro afirma-se que tendem a estar empregados em maior número aqueles que terminaram com as notas mais baixas, realçando-se que aqueles que terminam com 16 ou mais se encontram como estudantes a tempo inteiro com bolsa.

Neste domínio, concluímos em pesquisa anterior (Alves, M., 2007) que não é possível estabelecer uma relação directa entre "sucesso escolar" e "sucesso na inserção profissional", tendo-se tornado notório que os alunos que exercem uma actividade profissional durante a licenciatura (maioritariamente rapazes) são, regra geral, os que demoram mais tempo a concluir os seus cursos, obtendo médias finais menos elevadas. Não obstante, estes mesmos diplomados tendem a desenvolver percursos em que o desemprego é mais raro e a obtenção de emprego mais rápida, ao mesmo tempo que se manifestam bastante satisfeitos com a sua situação e percurso profissionais. Como é evidente, estes resultados obtidos junto de diplomados das áreas da Engenharia, da Matemática e da Química, não podem ser generalizados a todos os diplomados de todas as áreas científicas do Ensino Superior. Por exemplo, no caso das licenciaturas destinadas à formação de professores, a média final é determinante para a colocação através do concurso nacional de docentes do sistema educativo público. A observação deste conjunto de dados empíricos referentes à articulação entre sucesso dos percursos académicos e características dos percursos profissionais revela a complexidade dessas (des)articulações.

Retomando a caracterização da situação profissional dos inquiridos, interessa analisar a informação disponível sobre o vínculo contratual dos diplomados. No caso do estudo realizado em Lisboa assinala-se que o grupo dos assalariados é o mais numeroso, mas identificam-se no seu interior três situações distintas: trabalhadores ocasionais (5,3%), trabalhadores com contrato a termo certo (27,1%) e trabalhadores com contrato a tempo indeterminado (24%). Em Aveiro a informação referente ao tipo de vínculo com a entidade patronal indica a seguinte distribuição: estagiários (2,1%), contratados (40,6%), contratados a prazo (39,7%), trabalhadores independentes/recibos verdes (4,7%), trabalhadores ocasionais (0,5%) e outra situação (12,4%). Em Beja os contratados "sem termo" perfazem 35,8%, aqueles que estão "com termo certo/a prazo" 37,2%, os que têm contratos de "prestação de serviços" 11,2%, em "situações de trabalho pontuais e ocasionais" 0,5%, como "estagiários" 6,2% e 9,1% noutra situação. No Algarve a informação referente à "estabilidade contratual" organiza-se da seguinte forma: "pertence aos quadros" (39,2%), "contrato com renovação garantida" (10,1%), "contrato a termo certo" (24,1%), "recibo verde" (13,9%), "estágio profissional" (5,1%) e outra situação (7,6%). Globalmente, constata-se então que as situações de precariedade sob diferentes formas (contratos a prazo, trabalhos ocasionais, prestação de serviços, entre

outras) prevalecem como as que abrangem a maior parte dos inquiridos nestes quatro estudos.

5. Opiniões dos inquiridos sobre a sua situação profissional numa perspectiva comparada:

No que respeita aos indicadores que incidem sobre a dimensão das apreciações e representações dos sujeitos, considerámos pertinente analisar, comparativamente, os dados que resultam das seguintes questões: "qual a adequação da formação inicial ao exercício das suas funções profissionais?" (Beja), "que relação existe entre a sua ocupação profissional actual e o curso que concluiu no Ensino Superior?" (Lisboa, Algarve, Aveiro). Ainda que as questões não estejam formuladas exactamente do mesmo modo, entendemos que contêm potencial de comparabilidade num domínio que nos parece muito relevante e que remete para as percepções dos sujeitos sobre a articulação entre Ensino Superior e mercado de trabalho.

No caso de Lisboa, 72% dos inquiridos consideram que a sua ocupação profissional está numa "área relacionada com o curso", 14% que está numa "área próxima" e 14% numa "área diferente". No caso do Algarve, a área de actividade é considerada "directamente relacionada" por 58,4%, "próxima" por 26,1% e "totalmente diferente" por 15,5%. No caso de Beja, 70% consideram a formação "adequada", 12,9% "muito adequada", 15,2% "inadequada" e 1,9% "muito inadequada". Globalmente, são então notórios consensos alargados em torno da ideia de uma adequação/correspondência entre curso/formação e área de actividade profissional, sendo residuais os grupos que negam a existência dessa adequação/correspondência.

Ainda no domínio das apreciações e opiniões dos sujeitos relativamente à sua situação no momento da inquirição, é notório que, no que respeita aos graus de satisfação com a situação profissional actual, esta é considerada elevada entre os inquiridos em Aveiro (em média quatro numa escala de seis). No caso dos estudos de Lisboa e Algarve, este grau de satisfação é indagado a propósito de diversas vertentes:

– no caso do Algarve constata-se que os aspectos mais valorizados[6] são, por ordem decrescente de satisfação, a "relação com os colegas"; reunindo sensivelmente o mesmo número de respostas temos o "interesse da actividade", a "utilidade social" e o "horário de trabalho" e, um pouco menos evidenciados (mas sempre acima de 60% das respostas), surgem a "autonomia de que se dispõe" e a "estabilidade"; os dois aspectos menos valorizados correspondem ao "nível de remuneração" (50% de satisfação) e às "oportunidades de promoção" (45%

[6] Consideramos mais valorizados os aspectos em que mais indivíduos se declaram "muito satisfeitos" e "satisfeitos" e que no conjunto destas duas opções de resposta abrangem mais de 60% dos inquiridos.

de satisfação). Tendo em conta os níveis elevados de satisfação com estes diversos aspectos, compreende-se que, quando interrogados sobre até que ponto o enquadramento profissional correspondeu às expectativas que os diplomados tinham, mais de metade (56,6%) responda que "correspondeu" e mesmo que "excedeu" (14,2%) ou "excedeu muito" (2%).

– no caso da Universidade de Lisboa, constata-se que são igualmente mais valorizadas[7] as opções de resposta: "relação com os colegas" (90,8%), "utilidade social" (89,9%), "interesse da actividade" (88,3%), seguindo-se "autonomia de que se dispõe" (79,1%) e "horário de trabalho" (78,4%); ainda reunindo mais de metade dos inquiridos surgem "acesso à formação contínua" (62,6%), "estabilidade" (52,4%) e "nível de remuneração" (50,7%); o aspecto menos valorizado é "oportunidades de promoção" (44,8%).

Para além de sublinhar os graus de satisfação elevados manifestados pelos diplomados de Aveiro, Algarve e Lisboa relativamente à sua situação profissional actual, consideramos essencial destacar o consenso que decorre da análise comparativa dos resultados obtidos no Algarve e em Lisboa, pois os aspectos mais e menos valorizados são os mesmos, bem como a hierarquização de todos é quase exactamente a mesma. Sobre esta convergência podemos avançar uma hipótese interpretativa que sublinha que tal é, afinal, o resultado de um processo de socialização ocorrido no Ensino Superior que dá origem a um conjunto de atitudes e representações sobre a esfera profissional bastante semelhantes entre os diplomados deste nível de ensino em diversas instituições. Neste quadro, de entre os aspectos que mais satisfazem os diplomados no seu trabalho, destacam-se a relação com colegas, a utilidade social e o interesse da sua actividade; no extremo oposto os aspectos que geram mais insatisfação são a remuneração e as oportunidades de promoção.

Estas mesmas tendências são identificáveis noutras pesquisas, designadamente centradas em diplomados de Engenharia, Química e Matemática (Alves, M., 2007) e num estudo em que o "trabalho interessante" surge com forte relevância entre jovens advogados, sendo que alguns (em minoria) não recomendariam a profissão que têm pelo facto de a considerarem uma actividade desinteressante (Chaves, 2010).

6. Notas conclusivas

Na ausência de informação recolhida a nível nacional sobre inserção profissional de diplomados do Ensino Superior, este artigo decorre da análise com-

[7] Consideramos, de igual modo, mais valorizados os aspectos em que mais indivíduos se declaram "completamente satisfeitos" e "satisfeitos" e todos os valores apresentados resultam da soma destas duas opções de resposta para cada um dos aspectos considerados.

Configuracoes 7.indb 58 03-07-2011 19:59:31

parativa de quatro estudos realizados nos anos mais recentes que permitem retratar a situação de uma diversidade de áreas disciplinares em várias regiões do país. O confronto entre os resultados obtidos nesta análise comparativa e os resultados de diversos estudos produzidos numa dada instituição ou numa dada área de formação não origina constrastes significativos. Ou seja, do ponto de vista substantivo, as conclusões que se obtêm na análise comparativa apenas reforçam alguns aspectos que vêm sendo destacados pelos investigadores em diferentes instituições.

Em primeiro lugar, a grande maioria dos indivíduos encontra-se empregada, ainda que tal varie consoante a área disciplinar e o curso, sublinhando-se que a precaridade dos vínculos contratuais afecta um grande número de diplomados. Como sublinhámos num outro texto (Alves, M., 2010), à luz das pesquisas de doutoramento sobre inserção profissional de diplomados que vêm sendo concretizadas no nosso país, não é possível apoiar a ideia de que as situações de inserção profissional de graduados possam ser consideradas, globalmente, catastróficas. Porém, todas as pesquisas identificam dificuldades e dinâmicas de recomposição, quer nas experiências e trajectórias no quadro do Ensino Superior quer nas estratégias e valores referentes à inserção profissional.

Em segundo lugar, é notório que a maioria dos inquiridos afirma existir uma adequação entre a formação académica e a actividade profissional desempenhada, o que significa que poucos são os que afirmam existirem descoincidências entre o curso que frequentaram no Ensino Superior e a profissão que ocupam. Adicionalmente, interessa sublinhar a existência de níveis elevados de satisfação dos diplomados com a sua situação profissional, bem como o modo como os mesmos são justificados pelos próprios, através da valorização de aspectos como a "utilidade" e o "interesse" do trabalho que desenvolvem e a qualidade da "relação com colegas". Estes elementos, os dois primeiros em particular, podem em nosso entender ser tributários de processos de socialização profissional transversais às instituições educativas de nível superior.

A identificação destas tendências gerais não dispensa, aliás exige, a pesquisa a nível das instituições e dos cursos, de modo a caracterizar, com maior profundidade e em particular, os casos em que a não-adequação entre o curso e a actividade profissional, a insatisfação com a situação profissional e o desemprego entre os diplomados apresentam valores mais elevados.

A um nível de análise macro, centrado no Ensino Superior na sua globalidade, a identificação destas tendências gerais também levanta novas interrogações, nomeadamente quanto ao papel do Ensino Superior na inserção profissional dos seus diplomados. Por um lado, interessa sublinhar que pouco pode ser feito nas instituições de Ensino Superior para facilitar a existência de (mais) oportunidades de emprego para diplomados e a existência de (melhores) condições de exercício do emprego. Por outro lado, embora os dados da análise comparativa não o revelem, sabemos que diversos estudos empíricos em

Configuracoes 7.indb 59 03-07-2011 19:59:31

Portugal e noutros países (Alves, 2007, Martins, Arroteia e Gonçalves, 2002; Knight e Yorke, 2004, entre muitos outros) têm evidenciado que as principais dificuldades identificadas pelos diplomados em fase de inserção profissional estão relacionadas com o desempenho e exercício da actividade profissional ou com a integração e inter-relacionamento pessoal nas organizações de trabalho. Ora, neste domínio, muito pode ser feito para ajudar a minimizar a situação de "choque" que os diplomados genericamente identificam na transição para o mundo do trabalho e para favorecer uma mais rápida integração nas actividades e nas organizações de trabalho.

Não obstante, importa sublinhar, como referimos inicialmente, que qualquer que seja o papel de uma dada instituição de Ensino Superior na inserção profissional dos diplomados, o modo como as trajectórias se desenrolam depende também das dinâmicas do mercado de trabalho, das estratégias e opções dos próprios diplomados e do contexto societal, económico e político em que a regulação entre educação-trabalho-emprego se vai reconfigurando continuamente.

Por fim, em jeito de balanço, gostaríamos de destacar que se revelaram evidentes as dificuldades, que já antevíamos, de comparar os estudos existentes. Essas dificuldades decorrem das diferentes opções seguidas na constituição das amostras, mas sobretudo na variabilidade de perguntas e opções de resposta dos instrumentos de recolha de dados, as quais remetem para uma multiplicidade de indicadores cuja comparação nem sempre é possível. A este propósito emerge, aliás, a interrogação: até que ponto é correcto este tipo de análise comparativa e que aprofundamento do conhecimento sobre as transições permite?

Bibliografia

ALMEIDA, António José, VAZ, Isabel, MARQUES, Maria Amélia e DOMINGUINHO, Pedro (2007), *Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE: Relatório do inquérito realizado em 2006/07*, Escola Superior Ciências Empresariais – Instituto Politécnico Setúbal (policopiado).

ALVES, Mariana Gaio (2005), "The Entry into Working Life of Higher Education Graduates: An Educational Perspective", *European Journal Vocational Training*, number 34, January-April 2005/I, pp. 28-39.

ALVES, Mariana Gaio (2007), *A Inserção Profissional de Diplomados de Ensino Superior numa Perspectiva Educativa: O Caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*, Lisboa, edição FCT/FCG.

ALVES, Mariana Gaio (2008), "Contributos para pensar a regulação entre educação, trabalho e emprego", *Universidade e Formação ao Longo da Vida*, Oeiras, edições Celta.

ALVES, Mariana Gaio (2010), "A inserção profissional de graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção" *in* Ana Paula Marques e Mariana Gaio (Orgs.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas*, V.N. Famalicão, Edições Húmus.

ALVES, Natália (2005), *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados (1999-2003)*, Lisboa, Edição Universidade de Lisboa.

ALVES, Natália (2008), *Juventudes e Inserção Profissional*, Lisboa, Educa.

CHAVES, Miguel e MORAIS, César (2008), *Relatório sobre o Percurso dos Licenciados da FCSH/UNL que Conluíram os Cursos no Ano de 2002*, Lisboa, FCSH/UNL (policopiado).

CHAVES, Miguel (2010), *Confrontos com o Trabalho entre Jovens Advogados: As novas configurações da inserção profissional*, Lisboa: Edições Imprensa Ciências Sociais.

DUBOIS, Pierre (2004), *Synthése des enquêtes 2001-2004) sur les DEA et les docteurs (1999-2002) de l'ENPC et de le l'UMLV*, Université de Marne-la-Vallée.

GERALDES, Maria e SANTOS, Paulo (Orgs.) (2004), *A Inserção Profissional dos Jovens Diplomados no Algarve entre 1999-2001*, Faro, Fundação da Juventude-Delegação do Algarve.

GONÇALVES, Carlos e MENESES, Isabel (2010), *Resultados do Inquérito aos Diplomados da Universidade do Porto 2007/08*, acesso em Setembro 2010, http://sigarra.up.pt/up/conteudos_geral.conteudos_ver?pct_pag_id=1001785&pct_parametros=p_pagina=1001785&pct_disciplina=&pct_grupo=1441&pct_grupo=2661#2661.

GONÇALVES, Manuela (2007), *Educação, Trabalho e Família: Trajectórias de diplomados universitários,* Tese de Doutoramento, Universidade de Aveiro.

GONÇALVES, Albertino (2001), *As Asas do Diploma: A inserção profissional dos licenciados pela Universidade do Minho*, Braga, Edição Universidade do Minho.

MARQUES, Ana Paula (2006), *Entre o Diploma e o Emprego: A inserção profissional de jovens engenheiros*, Porto, Edições Afrontamento.

MARTINS, António Maria, ARROTEIA, Jorge Carvalho e GONÇALVES, Maria Manuela (2002), *Sistemas de (Des)emprego: Trajectórias de inserção*, Aveiro, Edição Universidade de Aveiro.

SAÚDE, Sandra (2005), *Percursos de Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior Politécnico*, Beja, Edição Instituto Politécnico de Beja.

SEBASTIÃO, João (org.), SILVA, Francisco, VAL, Helena; TEIXEIRA, Leonor e JESUS, Sónia (2009), *Formação, Investigação e Inserção Profissional: Uma avaliação do trabalho desenvolvido pela ESES (Escola Superior de Educação de Santarém)*, Chamusca, Edições Cosmos.

STIWNE, Elinor e ALVES, Mariana Gaio (2010), "Higher Education and Employability of Graduates: Will Bologna Make a Difference?", *European Educational Research Journal*, volume 9, number 1, pp. 32-44.

TEIXEIRA, Leonor (2009), *Trajectórias e Cenários de Inserção Profissional de Diplomados em Educação Social do Ensino Superior Politécnico: Pontes e vazios na relação entre percursos de formação e percursos de inserção profissional*, Tese de Mestrado, FCT/UNL (policopiado).

Anexo

Quadro 1 – Caracterização geral dos estudos: análise comparativa

Estudo// Informação	(a) U. Lisboa	(b) P. Beja	(c) U. Algarve	(d) U. Aveiro
Ano de publicação	2005	2005	2004	2002
Ano de inquirição	2005	2004	2003	2001
Ano de conclusão de cursos dos inquiridos	1999-2003	2000-2003	1999-2001	1995/96-1999/00
Metodologia do estudo empírico (em fases)	Única fase: Questionário (semelhante ao que haviam aplicado em 2000)	1.ª: Entrevistas a informantes privilegiados; 2.ª: Questionário a todos os diplomados; 3.ª: Questionário a grupo restrito de diplomados	1.ª: Questionário a diplomados; 2.ª: Entrevistas sob a forma de histórias de vida	Única fase: Questionário (semelhante ao que haviam aplicado em 1997)
Universo/ amostra	Universo: diplomados da U. Lisboa entre 1999 e 2003 (N=8107); Amostra (N=2216)	Universo: diplomados do Politécnico de Beja em 2000-2003 (N=1956); Amostra não probabilística (N=528); questionário 3.ª fase a 29 e entrevistas exploratórias; 1.ª fase a responsáveis dos cursos e presidentes de conselhos directivos do Politécnico (cerca de 27?)	Universo: diplomados nas instituições algarvias em 1999-2001; Amostra aleatória estratificada (N=426) e dez entrevistas "histórias de vida"	Universo: diplomados na U. Aveiro entre 95/96 e 99/00 (N=3372); Amostra (N=1191), existindo algumas subamostras de curso/área sem significado estatístico
Enquadramento institucional/ equipa do estudo	Docente da instituição no quadro de iniciativa da Reitoria	Equipa de docentes da instituição no quadro de projecto financiado pelo POEFDS[1]	Coordenação científica de docente, equipa da Fundação da Juventude no quadro de projecto financiado pelo POEFDS	Equipa de docentes da instituição no quadro de uma das unidades de investigação da U. Aveiro
Graus dos diplomados inquiridos	Só Licenciados	Licenciados e Bacharéis	Licenciados (2/3) Bacharéis (1/3)	Maioria Licenciados (+ 6 Bacharéis)

[1] POEFDS – Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.

Quadro 2 – Estrutura dos capítulos de apresentação de dados dos questionários: análise comparativa

Estudo	Estrutura capítulos
(a) U. Lisboa	1 – Caracterização sociográfica de diplomados da Universidade de Lisboa; 2 – Estatuto ocupacional em Outubro de 2004; 3 – Trajectórias escolares e opinião sobre o curso; 4 – Inserção na vida activa; 5 – Trajectórias de inserção; 6 – Trajectórias profissionais dos trabalhadores-estudantes
(b) P. Beja	1 – Perfil sociodemográfico e origens sociais; 2 – Trajectória escolar: escolha do curso; 3 – Percursos de inserção profissional; 4 – Situação profissional; 5 – Relação entre curso e exercício profissional
(c) U. Algarve	1 – Diplomados no Algarve (1999/2001) – áreas de formação e auto-avaliação da trajectória académica; 2 – Trajectórias profissionais e atitudes face ao trabalho; 3 – A empregabilidade dos diplomados – situação actual; 4 – Atitudes e práticas perante a sociedade; 5 – Perfil social dos diplomados
(d) U. Aveiro	1 – Caracterização sociodemográfica e escolar; 2 – Percurso formativo após o diploma; 3 – Estudantes-trabalhadores: situação no último ano do curso e trajectória profissional; 4 – Situação dos diplomados em Maio de 2001; 5 – Transição para a vida activa e trajectórias profissionais de diplomados; 6 – Os diplomados e a Universidade de Aveiro; 7 – Representações da vida social e profissional dos diplomados e perspectivas futuras

Quadro 3 – Indicadores da dimensão de análise "situação profissional actual": análise comparativa

Estudo	Indicadores seleccionados
(a) U. Lisboa	Estatuto ocupacional dos diplomados (desempregado, estudantes, estágio, assalariados, patrões e trabalhadores independentes). Nível de remuneração (inferior a 300 euros, 301 a 500, 501 a 1000, 1001 a 1500, superior a 1500). Profissão dos diplomados. Grau de satisfação com os vários aspectos relacionados com o emprego (estabilidade, nível de remuneração, oportunidades de promoção, autonomia de que dispõe, interesse da actividade, relação com os colegas, utilidade social, horário de trabalho, acesso à formação contínua). Relação horário/remuneração (trabalhar mais horas e ganhar mais dinheiro, trabalhar o mesmo número de horas e ganhar o mesmo dinheiro, trabalhar menos horas e ganhar menos dinheiro). Avaliação face à ocupação (só faço aquilo que tenho obrigação de fazer, trabalho bastante mas não deixo que isso interfira com o resto da minha vida, faço questão de trabalhar o melhor possível mesmo que isso interfira na minha vida).
(b) P. Beja	Situação profissional actual (empregado, desempregado, outra). Tipo de contrato de trabalho (sem termo, a termo certo, prestação de serviços, trabalho pontual e ocasional, estágio, outro). Exerce funções profissionais na área do curso (sim/não). Adequação da formação ao exercício de funções profissionais na área.

(c) **U. Algarve**	Situação actual perante o emprego (trabalha; não trabalha, mas não procura emprego; procura emprego; outra). Modalidade de emprego (a tempo inteiro, a tempo parcial). Actividade da empresa (ramo de actividade económica...). Tipo de empresa ou organização (privada até 10 empregados, privada entre 11 e 100 empregados, privada com mais de 100 empregados, pública ou mista, administração pública, por conta própria sem empregados, por conta própria com empregados, outra). Estabilidade contratual (pertence aos quadros, contrato com renovação garantida, contrato a termo certo, recibo verde, estágio profissional, outro). Relação entre a ocupação e o curso (directamente relacionada com o curso, área de actividade próxima, área de actividade totalmente diferente). Rendimento líquido mensal (menos de 250 euros, entre 250 e 500, entre 501 e 1000, entre 1001 e 1500, mais de 1500). Grau de satisfação quanto ao enquadramento profissional (em quatro graus relativamente a horário de trabalho, utilidade social, relação com os colegas, interesse da actividade, autonomia de que dispõe, oportunidades de promoção, nível de remuneração, estabilidade). Tipo de adequação do enquadramento profissional às expectativas (muito aquém, aquém, correspondeu, excedeu, excedeu em muito).
(d) **U. Aveiro**	Situação dos diplomados (estudante a tempo inteiro com bolsa, estudante a tempo inteiro sem bolsa, estudante trabalhador, empregado, desempregado à procura de emprego, inactivo – não procura emprego, estagiário com remuneração, estagiário sem remuneração, bolseiro de investigação, outra situação). Profissão dos diplomados (funções dirigentes, profissões intelectuais e científicas, professor do Ensino Superior universitário, professor do Ensino Superior politécnico, professor do 2.º e 3.º ciclos e do ensino secundário, professor do 1.º ciclo e educador de infância, profissões técnicas intermédias, empregados administrativos, forças armadas, outra). Ramo de actividade económica. Organismo a que estão ligados os diplomados (empresa com capital privado, empresa com capital familiar, empresa com capital público, autarquia local, universidade de Aveiro, Ministério da Educação, organismo de outro ministério, outra). Dimensão das empresas a que estão ligados os diplomados (1 a 4, 5 a 9, 10 a 49, 50 a 199, 200 a 499, = ou + 500). Local de desempenho das actividades profissionais (distrito e concelhos no caso do distrito de Aveiro). Situação na profissão (por conta própria-empresário, por conta própria-trabalhador independente, por conta de outrem-assalariado, por conta própria e conta de outrem, trabalhador familiar não remunerado, outra situação). Tipo de jornada de trabalho (tempo inteiro, tempo parcial.) Tipo de vínculo (estagiário, contratado, contratado a prazo, trabalhador indepndente com recibos verdes, trabalho ocasional, outra). Rendimento mensal líquido em contos (até 100, entre 101 e 150, entre 151 e 250, entre 251 e 350, entre 451 e 550, mais de 550). Apreciação da situação social e profissional (satisfação com situação face ao emprego, articulação entre diploma académico realizado e proventos recebidos, reconhecimento social por ser licenciado, reconhecimento social por ser licenciados pela Universidade de Aveiro, situação geral melhorou relativamente aos pais, situação no emprgeo vai melhorar com estabilidade, situação no emprego vai melhorar materialmente, situação no emprego vai melhorar em estatuto).

No caso deste estudo há um conjunto de perguntas sobre a actividade profissional secundária que optámos por não considerar, pois são respondidas por cerca de um terço dos inquiridos mas correspondem ao mesmo tipo de indicadores.

"Sacralização" do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade*

Ana Paula Marques**

Resumo

Desde o seu início que a Sociologia se tem preocupado com a análise do "trabalho" e dos seus efeitos na configuração da sociedade moderna, em particular na moldagem de valores, atitudes e comportamentos dos actores sociais. A passagem de um "emprego para a vida" para uma "empregabilidade para a vida" suscita várias interrogações, tais como: Qual o lugar do trabalho no mundo instável em que hoje vivemos? Que impactos sociais se poderão esperar das actuais tendências de flexibilidade, mobilidade e precariedade no emprego? O trabalho está a humanizar-se ou a desumanizar-se cada vez mais? Este contribui para gerar maiores desigualdades ou para as reduzir? Neste artigo pretende-se: *i*) identificar os traços normativos, sociocognitivos e simbólicos específicos da crescente individualização das relações de trabalho que caracterizam o início de carreira profissional de jovens diplomados; *ii*) reflectir sobre os processos de ressimbolização do trabalho que definem os principais contornos das relações *de* e *no* trabalho no actual regime de acumulação flexível. Neste contexto, argumentar-se-á que a profusão de estatutos sociais diferenciados, decorrente de imperativos económico-políticos, de recomposições técnico-organizacionais e de dispositivos públicos de apoio ao emprego e formação, contribui para a delimitação de grupos sociais que se concentram, cada vez mais, em blocos de "integrados", "precários" e "excluídos" do mercado de trabalho.

Palavras-chave: trabalho e emprego, precariedade, segmentação laboral.

* Este artigo recupera em grande parte o conteúdo da *Lição* apresentada no âmbito de prestação de Provas de Agregação defendidas na Universidade do Minho em Julho de 2010.

** Departamento de Sociologia da Universidade do Minho (amarques@ics.uminho.pt).

Configuracoes 7.indb 65 03-07-2011 19:59:31

1. Introdução

Desde o seu início que a Sociologia se tem preocupado com a análise do "trabalho" e dos seus efeitos na configuração da sociedade moderna, em particular na moldagem de valores, atitudes e comportamentos dos actores sociais. A difusão das novas tecnologias de informação, bem como a aceleração da globalização da economia[1] têm estado na base de uma *reconversão tecnológica* que se apresenta, simultaneamente, como uma *reconversão ideológica*. Com efeito, a "sacralização" do mercado assume-se, hoje, como ideário da justificação das transformações observadas ao nível dos sistemas económico, político e social, com inequívocas consequências nas relações *de* e *no* trabalho. A este propósito, a literatura sobre o "fim do trabalho", tão em voga desde os anos noventa do século XX, exprime bem os referentes dominantes que contribuem para configurar aquela ideologia neoliberal económica presente na generalidade dos países ocidentais. Na óptica de alguns autores, estar-se-á perante uma institucionalização de um regime de acumulação flexível e de uma "adequada" regulação social (Kovács, 2006a, 2006b; Santos, 2001; Beck, 2000; Giddens, 1999; Boyer & Saillard, 1995; Boyer, 1986). Tal significa que se reivindica como condição indispensável de funcionamento daquele mercado a sua própria desregulação, instabilidade e exteriorização das condições de reprodução dos actores sociais. Ou seja, o essencial daquela argumentação tem sido no sentido de assumir a correspondência do "fim do trabalho" ao "fim do trabalho estável", fruto das exigências de flexibilidade do mercado de trabalho e da polivalência dos trabalhadores. Porém, na sua sustentação encontram-se premissas de partida distintas, umas mais próximas de perspectivas críticas da relação entre capital e trabalho; outras mais próximas da lógica gestionária e economicista que preconiza a auto-regulação do mercado de trabalho. Com efeito, estas questões estão dominadas, nos seus efeitos sociais, por um sentido comum ideológico de que o futuro do trabalho é obscuro e, sobretudo, incerto (se bem que para muitos possa já ter desaparecido!), pelo que se cultiva um certo "caldo de justificação" de políticas económicas, laborais, industriais, educativas, formativas, entre outras, que vão modelando não só as condições de vida como as perspectivas e as visões do mundo. Tais justificações têm um outro efeito, embora implícito, mas eficaz, de tornar desnecessária a argumentação das políticas que passam a ser "opções obrigatórias" e, por isso, inevitáveis ou

[1] Não iremos aprofundar a complexidade dos debates desenvolvidos em torno da temática da globalização, não só por questões de economia de texto, como, sobretudo, por não ser esse o nosso enfoque teórico privilegiado. Porém, tal não impede que não se assuma como pano de fundo a tese dominante, certamente mais consensualizada, de que o modo como a globalização faz sentir os seus efeitos na economia e na sociedade não se apresenta transparente, nem linear (Hespanha, 2002; Hespanha e Carapinheiro, 2002; Santos, 2001). Os processos associados à globalização apresentam-se contraditórios: por um lado, assiste-se à liberalização e "homogeneização" de certos mercados, como financeiros, tecnológicos e de mercadorias; por outro, observam-se estratégias de "fechamento" de mercados profissionais (Marques, 2006), de reafirmação de movimentos de cariz identitário e localizado, de criação de "novas" barreiras de circulação de pessoas, catalogando os movimentos migratórios de "invasões", entre outros aspectos.

Configuracoes 7.indb 66 03-07-2011 19:59:31

indiscutíveis perante os trabalhadores, os sindicatos ou a sociedade em geral. Assim, a passagem de um "emprego para a vida" para uma "empregabilidade para a vida" suscita várias interrogações, tais como[2]: Qual o lugar do trabalho no mundo instável em que hoje vivemos? Que impactos sociais se poderão esperar das actuais tendências de flexibilidade, mobilidade e precariedade no emprego? O trabalho está a humanizar-se ou a desumanizar-se cada vez mais? Este contribui para gerar maiores desigualdades ou para as reduzir?

Antes de mais, importa referir que se assiste ao fim de uma "massificação" da figura do trabalhador-operário, no caso do sector económico privado, ou do estatuto de funcionário, para o sector público. Este processo teve início sobretudo a partir da crise económica do choque petrolífero, das reestruturações produtivas e da aceleração da globalização da economia. O enfraquecimento de certos referentes do Estado Providência, como a estabilidade de emprego e a garantia de certos direitos/concessões profissionais, é visível, por exemplo, nas actuais transformações do Código de Trabalho. A entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro tende a afectar os diversos corpos profissionais que trabalham sob a alçada directa do Estado e em contacto com o grande público. O fim do estatuto de "funcionário público" e a sua subjugação a um "contrato de trabalho em funções públicas" não exprime apenas uma mudança terminológica. Ela representa e enfatiza a "contratualização liberal individualista" (Santos, 1998), dominante na definição das relações de trabalho e de emprego.

Esta crescente individualização das relações de trabalho encontra-se, em regra, associada a novas formas de contratualização que escapam às relações "típicas" de emprego, por comparação com a norma vigente de contrato de trabalho permanente. Tal permite que se assista a uma diversidade crescente de estatutos sociais assumidos pelos diversos grupos profissionais, incluindo jovens diplomados (Marques, 2006, 2005, 2001). A profusão destes estatutos decorre de imperativos económico-políticos, mas também de recomposições técnico-organizacionais e, ainda, de dispositivos públicos de apoio ao emprego e formação, pelo que temos hoje uma mão-de-obra heterogénea, composta por trabalhadores "estáveis", "precários", "prestadores de serviços", "estagiários", "bolseiros", entre outros. Por sua vez, as trajectórias profissionais, além de não se apresentarem homogéneas, também não se apresentam lineares ou contínuas no tempo e no espaço. Igualmente, com as deslocalizações das empresas e as constantes mutações tecnológicas e comunicacionais, um número crescente de trabalhadores, sobretudo de baixo nível de qualificação escolar ou de idade avançada, apresenta problemas sérios de reconversão profissional, enfrentando, em muitas situações, o desemprego. No limite, estão em curso reconfigurações

[2] A este propósito, veja-se o número do anuário de relações exteriores, *JANUS* 2008, "O que está a mudar no trabalho humano", co-editado desde 1996 pelo jornal PÚBLICO e pela Universidade Autónoma de Lisboa (www.janusonline.pt).

dos espaços de trabalho como espaços formativos e de aprendizagem e, ainda, de ruptura de relações duráveis que permitam a (re)construção de colectivos de trabalho, de "culturas de trabalho"[3].

Perante a vastidão e a complexidade desta temática, iremos estruturar o presente artigo com o objectivo de: *i*) identificar os traços normativos, socio-cognitivos e simbólicos específicos da crescente individualização das relações de trabalho que caracterizam o início de carreira profissional de jovens diplomados; *ii*) reflectir sobre os processos de ressimbolização do trabalho que definem os principais contornos das relações *de* e *no* trabalho no actual regime de acumulação flexível. Será dado particular destaque às contradições que acompanham as transformações nas relações *de* e *no* trabalho, em particular as que se prendem com as formas "subtis" de dominação nos quotidianos de trabalho (Poitet, 2007; Bourdieu, 1998; Gollac e Volkoff, 1996). Estas apresentam contornos crescentes de *visibilidade* na mobilização de formas diversificadas de contratualização laboral, na individualização e informalidade no acesso ao mercado de trabalho, na intensificação dos ritmos de trabalho acompanhada por maiores exigências de gestão das fronteiras profissionais e privadas/familiares, entre outros aspectos.

2. Da reconversão tecnológica e ideológica

2.1. Importância paradoxal do trabalho

Transformado nas suas formas, o trabalho evolui, igualmente, no seu conteúdo e na sua significação social (Freire, 1997; Gamst, 1995). Os argumentos desenvolvidos sobre o futuro ou o fim do trabalho assentam, pelo menos, em duas ideias interdependentes: a alegada supressão material do trabalho e a transformação dos seus significados para as pessoas. Ora, estes debates assumem que tanto o trabalho como o seu contexto evoluíram e contribuíram para aumentar a complexidade das sociedades actuais. Com efeito, as manifestações disso mesmo são visíveis não só ao nível mais tangível e explícito – como sejam as transformações na materialidade das actividades executadas nos diferentes contextos de trabalho – nos constrangimentos das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e das novas formas de organização do trabalho, tendo como base o actual contexto de globalização; mas também a um nível implícito e subtil, que se prende com as transformações nos referentes identitários, na (re)construção do lugar de cada um e de todos (Dubar, 1991, 2000; Pinto, 1991, 2001), traduzindo-se esse trabalho classificatório na actual proliferação

[3] Falar-se-á de "culturas de trabalho" no sentido próximo do da "teoria da aprendizagem cultural" (Sainsaulieu, 1977, 1987) em que a integração dos actores na rede de relações quotidianas de trabalho e nas estruturas da organização resulta dos seus posicionamentos hierárquicos diversificados, saberes e competências técnicas mobilizadas (qualificações e categorias socioprofissionais) e formas de comunicação, negociação e conflito intraorganizacional existentes.

Configuracoes 7.indb 68 03-07-2011 19:59:31

de vocábulos associados, tais como: operadores, estagiários, trabalhadores polivalentes e flexíveis, trabalhadores do quadro ou temporários, entre outros.

Assim, tal como no passado, o trabalho exprime hoje profundos contrastes, sendo que a centralidade atribuída ao trabalho assume, cada vez mais, um estatuto paradoxal. Tal explica-se, por um lado, porque o trabalho abstracto (valor de troca) continua no centro da dinâmica capitalista. Por outro lado, ao tornar-se mais volátil, escasso e difícil de manter, o trabalho tende a provocar uma desfiliação ao nível das redes de sociabilidade, incluindo uma desestruturação da vida pessoal, familiar e social para muitos dos grupos sociais privados de qualificações profissionais *com valor* na actual lógica de mercado e, muito em especial, para os que estão privados de um emprego por um longo período (Marques, 2009).

Na verdade, quer no plano social, nas significações e valorações, quer no plano individual e subjectivo, os conhecimentos suportados pelos inquéritos sociológicos (Freire, 2001) revelam-nos que o trabalho é o segundo valor, a seguir à família, estando longe dos valores relacionados com os amigos, o lazer e a religião. Por sua vez, associa-se ao trabalho, igualmente, um modo de realização de si e de estatuto e identidade social. Já no plano subjectivo, as abordagens clínicas e psicopatológicas têm destacado que o trabalho desempenha um papel decisivo nas regulações psíquicas. Sabe-se que, em termos psicológicos, o trabalho se apresenta central não em si mesmo, mas enquanto possibilidade de regulação de opções e arbitragens dos investimentos individuais no seio de várias esferas de actividade (*e.g.*, familiar, privada). Nesse mesmo sentido, vários estudos sociológicos têm-se debruçado sobre as consequências psicológicas e os riscos de dissociação social resultantes da vivência do desemprego, sobretudo de longa duração, e de rejeição da desvalorização desse estatuto (Marques, 2009, 2006; Paugam, 1997; Castel, 1991). É, ainda, de referir que, se o tempo de trabalho remunerado regride, a explosão de tempos de não subordinação directa ao trabalho não deve ocultar o que os seus estatutos e práticas sociais devem aos modos de inserção concreta na esfera produtiva (*e.g.,* reforma, invalidez, beneficiários de subsídio de desemprego). Ou seja, mesmo na sua privação, o trabalho constitui a expressão das contradições que o atravessa, permanecendo um bem primordial que, ao lado da família e da comunidade, é decisivo para contrariar a insegurança, a desfiliação e o risco que ameaça o indivíduo, cada vez mais vulnerável e solitário, em contextos familiares em recomposição e em sociedades envelhecidas.

Por conseguinte, a pretexto de uma economia competitiva e inovadora, a lógica que parece imperar é a do mercado e do seu valor supremo e a inquestionável "sacralização do mercado" que, para alguns autores, ocupa o lugar central do sagrado de outrora (Moreno, 1999). Quando o trabalho não se integra no mercado, quer dizer, quando não funciona como mercadoria, com valor de troca, está desvalorizado socialmente ou não se percebe sequer a sua existên-

cia: assim ocorre com o trabalho das "domésticas" que não trabalham, apenas fazem as suas actividades de casa, ou com o trabalho que realizamos para nós mesmos, que possui, quando muito, um grande valor de uso[4]. E é com esta mesma lógica que se interpreta a situação dos desempregados de longa duração (Marques, 2009), dos jovens sem emprego, dos inactivos, que são socialmente marginalizados porque estão excluídos do mercado de trabalho.

Portanto, o trabalho convoca vários registos que não são necessariamente equivalentes entre si, designadamente, económico, coercivo, simbólico, jurídico-normativo e identitário. Assim, é necessário ter presente a historicidade e a relatividade da noção de trabalho, considerando a sua evolução ao longo do tempo e, certamente, a sua vivência heterogénea pelos diferentes grupos sociais: homens, mulheres, jovens, trabalhadores com qualificações obsoletas, jovens em início de uma carreira, entre outros. Tal permite, mesmo hoje, percepcionar muitos dos fenómenos de injustiça social associados ao trabalho.

2.2. Individualização e erosão de "culturas de trabalho"

Um dos outros eixos analíticos privilegiados da actual *reconversão ideológica* do trabalho reside nas tendências de desregulação, privatização, individualização e flexibilização das relações de trabalho que contribuem para o desmantelamento do Estado Social e das "culturas de trabalho". A expulsão, a marginalização e a precarização de um conjunto cada vez mais diversificado de grupos sociais contribuem para a erosão das culturas de trabalho entendidas como espaços-tempo de uma aprendizagem colectiva, ao mesmo tempo biográfica e relacional, de aquisição de saberes e competências, de normas e modelos culturais, de valores e orientações ideológicas de identificação e, simultaneamente, de distinção de uns em relação aos outros.

Com efeito, nos processos de trabalho não estão em causa apenas a produção concreta de produtos ou serviços e a reprodução da ordem ideológica, mas também a partir deles se definem modelos de interacção, relações de poder e de hierarquias valorativas que contribuem para a definição de culturas de trabalho. Nesse sentido, incluem-se os contributos da sociologia francófona e italiana, desde a perspectiva das consequências da "cultura técnica" na natureza e conteúdo do trabalho e do destaque das representações sociais em torno das experiências concretas de trabalho. Porém, além destes contributos teóricos, será relevante inserir as culturas de trabalho numa "matriz estrutural identitária" (Moreno, 1999) que se define pela análise dos processos de trabalho no desenvolvimento concreto de relações sociais de produção específicas. Tal pressupõe que, em termos teóricos-metodológicos, qualquer experiência social de trabalho

[4] O mesmo raciocínio mercantilista tem acompanhado o não reconhecimento das actividades que integram o "terceiro sector" ou a economia social, apesar do seu relevante valor de uso (pela proximidade, dignificação e integração de públicos sociais).

não só contempla, na sua base, as condições materiais de existência dos agentes económicos (*e.g.*, empresários, trabalhadores), as suas práticas, saberes, representações e valores, como também incorpora outras dimensões da vida social e das representações sociais que se forjam a partir dela: desde a definição de opções ou estratégias familiares até à forma de se representar a si e ao mundo, a vida do quotidiano e o tempo livre, entre outras dimensões.

Nesta linha de argumentação, as identidades produtivas, sejam elas de classes sociais, de categorias profissionais ou de profissões, encontram-se interdependentes de identidades de sexo-género e de identidades étnicas (ou etno-nacionais), pelo que, apenas em termos analíticos, se poderá aceitar a sua análise independente. Na verdade, não funcionando como culturas em abstracto e reificadas, os conteúdos das culturas de trabalho geram-se a partir dos elementos caracterizadores dos processos produtivos nas suas dimensões materiais, interactivas e simbólico-ideológicas[5] – e das relações sociais de género e de etnia. Assim se poderá explicar que os processos de divisão social do trabalho sejam, simultaneamente, processos de divisão sexual, que se caracterizam pela persistência de práticas androcêntricas, pela existência de uma estrutura socioprofissional segregada e modelos culturais masculinizados (Marques, *et al*., 2006).

Ao valorizar-se a competitividade, a produtividade, a individualização e a flexibilidade do trabalhador, no essencial, a empregabilidade permanente (McQuaid e Lindsay, 2005; Marques, 2004, 2001; Gazier, 1990, 1998), está-se a transformar as condições sociais do exercício da actividade profissional, os quadros de interacção quotidiana e as orientações simbólicas. Com efeito, nesta reflexão geral sobre a reconversão ideológica baseada na ofensiva neoliberal de sacralização do mercado, as consequências – umas visíveis, outras mais implícitas – são relevantes, tais como: *i*) extensão do desemprego estrutural; *ii*) difusão de formas precárias e atípicas de emprego; *iii*) insucesso das políticas sociais e dos dispositivos de mediação; *iv*) tensão entre "emprego para a vida" e "empregabilidade para a vida"; *v*) substituição do termo "trabalho" pelo de "actividade", cuja latitude se torna mais ajustável na lógica de flexibilização; e, por último, *vi*) segmentação a vários níveis da força de trabalho, desde os "integrados" e "precários" aos "excluídos" do mercado de trabalho. Justamente, são estes os traços que permitem definir as condições para que se assista a uma progressiva erosão de culturas de trabalho, até então dominantes, e se questionem os novos suportes de culturas de trabalho emergentes.

[5] Seguimos de perto a proposta de definição de culturas de trabalho e sua inserção numa matriz identitária de Moreno (1999). Tal justifica-se porque nos parece que a sua proposta conceptual se apresenta heurística e com elevado potencial de operacionalização em investigações concretas. Igualmente, porque partilhamos também dos referentes estruturantes das culturas de trabalho, a partir das configurações sócio-históricas concretas. Porém, reconhecemos, tal como outros autores (Sainsaulieu, 1977, 1987; Dubar, 1991, 2000), que, além das dimensões materiais e simbólico-ideológicas, importa atender às dimensões interactivas que se desenvolvem em contexto *de* e *no* trabalho.

De forma necessariamente breve e recorrendo a informação substantiva obtida nas investigações por nós realizadas[6], iremos destacar algumas das contradições que acompanham as transformações nas relações *de* e *no* trabalho, em particular as que se prendem com as formas "subtis" de dominação nos quotidianos de trabalho por parte de jovens diplomados. Estas apresentam contornos crescentes de *visibilidade* na mobilização de competências e de confiança, no quadro de relações definidas pela instabilidade e vulnerabilidade da relação de trabalho e emprego, na exteriorização das condições de reprodução da mão-de-obra em contraponto com a configuração dos espaços de trabalho como espaços formativos e de aprendizagem e, ainda, na ruptura de relações duráveis que permitam a (re)construção de colectivos de trabalho, de culturas de trabalho.

3. Jovens diplomados sob o signo da precariedade

Perante a crescente incerteza, instabilidade e precariedade que caracteriza a maior parte dos percursos dos jovens que saem da universidade e acedem ao mercado de emprego, o debate sobre a "inserção profissional" tem conhecido um renovado interesse dos responsáveis pelas políticas educativas e de emprego, especialistas e investigadores, empregadores, famílias e sociedade em geral.

3.1. A instalação na precariedade[7]: modelo alternativo de inserção

Os novos registos da actividade produtiva não se confinam mais apenas a um emprego convencional estável. O emprego estável regride a favor do temporário, do parcial e do precário. As pressões exercidas pelos diversos grupos sociais sobre a alteração da norma da relação de emprego convencional têm remetido o Estado para um papel de "supervisor" com uma inflexão crescente da sua intervenção legislativa e executiva.

A amplitude pressuposta na relação trabalho e emprego ajuda-nos a pensar, sobretudo, na diversidade de situações e modalidades que pode assumir, impondo uma complexidade e incerteza crescentes em torno desta relação. Referimo-nos, por exemplo, à intensificação do ritmo de trabalho não só para os que têm um emprego, mas também para todos aqueles que vivem uma relação precária de trabalho (pela flexibilização/desregulação da relação salarial, do emprego "atípico", da polivalência desqualificante, do desemprego inter-

[6] Serão mobilizadas informações substantivas, em particular os resultados obtidos no âmbito da investigação de doutoramento e que se encontram publicados na obra *Entre o Diploma e o Emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros* (2006) e, mais recentemente, os resultados do projecto *MeIntegra. Mercados e Estratégias de Inserção Profissional de Jovens Licenciados*, desenvolvido entre 2006 e 2007 (POEFDS) e cujo relatório final se encontra disponível na URL: http://hdl.handle.net/1822/8633.

[7] Para lá da polémica que está associada ao termo "precariedade" (Marques & Duarte, 2003; Paugam, 2000; Nicole-Drancourt, 1992), interessa-nos explicitar a ideia central da descontinuidade previsível do vínculo laboral, no tempo e no espaço de trabalho, como um dos traços de caracterização dos actuais percursos de inserção dos jovens licenciados.

mitente, dos riscos dos trabalhadores por conta própria, ou da expansão do sector informal e não declarado, que recobre situações de sobreexploração), que suportam normas de rendibilidade excessivas, com todas as consequências para a segurança e a qualidade do trabalho, para a saúde mental, para a organização da vida familiar e cívica. Com efeito, para Foucarde (1992), uma situação típica de emprego pressupõe três elementos essenciais: *i*) a durabilidade da relação de emprego; *ii*) a unicidade do empregador e a pertença a um serviço organizado; *iii*) e o horário a tempo inteiro com salário equivalente. Em oposição, por situações "atípicas" de emprego entendem-se todas aquelas que resultam da não verificação de um, de outro ou de todos aqueles elementos referidos. De um modo geral, estas formas atípicas de trabalho podem ir desde actividades simplesmente não declaradas[8] a formas de contratos temporários, a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Portugal tem vindo a registar um acréscimo de formas atípicas de trabalho – na sua maioria resultantes da iniciativa das entidades empregadoras – que se traduz quer no aumento dos contratos a termo (certo e incerto), quer no crescente número de trabalhadores por conta própria (em regime de recibo verde), quer, ainda, na proporção de trabalhadores a tempo parcial. Segundo os dados disponíveis, Portugal apresentou, em 2007, uma percentagem de contratos não permanentes (de duração limitada) superior (22,4%) à média europeia dos 25 Estados-Membros (15,1%). Igualmente, a taxa de emprego a tempo parcial é, no total da população activa, 12,1% (com maior incidência nas mulheres)[9], sendo que a média europeia é de 18,8% (Eurostat, 2007).

Desta forma, se assumirmos o vínculo contratual como o argumento central da tese até então dominante, assente na estabilidade da relação de trabalho como a primeira e importante representação da inserção profissional para muitos dos jovens licenciados, importa confrontá-lo com os nossos resultados, em particular os que resultam do Projecto *MeIntegra* (Marques, 2007), que analisou o percurso de diplomados de várias áreas científicas[10].

Assim, é possível refutar, antes de mais, aquela tese, já que apenas 15% dos entrevistados declararam ter, actualmente, uma relação contratual permanente. Mesmo assim, este valor é superior ao declarado no início da actividade profissional (6%) (cf. Gráfico 1).

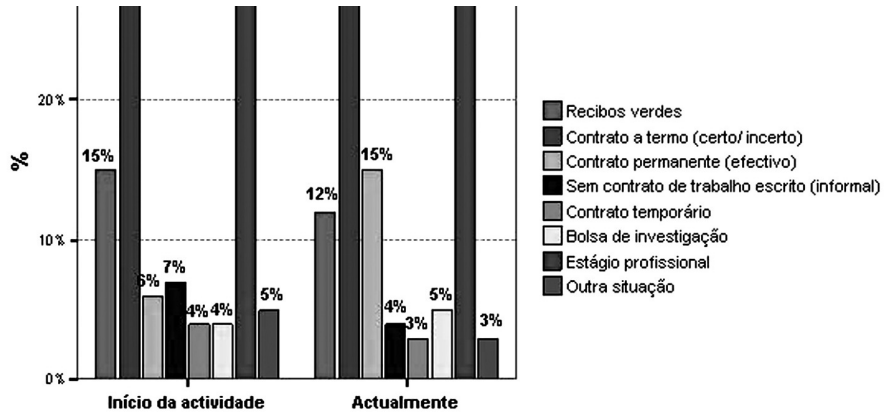
[8] Por exemplo "emprego dissimulado" que, sem ser ilegal em si, não é declarado a uma ou mais autoridades administrativas que dele devem ter conhecimento e que, por esta via, se encontra subtraído à regulamentação e tributação ou a uma redução das prestações da Segurança Social.

[9] Com efeito, 16,9% das mulheres encontram-se com uma actividade profissional a tempo parcial, contra apenas 8% do sexo masculino (Eurostat, 2007).

[10] Optámos, neste estudo, por acompanhar jovens licenciados das seguintes fileiras científicas: Humanidades, Ciência Sociais, Tecnologias e Engenharias da Universidade do Minho. O desenho metodológico que sustenta esta pesquisa é complexo e vasto, o que nos permite obter um conjunto diversificado de dados que extravasam a sua utilização restrita neste artigo. Para este ponto específico do artigo, iremos socorrer dos principais resultados obtidos das entrevistas estruturadas realizadas aos jovens diplomados que concluíram a sua licenciatura no ano lectivo 2004/05 (um total de 464 entrevistas num universo de 1161 casos).

Configuracoes 7.indb 73 03-07-2011 19:59:31

Gráfico 1 – Vínculo contratual no início da actividade e actualmente (%)



Fonte: Projecto *MeIntegra* (2006/07, N=464)

Deste modo, ganha mais consistência a tese alternativa que tem vindo a ser avançada nos anos mais recentes. Esta caracteriza-se pelas práticas de recrutamento de jovens quadros baseadas na utilização preponderante de modalidades de estágios profissionais ou de figuras jurídicas de contrato a termo, ou, ainda, de prestação de serviços (sob a forma de recibos verdes). Tendo em conta os resultados obtidos nesta investigação, esta tese é, em grande medida, corroborada. Senão vejam-se os seguintes dados: 30% dos jovens encontram-se em estágio profissional; 29% com contrato a termo; e 12% a "recibos verdes".

Porém, importa ter presente que, apesar de a situação de vulnerabilidade e precariedade de emprego atingir todos os jovens licenciados[11], a verdade é que, em termos relativos, as formas mais desreguladas desse vínculo de trabalho estão mais presentes nas áreas onde se registam maiores dificuldades de inserção profissional, nomeadamente nas "Humanidades e Ciências Sociais". Com efeito, a análise por grande área científica apresenta-se relevante já que permite verificar que na situação contratual de prestação de serviços (modalidade de "recibos verdes"), e na situação de não ter um contrato escrito estão, sobretudo, jovens oriundos das Humanidades e Ciências Sociais. Em sentido relativamente oposto, em situação quer de bolsa de investigação, quer de uma formalização da relação de trabalho encontram-se proporcionalmente mais jovens da fileira de "Tecnologias e Engenharias" (cf. Quadro 1).

[11] Igualmente, esta maior vulnerabilidade é mais vincada junto dos jovens quadros do sexo feminino quando comparada com os seus colegas do sexo masculino (Marques, 2007).

Quadro 1 – Vínculo laboral por grande área científica (%)*

	Área científica	
	Humanidades e Ciências Sociais	**Tecnologias e Engenharias**
Recibos verdes	70,5	29,5
Contrato a termo (certo/incerto)	40,7	59,3
Contrato permanente (efectivo)	42,1	57,9
Sem contrato de trabalho escrito (informal)	73,3	26,7
Contrato temporário	41,7	58,3
Bolsa de investigação	15,8	84,2
Estágio profissional	56,6	43,4
Outra situação	80,0	20,0
Total	50,3	49,7

Fonte: Projecto *MeIntegra* (2006/07, N=464)
* (V=0,284; p=0,000)

Por conseguinte, um dos traços que caracterizam actualmente as práticas de recrutamento deste segmento de jovens, quadros de formação superior, consiste na inclusão progressiva de formas "atípicas" de emprego como uma modalidade generalizada de gestão dos recursos humanos (Rebelo, 2003; Célestin, 2002; Rodrigues, 1991). Assim, interessa-nos registar, desde já, a ideia central da descontinuidade previsível do vínculo laboral, no tempo e no espaço de trabalho, como um dos traços de caracterização dos percursos de inserção dos jovens licenciados.

Na verdade, para a explicação e a compreensão da inserção profissional dos jovens licenciados, importa contemplar tanto os constrangimentos de diversa ordem (*e.g.*, classe, género, fileira científica), como as estratégias de inserção que podem ser desencadeadas pelos actores sociais. Assim, a vivência inicial de várias experiências profissionais constitui, cada vez mais, um processo normal de inserção para os jovens que se estende por períodos de tempo alargados, descontínuos e reversíveis. Igualmente, apesar de a inserção profissional dos jovens inquiridos se apresentar globalmente positiva, são inquestionáveis as recomposições em curso nos padrões e modelos culturais, nas relações sociais ao nível do contexto familiar, escolar e profissional da geração actual (e sua relação com outras gerações).

3.2. Informalidade e subjectivação das relações de trabalho

A crescente individualização das relações de trabalho permite, em certa medida e de forma paradoxal, uma aproximação dos sistemas educativo e produtivo que, formalizam, ainda que com contornos fluidos, a acção individual em termos de competências técnico-científicas e, sobretudo, transversais. Esta aproximação não está, porém, isenta de manifestações de resistência por parte de certas instituições, em particular as do Ensino Superior (áreas disciplinares, concepções pedagógicas e fechamento corporativo), à abertura e à inovação face ao exterior (ao mundo empresarial e sua lógica).

A ênfase nas competências evidencia, sobretudo, a mobilização subjectiva de cada um nas relações de trabalho e emprego, suas modalidades e constrangimentos, e no empenho "natural" das qualidades pessoais que configuram os actuais perfis profissionais. Desempenha, portanto, um papel na apropriação, pelo indivíduo, da sua trajectória e da sua história, bem como na reutilização dos seus saberes (recursos) cognitivos e sociais no seu percurso futuro.

Este apelo à construção de uma posição/lugar na sociedade por cada um, ou seja, um apelo à "acção" ou à "construção do espaço de acção" (Terssac, 1998: 235-236), permite-nos realçar três aspectos deste processo: o primeiro diz respeito à identificação de todas as qualidades (e não só dos saberes formais, transmitidos e certificados pela educação e formação) que são investidas na acção e que contribuem para a sua concretização; o segundo explicita o que está na base de perfis dotados de "empregabilidade permanente" (Marques, 2001) num determinado contexto organizacional; o terceiro enfatiza a avaliação de desempenho e a trajectória profissional do indivíduo.

Neste contexto, hoje não se emprega um trabalhador apenas com base na sua qualificação, mas também com base num potencial de adaptação. A exigência acrescida sobre a qualidade das pessoas acentua ainda mais essa incerteza. Para os empregadores, o candidato a um emprego deve poder apresentar capacidade de adaptação e de reacção às novas situações profissionais, aos imprevistos e aos problemas que possam surgir no local de trabalho. Quer dizer, o candidato ao primeiro emprego, além de fazer prova destes "saberes-qualidade", inobserváveis *a priori* num jovem diplomado, deve mobilizar saberes gerais, saberes técnicos e profissionais, preferencialmente certificados por um diploma. Para os jovens quadros, em concreto, o diploma pode tornar-se num elemento de selecção ou de discriminação. Embora a posse do diploma não garanta, todavia, o acesso a um emprego, a sua falta pode ser um factor de desqualificação profissional e social. A pressão para a certificação dos saberes actualiza a questão do emprego, já não só restrita a grupos sociais que tradicionalmente tinham dificuldades em aceder ao mercado de trabalho, como também aos diplomados e aos já inseridos, pela força da concorrência nos empregos e da instabilidade económica.

Por outro lado, há situações de não visibilidade ou de não contemplação de muitas iniciativas de investimento em formação (pós-graduações, mestrados,

especializações, ou mesmo doutoramentos) como investimentos produtivos. Concretamente, trata-se de situações de estagiários que não são contabilizados entre os activos ocupados ou de desempregados que retomam os estudos na universidade, ou, ainda, de adultos que acumulam o trabalho a tempo inteiro com os estudos, com acções de formação da sua iniciativa e de autoformação. Também aqui podemos pensar que este investimento pode ser visto como uma estratégia de defesa, preparação ou antecipação para as exigências do mercado de trabalho. Neste contexto, a teoria do capital humano constitui-se ainda como uma referência importante.

De um modo geral, a informalidade e a subjectivação das relações de trabalho, em particular no momento do recrutamento, predominam tanto na óptica dos licenciados como na dos empregadores (cf. Quadro 2). Ambos apresentam práticas próximas de uma "gestão personalizada" ou "informal", aquando da selecção e recrutamento deste segmento qualificado de mão-de-obra.

O peso das redes de mediação, entranhadas no próprio tecido empresarial e assentes no interconhecimento, relega para plano secundário outras estratégias mais formais e institucionais. Com efeito, comparando os meios de recrutamento mais utilizados pelos licenciados e pelas empresas, verificamos que a candidatura espontânea/envio do CV se apresenta central no processo de transição para o mercado de trabalho, em especial para o licenciado. Além disso, para as empresas, os conhecimentos pessoais apresentam, em seguida, a percentagem relativa mais importante. Também os anúncios no jornal são valorizados por estes dois grupos, embora com pesos diferentes. A empresa, sentindo necessidade de contratação, privilegia, em terceiro lugar, a colocação de um anúncio no jornal. O licenciado, por seu turno, elege a procura e resposta aos classificados como o segundo meio mais utilizado na procura de emprego.

Quadro 2 – Meios de recrutamento na óptica dos licenciados *vs* empresas (% de respostas positivas)

	Licenciados	Empresas
Contactos profissionais	24,1	15,5
Candidaturas espontâneas/envio de CV	67,7	46,0
Empresas de recrutamento e selecção	19,8	7,5
Conhecimentos pessoais (familiares, amigos)	21,6	36,6
UNIVA (Unidade de Inserção na Vida Activa)	10,9	3,3
Universidade	19,4	21,1
Centro de Emprego – IEFP	45,7	20,5
Estágio curricular	21,2	18,6
Estágio profissional	26,9	21,9
Anúncios no jornal	56,3	28,3

Fonte: Projecto *MeIntegra* (2006/07, N=464)

Configuracoes 7.indb 77 03-07-2011 19:59:32

Sem rejeitar aquela tendência, acentua-se, igualmente, a recente "institucionalização" ao nível do processo de recrutamento, dada a visibilidade do Centro de Emprego (IEFP), sobretudo junto dos licenciados. Estes recorrem, mais imediatamente do que as entidades empregadores, a instituições especializadas para os ajudarem na procura de emprego. Além disso, se considerarmos a importância dos estágios curricular e profissional, bem como do papel da universidade como interlocutora no processo de transição dos licenciados para o mercado de trabalho, aquela vertente institucional surge ainda mais reforçada. Estas modalidades, caracterizadas por um enquadramento de apoio à transição, apresentam proporções relativamente idênticas para ambos os grupos-alvo. Para os jovens, estas constituem uma oportunidade efectiva de contacto com o mundo de trabalho e de aperfeiçoamento/aquisição de competências. Para a empresa, a realização de um estágio profissional significa, além de vantagens fiscais, a oportunidade de testar o licenciado. Com efeito, muitas das empresas mencionam que, com a colocação de novos quadros, é necessário um pequeno período de aprendizagem para o licenciado e, durante esse mesmo tempo, a empresa pode testar as competências profissionais do quadro recém-admitido. Porém, é necessário também não esquecer que estes estágios podem configurar comportamentos propícios à inovação nas empresas e, por conseguinte, potenciar a capacidade de (re)acção das empresas à actual envolvente dos mercados globalizados e competitivos.

Como nota dissonante, é de referir o pouco impacto que as Unidades de Inserção na Vida Activa (UNIVA) têm, sendo quase inexistentes para as empresas, já que a sua missão é justamente a de apoiar os actores envolvidos neste processo de transição.

Apesar da importância relativa junto dos licenciados, o papel das empresas privadas de recrutamento e selecção é manifestamente residual, se considerarmos as práticas dominantes nas empresas.

Portanto, enquanto os licenciados lançam mãos de todos os meios, não abdicando de avançarem com um conjunto de iniciativas individuais (*e.g.*, dirigirem-se à empresas, colocarem anúncios de jornal, recorrerem aos conhecimentos pessoais) e institucionais, as empresas centram-se numa gestão individual dos meios de recrutamento, com particular destaque para a ênfase das qualidades pessoais dos trabalhadores, com implicações ao nível da individualização e subjectivação das relações de trabalho. Estes resultados apresentam-se consistentes com investigações internacionais (Teichler, 2007) quanto aos efeitos do *background* sociobiográfico dos jovens, em particular a sua origem social, ao traduzir implicitamente a capacidade de recorrer a redes familiares e de amizade, o que nos permite relativizar as relações, por vezes demasiado lineares, que se estabelecem entre o diploma e o emprego.

3.3. Experiências de trabalho e representações sociais

Os percursos profissionais podem compor-se de várias dimensões objectivas e subjectivas ao nível da relação emprego e trabalho. Como temos vindo a argumentar, o tipo de vínculo contratual constitui uma das dimensões objectivas relevantes para caracterizar os percursos profissionais. Contudo, as posições face à importância de um contrato de trabalho, às condições do exercício de uma actividade profissional e ao grau de satisfação face ao trabalho, entre outros aspectos, não se apresentam necessariamente coincidentes por parte dos jovens diplomados, variando em função da sua posição na trajectória biográfica. Igualmente, variam em contextos de crise macroeconómica, instabilidade política e indefinição de políticas sociais. Para aprofundar algumas destas orientações sociovalorativas, socorremo-nos de excertos de entrevistas biográficas realizadas ao longo de três anos a jovens engenheiros (Marques, 2006)[12].

Atente-se aos seguintes excertos de duas biografias analisadas em relação às suas condições contratuais:

> (...) eu no início não tinha contrato nem recebia por recibos. Simplesmente ao fim do mês ele [patrão] passava-me o cheque e mais nada. (CIVIL: 2.2, sexo feminino)

> Neste momento gostaria de algo muito certo, algo seguro em termos de contrato e horários... (LIG: 2.1);

> Julgo que é importante ter um emprego adequado à formação académica, para o futuro, em termos de desenvolvimento da carreira. (LIG: 2.2);

> Digamos que ter um contrato de trabalho é sobretudo simbólico! (LIG: 2.3, sexo masculino)

A precariedade em termos de salário, vínculo, definição de condições do exercício da actividade e do ajustamento às expectativas forjadas ao longo de uma formação académica surge aqui claramente vincada. Porém, não esgota as experiências e representações que se desenvolvem em torno dos quotidianos de trabalho.

> Tenho pena de estar nos quadros! Não sinto necessidade nenhuma de estabilizar e, se calhar, até penso de maneira contrária. Estou a fazer dois anos na empresa e em Dezembro passado pensei mesmo em sair; entretanto alteraram as coisas e queria ver como é o arranque do projecto. Neste momento, estou a contar ficar mais um ano (...). Três anos já acho muito, muito tempo mesmo!"(LIG:4.3, sexo masculino)

[12] Para uma análise mais completa dos modelos de transição para a vida adulta, cf. Marques (2006, Cap. 5).

> Eu penso que o contrato neste momento, ao contrário do que era antigamente, não serve para nos defender, serve sim para defender a empresa. Para nós, quanto mais alargado e mais aberto estiver o contrato melhor, porque a mutação a nível de pessoas e a rotação dentro da própria empresa é alucinante. Eu tenho 'n' propostas para mudar, desde ir para o Sul, para o Norte do país. Posso mudar desde ir para a Austrália, em que há uma procura imensa de pessoal. (LIG: 3.3, sexo masculino)

Estes exemplos permitem-nos simultaneamente reforçar e relativizar a importância da estabilidade contratual. No entanto, antevê-se que esta dimensão não esgota a possibilidade de se convocar outras, que estão para além da questão do tipo de vínculo contratual. Trata-se, neste caso específico, de realçar a importância da empregabilidade e das modalidades de inserção que o diploma poderá conferir ao jovem. Por outras palavras, privilegia-se também uma abordagem assente na correspondência do diploma ao emprego, na concretização de uma carreira e na realização profissional, que podem não se fundamentar necessariamente na continuidade da relação laboral.

Para a sua análise, impõe-se ter em conta alguns factores condicionantes explicativos, uns mais previsíveis, nomeadamente a qualidade do estágio, a fileira de estudos em que se integra o diploma, o grau de enquadramento das funções, a possibilidade de desenvolvimento de qualificações e a projecção de uma carreira; outros mais latentes, como, por exemplo, os que derivam da persistência de certos modelos socioculturais que esquematizam papéis profissionais de género, de pertença social e profissional (Marques, 2004).

Outra condicionante das posições assumidas pelos jovens explica-se, em parte, pela percepção de uma fácil inserção profissional, baseada na ideia de deterem uma licenciatura que responde às necessidades das empresas. A percepção de se confrontarem com uma conjuntura caracterizada pela grande procura de quadros com este perfil profissional aparece, assim, generalizada a estes jovens de formação nas áreas de engenharias e novas tecnologias.

Na verdade, há a referência explícita, ao longo das entrevistas realizadas, tanto à grande oferta de emprego, como à possibilidade de escolha daquele que melhor corresponde aos objectivos e estratégias profissionais dos jovens. Mesmo assim, atente-se na observação complementar que os entrevistados deixam escapar quanto à questão das menores condições ou menor adequação das funções a desempenhar em relação à formação académica recebida:

> Nós, os engenheiros civis, não temos problemas para já com a oferta de trabalho. (CIVIL: 6.2, sexo feminino)

> (...) todas as empresas vão comprar sistemas de informação (...), penso que teremos um futuro promissor, desde que as pessoas mostrem valor e trabalho. (LIG: 3.1, sexo masculino)

À noção vulgarmente associada de um "emprego para toda a vida", os jovens reflectem, em paralelo, a ideia inculcada de limitação temporal e de individualização da relação contratual (Sennett, 2001). Ou seja, a ideia de obterem um contrato de trabalho por alguns anos ou a de que não há hoje empregos permanentes transformam aquelas concepções. Contudo, tal como acontece com os seus homólogos europeus, a valorização do emprego passa também por este incluir oportunidades de carreira e de desenvolvimento da empregabilidade individual, para além da exclusiva modalidade de um emprego para toda a vida.

Este comportamento estratégico dos jovens, que permite jogar com as transformações rápidas dos conhecimentos e a necessária actualização profissional, num contexto em que prevalece um sentimento de insegurança no emprego e de receio do desemprego, contribui para reforçar aquela disposição de desenvolvimento pessoal:

> Em princípio uma pessoa vai ganhar menos dinheiro, começa numa empresa mais pequena e depois vai progredindo para empresas maiores. (CIVIL: 3.1, sexo masculino)

> Aprender e ganhar experiência profissional (...). (CIVIL: 4.1, sexo masculino)

> A meu ver não interessa só ter um trabalho. Se uma pessoa não está bem numa empresa, se não está a corresponder às expectativas (...) se não puder aprender, só estou a perder tempo... (CIVIL: 6.2, sexo feminino)

Sublinhe-se, então, que a referida facilidade de inserção profissional se tem feito acompanhar de um agravamento de algumas condições de exercício da actividade profissional, nomeadamente no que se refere aos horários de trabalho. Mesmo quando detêm mais autonomia na realização do seu trabalho, os constrangimentos temporais e de resultados fazem-se sentir de forma significativa:

> Estou numa empresa que não paga isenção de horário e estou a trabalhar cerca de 11 horas por dia (...) neste momento estou completamente autónomo a trabalhar. Tenho um objectivo e para o atingir sou eu que trato de todo o processo. (LIG: 3.2, sexo masculino)

> Era feito quase semanalmente um plano de trabalho pelo meu chefe que me era entregue. Ele próprio me dizia agora: desde que me apresente os resultados na data prevista o horário é por sua conta. (LIG: 6.2, sexo feminino)

Está bem patente nestas passagens o quanto a intensidade da carga laboral limita as possibilidades de outras vivências. A intensificação excessiva dos ritmos de trabalho e dos prazos a cumprir tende a impossibilitar a vivência de outras

Configuracoes 7.indb 81 03-07-2011 19:59:32

temporalidades e experiências além da do contexto de trabalho. Nesta sequência, a possibilidade de se gerarem tensões entre os diferentes e vários espaços e tempos sociais, sobretudo familiar e privado, e a tendência para aumentarem problemas relacionados com o *stress* e a fadiga psicológica podem contribuir para um sentimento de empobrecimento da vida pessoal:

> Eu não tinha lá [em Lisboa] família; tinha poucos amigos e então era quase casa-trabalho. Não tinha tempo para mim. (LIG: 5.2, sexo feminino)

> Eu não faço absolutamente nada (...) É casa-trabalho. Gostava de ter um emprego que me permitisse ter uma vida também. (LIG: 6.2, sexo feminino)

Note-se ainda que, mesmo em situações de inserção profissional pautadas pela relativa facilidade de obtenção do emprego, a correspondência deste com a formação académica recebida pode não se verificar. Atente-se à biografia de uma jovem licenciada em Informática de Gestão cuja primeira experiência de trabalho efectivo foi a de recepcionista de um hotel que só mais tarde (passados três meses), conseguiu ser colocada numa escola secundária em Lisboa.

> No princípio as coisas foram muito difíceis, depois de tentar inclusive empregos que não tinham nada a ver com a minha profissão, por exemplo, de recepcionista de hotel (...) entretanto saíram os resultados do concurso ao ensino. Peguei nas malas e parti para Lisboa. (LIG: 1.3, sexo feminino)

Neste sentido, a referência a dificuldades de inserção permite-nos realçar, justamente, expectativas menos optimistas por parte das jovens, comparativamente com os seus colegas de sexo oposto:

> É esquisito porque nós, as engenheiras civis, temos a certeza de que não vamos para obras. (CIVIL: 2 - Fevereiro/99, sexo feminino);

> Ganhar experiência para me tratarem como engenheira civil! (CIVIL: 2.2, sexo feminino)

> Já ouvi dizer que as empresas dão preferência aos homens para direcção de obras (...). (CIVIL: 6 - Fevereiro/99, sexo feminino);

> Se não servir para obter conhecimentos [emprego] para um dia mais tarde ter uma empresa minha, como eu quero, só estou a perder tempo. Prefiro estar numa empresa onde esteja a aprender alguma coisa. (CIVIL: 6.2, sexo feminino)

A eficácia das práticas de socialização vigentes contribui para a recorrência de uma certa argumentação baseada na suposta passividade e conformismo das jovens do sexo feminino e consequente naturalização dos seus gostos, tendên-

cias, vocações, projectos e desejos. Eles e elas apoiam-se nessa argumentação e legitimam as (di)visões dos papéis sociais:

> Muitas vezes as minhas colegas entram para uma área que não é delas e depois deixam-se acomodar. (LIG: 3 – Fevereiro/00, sexo masculino)

> O homem esteve sempre fora de casa o dia todo (...). (LIG: 4.3, sexo masculino)

> Os empregadores têm mais confiança nos rapazes do que em nós, mulheres. (...) Perguntavam se eu tinha disponibilidade para viajar, ficar até mais tarde... (LIG: 6.1, sexo feminino)

> Muitas vezes, elas têm mais aptidão para gabinetes (...) se calhar porque uma pessoa tem aquela noção de que, nós homens, chegamos e conseguimos pôr o empregado na linha e fazer aquilo que queremos (...). (CIVIL: 5.2, sexo masculino)

> A nível da sociedade nota-se uma grande diferença de papéis masculinos e femininos (...). Parece que continua a haver aquele culto de que o homem não se preocupa com certas actividades e a mulher ainda não acedeu a certas áreas. (CIVIL: 4.3, sexo masculino)

Porém, esta diferenciação de papéis sociais e profissionais com base no género tende a ser acompanhada por desiguais condições remuneratórias e de carreira. Não pretendendo aqui apresentar os resultados obtidos pelo inquérito, podemos mesmo assim referir que se observou uma associação consistente de melhores salários e posições organizacionais hierarquicamente superiores nos homens por comparação com as suas colegas. Nesse sentido, são significativos, sobretudo, os testemunhos das jovens entrevistadas:

> Quem trabalha na direcção de obras ganha muito mais. Não sei porquê! (...) Nós, na área em que estamos, quem define os salários é o patrão, normalmente, e tanto pode aumentar a mesma percentagem que na função pública, como pode aumentar menos ou até nada. Podemos estar a ganhar sempre o mesmo. (CIVIL: 6.3, sexo feminino)

> A mim pagavam-se 450 euros a recibos verdes, claro. (LIG: 1.2, sexo feminino)

Por fim, importa considerar as relações ideológicas e simbólicas estabelecidas com o trabalho e os factores de satisfação profissional, que perpassam e, consequentemente, completam aquelas dimensões objectivadas no emprego, no diploma, na profissão, na carreira, na vida privada, entre outros aspectos. Por

exemplo, o valor do salário e das relações instrumentais de um emprego na função pública está patente nesta jovem licenciada em Informática de Gestão:

> Para mim, o trabalho é para ganhar dinheiro. (...) Se a gente concorrer para uma empresa, o salário será um pouco melhor; mas, no ensino, existem certas regalias que não existem nesse caso, tipo, terem férias, ter assistência médica... (LIG: 1.3, sexo feminino)

Também é importante separar e manter as fronteiras entre o tempo de trabalho e a vida privada:

> Nunca prevejo ficar completamente absorvido pelo trabalho. (...). Acho que o trabalho deve ser considerado um meio! Não sei se vou alterar a minha opinião depois, mas agora é assim que eu penso (...) Independentemente do ordenado, acho mais importante ter fins-de-semana e ter um pouquinho da tarde...(LIG: 4.2, sexo masculino)

Mas o valor do trabalho como fonte de realização profissional e pessoal, em particular nos jovens em início de uma actividade profissional, está presente nas seguintes passagens:

> (...) Defendo que é realmente muito importante no sentido de carreira, do gosto pelo que se faz, construir qualquer coisa, aí sim, agrada-me mais essa ideia (...). Um bom trabalho seria mesmo aquele que nos aliciasse cada dia, saber que tinha ali uma coisa a vencer... (CIVIL: 4.1, sexo masculino)

> Ter um emprego que eu realmente sentisse que estava a fazer aquilo que gostava e realizar-me a fazer aquele tipo de trabalho. Acho que era fundamental trabalhar com uma equipa de trabalho que se dê bem a trabalhar e que saiba trabalhar em conjunto (...). (CIVIL: 3.3, sexo masculino)

Parece razoável admitir que o trabalho e a satisfação profissional não vão deixar de constituir referências importantes de valores sedimentados nos jovens nas próximas décadas. Também é certo que, além destas, outras se foram impondo em complementaridade com o trabalho. De modo genérico, trata-se de referências reportáveis a certos padrões de consumo, de estilos de vida, de sociabilidade e tipos de lazer que se foram generalizando nas várias faixas etárias deste segmento juvenil. Ao mesmo tempo, a extensão da escolarização dos jovens e a elevação das aspirações em contexto escolar explicam parte dos movimentos de rejeição destes e dos jovens em geral em relação a certos empregos que apresentam condições organizacionais e produtivas *taylorizadas* ou que contribuem para a "anulação" dos saberes transportados para os contextos de trabalho.

Mas admitindo, dizíamos, que o trabalho e a satisfação profissional permaneçam como um dos eixos importantes de estruturação social, tal não impede que se sobreponham tendências de natureza diferente face ao contexto actual, caracterizado por fenómenos assentes nas dificuldades de acesso ao primeiro emprego, nas elevadas taxas de desemprego e na precariedade das condições de exercício profissional. Aceita-se, igualmente, que a difusão dos efeitos desses fenómenos oscile em função de características como o sexo, a idade, a classe social de origem, o nível de formação, a origem geográfica, entre outros. Distante das tendências homogeneizantes ou lineares, as dinâmicas sociais de transformação referentes ao *ethos* do trabalho evidenciam exigências de realização profissional e pessoal no trabalho por parte dos jovens "pressionados" em conciliá-las num contexto de crescente vulnerabilidade das relações de emprego.

4. Ressimbolização e processos de transformação do espaço social de trabalho: pistas em aberto…

Se durante os "Trinta Anos Gloriosos" a questão social e as lutas operárias se centraram na transformação e construção de um direito do trabalho e de um modelo social europeu – o Estado Providência é expressão disso mesmo –, com a globalização e a reconversão tecnológica, a força do trabalho parece não conseguir continuar aquele projecto de emancipação e humanização a que se deu início após a II Guerra Mundial. Bem pelo contrário, o trabalho, no seu conteúdo e significado social, encontra-se metamorfoseado sob um registo e discurso neoliberal (Kovács, 2006b, 2002), operando-se uma reconversão ideológica em expansão na Europa e no mundo.

Ora, a dinâmica da actual fase do capitalismo tende a desmontar este edifício do *Welfare State* para se reduzirem os "gastos extralaborais" – embora, em Portugal este ainda se encontre a cumprir, de modo precário, alguns dos requisitos de *solidariedade* como, por exemplo, o rendimento mínimo – ao mesmo tempo que abre as portas à flexibilização das relações de emprego. Como se sabe, para facilitar este objectivo, a ideologia do "Estado mínimo" permite legitimar iniciativas de privatização de empresas públicas do sector produtivo e de serviços públicos de educação, saúde ou segurança social. A lógica de cariz quantitativo e produtivista impõe-se como forma de racionalização dos custos, sustentada na crença de que os modelos de gestão seguidos pelas empresas privadas se apresentam, por definição axiomática, automaticamente mais eficientes e competitivos do que os das empresas públicas. Face a esta tendência, também as empresas públicas têm sido alvo de difusão, sobretudo a partir dos finais dos anos oitenta do século XX, de práticas gestionárias oriundas do modelo privado, ficando a ser conhecidas por *New Public Managent*[13]. Esta nova abor-

[13] Esta nova abordagem das políticas públicas congrega vários movimentos distintos, mas complementares, como, por exemplo, o gerencialismo (*managerialism*), a nova economia institucional (Rhodes, 1996)

dagem às políticas públicas resulta quer da atribuição de critérios privados na gestão de organizações públicas (*e.g.*, atribuição de funções de gestão a profissionais; definição de padrões explícitos de desempenho; adopção de formas de medida desse desempenho baseadas na análise dos resultados alcançados; racionalização dos custos; maior proximidade das entidades responsáveis pela oferta de serviços ao utente que os procura), quer da promoção de uma maior competição, através da contratação externa de serviços (*e.g. outsourcing*) e da instituição de "quasi-mercados", assim como da aposta no exercício do direito de escolha por parte dos clientes/utentes como princípio basilar do funcionamento dos sistemas públicos de oferta de serviços. Na prática, este movimento tem como objectivo colocar no mercado "livre" produtos e serviços que, postos nas mãos do capital globalizado, deixam de estar sob a alçada do Estado, mas aos quais quase só podem aceder os que possuem os recursos económicos necessários[14].

Assim, com base no que temos vindo a argumentar, fruto da progressiva regressão do Estado, visível pela privatização de vários serviços, a par do acréscimo de competitividade nas actuais economias globalizadas, importa referir os seguintes processos de ressimbolização do espaço social de trabalho: *i*) assumpção da "cultura de risco" e da incerteza na *Sociedade do Conhecimento*, a par do compromisso e confiança exigidas aos actores sociais (Sennett, 2001); *ii*) lógicas de intensificação e racionalização subtis dos modelos de organização do trabalho: contratualização e individualização das relações de trabalho; *iii*) não linearidade e homogeneidade dos processos de profissionalização: exigências de tecnicidade e disposições comportamentais adequadas; *iv*) dinâmica da reversibilidade e reconversão de percursos formativos: centragem na *Aprendizagem ao Longo da Vida* e na mobilidade transversal.

Estes processos concorrem para uma crescente "dualização social" e fragmentação das relações de trabalho, com incluídos e excluídos, estáveis e precários, empregados e desempregados, activos e inactivos, jovens e idosos, entre outros. A quebra de solidariedade entre estes diferentes grupos, que pode exprimir, em simultâneo, vários daqueles processos de dualização, contribui para o acréscimo de desigualdades sociais e para a "crise" do Estado Social. As transformações estruturais na natureza do capital e na produção que caracterizam esta nova fase de desenvolvimento do capitalismo parecem inaugurar

e a teoria da escolha pública (*public choice*). Estes movimentos têm em comum o facto de desenvolverem uma crítica feroz aos sistemas burocráticos tradicionais dominantes.

[14] São várias as críticas dirigidas a este modelo de gestão privada e assente na contratualização de relações de trabalho. Uma delas é a de estar perante uma novo "*One Best Way*", já que os princípios de gestão por objectivos são definidos independentemente dos contextos e situações de aplicação; em seguida, o achatamento/ descentralização das estruturas profissionais são acompanhadas pelo controlo financeiro e coordenação orçamental, o que induz à existência de desequilíbrios nos processos de tomada de decisão; em seguida, não há qualquer atenção por parte desta teoria à dimensão comportamental da intervenção dos profissionais e, por último, não se confere qualquer especificidade à "coisa pública", já que o cidadão/ utente é um cliente como qualquer outro cliente numa lógica de mercado.

Configuracoes 7.indb 86 03-07-2011 19:59:32

uma reconversão ideológica para legitimar o modelo actual de mundialização do mercado de capitais, de tecnologia e produtos e, por último, da força de trabalho. Tal reconversão ideológica assenta no estilhaçamento progressivo, de forma objectiva e subtil, das conquistas sociais dos trabalhadores nas últimas décadas. De forma objectiva, trata-se das alterações no *corpus* legal de direitos reconhecidos em relação ao trabalho e às obrigações do Estado face aos trabalhadores. De forma subtil, trata-se da destruição de *culturas de trabalho* no sentido lato que os diversos colectivos modelaram, como resultado das suas experiências em processo de trabalhos específicos com base em relações concretas de produção.

Bibliografia

ALMEIDA, Maria dos A. (2007), "A medição do emprego e desemprego: perspectivas conceptuais", *Sociedade e Trabalho*, 31, 33-40.

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

BECK, Ulrich (2000), *Brave New World of Labour*. Cambridge: Polity Press.

BOLTANSKI, Luc & CHIAPELLO, Ève (1999), *Le Nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

BOURDIEU, Pierre (1989), *O Poder Simbólico*, Lisboa: DIFEL.

BOURDIEU, Pierre (1997), *Razões Práticas – Sobre a teoria da acção*, Oeiras: Celta Editora.

BOURDIEU, Pierre (1998), "La precarité est aujourd'hui partout" *in* P. Bourdieu, *Contrefeux*, Paris: Liber.

BOYER, Robert (coord.) (1986), *La Flexibilité du travail en Europe*, Paris: Éditions La Découverte.

BOYER, Robert & SAILLARD, Yves (orgs.) (1995), *Théorie de la régulation – L'État des savoirs,* Paris: Éditions La Découverte.

CASTEL, Robert (1991), "De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation, précarité du travail et vulnérabilité relationnelle", *in* J. DONZELOT (org.), *Face à l'exclusion*, Paris: Esprit.

CASTEL, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Fayard.

CASTELLS, Manuel (1996), "The Rise of Network Society. The Information Age" *in Economy, Society and Culture*, Vol. 1, Britain: Blackwell Publishers.

CASTILLO, Juan J. (1998), "Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar…)", *in* I. KOVÁCS & J. CASTILLO, *Novos Modelos de Produção: Trabalho e pessoas*, Oeiras: Celta Editora.

CASTILLO, Juan J. (ed.) (1999), *Trabajo del Futuro*, Madrid: Editorial Complutense.

CÉLESTIN, J.-B. (2002), *A Qualidade de Emprego*, Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP).

CENTENO, L. Gomes (coord.) (2003), *Avaliação do Impacto da Estratégia Europeia para o Emprego: Políticas activas para a empregabilidade*, Lisboa: DEPP/MSST.

DUBAR, C. (2000), *La Crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, col. Le lien social, Paris: PUF.

DUBAR, C. (1991), *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris: Armand Colin.

EUROSTAT (2007), European Employment Observatory (EEO), European Employment Observatory (EEO) (URL: http://www.eu-employment-observatory.net/index.aspx).

FREIRE, João (2001), "As atitudes sociais dos portugueses perante o trabalho", *in* AA.VV., *O Futuro do Trabalho – Novas relações e competências*. Oeiras: Celta Edição em CD-ROM.

FREIRE, João (1997), *Variações sobre o Tema Trabalho*. Porto: Afrontamento.

GAMST, Frederick C. (ed.) (1995), *Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century,* Nova Iorque: State University of New York Press.

GAZIER, Bernard (1990), "L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation", *Sociologie du travail*, n.º 4, 575-584.

GAZIER, Bernard (ed.) (1998), *Employability – concepts and pratiques*, Berlin: European Employment Observatory.
GIDDENS, Anthony (1992), *As Consequências da Modernidade*. Oeiras: Celta Editora.
GIDDENS, Anthony (1994), *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
GIDDENS, Anthony (1999), *The Runaway World. How Globalisation is Reshaping Our Lives,* Londres: Profile Books.
GOLLAC, M.; VOLKOFF, S. (1996), "Citius, altius, forties: l'intensification du travail", *in Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 114, pp. 54-67.
GOUDSWAARD, A. NANTEUIL, M. (2000), *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. A Summary*, Bruxelas: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
HESPANHA, Pedro (2002), "Individualização, fragmentação e risco social nas sociedades globalizadas", *in Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 63, pp: 21-31.
HESPANHA, Pedro & CARAPINHEIRO, Graça (orgs.) (2002), *Risco Social e Incerteza. Pode o Estado Social recuar mais*?, Porto: Afrontamento.
KOVÁCS, I. (2006a), "Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades", *Sociedade e Trabalho*, 28, 17-34.
KOVÁCS, I. (2006b), "As metamorfoses do trabalho e do emprego: alternativas para a crise do desemprego", *in* Oliveira, Isabel e Murteira, Mário (coords.), *O Desemprego: Um desafio à coesão social e à cidadania*, Comissão Nacional Justiça e Paz, Abrigada: Editora Cidade Nova, 47-77.
KOVÁCS, I. (2002), *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e problemas da sociedade de informação*, Oeiras, Celta Editora.
KOVÁCS I. & CASTILLO, J. (1998), *Novos Modelos de Produção: Trabalho e pessoas*, Oeiras, Celta Editora.
MARQUES, Ana P. (2009), *Trajectórias Quebradas. A vivência do desemprego*, Porto: Profedições/ Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho.
MARQUES, Ana P. (2007), *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte. Relatório final,* Colecção DS/CICS. Universidade do Minho. URL:http://hdl.handle.net/1822/8633.
MARQUES, Ana P. (2006), *Entre o Diploma e o Emprego: A inserção profissional dos jovens engenheiros*, Porto: Afrontamento.
MARQUES, A. P. (2005), "Mercados profissionais e (di)visões identitárias entre jovens engenheiros", *Sociologia,* n.º 14, 165-194.
MARQUES, Ana P. (2004), "Género na precariedade: tempos de trabalho em início de uma carreira", *in* E. Figueira e L. Rainha (coords.) *Qualificação e Género: O papel das competências-chave*, Lisboa: Programa POEFDS/ IEFP. 123-138.
MARQUES, Ana P. (2001), "Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: o fetiche da 'empregabilidade permanente'", *Cadernos do Noroeste*, Série Sociologia, Vol. 16 (1-2).
MARQUES, A. P. e DUARTE, A. (2003), "O estatuto da precariedade: notas sobre os percursos profissionais de jovens diplomados", *in Inovação e Conhecimentos, Actas do X Encontro de SIOT*, Lisboa: APSIOT, CD-Rom.
MARQUES, Ana P. SILVA, Manuel C. & VEIGA, Carlos V. (2006), *Assimetrias de Género e Classe. O caso das empresas de Barcelos*. Barcelos: Kerigma.
MCQUAID, R. & LINDSAY, C. (2005), The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42. 2. 197-219.
MAUGER, Gerard (2001), "Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail", in *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n.º 136-137.
MEDA, Dominique (1995), *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris: Aubier.
MORENO, Isidoro (1999), "Globalización, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo", *Areas*, n.º 19, 17-34.
NICOLE-DRANCOURT, C. (1992), L'idée de précarité revisitée, *Travail et Emploi*. n.º 52. pp. 37-70
PAUGAM, Serge (1997), *La Disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris: Puf.
PAUGAM, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris: Ed. Puf.

PINTO, J. Madureira (1991), "Considerações sobre a produção social de identidade", *Revista Crítica de Ciências Sociais*. n.º 32, 217-231.
PINTO, J. Madureira (2001), "Ciências e progresso: convicções de um sociólogo", *Caderno de Ciências Sociais*, n.º 21-22, 33- 69.
POITET, Françoise (2007), *Emploi et Travail. Le grand écart*. Paris: Armand Colin.
REBELO, Glória (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal: Uma análise sócio--económica e jurídica*, Lisboa: RH Editora.
RIFKIN, Jeremy (1997), *la fin du travail*, Paris : La Découverte/Poche.
RHODES, R. A. W. (1996), "The New Governance: Governing Without Government", *Political Studies*, 44. 4, 652-67.
RODRIGUES, M. J. (1991), *Competitividade e Recursos Humanos. Sistema de emprego – Dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa: Publicações D. Quixote.
SANTOS, Boaventura de S. (2001), "Os Processos de Globalização", *in* Boaventura de S. Santos (Org.), *Globalização – Fatalidade ou Utopia?*. Porto: Afrontamento.
SANTOS, (1998), *Reinventar a Democracia*, Fundação Mário Soares/ Gradiva.
SAINSAULIEU, Renauld (1977), *L'identité au travail*, Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
SAINSAULIEU, Renauld (1987), *Sociologie de L'Organisation et de L'Entreprise*, Paris: Dalloz.
SCHNAPPER, Dominique (1998), *Contra o Fim do Trabalho*, Lisboa, Terramar.
SENNETT, Richard (2001), *A Corrosão do Carácter: As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*, Lisboa, Terramar.
TEICHLER, U. (2007), *Careers of University Graduates. Views and Experiences* in *Comparative Perspectives*, col. «Higher Education Dynamics, n.º 17, London: Springer.
TERSSAC, Gilbert de (1998), Savoirs, compétences et travail. In J.-M. BARBIER (dir.). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris: PUF. pp. 223-247.

"Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral*

Teresa Sá**

Resumo

Neste artigo defende-se a importância que o (res)surgimento do "trabalho precário" tem actualmente na sociedade ocidental. A partir de uma abordagem diacrónica, procurámos localizar os termos "precariedade" e "trabalho precário", em França, mostrando o contexto do seu surgimento no âmbito da análise sociológica.

Na sequência de um conjunto de investigações sobre as "novas formas de trabalho" e seguindo o pensamento de Robert Castel, concluímos a existência de um alastramento da "precariedade laboral". No último ponto, analisamos algumas consequências sociais deste alastramento, tendo em conta o "modo de vida" dos indivíduos.

Palavras chave: precariedade, trabalho precário, precarização laboral, modo de vida.

1. "Precariedade" e "trabalho precário"

1.1 Semelhanças e dissemelhanças

Jean-Claude Barbier, num artigo publicado em 2005, analisa a utilização do termo *precariedade* em França, dizendo que, desde o final dos anos 70, é um termo utilizado correntemente quer no discurso político, quer na investigação, e que contém uma grande diversidade de sentidos.

* Este artigo é uma versão refundida de uma comunicação apresentada no colóquio *Work, Employment and Society*, BSA, University of Brighton, 2010.

** Faculdade de Arquitectura da Universidade Técnica de Lisboa (teresavsa@gmail.com).

Configuracoes 7.indb 91 03-07-2011 19:59:32

No âmbito da investigação sociológica, este termo aparece, no final dos anos 70, associado à sociologia da família e da pobreza. A precariedade económica e social vai fazer parte do quotidiano de certas famílias, nas quais pelo menos um elemento (o pai ou a mãe) tem um trabalho regular[1]. Estas famílias não fazem parte do grupo dos "excluídos" que constitui a maior clientela da assistência social. Mas, no final dos anos 80, num artigo de Dominique Schnapper (1989), a precariedade aparece já expressamente ligada ao trabalho, associada a um tipo de contrato de trabalho que a autora denomina "empregos sem estatuto" (Barbier, 2005).

Paralelamente a este alargamento de fronteiras da noção de "precariedade", em que o termo se afasta das suas origens – famílias pobres com trabalho à mercê de riscos sociais –, e se aproxima da ideia dos "empregos sem estatuto" (emprego incerto, com menos regalias sociais), surge um conjunto de autores que analisa o fenómeno da precariedade laboral na sociedade actual e, numa postura pessimista[2], alerta para os seus aspectos negativos: tal é o caso, por exemplo, de Castel (1995), que refere a desestabilização geral da sociedade. Trata-se aqui de uma precarização mais larga que tem a ver com "o esboroamento da condição salarial", afectando também os trabalhadores com estatuto estável (Castel, 1995: 401). No referido artigo, o autor defende que não é possível comparar a "precariedade no emprego" em vários países da Europa, visto em cada um deles este termo ter um sentido diferente[3]. No Reino Unido os actores sociais não argumentam em termos de "precariedade de emprego". A tendência é para distinguir os "*poor jobs*" ou *"bad jobs"*"[4] dos "empregos satisfatórios" (Barbier, 2005: 363). Na Dinamarca a situação de "precariedade de emprego" não é também evocada. Os empregos dinamarqueses são muito flexíveis, mas os indivíduos estão protegidos por um excelente sistema de protecção social. Na Alemanha, a partir dos anos 2000, discute-se muito à volta dos contratos de trabalho a tempo parcial, os *mini-jobs*.

O termo é, no entanto, muito utilizado nos países latinos (França, Itália, Espanha e Portugal) e corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com protecção social (reforma, subsídio de desemprego, férias, etc.).

[1] Estas famílias constituem cerca de 30% da população activa urbana em França (Barbier, 2005).

[2] O mesmo pessimismo é também seguido por outros sociólogos no que se refere às consequências sociais da precarização: Alain Caillé (1994), Luc Boltanski e Eve Chiapello (1999), Pierre Bourdieu (1993, 1998).

[3] Propõe a utilização da noção de "trabalho decente", cuja operacionalização é mais fácil e a partir da qual se procura avaliar a qualidade do emprego nos vários países.

[4] Segundo o artigo de Florence Lefresne (2006), os "*bad jobs*" ou "*dead end jobs*" (empregos sem perspectiva) têm uma maior probabilidade de serem ocupados por mulheres, jovens, minorias étnicas ou indivíduos sem qualificações. Ora, este grupo corresponde ao grupo atingido pelo "trabalho precário" nos outros países.

Apesar da dificuldade em encontrar uma definição comum e rigorosa de "trabalho precário"[5], vamos neste trabalho associá-lo a quatro características: *i*) Insegurança no emprego; *ii*) Perda de regalias sociais; *iii*) Salários baixos; *iv*) Descontinuidade nos tempos de trabalho.

Associamos, assim, o trabalho precário à instabilidade (impossibilidade de programar o futuro – situação dos jovens que ficam até mais tarde em casa dos pais); à incapacidade económica (impossibilidade de fazer face aos "riscos sociais" e de assegurar as despesas económicas do quotidiano – o surgimento dos "novos pobres"); e à alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego).[6]

1.2 O alastrar do trabalho precário

Numa perspectiva histórica, verifica-se que a precariedade laboral foi uma constante nos trabalhadores das classes populares. Esta situação de ter de viver enfrentando os "riscos sociais"[7] acompanhou estes trabalhadores através dos tempos e foi uma característica recorrente das condições de existência das classes populares (Castel, 2003).

Actualmente, na sociedade ocidental, a precariedade laboral tem características específicas que se enquadram na nova fase de desenvolvimento do sistema capitalista, como refere Castells (2002: 266): "Em qualquer processo de transição histórica, uma das mais directas expressões de mudança sistémica é a transformação da estrutura ocupacional e do emprego".

Num estudo de Letourneux (1996) sobre as situações em que o trabalho precário tem maior incidência nos países da União Europeia, a autora apresenta o "perfil do trabalhador precário" – jovens com menos de 25 anos, mulheres e grupos profissionais menos qualificados[8] –, assim como os sectores da economia e a dimensão das empresas onde este tipo de trabalho aparece com maior incidência – sectores económicos de carácter sazonal (sector primário, hotelaria,

[5] Há um conjunto de autores em Portugal que têm analisado as questões relacionadas com a precariedade laboral. Uns mais preocupados com a sua definição e quantificação: Rosa (2000), Kovács (2002, 2008), Rebelo (2004), Oliveira e Carvalho (2008; 2010) e outros mais vocacionados para as consequências da "precariedade laboral": Pais (2001), Costa (2008), Silva (2009), Guerra, Pinto *et al.* (2010). Não é possível neste artigo desenvolver uma discussão mais profunda à volta da noção de "precariedade laboral". Pretendemos, neste ponto, chamar a atenção para a diversidade de sentidos que o termo tem tido ao longo do tempo e que ainda tem actualmente.

[6] As formas de trabalho associadas ao trabalho precário e que são susceptíveis de conduzir à precariedade são as seguintes: trabalho a tempo parcial involuntário, contratos a termo (certo ou incerto), trabalho temporário, "falsos trabalhadores por conta própria", trabalho sazonal, trabalho ocasional/pontual, trabalho ao domicílio e trabalho em regime de subcontratação/subempreitada (Rosa, 2000).

[7] Entendidos como "um acontecimento que compromete a capacidade dos indivíduos para assegurarem eles próprios a sua independência social" (Castel, 2003: 25).

[8] No grupo "profissionais menos qualificados", vários autores fazem ressaltar os emigrantes: Lefresne (2006), em relação a França, refere as minorias étnicas; Rosenberg e Lapidus (1999), sobre os Estados Unidos, especificam os trabalhadores hispânicos.

Configuracoes 7.indb 93 03-07-2011 19:59:32

restauração, construção) e pequenas empresas. Em relação a Portugal, Rebelo (2004), ao analisar a precariedade laboral seguindo uma metodologia qualitativa, constrói o perfil do trabalhador precário: mulheres, jovens, idosos, trabalhadores "pouco qualificados" e actuais licenciados.

Embora seja verdade que é muito difícil contabilizar o "trabalho precário" e compará-lo em vários países, conforme Barbier mostra no artigo anteriormente citado, é importante analisar as "Novas Formas de Trabalho"[9], que surgem na Europa, na sequência da crise económica, e que estão associadas a empregos instáveis, com menos regalias sociais e com baixos salários, prenunciando de certo modo aquilo que para Castel (1995) significaria o fim da "sociedade salarial"[10].

Num estudo recente Oliveira e Carvalho (2008) analisam a evolução do trabalho temporário[11], que corresponde a um indicador importante para a compreensão da precarização do emprego, num conjunto de países da Europa nos últimos vinte anos[12]. Concluem que o emprego precário se tem instalado persistentemente em todas as gerações. Segundo as autoras, "a tese da generalização do trabalho precário na UE, portanto, não se verifica, embora afecte a maioria dos países de forma diferenciada, sendo que, nesses casos, se afirma como um traço estrutural na reconfiguração dos mercados de trabalho" (2008: 560).

Parece que estamos perante a uma situação em que cada vez um número maior de indivíduos corre o risco da "precariedade" social e económica. Castells (2002) refere-se a uma situação paradoxal: "nunca o trabalho foi mais central no processo de criação de valor. Mas nunca os trabalhadores foram mais vulneráveis, já que se converteram em indivíduos isolados subcontratados numa rede flexível, cujo horizonte é desconhecido inclusive para a mesma rede" (Kovács, 1999: 18).

De facto, estamos confrontados com um contexto económico, político e legislativo que permite e valida um conjunto de novas formas precárias de emprego opostas ao modelo tradicional de contratação laboral – trabalho a tempo inteiro e indeterminado –, através do desenvolvimento de novas formas de trabalho, como os contratos a tempo parcial, os contratos a termo, os con-

[9] Que se situam na fronteira do chamado "trabalho tradicional" e do desemprego: trabalho a prazo, trabalho a tempo parcial, trabalho à peça, subcontratação, falso trabalho independente, estágios de formação profissional, etc.

[10] Segundo Castel (2003: 31), "Uma sociedade salarial não é apenas uma sociedade em que a maioria da população activa é assalariada. É sobretudo uma sociedade na qual a imensa maioria da população acede à cidadania social a partir, antes do mais, da consolidação do estatuto do trabalho".

[11] O *Eurostat* define trabalho temporário como um trabalho de duração determinada ou temporária (correntemente designado como trabalho a termo certo ou a prazo), se for acordado entre empregador e assalariado que o fim do emprego é determinado por condições objectivas, tais como a definição de uma data precisa para o seu termo, a finalização de uma tarefa ou o retorno de outro assalariado que havia sido substituído temporariamente (*in* Oliveira e Carvalho, 2008).

[12] A análise tem como objecto o impacto do trabalho temporário em três gerações distintas: os indivíduos em idade activa, distribuídos em três faixas etárias: (15-24; 25-49; 50-64 anos), em três décadas: 1985, 1995 e 2005.

tratos temporários, o recurso a prestadores de serviços. A criação destas formas "mais flexíveis de trabalho" tem sido defendida nos últimos anos pela União Europeia, com o objectivo de garantir a flexibilidade que permita o crescimento económico em mercados e economias globalizados. No seu Livro Verde intitulado "Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI" (COM (2006) 708 final), a Comissão Europeia salienta o modo como "as formas de trabalho atípicas[13] fazem hoje parte integrante das características do mercado europeu, representando 25% da mão-de-obra" (Riso, 2010).

É neste contexto que se enquadram dois aspectos fundamentais para entendermos o peso da *precariedade* na sociedade ocidental. Um deles passa exactamente pelo alastrar dessas situações de precariedade que primeiro surgem, como anteriormente, dentro do grupo dos "trabalhadores periféricos", para se estenderem depois a um número cada vez maior de trabalhadores fora desse grupo. Trata-se, como refere Castel (1995), da "desestabilização dos estáveis", o que significa que uma parte da classe operária integrada e dos assalariados da classe média baixa está sob a ameaça de perder os seus postos de trabalho. O que parece estar a acontecer é, por um lado, a substituição de um conjunto de empregos – com ordenados superiores ao ordenado mínimo, benefícios sociais, segurança no emprego – por outros com ordenados mais baixos, menos benefícios e sem segurança no emprego; e por outro lado, o desemprego da população mais idosa (com mais de 50 anos). O segundo aspecto tem a ver com um processo de diluição de fronteiras: entre "trabalho dependente" e "trabalho independente", entre precariedade laboral e desemprego. Na perspectiva de Zygmunt Bauman (2001, 2003), enquanto a "modernidade pesada" – ou "sólida" – foi a época do compromisso entre capital/trabalho, em que existia um "exército de reserva da mão-de-obra", que correspondia a trabalhadores que eram úteis ao funcionamento do sistema capitalista, na "modernidade líquida", esses trabalhadores deixam de ser necessários, tornando-se *supérfulos* ou *inúteis no mundo* (Bauman, 2001, 2003; Castel, 1995; Arendt, 1958).

Verificam-se, assim, dois movimentos que caracterizam actualmente a especificidade da precariedade de trabalho: o alastrar do trabalho precário a novos grupos sociais e a constituição dos "inúteis do mundo" que corresponde a uma reserva de trabalho que deixou de ser necessária para o funcionamento do sistema económico.

1.3 Situação portuguesa

Portugal foi um país que viveu fechado sobre si próprio até aos anos 60, marcado por uma situação económica – de profundo subdesenvolvimento; uma situação política não-democrática; e uma situação social com um grande número

[13] Contratos a termo, trabalho a tempo parcial, contratos "zero horas", contratos pontuais, trabalho prestado através das agências de trabalho temporário, contratos de trabalho *freelance*.

de trabalhadores em situação de pobreza e uma forte emigração. O período dos "trinta gloriosos" que foi muito importante para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores na Europa, e esteve directamente ligado à consolidação do Estado Social, viu os seus efeitos retardados e significativamente atenuados na situação portuguesa. Foi só a partir do 25 de Abril de 1974, e não obstante o contexto de crise internacional, que se verificaram de facto os progressos gerais mais decisivos nas condições de existência da população portuguesa.

Depois do 25 de Abril, e com a democratização da sociedade portuguesa, o peso da precariedade tenderia a diminuir. Acompanhando a crise internacional, desde meados dos anos 70, as diversas formas de empregos precários conheceram um crescimento (Rebelo, 2004: 57). A partir de 74 encontramos um modelo de relação laboral assente no contrato de trabalho tradicional – trabalho por tempo indeterminado a tempo inteiro, que resulta "do estatismo do período corporativo e da intervenção fortemente garantista do período subsequente ao 25 de Abril" (Carvalho, 1997: 73). Mas vemos surgir muito rapidamente, a partir de 1976, a lei dos contratos de trabalho a prazo, e no final dos anos 80, o pacote laboral de 89, com novas medidas de flexibilização do mercado de trabalho (Carvalho, 1997).

Isto significa que a "precariedade", quer laboral, quer associada aos "pobres com trabalho" (os chamados "novos pobres"), surge como uma constante de longa duração na história dos trabalhadores manuais e com poucas qualificações em Portugal.

Se percorrermos a trajectória profissional de um indivíduo com poucas qualificações nascido em Portugal nos anos 30, verificamos que o seu percurso profissional foi no essencial definido pelos traços do trabalho precário (baixos salários, insegurança, poucas regalias sociais), acompanhado de situações de migração (para fora do país ou dentro do país, correspondendo ao abandono de zonas rurais e a fixação em zonas industrializadas) (Sá, 2009).

Embora seja sempre difícil analisar a *precariedade/trabalho precário* através das estatísticas oficiais, em Portugal a análise torna-se ainda mais complicada porque a "precariedade ilegal" e o "falso trabalho independente"[14], assim como o "trabalho clandestino", têm um peso muito elevado. Daí a importância de investigações sociológicas onde as metodologias quantitativas e qualitativas se completem permitindo um conhecimento mais "compreensivo" desta questão.

No que se refere ao tipo de regimes contratuais, e segundo o trabalho já referenciado coordenado por Teresa C. Pinto e Guerra (2010), as autoras concluem, na sequência de um inquérito realizado à população portuguesa que 41,3% dos inquiridos experimentavam na sua actividade principal vínculos passíveis de

[14] Estas situações estão identificadas pela IGT (Inspecção Geral do Trabalho) em certos sectores da vida económica portuguesa: construção civil, serviços de segurança privada, sector segurador, ensino superior privado, comunicação social, prestação de serviços ao Estado e às grandes empresas em geral e na grande distribuição e hipermercados (Rebelo, 2004).

Configuracoes 7.indb 96 03-07-2011 19:59:32

traduzir condições de precariedade: trabalho sem contrato (12,3%), contratos a termo certo (20,4%), a termo incerto (6,9%), recibos verdes cumprindo horário (1,7%) (2010: 143). Num outro estudo onde se analisa a taxa de trabalho temporário a partir dos dados Eurostat de 2008, Oliveira e Carvalho 2010: 192) concluem que Espanha continua a ter a taxa mais elevada de trabalho temporário, seguindo-se a Polónia e Portugal, ocupando estes respectivamente o segundo e o terceiro lugares dos países afectados.

Um outro aspecto importante em relação à situação portuguesa é a existência de uma elevada percentagem de pobres que trabalha por conta de outrem e por conta própria. No estudo coordenado por Costa (2008: 116), 48,8% da população pobre trabalha, sendo que desta 30,8% trabalhavam por conta de outrem e 18% por conta própria. Isto leva o autor a afirmar que em Portugal a precariedade deve procurar-se ao nível dos baixos salários e não à precariedade do vínculo laboral (A.B. Costa 2008: 124). Portugal é, de facto, um país com salários muito baixos comparativamente com os países da União Europeia: 35,9% da população empregada por conta de outrem recebem um salário entre 310 e 600 euros (258 libras e 499 libras) (INE – Inquérito ao Emprego, média para 2009, *in* Pinto, Guerra *et al*., 2010: 95).

É, sem dúvida, importante ter em conta o baixo nível dos salários quando se analisa a precariedade em relação à sociedade portuguesa. Mas a precariedade laboral abarca um conjunto de outras situações: a insegurança na continuidade do trabalho e a falta de direitos sociais, designadamente ausência de descontos para a reforma, ausência do salário quando se está doente, horários irregulares, excesso de horas de trabalho, ausência de subsídio de desemprego e de subsídio de férias. Todas estas são situações que correspondem cada vez mais às novas regras de contratação e que são profundamente negativas para a construção do modo de vida dos indivíduos mais fragilizados.

2. O processo de precarização laboral: consequências sociais

Analisaremos brevemente três aspectos que se relacionam directamente com o processo de "precariedade laboral" e que estão a provocar alterações profundas na organização da sociedade e no modo de vida dos indivíduos: a insegurança laboral associada aos "riscos sociais"; o aparecimento de um tipo "novo" de trabalhador(es); e a alternância de períodos de trabalho e não-trabalho ao longo da vida.

2.1 Insegurança laboral associada aos "riscos sociais"

São vários os autores que defendem a importância da segurança laboral para a qualidade de vida dos indivíduos (Castel, 1995; Sennett, 2006; Bauman, 2001, 2003; Bourdieu, 1993, 1998; Renault, 2006).

A falta de controle sobre o presente, no que se refere aos domínios da subsistência de cada um implica uma debilidade para actuar politicamente e para cada um transformar a situação actual, criando uma sociedade cada vez mais individualista (Bauman, 2001, 2003; Bourdieu, 1993, 1998).

O aumento da insegurança laboral está relacionado com as "novas" formas de contratação, sobretudo com o contrato a termo, e reflecte-se na insegurança quanto aos rendimentos futuros, quanto ao risco de desemprego. E, neste caso, o "medo" parece não ser infundado, já que a principal razão que esteve na origem do desemprego em 2006, num conjunto de países europeus[15], foi o "fim do contrato de trabalho" (35,3%) (Oliveira, 2009: 138).

O despedimento tem, como sabemos, significados diferentes para os indivíduos que passam por essa experiência[16]. Mas, numa sociedade constituída a partir da centralidade do trabalho e da ética do trabalho, são muitos os problemas que se colocam aos desempregados –, tendo em conta que entre eles se incluem situações de desemprego sem direito aos subsídios sociais bem como a situação do desemprego de longa duração (DLD).

Seguindo a análise de Oliveira (2009), verificamos que, na estrutura do desemprego, o peso do desemprego de longa duração é muito elevado; é o caso de Portugal[17], e sobretudo da Espanha e da Dinamarca[18], onde o desemprego conjuntural apresenta percentagens mais elevadas.

Há muitos factores que tornam difícil a vivência das situações de desemprego e que têm a ver com a importância que o trabalho ocupa na sociedade ocidental enquanto elemento de socialização, identidade, legitimação do lazer, equilíbrio psicológico, criação de ritmos quotidianos. Porém, o que está fundamentalmente em causa neste processo de insegurança relativamente ao trabalho tem a ver com a maior ou menor possibilidade de cada um conseguir ao longo da vida uma independência económica que lhe permita viver o presente e planear o futuro. Trata-se da questão desenvolvida por Castel e Haroche (2001) à volta da noção de "suportes" e da diferença que os autores estabelecem entre dois tipos de indivíduos: o "indivíduo por defeito" – sem trabalho, sem protecção e sem bens –; e a "forma positiva de se ser um indivíduo"– "existir positivamente como indivíduo é ter a capacidade de desenvolver estratégias pessoais, dispor de uma certa liberdade de escolha nas condutas da sua vida porque não estamos na dependência do outro" (Castel e Haroche, 2001: 48).

[15] Os países abrangidos nesse inquérito foram: Grã-Bretanha, Hungria, Irlanda, Suécia, Eslovénia, Espanha, França, Portugal, Dinamarca e Alemanha.

[16] A maneira como se vive a situação de desemprego varia com a capacidade económica do indivíduo, a idade, a existência ou não de subsídio de desemprego, a ética do trabalho, os interesses, entre outros factores.

[17] A taxa média de DLD em Portugal cresceu durante a última década de 2,3% em 1998 para 3,8% em 2008 (Pinto, Guerra *et al*., 2010: 97).

[18] A Dinamarca é um país onde o sentimento de insegurança de emprego é relativamente fraco, o que significa que para os dinamarqueses "perder o emprego" não é considerado um drama. O modelo dinamarquês através da *flexigurança* visa conciliar a flexibilidade económica com a protecção social (Coutrot, 2006).

Configuracoes 7.indb 98 03-07-2011 19:59:32

O (res)surgimento do trabalho precário, que vai provocar a dúvida quanto à possibilidade futura de independência económica, resultando na "incapacidade de controlar o futuro", é apontado por um conjunto de autores (Castel, 1995; Sennett, 2000, 2006; Bauman, 2001, 2003; Bourdieu, 1993, 1998) como sendo uma das consequências negativas da globalização. Bauman refere que os horizontes temporais mudaram: passou-se do longo prazo da "modernidade pesada" para o curto prazo da "vida líquida". Um jovem que começava a trabalhar numa grande empresa sabia que em princípio, passaria aí toda a sua vida profissional. Esta situação é bem retratada por Sennett (2000), quando nos apresenta dois percursos de vida: o do pai Enrico e o do filho Rico. O percurso do pai marcado pela estabilidade e pela rotina, o percurso do filho marcado pela "aventura" e insegurança.

É exactamente este gosto pela "aventura", associado ao desejo do consumo que acompanha muitas vezes as escolhas dos jovens ao optarem pelo abandono dos estudos e pela entrada no mundo do trabalho precário (Pais, 1994; Bauman, 2003). Esta escolha, que corresponde muitas vezes a uma permanência em casa dos pais, permite aos jovens dos grupos mais desfavorecidos um período de dilatação do consumo e do lazer. Mas, quando mais tarde procuram a sua independência económica e um trabalho mais seguro, encontram-se numa situação muito frágil devido ao seu baixo nível escolar e profissional (Sá, 2009).

Uma sociedade da incerteza e do risco está associada a uma concepção liberal da sociedade, encarando o risco como um quadro dado e não como algo a mudar[19]. Nessa situação, cada um procura estratégias individuais que permitam vencer os obstáculos, esquecendo as dimensões mais societárias e colectivas. É esta a conclusão de um trabalho de grande fôlego sobre a situação dos portugueses, que mostra como a ideia de imponderabilidade associada ao risco é tendencialmente encarada como a realidade e não como algo a mudar, aparecendo como uma "fatalidade", que leva a que cada um defina o seu modo de vida através de estratégias centradas na sua maneira de ver o mundo em termos de interesse individual (Pinto *et al.*, 2010: 278).

2.2 Surgimento do trabalhador de tipo "novo"

Em oposição ao "trabalhador precário", vemos surgir um outro tipo de trabalhador para o qual uma nova forma de trabalho passa a ser um elemento central na estruturação do seu modo de vida. É um trabalhador que se orgulha do que faz e que se adapta rapidamente às novas técnicas que estão a surgir. Segundo Sennett (2006), este trabalhador de tipo novo, que se encontra em instituições de ponta, deve ter duas características: nunca se implicar profundamente num problema e ter a capacidade de trabalhar com pessoas novas, em

[19] Existe, segundo Castel (2003), uma relação estreita entre a explosão dos riscos, o hiper-individualismo e a privatização da assistência.

equipa. Trata-se de desenvolver um conjunto de capacidades bem diferentes das necessárias ao tipo de trabalho anterior, quando a aprendizagem de uma tarefa era algo que demorava tempo e implicava um grande esforço.

Este "trabalhador de tipo novo" adapta-se à nova noção de empregabilidade, segundo a qual a empresa deixa de ser responsável pela aprendizagem do trabalhador, passando agora cada assalariado a responsabilizar-se pela aquisição das suas próprias competências – *tornar-se empresário de si próprio*: "a empregabilidade é isto: manter-se num estado de competência, de competitividade no mercado (como nos mantemos em boa forma física) para se poder, talvez um dia, ser empregado, ter uma missão precisa e limitada, uma prestação determinada" (Dubar, 2003: 112).

Este "tornar-se empresário de si próprio", em que cada um se transforma num recurso, num capital que é preciso fazer render, está associado ao que Aubert e Gaulejac (1991) chamam o "gosto da excelência" e corresponde a uma maneira de estar no mundo e a um modelo cultural de comportamento que parte dos valores da acção, da conquista, da *performance* e do sucesso. Uma apologia do fazer, do pragmatismo e da acção. Essa "excelência" é bem diferente da aprendizagem de um ofício – associada à perfeição, ao saber "fazer bem uma coisa", que corresponde a um saber que se vai acumulando com o tempo (Sennett, 2006). A "nova excelência" é aqui entendida num outro sentido: "Procurar a excelência é procurar ultrapassar-se, aproximar-se da perfeição, vencer-se a si próprio, como o alpinista que procura ir cada vez mais alto..." (Aubert e Gaulejac, 1991: 74). Nesta acepção, ela tem um carácter efémero, de conquista pessoal, de concorrência do indivíduo consigo próprio e com os outros na procura do sucesso.

Assim, a preocupação da "excelência", associada a uma selecção e avaliação permanente dos trabalhadores, significa que o indivíduo vive o seu quotidiano de trabalho num *stress* constante, numa insegurança permanente. O problema do *stress* no trabalho coloca-se em relação a um grande número de trabalhadores independentemente do lugar que cada um ocupa na sua actividade. Assim, os dados referentes ao *Quarto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho* (2005 – U27) referem que 26% dos trabalhadores declaram ter de trabalhar a um ritmo acelerado durante todo ou quase todo o tempo de trabalho (em 1999 – U12 correspondia a 19% dos trabalhadores). Em relação aos sintomas de saúde relacionados com o trabalho, o mesmo relatório salienta os mais referidos: 25% dos trabalhadores queixam-se de dores nas costas; 23% de dores musculares e 22% de situações de *stress* (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2006).

O que está em jogo hoje em dia em relação ao trabalho parece já não ser conseguir fazer o trabalho bem feito, mas jogar um jogo onde o azar e a sorte estão presentes. Nos nossos dias o gosto do risco, segundo Sennett (2000: 110) "já não é considerado como o apanágio dos capitalistas em relação a lugares

Configuracoes 7.indb 100 03-07-2011 19:59:33

especulativos ou de personalidades muito aventurosas. O risco tornou-se uma necessidade quotidiana que pesa nos ombros das massas".

A paixão do trabalho está mais associada à paixão de ganhar e de jogar, a dispositivos de colocar em tensão, nomeadamente cursos de formação, sistemas de avaliação, sistemas de competição. Neste processo corre-se o risco da criação de dois grupos antagónicos: os vencedores (gestores de sucesso) e os vencidos (desempregados, marginais, inadaptados, inválidos). No entanto, "a sociedade não se reduz, certamente, a estes dois pólos, que apenas representam uma pequena parte. Mas, da mesma maneira que o burguês e o proletário ficaram figuras emblemáticas do capitalismo industrial e da sociedade moderna, o gestor e os beneficiários do rendimento mínimo de inserção RMI[20] são as figuras emblemáticas do capitalismo financeiro e da sociedade post-moderna" (Aubert e Gaulejac, 1991: 311).

2.3 Alternância de períodos de trabalho e não-trabalho ao longo da vida

A trajectória de vida representada por uma linha recta, ao longo da qual os acontecimentos se vão sucessivamente desenrolando, transforma-se cada vez mais numa linha quebrada ou num emaranhado de linhas onde tudo se mistura. É o fim de uma trajectória de vida com uma sequência já identificada (escola/empresa/família/reforma), e o surgimento de uma multiplicidade de situações entrelaçadas onde escola/formação, trabalho/desemprego, casamento/divórcio se vão cruzando ao longo da vida.

Esta descontinuidade dos tempos, associada a uma diminuição do tempo de trabalho dispendido ao longo da vida, resulta não só das experiências de desemprego, que se vão tornando habituais na vida profissional de cada um, mas também de um conjunto de outras situações tais como: entrada cada vez mais tardia na vida profissional, novos percursos profissionais iniciados na idade adulta, estudos retomados tardiamente, aumento da esperança de vida, etc. O que parece estar a acontecer é que o tempo de trabalho na vida de cada um tende a diminuir no conjunto do seu tempo de vida.

É entre os jovens, que têm actualmente dificuldade em encontrar um emprego seguro e de acordo com as suas habilitações, e cuja fase da vida é ainda a da "procura", que se encontra uma maior diversidade de formas de encarar o trabalho. Cingolani identifica dois pólos de poupança nos jovens: reduzir o consumo no presente para poder obter bens no futuro, o que corresponde à posição da geração anterior[21]; ou, pelo contrário, restringi-lo o mais possível para conseguir ter margem de manobra em relação ao trabalho (*in* Schehr, 1999).

[20] Os autores referem-se ao conjunto de indivíduos que recebem o rendimento mínimo de inserção do Estado francês.

[21] Gorz refere a figura do trabalhador "independente" – o patrão que é empregado de si próprio. Esta situação profissional seduz 40% dos jovens britânicos. Segundo um inquérito realizado pela Comissão

Configuracoes 7.indb 101 03-07-2011 19:59:33

Ao analisarem a maneira como os jovens vivem no mundo do "trabalho precário" vários autores (Schehr, 1999; Greel e Wery, 1993; Gaulejac e Léonetti, 1994; Gorz, 1997; Bauman, 2001) concluem que alguns deles já não aspiram a um emprego fixo, procurando mover-se no mundo da precariedade através de estratégias de adaptação: diminuem as suas necessidades de consumo e gerem os períodos de trabalho e não-trabalho, procurando aproveitar os tempos livres para fazer aquilo que lhes interessa.

Gorz (1997) refere uma série de estudos sobre jovens que, vivendo numa situação de trabalho precário, deixam de ambicionar seguir o caminho dos seus pais, procurando novos valores, novos caminhos. O *jobber* (1997: 86) corresponde ao trabalhador que transforma a precariedade num modo de vida e que só aceita empregos provisórios, trabalhando apenas o suficiente para cobrir as suas necessidades. Bauman (2003) dá o exemplo de certos jovens japoneses instruídos que adoptam a cultura "Furita". Estes jovens recusam os empregos estáveis e preferem trabalhos ocasionais com os quais obtêm dinheiro suficiente para os seus gastos pessoais.

Trata-se de uma luta entre o "ter" e o "ser", entre a "necessidade" e a "liberdade", associada a um esgotamento gradual das motivações económicas e do consumo, que não corresponde nem à sociedade do "trabalhador produtor", marcada pela "ética do trabalho", nem à sociedade do "trabalhador-consumidor", marcada pela "estética do consumo".

Coloca-se aqui a questão de saber se – para além da precariedade social, do trabalho precário, do desemprego – a crise da "sociedade salarial", como lhe chama Castel (1995), não poderá originar a emergência de novos valores, novos modos de vida, criando uma nova relação com o trabalho e com a vida.

Embora considerando muito importantes estas novas experiências de vida associadas à maneira como os indivíduos se relacionam com o trabalho, a nossa posição aproxima-se da de Castel e Haroche (2001), no que se refere à importância da existência de "suportes", assegurados em última instância em termos institucionais e políticos, que permitam a independência económica de cada indivíduo.

3. Conclusões

Ao longo deste artigo procurámos chamar a atenção para um conjunto de problemas que estão directamente relacionados com as "Novas Formas de Trabalho", na maioria dos casos, impostas contra a vontade do trabalhador, associadas à flexibilização do mercado de trabalho e à precariedade de emprego.

Europeia, mais de metade destes homens e um terço das mulheres trabalham cerca de 48 horas por semana. Isto significa que quanto menos trabalho há para todos, mais a duração de trabalho tende a aumentar para cada um (Gorz, 1997: 87).

Configuracoes 7.indb 102 03-07-2011 19:59:33

O primeiro aspecto que gostávamos de salientar tem a ver com a dificuldade em definir "trabalho precário". Partimos da ideia de "precariedade" associada a famílias pobres, onde pelo menos um dos cônjuges trabalha, para a ideia de um "emprego sem estatuto" que corresponde ao termo utilizado em Portugal para a "precariedade de emprego" (Kovács, 2002; Oliveira, 2009). Procurámos, no entanto, na definição de "trabalho precário" evidenciar dois aspectos que, embora estejam presentes na relação contratual, correspondem a aspectos "novos" ou, melhor dizendo, fazem parte do quotidiano de muitos trabalhadores actuais, como sejam *i*) um sentimento de insegurança associado quer à capacidade de cada um para exercer o seu trabalho, quer ao risco do desemprego; e *ii*) o fim de uma trajectória linear onde o trabalho ocupava o tempo da vida activa de cada um. Estes aspectos são analisados na segunda parte do artigo e correspondem a algumas consequências da modernização empresarial, cujo objectivo central é uma redefinição das relações de emprego, na qual "todos os países avançam para uma maior liberalização das relações de emprego, quer seja pela liberalização das demissões individuais e/ou colectivas, quer pela expansão do trabalho temporário ou pela combinação de ambas" (Oliveira e Carvalho, 2008: 561).

Como frisámos neste artigo, é muito difícil comparar, a partir de uma análise quantitativa, os dados referentes à precariedade do trabalho. No entanto, é possível, como o fizeram Oliveira e Carvalho (2008), comparar os dados relativos ao trabalho temporário na Europa, a que corresponde uma parte significativa do trabalho precário. Entre os países com maior percentagem de trabalho precário encontramos Portugal e Espanha e, no pólo oposto, entre outros, o Reino Unido. Isto não significa que no Reino Unido a "precariedade de emprego" seja baixa, mas antes, como referem as autoras, que a legislação laboral nesse país permite facilmente as demissões, não sendo necessário recorrer aos contratos a termo determinado. O trabalho precário está associado não só ao tipo de contrato, como também a um conjunto de outras variáveis que se enquadram na história económica e social de cada país, a saber, a segurança social, os direitos sociais, a legislação laboral, o nível salarial, a oferta do mercado de trabalho, entre outras.

Terminamos com a referência a um livro publicado recentemente que aborda as questões da justiça social e do crescimento económico. Trata-se da obra de Richard Wilkinson e Kate Pickett (2010 [2009]), *O Espírito da Desigualdade*[22], a qual, baseando-se em abundantes dados estatísticos, analisa a relação entre a

[22] Os autores analisaram 23 países retirados dos 50 países mais ricos do Mundo, segundo informação do Banco Mundial: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos da América, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Noruega, Nova Zelândia, Portugal, Reino Unido, Singapura, Suécia, Suíça. Os problemas sociais e de saúde analisados foram os seguintes: nível de confiança, doenças mentais (nomeadamente toxicodependência e alcoolismo), esperança de vida e mortalidade infantil, obesidade, desempenho educativo das crianças, gravidez na adolescência, homicídios, taxas de encarceramento, mobilidade social.

Configuracoes 7.indb 103 03-07-2011 19:59:33

riqueza de um país e a qualidade de vida dos seus cidadãos concluindo que, nas "sociedades mais igualitárias", existem menos problemas sociais de natureza diversa (nas esferas da saúde, da educação, da segurança, etc.). Entre os países mais desiguais encontram-se Singapura, EUA, Portugal e Reino Unido. É também nestes países que se encontra um maior número de problemas sociais.

Como conclusão diremos que a aposta no "trabalho precário/trabalho flexível" em detrimento do contrato de trabalho tradicional está cada vez mais presente nos mercados de trabalho da Europa, o que pode provocar um crescimento económico mais rápido e uma maior adaptação à lógica de mercado da sociedade globalizada, seguindo uma concepção de justiça social que assenta na sociedade de oportunidades (Dubet, 2010), mas que não cria uma sociedade mais igualitária.

Referências bibliográficas

ARENDT, Hannah (2001 [1958]), *A Condição Humana*, Lisboa, Relógio d'Água.

AUBERT, Nicole e Vincent de GAULEJAC (1991), *Le Coût de l'excellence*, Paris, Seuil.

BARBIER, Jean-Claude (2005), «La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale», *Revue française de sociologie,* n.º 46 – 2, pp. 351-371.

BAUMAN, Zygmunt (2003), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres,* Barcelona, Editorial Gedisa.

BAUMAN, Zygmunt (2001), *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.

BOURDIEU, Pierre (1998), *Contrafogos*, Oeiras, Celta.

BOURDIEU, Pierre (dir.) (1993), *La Misère du monde*, Paris, Seuil.

CARMO, Renato Miguel do (org.) (2010), *Desigualdades Sociais 2010. Estudos e Indicadores,* Observatório das Desigualdades, editora Mundos Sociais.

CARVALHO, António Nunes (1997), "A flexibilização do direito do trabalho português" in Seminário: *Flexibilidade e relações de trabalho*, Conselho Económico e Social.

CASTEL, Robert (2003), *L'Insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil.

CASTEL, Robert (1995), *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard.

CASTEL, Robert e Claudine Haroche (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'Individu moderne,* Paris, Fayard.

CASTELLS, Manuel (2002), *A Era da informação: Economia, Sociedade e Cultura*, Volume I – *A Sociedade em Rede*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

COSTA, Alfredo Bruto da (coord.) (2008), *Um Olhar sobre a Pobreza*, Lisboa, Gradiva.

COUTROT, Thomas (2006), *Une "flexicurité" à la française?,* in Michel Husson (dir.), *Travail flexible, salariés jetables*, pp.112-123.

DUBAR, Claude (2003), *La Crise des identités. L'Interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.

DUBET, François (2010), *Les Places et les chances*, Paris, Seuil.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DO TRABALHO (2006), "Quarto inquérito europeu sobre as condições de trabalho" documento disponível em *www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/271/pt/1/EF09271PT.pdf* .

FREIRE, João (org.) (2009), *Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.

GAULEJAC, Vincent et LÉONETTI, Isabel Taboada (orgs.) (1994), *La Lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer.

GORZ, André (1997), *Misères du présent. Richesse du possible,* Paris, Galilée.

GREEL, Paul e WERY, Anne (1993), *Héros obscurs de la précarité*, Paris, L'Harmattan.

KOVÁCS, Ilona (1999), "Consequências da reorganização das empresas no emprego" in *Organizações e Trabalho*, n.º 22, pp. 9-25).

KOVÁCS, Ilona (2002), *As Metamorfoses do Emprego,* Oeiras, Celta.

LEFRESNE, Florence (2006), "Le modèle britannique permet-il de créer des emplois?", in Michel Husson (dir.), *Travail flexible, salariés jetables*, pp. 78-88.

LETOURNEUX, Veronique (1996), "Emprego precário e condições de trabalho na União Europeia", Análise dos *Resultados do Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*, pela Fundação Europeia para as Condições de Vida e de Trabalho, Irlanda, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, pp.1-8.

OLIVEIRA, Luísa (2009), "A situação de desempregados e inactivos", *in* João Freire, (org.), *Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais pp. 131-165.

OLIVEIRA, Luísa e CARVALHO Helena (2010), "Desigualdades geracionais: os jovens e a precariedade de emprego na UE", in *Desigualdades Sociais 2010. Estudos e Indicadores,* Editora Mundos Sociais pp. 191-198.

OLIVEIRA, Luísa e CARVALHO, Helena (2008), A precarização do emprego na Europa. *Dados* [online]. 2008, vol. 51, n.º 3 [cited 2011-01-15], pp. 541-567 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582008000300001&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0011-5258. doi: 10.1590/S0011-52582008000300001.

PAIS, José Machado (1994), "A vida como aventura: uma nova ética de lazer?", *New Rutes for Leisure,* Actas do Congresso Mundial, Lisboa, ICS, pp. 99-110.

PINTO, Teresa Costa, GUERRA Isabel *et al.* (2010), À *Tona de Água. Necessidades em Portugal. Tradição e tendências emergentes*, vol.1, Lisboa, Tinta da China.

REBELO, Glória (2004), *Flexiblidade e Precariedade no Trabalho,* Lisboa, Fundação para a Ciência e Tecnologia.

REBELO, Glória (1999), "Acerca das novas formas de trabalho em Portugal", in *Organizações e Trabalho,* nº21, pp. 31-46.

RENAULT, Emmanuel (2006), "Soyez modernes: devenez flexibles!: Luttes idéologiques autour de la precarité et de la flexibilité" *in* Michel Husson, *Travail flexible, salariés jetables,* pp. 39-52.

RISO, Sara (2010), "Formas flexíveis de trabalho: regimes contratuais 'muito atípicos'" (resumo), Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, documento disponível em [http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/091/pt/1/EF10091PT.pdf].

ROSA, Teresa (coord.) (2003), *Trabalho Precário. Perspectivas de Superação,* Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional, Instituto do Emprego e Formação Profissional.

ROSENBERG, Sam e LAPIDUS, June (1999), "Contigent and Non-Standard Work in the United States: Towards a More Poorly Compensated, Insecure Workforce" *in* Alan Felstead e Nick Jewsen (orgs.), *Global Trends in Flexible Labour*, Grã-Bretanha, Macmillan, pp. 62-84.

SÁ, Teresa Vasconcelos e (2009), *O Lugar do Trabalho. Aspectos sociais e individuais da precariedade,* Lisboa, ISCTE-IUL (Tese de doutoramento em Sociologia).

SCHEHR, Sébastien (1999), *La Vie quotidienne des jeunes chômeurs,* Paris, PUF.

SENNETT, Richard (2006), *La Culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel.

SENNETT, Richard (2000), *Le Travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.

WILKINSON, Richard e PICKETT, Kate (2010), *O Espírito da Igualdade*, Lisboa, Editorial Presença.

Configuracoes 7.indb 106 03-07-2011 19:59:33

Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica

João Areosa* e Tom Dwyer**

Resumo

A sociologia nacional parece ainda não ter dado a merecida importância à temática dos acidentes de trabalho, considerando que são relativamente escassas as suas publicações sobre este assunto. Um dos principais contributos da sociologia para a compreensão e interpretação dos acidentes de trabalho é a ampliação das possíveis explicações destes eventos, bem como a identificação de novos factores que possam contribuir para a sua prevenção. Para esta disciplina os acidentes não derivam apenas de causas individuais ou de condições materiais perigosas, derivam, sobretudo, de causas sociais. São estas causas que pretendemos discutir. Na parte final deste artigo iremos tentar traçar novos caminhos para a análise sociológica dos acidentes de trabalho, em articulação com outras disciplinas científicas, tentando colmatar alguns limites da teoria sociológica.

Palavras-chave: riscos ocupacionais, acidentes de trabalho, teoria social, sociologia do trabalho.

1. Introdução à noção de acidente

Os acidentes sempre fizeram e sempre farão parte dos eventos ocorridos em sociedade, e isto pode explicar, em parte, o porquê de eles poderem ser considerados como um problema social. É verdade que os acidentes podem ocorrer em todos os lugares (escolas, casa, locais de trabalho, estradas, etc.), em diversas circunstâncias, e derivar de múltiplas causas. Esta fatalidade social à qual todos nós estamos sujeitos depende dos riscos e dos perigos que corremos ao longo

* Centro de Investigação em Ciências Sociais (joao.s.areosa@gmail.com).

** Universidade Estadual de Campinas (tom@unicamp.br).

Configuracoes 7.indb 107 03-07-2011 19:59:33

das nossas vidas. Apesar de alguns acidentes serem dramáticos nas consequências que produzem, eles são por definição eventos relativamente raros, visto que representam desvios à normalidade. Em traços gerais, julgamos que não é possível prevenir e evitar todos os acidentes, mas estamos convictos de que as investigações sobre acidentes podem ajudar a prevenir alguns (Areosa, 2009a).

Os acidentes são eventos que ocorrem de forma repentina, mas às suas causas podem estar associados, simultaneamente, factores sincrónicos e diacrónicos. Em sentido etimológico, o termo "acidente" significa um qualquer evento não planeado, fortuito, imprevisto e fruto do acaso. Na linguagem do senso comum um acidente é entendido como algo nefasto, maléfico e aleatório que provoca danos ou prejuízos. Desta definição preliminar podemos diagnosticar a existência de uma impossibilidade empírica para controlar e antever todas as situações passíveis de causar acidentes. Até meados do século XVIII a noção ocidental de acidente (tal como a noção de risco) esteve associada a manifestações divinas; até este período as grandes catástrofes eram vistas como fruto da vontade dos Deuses. A laicização da catástrofe (Theys, 1987) começa a emergir após o terramoto de Lisboa de 1755 (Areosa, 2008) e surge como um pensamento fracturante dentro da visão social dominante acerca dos acidentes. A partir deste período os acidentes começam também a ser entendidos como resultado de condições naturais.

Ainda numa perspectiva histórica, facilmente se podem verificar os inegáveis benefícios que a Revolução Industrial veio trazer para as sociedades modernas. Contudo, este "novo" período acarretou também alguns efeitos sociais adversos, nomeadamente ao nível da "produção" de acidentes. As novas formas de organização do trabalho, fruto da Revolução Industrial, são, em grande medida, responsáveis pela sinistralidade laboral massiva e sistemática que caracterizou o mundo do trabalho nos últimos dois séculos (Pinto, 1996). É verdade que aos empregadores (em parte produtores dos discursos dominantes) interessa refutar qualquer responsabilidade sobre os acidentes de trabalho. Por isso, a sua visão quase sempre assentou no pressuposto da inevitabilidade dos acidentes (o designado preço a pagar pelo desenvolvimento industrial) ou a imprudência e respectiva culpabilização dos próprios trabalhadores (Español, 2001).

A partir da Revolução Industrial os acidentes passaram a incorporar uma nova dimensão de peso: a tecnologia. A interacção do homem com a tecnologia possibilitou a emergência de novas formas de acidentes. Podemos afirmar que neste período houve uma transformação histórica na tipologia dos acidentes. Outra transformação importante nesta tipologia ocorreu a partir da segunda metade do século XX, através da emergência dos acidentes maiores (Turner, 1978; LaPorte e Consolini, 1991; Perrow, 1999; Reason, 2008; Burns e Machado, 2009). A título de exemplo, Marx e Engels foram dos primeiros autores a debater as condições adversas para a saúde e segurança dos trabalhadores durante a sua época. A reflexão de Marx (1966) incidiu sobre a questão da tecnologia devido a esta poder gerar a diminuição da necessidade de mão-

-de-obra. Após a emergência do taylorismo e da organização científica do trabalho os operários não perderam apenas a sua profissão, enquanto arte ou ofício (no sentido artesanal do termo), perderam também o seu próprio estilo e ritmo de trabalho, bem como o controlo sobre os seus movimentos. De certo modo, foram transformados em autómatos direccionados quase exclusivamente para maximizar a produção.

Desde o dealbar da Revolução Industrial até aos dias de hoje verificaram-se profundas alterações na incidência dos acidentes, devido a múltiplos factores. Enquanto no início da Revolução Industrial os acidentes de trabalho com mineiros eram muito frequentes, actualmente encontramos esta característica nos operários da construção civil. Assim, as transformações no mundo do trabalho deram também origem à transformação na tipologia dos acidentes em contexto laboral.

Os discursos leigos sobre os acidentes foram sendo reajustados ao longo das últimas décadas (independentemente de serem produzidos pelos próprios protagonistas ou por simples observadores), mas continuam fortemente dominados pela ideia de que os acidentes são fenómenos isolados, descontínuos, que surgem de forma imprevisível e, por isso mesmo, são insusceptíveis de apreensão racional que vá muito para além de uma análise casuística. Pinto (1996) sustenta que esta visão sobre a sinistralidade laboral é bastante redutora, visto que no seu estudo sobre os acidentes de trabalho na construção civil pôde encontrar determinadas regularidades e permanências que contrariam estes pressupostos. Os acidentes de trabalho não são acontecimentos passíveis de ocorrer numa espécie de "vácuo social"; pelo contrário, eles percorrem globalmente o mundo do trabalho, o seu espaço de produção e de existência social, embora de forma não homogénea. Parece-nos indiscutível que os acidentes de trabalho podem ser influenciados por factores socioculturais. Para além disso, as percepções dos trabalhadores sobre os acidentes de trabalho, mesmo que, por vezes, algo distorcidas em termos de rigor e objectividade, não deixam de ser uma dimensão essencial para a compreensão e entendimento deste problema.

> Por outras palavras: as evidências e visões sobre os acidentes de trabalho partilhadas pelos actores sociais são sempre, independentemente dos equívocos lógico-intelectuais em que assentam, uma componente essencial do sistema de determinações da sinistralidade concreta (e de resto, também, um dos elos mais resistentes a intervenções de natureza preventiva neste domínio). Nem de outra forma se encontraria justificação para invocar a "dimensão cultural" dos acidentes de trabalho. (Pinto, 1996: 95)

O problema dos acidentes de trabalho pode ser visto a partir de duas lógicas distintas: a lógica preventiva e a da reparação. À refutação, por parte de alguns sistemas jurídicos oficiais, da concepção dos acidentes enquanto eventos exclusivamente imprevisíveis ou fruto da imprudência dos trabalhadores, ficou

subjacente a ideia da responsabilidade pelo risco gerado nos locais de trabalho (o que veio abrir espaço para outros actores responsáveis pelos sinistros); este foi um marco histórico para os movimentos sociais do século XIX que lutavam por melhores condições de trabalho e maior justiça social no âmbito laboral. Estes movimentos ocorreram essencialmente em França, Inglaterra e Estados Unidos. A criação de seguros obrigatórios para os acidentes de trabalho foi, talvez, a última grande conquista para uma maior equidade social em relação aos acidentes de trabalho. Como afirma Pinto:

> O caso francês pode aliás afirmar-se que, já a partir de 1841, com a inflexão da jurisprudência no sentido de, salvo prova em contrário, se imputar à entidade patronal responsabilidades pela indemnização dos acidentados, foram concedidos aos assalariados alguns instrumentos básicos de defesa nesta matéria. Mesmo assim, e como nota Remi Lenoir, "para além das dificuldades que o assalariado encontrava para aduzir a prova da culpabilidade do empregador, por força do desaparecimento dos indícios e do silêncio das testemunhas, sobrevinham inúmeros acidentes sem que se tornasse possível imputar uma 'falta' a quem quer que fosse, de modo que a maior parte das vítimas eram privadas de qualquer espécie de reparação". (Pinto, 1996: 104)

Segundo Ewald (*in* Pinto, 1996: 105), se considerarmos que os acidentes de trabalho resultam do desenvolvimento tecnológico e dos processos de industrialização, então, não devem ser os empregadores os principais responsáveis pelos acidentes, mas antes, a ciência, a técnica e o progresso. Naturalmente que esta afirmação não está isenta de controvérsia, mas até podemos considerar que esta perspectiva traduz alguma veracidade. Na mesma linha de pensamento, Ulrich Beck (1992) e Charles Perrow (1999) corroboram a ideia de que a ciência e a tecnologia acarretam novas formas de risco para a modernidade, passíveis de originar acidentes ou efeitos devastadores.

Os acidentes tendem a ser eventos localizados no tempo e no espaço e emergem a partir de um contexto "histórico" específico. Segundo Pinto (1996), é difícil recusar a ideia de que os acidentes de trabalho se encontram profundamente interligados com as características dos processos de trabalho. Assim, os acidentes podem ser vistos como uma variação das situações normais de trabalho. Na perspectiva de Furnham (1992: 258) os acidentes, por vezes, são definidos através das suas consequências, em vez de serem procurados os seus antecedentes. Todavia, tentar encontrar as causas dos acidentes é um aspecto fundamental, sabendo que estes podem ter origens muito distintas. Furnham afirma que a compreensão dos acidentes deve estar centrada também em certos detalhes, nomeadamente, a descrição da situação, processos ou circunstâncias e aspectos pessoais das vítimas. Porém, é pertinente ter em linha de conta que quase todos os acidentes apresentam algumas "zonas sombrias" de difícil compreensão, o que dificulta a sua análise e prevenção. Aliás, Hollnagel (2004)

Configuracoes 7.indb 110 03-07-2011 19:59:33

preconiza que nunca se consegue descobrir completamente todos os factores subjacentes aos acidentes.

As ciências sociais vieram, de algum modo, tentar desmistificar a essência da etimologia do acidente, à qual estava subjacente a ideia quase exclusiva de eventos aleatórios ou fortuitos. Embora estas componentes possam contribuir parcialmente para a explicação dos sinistros, existem outras dimensões que não podem ser esquecidas. É por este motivo que Dwyer e Elgstrand (2009) defendem que é necessário um novo paradigma para a segurança no trabalho, onde sejam incluídos aspectos de natureza social. Para além disso, ainda subsistem, actualmente, alguns enviesamentos (por defeito) na contabilização do número de acidentes de trabalho. Esta situação leva Pinto (1996: 95) a interrogar-se se esta questão é um problema metodológico ou político.

2. Revisitando a teoria sociológica de Dwyer para os acidentes de trabalho

O entendimento sobre os múltiplos factores que podem contribuir para os acidentes tem sofrido significativas alterações nas últimas duas ou três décadas. Os acidentes deixaram de ser concebidos apenas como fenómenos fortuitos e individuais, passando também a ser integrados na sua análise factores sociais e organizacionais (Hovden, Albrechtsen e Herrera, 2010). É verdade que os acidentes são eventos expectáveis no mundo do trabalho, tendo em conta a extraordinária diversidade de riscos que os diferentes tipos de trabalho podem incorporar. A história dos acidentes de trabalho tem demonstrado que, à medida que se vão reduzindo certos tipos de acidentes, também vão emergindo novos tipos de sinistralidade (Dwyer, 2000a). Qualquer local de trabalho implica a presença de determinados perigos, variáveis de organização para organização. Deste modo, os acidentes de trabalho decorrem da presença de perigos e da exposição dos trabalhadores aos riscos laborais (Areosa, 2003, 2005). Para além disso, alguns riscos "insuspeitos" nos locais de trabalho são susceptíveis de poder causar graves acidentes (Granjo, 2004). É pertinente lembrar que os acidentes podem acarretar problemas graves para os trabalhadores (lesões permanentes ou a própria morte), mas as consequências destes eventos vão muito para além do drama inerente ao próprio trabalhador sinistrado, pois podem também afectar, ainda que indirectamente, as suas famílias, os seus colegas de trabalho, os seus empregadores e a sociedade em geral.

No início da década de setenta, Hale e Hale (1972) apelavam à urgente necessidade de criar novas teorias e novos métodos para compreender o fenómeno dos acidentes. Dentro da teoria social existem alguns modelos de elevada relevância para a compreensão dos acidentes, particularmente o paradigma sociotécnico dos desastres de origem humana, elaborado por Turner (1978); a abordagem sistémica dos acidentes, onde destacamos a perspectiva dos "aci-

dentes normais" preconizada por Perrow (1999); o modelo das *High Reliability Organizations* protagonizado, entre outros, por Weick (1987), Roberts (1990) e Weick e Stucliffe (2007); e, finalmente, o modelo do erro humano e dos acidentes organizacionais, apresentado por Reason (1990, 1997, 2008). Porém, o referido apelo efectuado por Hale e Hale (1972) motivou, em parte, a elaboração de uma teoria sociológica para compreender os acidentes de trabalho (Dwyer, 1989, 1991, 2000b, 2006).[1] Para dar sequência a esta demanda, foram observadas diversas relações sociais nos locais de trabalho, por vezes, separadas analiticamente enquanto objecto de estudo, mas profundamente interligadas ao nível empírico. A tese central da teoria sociológica de Dwyer preconiza que os acidentes de trabalho são, em grande medida, o resultado de relações sociais. De certo modo, podemos afirmar que este modelo (concebido essencialmente como fruto de relações sociais) está ancorado quer na perspectiva de Durkheim, na qual se defende que o social deve ser explicado pelo social, quer na perspectiva fenomenológica de Schutz, derivada da sociologia Weberiana (cf. Dwyer, 2006).

No âmago da teoria sociológica de Dwyer existem, essencialmente, três níveis sociais com capacidade para explicar o desenvolvimento das relações entre empregadores e trabalhadores – a recompensa, o comando e o organizacional – e, por arrastamento, do próprio fenómeno dos acidentes de trabalho; a estes três níveis Dwyer acrescenta um quarto, de carácter não-social, designado como indivíduo-membro. A importância de cada um destes níveis é construída nos próprios locais de trabalho, não é dada antecipadamente; logo, a importância de um nível num determinado contexto não significa que ele tenha o mesmo "peso" noutra realidade sociolaboral distinta. Em termos metodológicos, são testadas quatro hipóteses de análise[2] a partir de uma observação directa e participante, onde é privilegiada uma certa dialéctica "negocial" entre o conhecimento do especialista (investigador) e o saber prático dos sujeitos observados (objecto de estudo). Esta situação caracteriza, em parte, a originalidade e pertinência da pesquisa sociológica protagonizada por Dwyer (1991, 2006).

Nesta perspectiva, os acidentes de trabalho dependem da relação directa ou indirecta dos trabalhadores com os riscos. Os acidentes são também vistos como

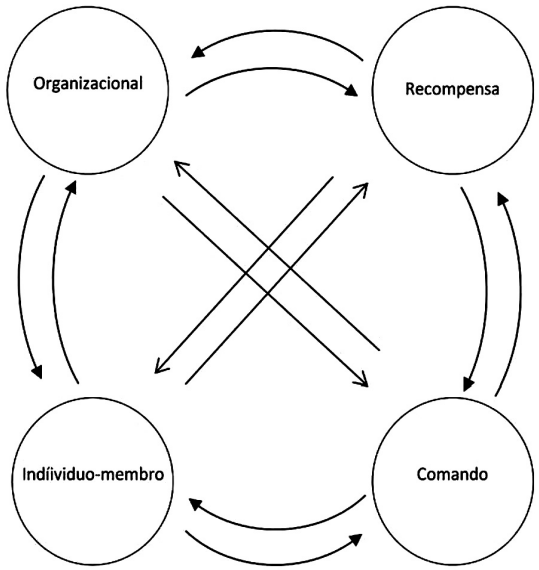
[1] Um dos objectivos deste texto é divulgar a teoria dos acidentes de Dwyer, pois esta abordagem (ainda pouco conhecida em Portugal) pode ajudar a compreender este fenómeno. Contudo, além das perspectivas acima referidas, ainda podemos referir outras abordagens importantes dentro deste domínio, nomeadamente, a teoria da propensão individual para os acidentes (Greenwood e Woods, 1919), a teoria dominó preconizada por Heinrich (1931), o modelo epidemiológico dos acidentes (Gordon, 1949), a perspectiva da transferência de energia e das barreiras protectoras (Gibson, 1961) ou o modelo da migração sistémica para o acidente (Rasmussen, 1997).

[2] As referidas hipóteses de análise são as seguintes: "1. As relações sociais de trabalho produzem acidentes; 2. Quanto maior o peso de um nível de relações sociais na gestão das relações dos trabalhadores com os perigos de suas tarefas, maior a proporção de acidentes produzidos nesse nível; 3. Quanto maior o grau de gestão da segurança pela administração em um nível, menor a proporção de acidentes produzidos no nível que essa ação procura controlar; 4. Quanto maior o grau de autocontrole pelos trabalhadores em um nível, menor a proporção de acidentes produzidos no nível que a ação do trabalhador procura controlar" (Dwyer, 2006: 260).

Configuracoes 7.indb 112 03-07-2011 19:59:33

uma situação de erro específico, produzido organizacionalmente, fruto do funcionamento e interacção das quatro dimensões referidas na figura 1. Nesta figura foi representado o modelo que concebe como as relações sociais de trabalho e o nível indivíduo-membro podem interagir de modo a produzir acidentes.

Figura 1 – A relação dos níveis nos locais de trabalho



Fonte: Adaptado de Dwyer (2006: 142).

Vejamos agora com maior detalhe cada um dos quatro níveis concebidos por Dwyer na sua teoria sociológica dos acidentes de trabalho. O primeiro nível – a recompensa – está relacionado com a utilização de incentivos para gerir a relação das pessoas com o seu trabalho. Estes incentivos podem ser subdivididos em três factores distintos: 1) materiais ou financeiros relacionados com a intensificação do trabalho; 2) ampliação (prolongamento) do trabalho, por exemplo, através do recurso a horas extraordinárias; 3) recompensas simbólicas.

Os incentivos financeiros que visam o aumento da produtividade dão normalmente origem à execução de tarefas de forma mais rápida (aumentando simultaneamente o cansaço dos trabalhadores e o número de erros ou falhas) em detrimento, por exemplo, do cumprimento das normas e regras de segurança estabelecidas para aquela tarefa. As recompensas materiais podem também

influenciar a aceitação da execução de tarefas de maior risco, a troco de dinheiro, pelos trabalhadores. Existe uma certa tendência para os problemas resultantes dos incentivos serem escamoteados, devido à aparente relação mutualista que parece resultar para empregadores e trabalhadores; ou seja, os primeiros vêem a sua produção aumentada, enquanto os segundos vêem os seus salários alargados. Todavia, os custos subjacentes a esta prática estão situados, por exemplo, no aumento do número de acidentes (McKelvey *et al*., 1973 *in* Dwyer, 2006: 153) e em todas as consequências que daí advêm. Posteriormente, observou-se que esta prática acarretava ainda outros problemas. Uma das desvantagens para os empregadores que recorriam à utilização de incentivos económicos para o aumento da produção era que este factor acabava por conduzir a uma certa rejeição pelos trabalhadores das tarefas que não seriam alvo de incentivos. Este modelo de gestão provocava também o "corte" de algumas etapas supostamente consideradas dispensáveis, ou a diminuição da produtividade, quando as metas para obter os incentivos económicos eram demasiado exigentes. Para ilustrar esta situação, verifica-se, por exemplo, que "andaimes são erguidos e não adequadamente fixados; máquinas que requerem manutenção são colocadas em funcionamento sempre que reparos preventivos implicam interrupção do trabalho que leve a reduções no pagamento; restos são deixados para outros limparem; o carvão subterrâneo é extraído à custa de escorar o teto; cálculos da produção fraudados" (Dwyer, 2006: 147).

A ampliação do trabalho é uma relação social diferente da anterior, dado que não está assente na intensificação do esforço, mas sim no prolongamento do tempo de trabalho. Isto significa que os trabalhadores podem obter melhores salários através do aumento da sua carga horária (quanto maior for o número de horas extraordinárias trabalhadas, maior será o salário obtido). Por parte dos empregadores o recurso à ampliação do trabalho pode dever-se à escassez de trabalhadores, a prazos apertados para a entrega da sua produção ou a elevados custos na contratação de outros trabalhadores. Porém, o prolongamento do horário de trabalho torna os trabalhadores mais vulneráveis a sofrerem acidentes de trabalho, devido ao cansaço acumulado na jornada de trabalho (Areosa, 2010).

As recompensas simbólicas estão articuladas com dimensões culturais dos próprios trabalhadores, tais como o prestígio, o estatuto social, a estima ou o cumprimento de "rituais" de integração no grupo ao qual se quer pertencer. Alguns antropólogos estudaram a questão das recompensas simbólicas no trabalho e verificaram, por exemplo, que os índios norte-americanos que trabalharam na construção de arranha-céus executavam o seu trabalho sem a menor segurança laboral. Esta situação devia-se à aceitação dos perigos por parte destes actores sociais, visto que a deliberada exposição ao risco era entendida como um acto heróico e, simultaneamente, como um mecanismo de reforço dos seus valores culturais tradicionais de guerreiros (bravura, audácia, coragem,

etc.), por contraposição aos valores tendencialmente preventivos das sociedades modernas.

Todas as situações descritas anteriormente podem resultar num aumento do número de acidentes de trabalho, considerando a aceitação de riscos mais elevados fomentada pelos três tipos de relações sociais no nível de recompensa (material, ampliação do trabalho e recompensa simbólica). Aliás, Dwyer (2006) cita também outros estudos onde se verifica que existe uma relação directa entre o aumento de horas trabalhadas e o aumento do número de acidentes de trabalho.

O segundo nível da teoria sociológica dos acidentes de trabalho, designado por *comando*, está relacionado com a forma como os empregadores tentam gerir as relações dos trabalhadores com o seu trabalho, através de um controlo directo ou indirecto sobre as suas acções. Regra geral, os trabalhadores tentam resistir a formas de controlo mais "apertadas" (que tendem a inibir a sua autonomia). O conflito latente entre empregadores e trabalhadores pode ser explicado, em parte, através do exercício desta forma de poder e de dominação. De certo modo, podemos afirmar que para contrabalançar um poder dominante do empregador existe um contrapoder dominado dos trabalhadores e este último pode assumir formas e estratégias muito diversificadas.

A dinâmica do nível *comando* é também ela produzida através de três tipos de relações sociais distintas: 1) o autoritarismo, 2) a desintegração do grupo de trabalho e 3) a servidão voluntária. As estratégias de autoritarismo utilizadas por alguns empregadores são concebidas não tanto como um mecanismo de defesa da segurança dos trabalhadores, mas antes como uma tentativa deliberada para garantir que o trabalho seja executado de forma célere. Em diversas pesquisas de campo, na área da construção civil francesa, verificou-se a existência de um número significativo de trabalhadores "insatisfeitos", devido ao seu trabalho ser gerido pelo autoritarismo. Estes trabalhadores compreendiam que este factor era responsável por uma parte dos acidentes ocorridos no seu local de trabalho (Dwyer, 1989: 29). Todavia, se um trabalhador reclamar das más condições de trabalho às quais está sujeito, o seu empregador pode encontrar determinados enredos para terminar esta relação contratual (despedimento). Porém, se as condições de trabalho são más e não forem corrigidas, provavelmente irá haver mais acidentes; este é um dos aspectos em que se torna visível a estreita relação entre autoritarismo e acidentes de trabalho, ou seja, o autoritarismo pode produzir acidentes (Dwyer, 2006: 174).

A desintegração do grupo de trabalho pode ser efectuada, por exemplo, através de uma elevada rotatividade dos trabalhadores na empresa. Os empregadores procuram eliminar as ameaças que os grupos de trabalho coesos ou integrados podem acarretar para si, no entanto, utilizam a desintegração sem que isso impeça o desenvolvimento das tarefas laborais. A desintegração do grupo de trabalho pode resultar em acidentes quando as pessoas que trabalham

Configuracoes 7.indb 115 03-07-2011 19:59:33

em tarefas que requerem um trabalho interdependente não se compreendem. A alta rotatividade de trabalhadores e os grupos onde as pessoas não falam a mesma língua são alguns factores que produzem esta relação social. É pertinente lembrar que um grupo de trabalho integrado pode constituir a base de resistência dos trabalhadores à imposição de trabalhos perigosos.

A servidão voluntária é a relação social que está relacionada com a execução de trabalhos difíceis ou perigosos, sem que haja qualquer oposição por parte dos trabalhadores que não recebem recompensas extraordinárias por esse tipo de trabalhos. De certo modo, é uma aceitação quase fatalista das dificuldades do trabalho e dos riscos laborais mais elevados, na medida em que os trabalhadores têm plena consciência dessas dificuldades ou riscos. Ambientes de trabalho insalubres podem ser dominados por esta relação. Para facilitar a subserviência, os empregadores podem recorrer a trabalhadores que eles julgam mais propensos à servilidade, particularmente, mulheres, deficientes ou imigrantes ilegais. Em resumo, verifica-se que, nesta relação social, as acções dos trabalhadores estão em harmonia com os objectivos do empregador (Dwyer, 2006: 167); mas, apesar de este tipo de trabalhadores ser facilmente manipulável, esta política não está isenta de desvantagens para o empregador, pois promove a excessiva passividade na execução do trabalho.

Nesta teoria sociológica destaca-se ainda o papel positivo para a prevenção de acidentes que alguns sindicatos podem desempenhar, ao combaterem dentro das empresas estes três tipos de relações sociais (autoritarismo, desintegração do grupo de trabalho e servidão voluntária). As relações que se estabelecem entre trabalhadores e hierarquias são um aspecto decisivo nas relações sociais de trabalho, particularmente na forma de dirigir a execução do trabalho. Segundo Freire (1991), os encarregados e capatazes da construção civil, enquanto agentes de comando de "primeira linha" (hierarquia directa), podem ter um papel importante no aumento ou diminuição do número de acidentes de trabalho, devido ao papel específico que desempenham dentro das organizações. Se a sua sensibilidade para os temas da segurança no trabalho for significativa, o poder e a autoridade inerentes ao seu cargo podem constituir-se como factores inibidores para os acidentes. Aliás, esta perspectiva vai ao encontro de um dos dez axiomas da segurança industrial, apresentados por Heinrich (1931), que defende que os supervisores e capatazes são agentes-chave para a prevenção de acidentes.

Dwyer define o nível comando, em grande medida, por relações de poder. Segundo esta perspectiva, a utilização do poder serve para combater os comportamentos considerados indesejados e tanto pode ser usado pelo empregador (e respectiva cadeia hierárquica), como pelos próprios trabalhadores (entre pares). O poder dentro das relações sociais pode ser utilizado na prevenção de acidentes, por exemplo, através da punição de práticas e comportamentos definidos como inseguros. No entanto, algumas pesquisas indicam que as medidas dis-

Configuracoes 7.indb 116 03-07-2011 19:59:33

ciplinares são capazes de reduzir mais o registo formal de acidentes do que os próprios acidentes (Dwyer, 2006: 185). Este último aspecto é importante, visto que tem subjacente o medo que os trabalhadores têm de serem punidos disciplinarmente por sofrerem acidentes. Este facto pode levá-los a não os declarar. Para evitar situações desta natureza algumas organizações preferem transferir a responsabilidade da vigilância para os próprios trabalhadores. Esta estratégia é designada como *autocomando*, ou seja, são os próprios pares que impõem sanções àqueles que agem de forma perigosa. Alguns estudos (cf. Dwyer, 2006) sugerem que a maioria dos trabalhadores tem preferência pelo modelo de autocomando, em detrimento de programas de segurança organizados pela empresa. Todavia, ainda não existem estudos suficientes para demonstrar que o modelo de autocomando seja, no geral, mais eficaz na prevenção de acidentes.

O terceiro nível apresentado na teoria sociológica de Dwyer (2006) é designado por *organizacional*. Neste nível é possível identificar três tipos distintos de relações sociais: 1) a subqualificação; 2) a rotina; e 3) a desorganização. Na subqualificação pretende-se observar se o tipo de conhecimento dos trabalhadores sobre as suas tarefas é insuficiente, visto que a falta de conhecimento pode dar origem a uma incapacidade para executar as tarefas laborais em segurança. Por sua vez, esta incapacidade pode depender da falta de formação específica ou de um enviesamento na capacidade de tradução do conhecimento formal em conhecimento prático.

A introdução de novas técnicas e/ou tecnologias nos locais de trabalho gera, potencialmente, um novo factor de risco (Areosa, 2009b), que se pode traduzir num aumento da ocorrência de acidentes. A génese destes acidentes pode ser encontrada numa ruptura entre a experiência e as qualificações de trabalho, desenvolvida nas funções ou tarefas anteriores, e na inexperiência e falta de qualificações perante a nova situação de trabalho. Nestes casos os trabalhadores ainda não desenvolveram os mecanismos necessários para "dominar" os novos riscos, ou seja, ainda não habituaram o seu corpo ou os seus conhecimentos às novas situações de riscos, resultantes das alterações dos seus locais de trabalho (Pinto, 1996).

Uma parte significativa da rotinização do trabalho está associada à *organização científica do trabalho*, isto é, devido ao avanço dos princípios de gestão *tayloristas* e *fordistas*. Isto resultou de uma semi-automatização e simplificação do trabalho, que acarretou diversas consequências, particularmente a rotinização das tarefas para os trabalhadores menos qualificados. A literatura sobre as percepções de riscos (cf. Areosa, 2007, 2009c) refere que as tarefas executadas com pouca frequência são mais susceptíveis de originar acidentes[3]; isto pode estar relacionado com a falta de determinados hábitos, com a ausência de adap-

[3] Nos antípodas desta teoria surgem outras teorias que defendem que a *ultrafamiliaridade* com algumas situações de risco (trabalhos de rotina) pode originar desatenções e, por consequência, aumentar o número de acidentes.

Configuracoes 7.indb 117 03-07-2011 19:59:33

tação perante determinados riscos ou ainda com a falta de qualificações. Para compreender alguns tipos de acidentes é ainda importante considerar as estratégias de gestão cognitiva dos trabalhadores (Amalberti, 1996) ou a questão dos gestos voluntários e involuntários, particularmente em trabalhos monótonos e cadenciados. Se um trabalhador de uma linha de montagem é excepcionalmente confrontado com uma nova situação de trabalho, ele até pode compreendê-la, mas o designado *reflexo condicionado* anterior continua e isso pode explicar alguns tipos de acidentes. Dwyer (2006) define este tipo de acidentes como resultado de uma relação social do trabalho de rotina.

A literatura sobre acidentes tem vindo a demonstrar que a execução de tarefas designadas de rotina é passível de gerar algumas "armadilhas cognitivas" aos trabalhadores que operam nos sistemas. Estas armadilhas podem acontecer em qualquer tipo de trabalho (quer em situações relativamente simples, quer em situações complexas). Reason e Hobbs (2003) afirmam que a familiaridade com determinadas situações pode conduzir o nosso comportamento através de certos automatismos de rotina. A experiência em executar determinadas tarefas pode dar origem a que os trabalhadores tendam a reduzir o seu esforço mental, actuando como se tivessem accionado uma espécie de *piloto automático*. Assim, os seus saberes de rotina podem, por vezes, conduzir as suas acções e isto é susceptível de se tornar perigoso, pois os trabalhadores podem actuar de forma contrária à que pretendiam.

A terceira relação apontada neste nível é a desorganização, que pode manifestar-se de diversas formas. Regra geral, quando o conhecimento inerente a uma determinada tarefa não é transmitido de forma adequada à pessoa que entra em contacto com essa mesma tarefa, podemos afirmar que esse trabalho é administrado por meio de uma relação social de desorganização. Outro exemplo desta relação pode ser identificado quando o próprio empregador efectua uma concepção "defeituosa" ou inadequada da tarefa que irá ser executada pelo trabalhador. A falta de manutenção de máquinas, equipamentos ou infra-estruturas, a falta de limpeza e a desarrumação dos locais de trabalho são também factores que geram desorganização. Um controlo desadequado sobre o efectivo cumprimento das regras, normas e procedimentos de trabalho (falta de comando) contribui para produzir a desorganização. Tal como afirma Dwyer:

> Frequentemente a desorganização introduz novos problemas no processo produtivo. No caso de quebra de equipamentos e em situações semelhantes, observa-se que, muitas vezes, os trabalhadores atuam fora de suas áreas especializadas para garantir a produção. Modificam as suas tarefas para fazer isso e, a partir de então, seu trabalho pode passar a ser gerenciado por uma subqualificação. Nas minas de ferro francesas, Defoin encontrou índices de acidentes, nas tarefas de manutenção, quatro vezes maiores do que no trabalho normal. Essa estatística provavelmente mistura desorganização e subqualificação. (Dwyer, 2006: 203)

O quarto e último nível apresentado nesta teoria sociológica dos acidentes é o único nível não-social e é designado por *indivíduo-membro*. O seu cariz está centrado numa "sociologia do sujeito", que defende que o indivíduo detém uma certa autonomia para agir, independentemente dos constrangimentos impostos pelas relações sociais e organizacionais. Metaforicamente, é a parte do trabalhador que se consegue "libertar" da influência dos três grandes níveis sociais descritos anteriormente. No fundo, será o reconhecimento por parte da teoria sociológica de Dwyer que existem factores não sociais susceptíveis de influenciar a ocorrência de acidentes de trabalho. Um dos aspectos importantes desta dimensão está relacionado com a tentativa de explicar a ocorrência de "acidentes" provocados por autolesão (actos intencionalmente fomentados pelo trabalhador) ou por outro tipo de acções de natureza individual. Recorrendo a alguns exemplos, Dwyer tenta explicar qual a importância do nível indivíduo-membro no seio das relações de trabalho, ao afirmar que:

> O trabalhador expressa-se de forma individual ao chegar ao local de trabalho contente, porque talvez tenha acabado de ganhar um filho ou por estar intoxicado. O trabalhador pode agir individualmente em um dos níveis sociais para reforçar o seu poder ou o do patrão nesse nível. O indivíduo que sabota a linha de montagem, o que organiza clandestinamente um sindicato ou o que viola as normas de produtividade coletivas numa fábrica que paga por produção, todos eles expressam dimensões diferentes desse nível de realidade. O sabotador recusa-se a aceitar o controle de seu ritmo de trabalho imposto pela linha de montagem. O sindicalista busca contestar coletivamente o poder de controle de seus patrões. O violador das normas coletivas tenta aumentar seus ganhos aceitando as definições do patrão e rejeitando as de seus colegas. (Dwyer, 1989: 27)

Na teoria sociológica dos acidentes de trabalho proposta por Dwyer é apresentada uma abordagem para a explicação dos acidentes através da observação das relações sociais dentro das organizações. As relações sociais de trabalho são entendidas como a forma pela qual os próprios trabalhadores gerem o seu relacionamento com o trabalho. Esta perspectiva discute que os acidentes são essencialmente fruto das relações sociais de trabalho e, por isso, só podem ser prevenidos através de alterações em algumas destas relações. Assim, parece pertinente compreender quais são as relações sociais que produzem erros e, por consequência, acidentes. A capacidade de influência de cada um dos níveis referidos pode variar mediante cada contexto ou local de trabalho, dependendo das estratégias de empregadores e trabalhadores. A principal tese desta teoria preconiza que quanto maior for o peso de um nível nas relações sociais de trabalho em relação à gestão dos perigos, maior será a proporção de acidentes causados por esse mesmo nível.

Apesar de a teoria sociológica de Dwyer considerar os quatro níveis, referidos na figura 1 como os mais importantes para a compreensão e explicação

da maioria dos acidentes de trabalho, ela não deixa de reconhecer a existência de outros aspectos interessantes para um melhor entendimento acerca da possível complexidade multicausal dos acidentes de trabalho, incorporando alguns resultados validados em outros estudos empíricos. É verdade que Dwyer trabalha com a ideia de monocausalidade dos acidentes (causa principal ou fundamental), devido a este aspecto facilitar a questão da responsabilização, ou seja, tenta evitar a diluição da responsabilidade provocada pelas teorias que se baseiam na multicausalidade. Autores como Reason (1990; 1997), Rasmussen (1997), Perrow (1999) e Hollnagel (2004) defendem que os acidentes podem resultar da articulação simultânea ou sequencial de vários factores ou causas. Isto significa que as causas podem estar, por exemplo, ligadas em rede e que só a sua articulação permite a efectiva ocorrência de determinado evento. Por outras palavras, a teoria de Dwyer (2006: 235-236) reconhece explicitamente a interligação entre os níveis da realidade social e diferentes relações sociais na produção do acidente, mas procura forçar os actores sociais a serem responsáveis pelas suas escolhas, de modo a que isto permita determinar "a causa" do acidente. Todavia, esta perspectiva acaba por, em certos casos, limitar a análise de outros factores, que podem igualmente contribuir para a ocorrência dos acidentes.

De seguida iremos apresentar alguns destes aspectos que acabam por se tornar relevantes para o esclarecimento dos acidentes de trabalho, enquanto fenómenos sociais complexos, bem como para ampliar as fronteiras da própria teoria sociológica dos acidentes.

3. Os acidentes e as teias das relações sociais no trabalho: a reinterpretação de alguns resultados de estudos empíricos

Alguns estudos (cf. Dwyer, 2006) revelam que as queixas dos trabalhadores relativamente à má qualidade do sono (dormir pouco, insónias, etc.) parecem estar relacionadas quer com o aumento do número de acidentes, quer com a sua maior gravidade. Também a "variável" alimentação sugere a existência de algum impacto negativo nos trabalhadores, nomeadamente nos subnutridos. A relação entre a alimentação e os acidentes de trabalho foi pesquisada em alguns trabalhadores da construção civil franceses de origem muçulmana, tendo sido observado que, durante o Ramadão, estes trabalhadores estavam mais vulneráveis a sofrerem acidentes de trabalho.

Segundo Pinto (1996) a dimensão da empresa, em termos de número de trabalhadores, parece ser também um factor importante no estudo da sinistralidade laboral, visto que as empresas de maior dimensão tendem a ter, proporcionalmente, menos acidentes. Já Schwartz (1987 *in* Dwyer, 2006) tentou associar o acidente do *Space Shuttle Challenger* a algumas características narcísicas das hierarquias de topo da NASA que coordenavam esta missão.

As estratégias organizacionais para a redução de acidentes podem passar, entre muitas outras medidas, por atribuir incentivos aos trabalhadores não sinistrados. Esta posição por parte do empregador pode, em determinados casos, levar os trabalhadores a não declararem os acidentes sofridos, de modo a garantirem as recompensas estipuladas. As barreiras linguísticas e as consequentes dificuldades de comunicação que alguns trabalhadores estrangeiros têm de ultrapassar são também vistas como um factor que pode conduzir ao aumento dos acidentes de trabalho. A relação entre o ruído elevado em alguns locais de trabalho e a ocorrência de acidentes é um campo relativamente bem estudado, onde se conclui que o ruído tende a aumentar os acidentes (Arezes, 2002). Nestas situações a utilização de protectores auriculares é normalmente recomendada; porém, em determinados contextos verificou-se que a utilização de protectores auriculares em locais de trabalho ruidosos pode aumentar o número de acidentes, devido à inibição da comunicação e da percepção de outros riscos por parte dos trabalhadores, nomeadamente aqueles que podem ser percebidos através da audição (circulação de máquinas, sinais de alarme sonoros, etc.). Neste caso, se recorrêssemos à teoria de Dwyer (2006), estaríamos a falar da desintegração do grupo de trabalho.

Em determinados contextos específicos os factores culturais são também apresentados como responsáveis por elevadas taxas de sinistralidade laboral. Durante o período do *apartheid*, na África do Sul, o elevado número de acidentes de trabalho com mineiros negros foi reconhecido como uma incapacidade deste grupo de recusar a exposição aos riscos mais graves, imposto pelo "despotismo racial" ao qual estavam sujeitos (Leger, 1986).

Alguns estudos apontam para que a elevada coesão das equipas de trabalho possa constituir-se como um factor importante para a prevenção de acidentes de trabalho (Hunter, 2002). Observou-se esta situação em alguns casos onde os próprios trabalhadores podiam escolher os seus parceiros para trabalhar directamente consigo. A redução de acidentes parece derivar da coesão de grupo e do bom relacionamento entre pares; isto parece indicar que as equipas mais coesas tendem a autoproteger-se (Areosa, 2010).

Em contexto industrial, certos estudos revelam que alguns trabalhadores tentam evitar pensar em todos os riscos do seu trabalho, caso contrário, isto poderia acarretar alguns problemas psíquicos difíceis de ultrapassar. A psicopatologia do trabalho aborda normalmente este tema (Dejours, 1991). Esta questão é também transportada para a investigação sociológica (Dwyer, 2006), onde se questiona quais as relações sociais que podem contribuir para os trabalhadores aceitarem determinados riscos inerentes ao seu local de trabalho. Além das recompensas ou da servidão voluntária, outro aspecto que pode ser frisado é o facto de a segurança não ser normalmente um tema predominante na mente da maioria dos trabalhadores. Isto não significa que os trabalhadores ignorem

Configuracoes 7.indb 121 03-07-2011 19:59:34

propositadamente os aspectos da segurança, mas o desenvolvimento e a pressão do seu trabalho podem obrigá-los a adoptar outro tipo de prioridades.

Em determinadas circunstâncias alguns trabalhadores têm de enfrentar um forte dilema na execução de algumas tarefas mais perigosas, nas quais são identificadas condições de trabalho inseguras. Se, por um lado, pode haver por parte dos trabalhadores uma consciência fidedigna dos perigos e dos riscos que essas actividades envolvem; por outro lado, podem revelar medo ou receio em recusarem a execução deste tipo de trabalhos, devido às possíveis retaliações por parte das hierarquias organizacionais. Esta situação pode influenciar a ocorrência de acidentes de trabalho, caso os trabalhadores assumam uma postura de resignação perante as más condições de trabalho e não tentem pressionar os empregadores para as melhorarem. Esta perspectiva vai ao encontro de um dos pilares da teoria sociológica dos acidentes (Dwyer, 2006), que defende que os acidentes de trabalho são também fruto de relações sociais de poder.

Por vezes, existe uma visão descoincidente sobre os níveis de risco entre quem concebe e organiza o modelo de trabalho e os próprios trabalhadores que operam os sistemas. Tal pode ser considerado como um aspecto importante para a ocorrência de acidentes. Se a organização ou empresa estipula uma determinada tarefa como sendo segura, mas os trabalhadores (através do contacto empírico que têm com o trabalho) a consideram insegura, podemos entrar aqui na polémica discussão entre as perspectivas de riscos "objectivos" e riscos "subjectivos" (Sjoberg, 1999). É verdade que, na maioria das situações, os trabalhadores tendem a aceitar a visão dos empregadores, estando subjacente a ideia de que, se determinada situação não fosse segura, não seria permitida. Porém, algumas situações fogem a esta "regra", tal como demonstra o exemplo seguinte dado por Dwyer:

> Um trabalhador francês da construção civil recusou-se a usar cinto de segurança fornecido para a sua tarefa. Ele disse que os procedimentos de enganchar e de desenganchar necessários para mudar sua posição eram muito mais perigosos do que simplesmente não usar o cinto. (Sua rejeição foi formulada sem que ele tivesse o menor conhecimento de um estudo francês que demonstrou que a maioria dos acidentes acontecia a alguns usuários desse tipo de cinto durante esses procedimentos). (Dwyer, 2006: 183)

O exemplo anterior demonstra que a segurança no trabalho enfrenta vários problemas de difícil resolução. Para além disso, pode acarretar fortes dilemas para os especialistas em segurança, isto é, a tentativa de minimizar um risco (por exemplo, a atribuição de cinto para evitar a queda de trabalhadores na realização de trabalhos em altura) pode gerar outros riscos não identificados à partida e que podem ser iguais ou superiores àquele que se pretende prevenir.

A rejeição dos dispositivos de segurança, particularmente os equipamentos de protecção individual, pode ter origem em muitos outros aspectos, eventual-

mente menos objectivos, tais como questões de identidade ou de controlo social ao nível laboral. Como afirma Dwyer: "De maneira diferente, a rejeição pode se dar porque os dispositivos e as regras de segurança são vistos como símbolos de dominação 'injusta' do empregador, ou porque são feios, atrapalham o desempenho, são mal planejados e, como tais, são percebidos como uma afronta à dignidade e ao conforto pessoais" (Dwyer, 2006: 183). No entanto, quando os trabalhadores utilizam este tipo de argumentação acabam por perder alguma legitimidade moral para reclamarem melhores condições de segurança nos seus locais de trabalho.

Face ao exposto anteriormente, depreende-se que a segurança é uma matéria complexa no mundo do trabalho. Neste âmbito podemos encontrar alguns paradoxos que não seriam previsíveis à partida. O primeiro deles pode ser observado quando se verifica que a redução de acidentes causada por um dos quatro níveis apresentados na Figura 1 pode dar origem ao aumento dos acidentes causados por qualquer outro dos três níveis restantes. Isto significa que nem sempre a redução de acidentes num nível dá origem a que os outros permaneçam com a mesma "capacidade" de influência sobre a totalidade dos acidentes (Dwyer, 2006: 214). É possível encontrar outro paradoxo quando observamos que, em certas situações, os locais de trabalho aparentemente mais perigosos apresentam índices inferiores de acidentes de trabalho, enquanto determinados locais de trabalho considerados seguros e cumpridores das regras e normas de segurança revelam elevadas taxas de sinistros laborais (Dwyer, 2006: 202). Esta situação pode estar relacionada com o tipo de percepções formuladas pelos trabalhadores, sabendo que os postos de trabalho mais seguros podem suscitar a diminuição da vigilância sobre os riscos ocupacionais, ou, inversamente, os postos de trabalhos menos seguros podem reforçar a sua vigilância.

4. Novos caminhos de reflexão para a teoria social dos acidentes

Alguns estudos mais recentes têm vindo a demonstrar que a génese dos acidentes está incorporada na própria história das organizações, nomeadamente em aspectos relacionados com as decisões estratégicas da gestão de topo (Sagan, 1993; Vaughan, 1996, 1999; Rasmussen, 1997; Reason, 1997), na escolha de determinadas técnicas e tecnologias (Perrow, 1999), no *design* dos postos e locais de trabalho, nas formas de organização e planeamento das tarefas, na especificidade dos riscos de cada organização (Areosa, 2009d), no tipo de gestão efectuada ao nível da manutenção (Reason e Hobbs, 2003), nas formas de compreender e "gerir" os incidentes, no tipo de resiliência da organização (Hale e Heijer, 2006), na insuficiência das regras, normas e procedimentos para a prevenção de acidentes (Areosa, 2010), para além de certas dimensões externas à própria organização, tais como, políticas governamentais, legislação (por inadequação ou ausência) ou problemas relacionados com fornecedores exter-

Configuracoes 7.indb 123 03-07-2011 19:59:34

nos. Todos estes contextos podem ir fragilizando o próprio sistema até estarem reunidas as condições necessárias para ocorrer o acidente (Turner, 1978). É por este motivo que corroboramos a opinião de diversos autores (Reason, 1990; D'Oliveira, 2006; Dekker, 2006) que defendem que atribuir a principal causa dos acidentes ao erro humano é uma visão muito limitada que serve como uma ideologia de poder, acabando por negar o papel das relações sociais na produção desses mesmos acidentes.

Por outras palavras, tal como refere Llory (1999), continuar a atribuir a culpa dos acidentes aos trabalhadores hierarquicamente inferiores pode ser interpretado como uma "cegueira maciça", à qual pode estar subjacente a ideia de poupar responsabilidades às hierarquias das organizações. Para além disso, Amalberti (1996) refere que muitos acidentes são evitados graças aos trabalhadores que actuam nas organizações (ideia compatível com as noções de auto-recompensa, auto-comando e auto-organização de Dwyer).

Julgamos que a sociologia, em articulação com outras disciplinas interessadas em aprofundar o debate sobre os acidentes, pode ajudar a desenvolver novas formas de compreensão sobre como ocorrem certos tipos de "erros" em meio laboral. É importante aprofundar o nosso conhecimento acerca das estratégias cognitivas dos trabalhadores durante o exercício da sua actividade profissional, assim como "dar voz" às suas subjectividades (mesmo que outros as possam interpretar como sendo aparentemente "irracionais"). Quando ocorrerem acidentes, mais importante do que tentar encontrar culpados ou partir imediatamente do pressuposto que foram cometidos determinados erros humanos, parece fazer mais sentido tentar entender quais as possíveis pressões a que os trabalhadores estavam sujeitos no momento do acidente (conflitos com colegas e hierarquias, incertezas e dilemas nos julgamentos, sobrecarga de trabalho, incapacidade para manter permanentemente níveis elevados de atenção, dificuldades para cumprir determinado tipo de normas, ou ainda outros aspectos individuais, tais como o medo de perder o emprego, o estado de saúde, a ansiedade e a frustração ou a revolta com certas injustiças sociolaborais). Para além disso, é também importante compreender que, por vezes, existem profundas descoincidências entre o trabalho prescrito pelo empregador e o trabalho real, ou seja, a forma como o trabalho é efectivamente realizado pelos trabalhadores (Silva, 2003). Isto pode enviesar toda a estratégia de prevenção da organização, dado o eventual desconhecimento sobre o funcionamento real do "chão-da-fábrica". A nível organizacional, parece ainda possível à teoria sociológica observar a importância de factores como a resiliência ou as barreiras de segurança[4], enquanto factores que podem influenciar o número de acidentes. É relevante

[4] Na perspectiva de Hollnagel (2004), as barreiras são normalmente entendidas como um obstáculo, uma obstrução ou um entrave à ocorrência de um determinado evento ou, caso não o consigam "travar", pelo menos tendem a diminuir o impacto das suas consequências. Assim, as barreiras podem ter funções distintas; por um lado, podem tentar evitar ou "impossibilitar" um evento (barreiras preventivas), por outro lado, podem tentar suavizar, enfraquecer ou atenuar os efeitos de um determinado evento (barreiras protectoras).

Configuracoes 7.indb 124 03-07-2011 19:59:34

podermos considerar como é que estes e outros factores podem influenciar a dinâmica do mundo do trabalho e, em certos casos, produzir acidentes.

Numa abordagem algo inovadora, mas não isenta de alguma controvérsia, Hollnagel (2004) preconiza que determinados acidentes podem ser vistos como uma infeliz agregação de factores e condições diversificadas, passíveis de produzir um evento não desejado. O autor distingue entre explicações e causas para os acidentes, defendendo que, por vezes, pode ter maior utilidade procurar as explicações em vez das suas causas. As explicações para os acidentes partem do alinhamento ou articulação simultânea de vários factores ou condições que permitiram o culminar de um determinado evento (o acidente), embora seja possível que nenhum deles, isoladamente, tenha capacidade para originar este tipo de evento. Portanto, isso não nos permite afirmar que esse acidente tenha sido gerado por uma causa específica.

Existe um longo e antigo debate em torno da questão da atribuição de causas únicas ou múltiplas aos acidentes. A resposta depende, em parte, da posição do actor no sistema social. No caso dos juristas, interessados em apurar a responsabilidade civil e criminal, pode haver a tendência para procurar uma causa única. Contemplar a ideia de que as causas podem ser múltiplas é reconhecer a divisão de responsabilidades e a difícil determinação do peso de cada uma delas na produção do evento. Já para alguns teóricos das organizações, procurar as raízes das causas (associadas à multicausalidade) pode ser tão ou mais importante do que restringir a análise à designada causa imediata (regra geral a mais próxima ao momento do acidente), porque isto permite detectar as diversas condições e/ou erros que estiveram subjacentes ao evento. Raouf (1998), recorrendo à teoria dominó preconizada por Heinrich (1931), procura reconciliar estas duas posições distintas, mas este tema está longe de reunir consensos e de estar encerrado. Prova disto mesmo é o facto de nós (autores deste texto) divergirmos na forma como olhamos para esta questão. Contudo, uma das possíveis explicações para esta diferença pode estar naquilo a que cada autor procura responder com a sua análise; isto é, Dwyer (2006) tende a preocupar-se com o problema da responsabilização, enquanto Areosa (2010) centra a sua atenção nos diversos factores que podem ter conduzido ao acidente.

Já referimos que o alinhamento de factores ou condições constituem uma explicação para o acidente, visto que nos permite compreender como ele ocorreu, ainda que não seja a "causa" em si mesmo. A existir uma causa, será a extraordinária coincidência do alinhamento destes factores. De certo modo, a explicação para alguns acidentes não significa o mesmo que a sua causa. Tal como refere Hollnagel:

> The difference between looking for explanations and for causes is therefore crucial. If accidents have causes, then it makes sense to try to find them and to do something about them once found. If accidents have explanations, then we

> should rather try to account for how the accident took place and for what the conditions or events were that led to it. The response should not be to seek out and destroy causes, but to identify the conditions that may lead to accidents and find effective ways of controlling them. (Hollnagel, 2004: 29)

Conforme se pode verificar, existem novos aspectos que devem ser considerados e aprofundados para obter um melhor entendimento sobre os acidentes. Este campo de observação tem aumentado as suas dimensões de análise e isto pode permitir a ampliação do nosso conhecimento sobre este fenómeno social (o acidente), até recentemente visto como não social ou como não tendo nenhuma influência das relações sociais.

Bibliografia

AMALBERTINI, René (1996), *La Conduite des systèmes à risques*, Paris, Le Travail Humain / Presses Universitaires de France.

AREOSA, João (2003), "Riscos e acidentes de trabalho: inevitável fatalidade ou gestão negligente?", *Sociedade e Trabalho*, 19/20, 31-44.

AREOSA, João (2005), "A hegemonia contemporânea dos 'novos' riscos", *in* Carlos Guedes Soares *et al.* (Orgs.), *Análise e Gestão de Riscos, Segurança e Fiabilidade*, Lisboa, Edições Salamandra, 203-218.

AREOSA, João (2007), "As percepções de riscos dos trabalhadores: conhecimento ou 'iliteracia'?", in *Colóquio Internacional de Segurança e Higiene Ocupacionais* – SHO2007, Guimarães, 131-134.

AREOSA, João (2008), "Risco e análise de riscos: contributos para a sua conceptualização", in *Colóquio Internacional de Segurança e Higiene Ocupacionais* – SHO2008, Guimarães, 45-50.

AREOSA, João (2009a), "Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?", *Revista Angolana de Sociologia*, 4, 39-65.

AREOSA, João (2009b), "O risco no âmbito da teoria social: quatro perspectivas em debate", *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais (BIB)*, 68, 59-76.

AREOSA, João (2009c), "Riscos de uma actividade de risco: um estudo de caso em contexto hospitalar", *Configurações*, 5/6, 225-239.

AREOSA, João (2009d), "Organizações de alta fiabilidade: que limites para a segurança?", in Carlos Guedes Soares *et al.* (Orgs.), *Riscos Industriais e Emergentes*, Lisboa, Edições Salamandra, 1077-1093.

AREOSA, João (2010), *Riscos e Sinistralidade Laboral: Um estudo de caso em contexto organizacional*, Tese de Doutoramento, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.

AREZES, Pedro (2002), *Percepção do Risco de Exposição Ocupacional ao Ruído,* Tese de Doutoramento, Universidade do Minho, Guimarães, Portugal.

BECK, Ulrich (1992), *Risk Society. Towards a New Modernity*, Londres, Sage.

BURNS, Tom e MACHADO, Nora (2009), "Technology, complexity and risk: Social systems analysis of risky socio-technical systems and the likelihood of accidents", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 61, 11-40.

DEJOURS, Christophe (1991), *A Loucura do Trabalho*, São Paulo, Cortez Editora.

DEKKER, Sidney (2006), *The Field Guide to Understanding Human Error*, Hampshire: Ashgate.

D'OLIVEIRA, Teresa (2006), "Acidentes organizacionais e factores humanos", in Jorge Gomes; Miguel Cunha e Arménio Rego (Orgs.), *Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa, Editora RH.

DWYER, Tom (1989), "Acidentes do trabalho: Em busca de uma nova abordagem", *Revista de Administração de Empresas*, 29, 19-32.

DWYER, Tom (1991), *Life and Death at Work: Industrial accidents as a case of socially produced error*, Nova Iorque, Plenum.

DWYER, Tom (2000a), "Novas fronteiras nos estudos do trabalho", *in* Encontro anual da ANPOCS, Petropólis, 1-24.
DWYER, Tom (2000b), "A produção social do erro – O caso dos acidentes ampliados", in Carlos Freitas, Marcelo Porto e Jorge Machado (Orgs.), *Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e perspectivas para o controle e a prevenção*, Rio de Janeiro, Editora Fiocruz, 107-126.
DWYER, Tom (2006), *Vida e Morte no Trabalho: Acidentes do trabalho e a produção social do erro*, Rio de Janeiro e Campinas, Multiação Editorial e Editora da UNICAMP.
DWYER, Tom & ELGSTRAND, Kaj (2009), "A new OSH paradigm is needed", *in* Kaj Elgstrand e Nils Petersson (Eds.), *OSH for Development*, Estocolmo, Royal Institute of Technology, 46-61.
ESPAÑOL, Esther (2001), "La conducta humana frente a los riesgos laborales. Determinantes individuales y grupales", *Acciones e Investigaciones Sociales*, 12, 157-184.
FREIRE, João (1991), "Imigrantes, capatazes e segurança no trabalho da construção civil", *Organizações e Trabalho*, 5/6, 147-153.
FURNHAM, Adrian (1992), *Personality at work: The role of individual differences in the workplace*, Londres, Routledge.
GIBSON, J. (1961), "The contribution of experimental psychology to the formulation of the problem of safety – a brief for basic research", *Behavioral Approaches to Accident Research,* Nova Iorque, Association for the Aid of Crippled Children, 77-89.
GORDON, John (1949), "The epidemiology of accidents", in *American Journal Public Health*, 39, 504-515.
GRANJO, Paulo (2004), *Trabalhamos sobre um Barril de Pólvora: Homens e perigo na refinaria de Sines*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
GREENWOOD, M. & WOODS, H. M. (1919), "The incidence of industrial accidents upon individuals with special reference to multiple accidents", *Industrial Fatigue Research Board, Medical Research Committee*, Report No. 4, Her Majesty's Stationery Office, Londres.
HALE, Andrew & HALE, M. (1972), *A Review of the Industrial Accident Research Literature*, Londres, HMSO.
HALE, Andrew & HEIJER, Tom (2006), "Defining Resilience", in Erik Hollnagel; David Woods e Nancy Leveson (Eds.), *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*, Aldershot, Ashgate Publishing.
HEINRICH, Herbert (1931), *Industrial Accident Prevention*, Nova Iorque, McGraw-Hill.
HOLLNAGEL, Erik (2004), *Barriers and Accident Prevention*, Hampshire, Ashgate.
HOVDEN, Jan, ALBRECHTSEN, Eirik & HERRERA, Ivonne (2010), "Is there a need for new theories, models and approaches to occupational accidents prevention?", *Safety Science*, 48, 950-965.
HUNTER, David (2002), *Risk Perception and Risk Tolerance in Aircraft Pilots*, Washington, Federal Aviation Administration.
LAPORTE, Todd & CONSOLINI, Paula (1991), "Working in practice but not in theory: Theoretical challenges of 'High-Reliability Organizations'", *Journal of Public Administration Research and Theory,* 1, 19-48.
LEGER, P. (1986), "Safety and organization of work in South African gold mines: A crisis of control", *International Labour Review*, 125, 591-603.
LLORY, Michel (1999), *Acidentes Industriais: O custo do silêncio*, Rio de Janeiro, Multimais.
Marx, Karl (1966 [1867]), *O Capital*, São Paulo, Editora Nova Cultural Ltda.
PERROW, Charles (1999), *Normal Accidents: Living with high-risk technologies*, New Jersey, Princeton University Press.
PINTO, José Madureira (1996), "Contributos para uma análise dos acidentes de trabalho na construção civil", *Cadernos de Ciências Sociais*, 15/16, 87-119.
RAOUF, Abdul (1998), *Theory of Accident Causes*. International Labour Organization's Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Geneva, ILO (4ª edição).
RASMUSSEN, Jens (1997), "Risk management in a dynamic society: A modeling Problem", *Safety Science,* 27, 183-213.
REASON, James (1990), *Human Error*, Cambridge, Cambridge University Press.
REASON, James (1997), *Managing the Risks of Organizational Accidents*, Aldershot, Ashgate.
REASON, James (2008), *The Human Contribution: Unsafe acts, accidents and heroic recoveries*, Farnham, Ashgate.

REASON, James & HOBBS, Alan (2003), *Managing Maintenance error: a practical guide*, Hampshire, Ashgate.
ROBERTS, Karlene (1990), "Some characteristics of one type of High Reliability Organization", *Organization Science*, 1, 160-176.
SAGAN, Scott (1993), *The Limits of Safety: Organizations, accidents and nuclear weapons*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
SILVA, Sílvia (2003), *Culturas de Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho numa Abordagem Psicossocial: Valores organizacionais declarados e em uso*, Tese de Doutoramento, Lisboa, ISCTE.
SJOBERG, Lennart (1999), "Risk perception by the public and by experts: A dilemma in risk management", *Research in Human Ecology*, 6, 1-9.
THEYS, Jacques (1987), "La société vulnérable", *in* Vidal Cohen *et al.*, *La Société vulnérable*, Paris, Presses de L'École Normale Supérieure.
TURNER, Barry (1978), *Man Made Disasters*, Londres, Wykeham Press.
VAUGHAN, Diane (1996), *The Challenger Launch Decision: Risky technology, culture and deviance at NASA*, Chicago, University of Chicago Press.
VAUGHAN, Diane (1999), "The dark side of organizations: Mistake, misconduct, and disaster", *Annual Review of Sociology*, 25, 271-305.
WEICK, Karl (1987), "Organizational culture as a source of high reliability", *California Management Review*, 29, 112-127.
WEICK, Karl & STUCLIFFE, Kathleen (2007), *Managing the Unexpected: Resilient performance in an age of complexity,* San Francisco, John Wiley & Sons.

Compreendendo duas organizações – Escola de Enfermagem e Hospital – num contexto de supervisão de estágios

Ana Paula Macedo*

Resumo

A apresentação do quadro teórico para a compreensão da supervisão de estágios em enfermagem e a articulação interorganizacional Escola e Hospital partiu do pressuposto de que seria fundamental a análise de algumas dimensões do "Hospital como organização" para se perceber a supervisão no contexto de trabalho hospitalar. Ao realizar-se esta análise pela voz dos actores entrevistados, pretendeu-se ver também que implicações tinham as suas opiniões no que diz respeito à supervisão. De facto, parece existir um certo isomorfismo entre o "modelo de supervisão" e o "modelo de organização", pelo que se deduz, neste contexto, que a evolução da supervisão, assim como os valores implícitos e explícitos a ela associados, serão condicionados pela própria transformação na organização hospitalar.

Palavras-chave: organizações – Escola de Enfermagem e Hospital; articulação interorganizacional; contexto de supervisão de estágios

Introdução

O interesse em comparar a Escola de Enfermagem e o Hospital inscreve-se, na actualidade, num quadro mais vasto que é o da caracterização da modernização-racionalização das actividades dos serviços. Nos dois sectores pressente-se um processo de modernização-racionalização das actividades: a procura da qualidade total, a individualização da relação cliente-utilizador, a flexibilidade das estruturas, a racionalização dos recursos para se obter êxito e economizar os custos, a autonomia das organizações de base, entre outras.

* Escola Superior de Enfermagem Calouste Gulbenkian, Universidade do Minho (amacedo@ese.uminho.pt).

Configuracoes 7.indb 129 03-07-2011 19:59:34

Nestas duas organizações, igualmente, as transformações das actividades afectam os agentes beneficiários (alunos e doentes), prestadores de cuidados (professores e enfermeiros) que, para a maioria, exercem uma profissão que pode ser definida ao mesmo tempo como relacional e de *semi-especialistas menos típicos* (Etzioni, 1984: 119), caracterizada pelo *status* intermediário na sociedade e no lugar das políticas públicas.

A noção de relação, que está presente em algumas análises produzidas pela sociologia, pela economia e pela gestão, pode ser definida como uma interacção entre o prestador e um beneficiário, satisfazendo certas necessidades deste último em vez de uma mera *prestação de serviços*[1]. Sendo assim, a crítica que emerge à hipótese lançada de comparar a Escola (de Enfermagem) a um conjunto de serviços é que não é possível diferenciá-los claramente. As evoluções tendenciais (aumento da produtividade, individualização das prestações de cuidados, desenvolvimento da avaliação) não separam na totalidade o universo industrial do universo terciário. Neste caso, é importante distinguirmos uma racionalização industrial própria da produção de bens de uma racionalidade profissional própria dos serviços.

Para Demailly & Dembinski (2002), cujas temáticas de estudo têm incidido nos modos de regulação e transformação dos sistemas de saúde, políticas públicas e grupos profissionais, há interesse em mostrar o carácter profundamente conflitual da noção de racionalidade económica. Os conflitos internos da racionalidade económica, como da racionalidade organizacional, estão presentes em vários sectores. A racionalização colocada em prática no universo industrial e terciário parece apresentar um fenómeno similar. Como notam ainda Demailly & Dembinski, o lugar do neotaylorismo – a racionalização dos fluxos (de papéis, de decisões, de informações, a centralização da informação nos poderosos sistemas informatizados, a intensificação do trabalho, a estandardização contínua dos procedimentos, os esforços da avaliação, as *performances* de cada um – faz emergir novos tipos de *experts* e novos tipos de cronómetros para medir o trabalho[2].

Como destacam estes dois autores, a ideia de uma modernização-racionalização, funcionalmente contraditória, que concerne todas as organizações produtivas, industriais ou de serviços comerciais e não comerciais, parece originar a oferta de bens ou prestações, materiais ou relacionais. Se, por um lado, há uma aproximação da indústria aos serviços, nomeadamente a importância da figura do *cliente* como membro à parte de uma organização produtiva e a importância da gestão e do espírito gestionário ou do empreendorismo, por

[1] A *prestação de serviços* é definida, na expressão "organização de serviços" de Peter M. Blau e Richard W. Scott (1977), da seguinte forma: "Uma organização de serviços é definida como uma organização cujo principal beneficiário é a parte do público que tem com ela contacto directo, com quem e para quem seus membros trabalham – em resumo, uma organização cuja função básica é servir os seus clientes" (Blau & Scott, 1977: 66-67).

[2] Cf. Lima (1994: 119), em particular a descrição do taylorismo nos tempos actuais.

Configuracoes 7.indb 130 03-07-2011 19:59:34

outro lado, as actividades de serviço aproximam-se da indústria; são alguns exemplos, a procura de economias de escala (tradicionalmente "inventadas" na indústria), compressão do "trabalho vivo" ao proveito das máquinas, organização de intensificação do trabalho.

É neste enquadramento que situamos as actuais políticas públicas de modernização e de reforma que integram frequentemente pressupostos, adoptam orientações e consagram soluções híbridas de tipo neotayloriano e de tipo "fordista" ou participativo (Messine, 1991; Lima, 1994). Foi tomando como enfoque estas soluções híbridas que procurámos analisar algumas dimensões organizacionais presentes na Escola de Enfermagem e no Hospital, em contexto de supervisão de estágios, procurando as articulações possíveis, tais como: compreender as lógicas de supervisão de estágios em enfermagem; caracterizar sociologicamente as articulações em contexto de acção concreta; contribuir para esclarecer alguns aspectos relativos ao contexto de trabalho hospitalar como local de formação e educação dos alunos estagiários de enfermagem.

1. Escola de enfermagem e hospital – entre a ética e a economia

A comparação entre a Escola de Enfermagem e o Hospital, como já referimos, torna-se pertinente pela representação particular deste tipo de organizações (pertencem à categoria das organizações produtivas de bens e de serviços), mas também pelas suas características específicas, que alguns pesquisadores e profissionais destas organizações têm vindo a referir. A simultaneidade da pertinência da noção da relação de serviço e do modelo gestionário-administrativo universal parece esmagar a especificidade das profissões relacionais do serviço público (educação, cuidado, trabalho social...) relativamente às actividades que têm como fim o mercado privado. Isto não significa que neste último se negue uma parte destas profissões e não possa ser analisada em termos de relação de serviços, actividade técnica, processos cognitivos ou mudanças comunicacionais. Este exercício de proximidade parcial relevaria, certamente, paradigmas disciplinares ou escolhas epistemológicas diversas, tanto que admitiria o seu carácter redutor.

Como expusemos anteriormente, na esteira de Demailly & Dembinski (2002), as actividades relacionais de serviço público parecem assumir uma configuração de racionalização idêntica à que existe nas actividades industriais, quer dizer, de uma racionalização económica contraditória e mista. São alguns exemplos as preocupações com a qualidade do serviço prestado e com a produtividade e/ou rentabilidade a curto termo, que conduz a economizar os custos, os empregos, o *trabalho vivo*. A sua especificidade é, portanto, na composição ético-política, ou mesmo essencialmente política, o que não deixa de ser interessante, uma vez que nas profissões de prestação de serviço esta especificidade parece ser negada. A prática profissional em matéria de saúde ou de educa-

ção pública põe em jogo as orientações sociopolíticas, cujo debate fica aquém e além dos debates processuais e técnicos. Há concepções (de cidadania, de igualdade, de direito universal, etc.) que estão presentes na prática, ao nível colectivo, construindo os *referenciais da acção pública* ou os *registos de legitimidade*. Cada profissional de enfermagem, por exemplo, orienta a sua prática e estabelece uma relação de cuidados a partir de uma deontologia concreta. O mesmo acontece relativamente à ética pessoal: ela emerge de representações que renovam as concepções socioculturais e políticas da experiência dos cuidados. O trabalho de relação termina quando estão presentes valores e visões do mundo que permitem controlar as situações interaccionais com os doentes, mas também o trabalho com os outros membros do colectivo de trabalho (auxiliares de acção médica, fisioterapeutas, técnicos de análise e radiologistas, médicos internos, etc.).

Demailly & Dembinski (2002) realçam que aquilo que será conjuntamente negado na vinculação de tais profissões à prestação de serviço é também a "terceira" dimensão, organizacional. Neste caso, a dimensão organizacional resiste à dimensão socioeconómica dos serviços, a qual não se deixa absorver num simples contrato (como livre acordo de vontade e de mudança) entre um prestador e um consumidor.

Neste ponto de vista, a Escola de Enfermagem e o Hospital são duas organizações que, ao transmitirem bens e serviços, são agentes legítimos da satisfação das necessidades humanas legítimas. Ao mesmo tempo, estas duas organizações definem as normas das necessidades que se supõe a população ter e ditam o bem moral e político para os seres humanos, individual e colectivamente. A educação e a saúde são questões inseparáveis da organização da nação. Governar e cuidar relevam então o mesmo princípio e obedecem às mesmas leis, o princípio da "Ciência do Homem" que deve percepcionar ou corrigir a natureza humana.

No decurso dos últimos anos, temos assistido, na maior parte dos países industrializados, a uma colecção de múltiplas modificações no seio de um sistema escolar, visando explicitamente uma reaproximação entre as organizações de formação profissional e o campo económico. Um trabalho explícito sobre o conteúdo da actividade educativa é realizado com o fim, diz-se, de assegurar uma grande adequação dos programas com as competências exigidas no trabalho. Esta procura de correspondência revela-se também nas formas de avaliação das actividades educativas, que se opera nas formas de transmissão pedagógica ou nas modalidades de avaliação. O Estado confia a novas instâncias a organização e estas articulações; instaura novos mecanismos de relação dos dois mundos, ou modifica a composição dos organismos existentes (novas fórmulas e arranjos institucionais), criando as condições de mediação dos interesses sociais e dando espaço aos actores económicos. Isto significa que, neste cenário, no caso do Ensino da Enfermagem, que é um exemplo da formação em

Configuracoes 7.indb 132 03-07-2011 19:59:34

alternância, desde o primeiro ano do Curso, a supervisão de estágios seria vista como articuladora dos dois mundos – Escola de Enfermagem e Hospital –, em que todas as intervenções atestam a existência de um processo onde se recompõem as relações entre formação e trabalho, sujeitas às pressões da *eficácia* e da *eficiência e da produtividade*.

As análises que enfatizam a leitura do tempo actual como uma configuração particular de processos históricos de longo alcance parecem deter uma menor capacidade explicativa dos fenómenos e mutações com que não cessamos de nos confrontar. No caso das Escolas de Enfermagem, como de outros estabelecimentos do Ensino Superior, numa fase mais recente, aquelas têm sido induzidas a realizar uma avaliação de impacto sobre aquilo que ensinam, isto é, sobre o resultado da actuação da organização.

Mais recentemente, a lei que aprova o Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro) prevê a possibilidade de transformação de instituições públicas de Ensino Superior em fundações públicas de direito privado, parecendo privilegiar critérios de mercado com a finalidade de assegurar meios de auto-subsistência, num quadro de progressiva redução do financiamento público. As mudanças na educação são multifacetadas e complexas; nas palavras de Stephen Ball (2004: 1115-1116), os "'danos colaterais' de 'corporização', são parte da 'destruição criativa' do capitalismo, em que, nesse caso, os incentivos ao lucro e os valores dos negócios actuam para destruir os valores do serviço e a ética profissional".

No que diz respeito ao ensino de enfermagem, o quadro actual parece-nos intricado, devido à grande proliferação de escolas particulares, geradora de alguma mistura nos contextos de trabalho onde ocorrem os estágios e que permitem o acesso à profissão. Também o aumento do número de alunos nas escolas públicas e as mudanças verificadas no regime jurídico da gestão hospitalar têm gerado problemas objectivos e obstaculizantes à normal e tradicional articulação entre as escolas de enfermagem e as várias instituições de saúde.

Quanto ao hospital público, ele tem sido visto como indispensável para a análise do sistema de saúde, de acordo com as orientações políticas dominantes. O quotidiano do hospital fornece exemplos reiterados das escolhas éticas operadas tais como: a procura de transplantes, a experimentação com órgãos artificiais, os erros, as escolhas médicas em matéria de distribuição de moléculas custosas, que põem em causa as nossas representações culturais. Os discursos da responsabilidade (*accountability*), da melhoria, da qualidade e da eficiência, que nos parece terem sido iniciados mais cedo no campo da saúde do que na educação, tornam as práticas existentes frágeis e indefensáveis – a mudança torna-se inevitável e irresistível, mais particularmente quando os incentivos estão vinculados às medidas de desempenho. Neste campo, também a *performatividade* desempenha um papel fundamental no conjunto das políticas (Ball, 2004: 1117).

O trabalho desta *performatividade* é complexo e simultaneamente pouco claro, porque se baseia na construção de um projecto de transparência. Isto é facilmente constatado, quando se observa as organizações do sector público a gastarem tempo, dinheiro e energia com a gestão das aparências, *marketing* e promoção.

É neste sentido que as orientações sociopolíticas, tanto ao nível macro das organizações e instituições, quanto ao nível micro das interacções quotidianas, incorporam a pertinência da comparação entre a Escola de Enfermagem e o Hospital.

Acrescentamos, todavia, uma precaução referente a este trabalho de comparação que é a seguinte: a extensão das transformações da organização do trabalho é variável segundo os subsectores, uma vez que a progressão da divisão do trabalho procede das tecnologias cognitivas, materiais ou imateriais. A formalização dos métodos, a estandardização dos actos, os recursos, os instrumentos e as infra-estruturas tecnológicas variam consoante se trate de um Centro Hospitalar Universitário ou de um Hospital público periférico, de uma Escola de Ensino Básico ou de um Colégio ou de uma Universidade. Isto significa que a comparação não pode ser feita à volta de denominadores comuns e de grandes tendências que se exprimem com mais ou menos força, segundo os casos.

2. A evolução da escola de enfermagem e do hospital: da profissionalidade às políticas

Dentro de uma nova ideologia do mundo global torna-se compreensível que os modelos que intentam captar a especificidade estrutural e funcional das organizações se alterem, desde logo porque as próprias organizações se instituem como um meio privilegiado de poder global. A proposta que é dada vai no sentido de se considerar que as organizações burocráticas não têm a agilidade e a flexibilidade necessárias para se confrontarem com o desafio da globalização (Estêvão, 2003: 87).

A modernização parece então desenvolver-se, sob a dupla contradição do neotaylorismo e da participação, ao nível organizacional, e da ética e da economia, ao nível político. Ela toca de forma conjunta as organizações, as profissionalidades e as políticas.

O trabalho dos profissionais relacionais de serviço público é actualmente confrontado com as exigências de mudança. Os seus empregadores incitam-nos para diversos caminhos (formação, culpabilização, reclamação por parte dos utentes do serviço público ou contribuintes) como forma de renunciar à referência artesanal sobre as quais estavam, frequentemente, pensadas as suas profissões, e passar a uma profissionalidade administrativa. Ao nível do discurso político, pretende-se que paralelamente se reúnam esforços de diversas

áreas, capazes de gerarem uma nova e homogénea "cultura de enquadramento" e outras formas organizacionais.

No que concerne ao Hospital, a racionalização neoliberal depois dos anos 80 do século XX, afectou o conteúdo das actividades dos cuidados, até mais do que nas organizações de cuidados de saúde primários. No início dos anos 90, a racionalização neoliberal traduziu-se em mudanças organizacionais neotaylorianas (racionalização dos percursos dos pacientes, centralização da informação, estandardização dos protocolos de cuidados, intensificação do trabalho, cronometragem dos "cuidados à tarefa" dos cuidadores, sectorização e planificação das actividades dos diferentes prestadores de cuidados) e mudanças do tipo participativo que visavam fazer passar uma lógica compatível com a actividade dos serviços e das patologias rentáveis, definidas a partir de uma negociação estratégica sobre a qual repousa o projecto de serviço médico e de enfermagem. O enquadramento dos cuidados, com supervisão por parte dos enfermeiros e dos chefes de serviço, é hoje considerado fundamental para a operacionalização e racionalização dos serviços. Muitas vezes, estes profissionais são incitados pelo alto enquadramento (directores da organização, enfermeiro director, enfermeiro supervisor, enfermeiros-chefes, grupo coordenador da qualidade, entre outros) a uma efectiva supervisão dos cuidados. Há cerca de vinte anos que a totalidade destes agentes tem visto as suas missões, conteúdo e método de trabalho transformados. Isto acontece com outras equipas de trabalho do contexto hospitalar. Estes profissionais, também designados por *parceiros da direcção*, são determinantes para a evolução da organização de trabalho. Eles têm por missão afastar projectos transversais (em matéria de equipamento e de orientação terapêutica) e dar soluções em função dos constrangimentos externos (exigências das tutelas, das agências regionais da hospitalização, concorrência com outras organizações), perspectivando a evolução da organização do trabalho. Algumas estratégias são concretizadas, tais como reuniões, grupos de projectos e formações em gestão planeadas pelos departamentos de formação que contribuem progressivamente para modificar as práticas e os discursos destes novos parceiros da direcção.

No que se refere às políticas públicas e às desigualdades sociais, mais uma vez Lise Demailly e Olivier Dembinski encontram semelhanças entre a Escola (em geral) e o Hospital:

> (...) as duas instituições parecem resignar-se num período recente a deixar de se produzir e se reproduzir, vendo o aumento das desigualdades sociais quanto aos acessos à educação ou ao cuidado, desigualdades que podem-se medir pelo que diz respeito à origem social dos públicos, mas também no que concerne o hospital às variáveis regionais. (Demailly & Dembinski, 2002: 52)

Assim, dentro de um cenário cuja regulação se rege pelos princípios do mercado, a organização Escola adopta também por certas regulações do tipo

mercantilista, nas quais os actores estão em concorrência (privado/público, boas/más, clássicas/profissionais) correlativamente a uma necessidade, tendo em vista a construção de uma clientela. Progressivamente, o mito da escola republicana que "fabrica" os cidadãos nacionais apaga-se, dando lugar à adaptação ao mercado de emprego, de acordo com as necessidades das famílias. As notas, os exames, as disciplinas tornam-se compatíveis com os coeficientes de prestígio e de eficácia escolar. Os estabelecimentos passam então a manter relações de concorrência a fim de agregar os melhores alunos, e tentam estabelecer uma reputação que lhes permita atrair os melhores públicos (jogo nas disciplinas opcionais, viagens, acções de comunicação, etc.). Deste modo, "a educação é, em vários sentidos, uma oportunidade de negócios" (Ball, 2004: 1108).

Da mesma maneira, no seio das organizações de cuidados em geral, e dos hospitais universitários em particular, um modelo profissional técnico-científico, que caracteriza a elite hospitalar, hierarquiza-se numa relação comercial de concorrência onde as desclassificações são sinónimo de redução de actividade ou de despromoção. Os profissionais de saúde tentam lutar contra este "desvio", reafirmando, simultaneamente, as missões do *hospital público* enquanto centro de cuidados gratuitos e abertos à população próxima, tais como: oferecer os cuidados de primeira necessidade que reclamam por razões económicas, psicológicas, sociais ou médicas numa hospitalização; apreciar a gravidade dos casos tratados e reorientar os doentes, *versus* um serviço mais adaptado. Neste sentido, as críticas formuladas que vão ao encontro de uma medicina científica, produtivista e elitista podem ser travadas, mas não conseguem impedir o reagrupamento dos serviços impostos por facções hegemónicas dos médicos hospitalares e dos gestores hospitalares, que dão origem às desigualdades – regionais, de equipamentos e de acções nos cuidados. É neste quadro que se activa a designação dos "maus" doentes (não "rentáveis" ou com comportamentos indesejáveis), à semelhança dos "maus" alunos. As recentes audiências para a saúde parecem não trazer nada de admirável nas suas conclusões, mas põem em evidência dados, por vezes alarmantes, sobre certas facções da população e evocam sem rodeios a falta de eficácia da política sanitária.

3. Diferenças na "obrigação de resultados"?

Depois da exposição de algumas semelhanças da reorganização administrativa da Escola e do Hospital, tanto ao nível do discurso como das práticas, prestaremos agora atenção a duas diferenças profundas.

No dizer de Demailly & Dembinski, um ponto comum entre a Escola e o Hospital é a emergência de uma certa "obrigação de resultados" como nova prescrição quanto à regulação da acção profissional, sobre um fundo de desenvolvimento recente desta cultura que valoriza a tecnicidade. Por exemplo, o desenvolvimento de uma cultura de avaliação pode promover uma técnica de

racionalização da acção organizada, independentemente das especificidades profissionais. Ela contribuiu para a censura no seio das políticas públicas. Mas a obrigação de resultados não se desenvolve da mesma maneira na Escola e no Hospital (Demailly & Dembinski, 2002: 53).

No caso da Escola, apesar de um certo número de resistências, opera-se uma transformação ou um alargamento do quadro normativo de acção, tendo em conta os efeitos da acção educativa, desde o seu início. Nesta sequência, a problemática da avaliação dos estabelecimentos de ensino e da acção pedagógica não pode ser separada da qualidade, da rentabilidade do serviço e da luta contra o insucesso escolar.

> De mais a mais, um professor que admite a legitimidade da avaliação revolta-se a maior parte das vezes contra as formulações demasiado tecnicistas que reduzem a avaliação apenas aos resultados escolares: ele pensa na avaliação também em termos de socialização, desenvolvimento da curiosidade e do julgamento. (...) (Demailly & Dembinski, 2002: 54)

Segundo Demailly & Dembinski (2002), algumas razões podem explicar a resistência do corpo médico à ideia de uma luta contra o insucesso dos cuidados ou à ideia da *qualidade total* do serviço realizado, que visará a elevação do nível de saúde das populações do seu sector. Uma das razões é que os profissionais vêem esta ênfase como um signo de desprofissionalização. O *status* dos profissionais, muito divulgado na cultura norte-americana, está ligado à obrigação de meios: ter feito tudo para salvar da doença. Os hospitais universitários dispõem a este respeito de um arsenal de meios de investigação e de tratamento permanente para evitar o sentimento de culpabilidade face aos insucessos eventuais. Este facto permite-nos esta afirmação, pois no Hospital o domínio da técnica e da tecnologia constitui uma prioridade[3]. A tecnologia assume uma importância considerável e a sua utilização é gratificante quando há o salvamento de uma vida, como é o caso de uma paragem cardio-respiratória. A tecnologia pode permitir ao profissional satisfações imediatas e inadiáveis. Já não é o caso, quando a condição patológica do doente não necessita de tecnologias complexas. Certos insucessos introduzem por vezes a dúvida, mas o pensamento de uma maioria de profissionais da saúde é o de que a tecnologia deve permitir-lhes ultrapassar as dificuldades, reforçando ainda mais a sua mestria (ou domínio) das técnicas. Neste contexto, o erro pode-se tornar mais visível, porque a técnica chama a atenção para o problema de adequação, como por exemplo, um erro de laboratório, ou uma imagem dos exames auxiliares de diagnóstico que pode ser mais nítida. Ou seja, "(...) 'tudo a

[3] Charles Perrow considera, por exemplo, que a história dos hospitais mentais demonstra que a falta de uma tecnologia viável foi muitas vezes responsável pelo estado precário destas instituições (Perrow, 1965: 913).

fazer pela doença' é, sobretudo, 'não passar ao lado' (do diagnóstico). Aqui são necessários meios cada vez mais sofisticados e custosos, desenvolvidos e produzidos pela indústria". A lógica de mercado estimula a oferta de instrumentos médicos, cada vez mais pesados e especializados, de consumo de medicamentos, de actos médicos e de horas de máquinas.

Particularmente ajustada e adequada aos nossos tempos é a observação de Luís Martins, investigador da fiabilidade e da *performance* em organizações de saúde, a respeito da tecnologia médica nos hospitais:

> A tecnologia prolonga as vidas, mas também tornou os profissionais e os doentes mais dependentes dela, durante o curso da doença crónica. A explosão tecnológica e os seus efeitos, quer na estrutura organizacional da prestação dos cuidados de saúde, quer no trabalho dos profissionais, produziram efeitos no tipo e na qualidade dos cuidados prestados ao doente. (Martins, 2005: 164)

Em jeito de síntese, ainda menciona:

> (...) o aumento da especialização e a existência de estruturas de saúde burocráticas tiveram como efeitos a fragmentação da prestação de cuidados de saúde a doentes crónicos, o que aumenta as possibilidades de incidentes e de queixas de desumanização dos serviços. (Martins, 2005: 164)

Do nosso ponto de vista, a dominação do discurso técnico-gestionário, que privilegia as *performances* intrínsecas e os ganhos de produtividade directos, permite a abstracção de outras dimensões ligadas aos cuidados, (continuidade dos cuidados, observância, conforto e qualidade de vida, etc.), desvalorizando-se a pessoa/família e os profissionais de saúde. Isto, por sua vez, gera impacto social nos serviços de destino. Uma política de modernização dos serviços confinados a uma redução das capacidades de acolhimento, dado o número elevado de cuidados, com uma aceleração de rotação dos pacientes poderá pôr em risco a credibilidade dos serviços prestados.

Se, para a Escola de Enfermagem, a obrigação de resultados tem o significado de uma luta contra o insucesso, para o Hospital ela tem o significado de uma luta contra o desperdício. A procura de uma melhor relação qualidade/preço é imposta às organizações hospitalares como um meio de se afirmarem sobre um mercado de cuidados. Os gestores de cuidados têm então tentado optimizar o par custo/produto: indicadores de cuidados de enfermagem, indicadores de encargos de trabalho, e ainda de outras funções alternativas à hospitalização, tais como, as redes de cuidados coordenados (que poderão ser um reagrupamento sob uma forma convencional de um Hospital ou de uma Clínica, um assegurador e uma empresa). Estas "comunidades de prática" e "redes de inovação" introduzidas pelas actuais reformas, cuja legislação aprovada sobre os hospitais, parcerias público-privadas, cuidados continuados e cui-

dados de saúde primários, convergem todas elas no "(...) sentido da abertura do Serviço Nacional de Saúde aos grupos económicos e, por essa via, no sentido de transformá-lo num mercado de bens como outro qualquer" (Justo, 2005: 94). Esta inequívoca mudança de paradigma no sistema de prestação de cuidados em curso arrasta consigo outras tantas alterações no exercício das profissões e na gestão de cuidados, quer se trate do exercício no Serviço Nacional de Saúde, quer do exercício em Empresas de Saúde.

Esta excursão pela história de alguns desenvolvimentos nos quotidianos das organizações em estudo leva-nos a admitir que a Escola de Enfermagem parece estar potencialmente em vantagem sobre o Hospital ao manter-se afastada em termos de racionalização de mercado (no seio restrito ou rigoroso e não metafórico do termo *mercado*).

A questão que se coloca no nosso estudo relaciona-se com a compreensão da forma como esta deslocação é criada entre estas duas organizações, consideradas num contexto de supervisão de estágios.

4. Metodologia do estudo

O exercício de articulação entre a Escola de Enfermagem e o Hospital exige uma reflexão da nossa parte estimulada pelo estudo da supervisão de estágios, permitindo-nos esboçar, dentro de alguns limites, algumas semelhanças e diferenças entre as duas organizações. Uma análise *a priori* às duas organizações parece apontar para uma evidência espontânea que as reaproxima em dois domínios, o dos cuidados e o da educação. Assim, a confrontação tem como objectivo identificar as articulações que temos posto em questão desde as suas origens. As perguntas orientadoras são as seguintes:

– Será que a articulação entre Escola de Enfermagem e Hospital, ao ser reveladora das semelhanças/diferenças entre as duas organizações, favorece a supervisão de estágios?

– Será que a articulação entre Escola de Enfermagem e Hospital favorece a integração dos alunos estagiários de enfermagem no contexto de trabalho hospitalar?

O percurso desta investigação foi o de entrelaçar algumas mudanças na supervisão de estágios com as mudanças sociais e políticas das organizações em estudo – Escola de Enfermagem e Hospital -, estabelecendo-se relações sociologicamente pertinentes entre ambas. O estudo de pendor qualitativo e interpretativo destaca dois momentos empíricos: um, de triangulação de dados sobre os discursos e as práticas de supervisão de estágios, muito próximo dos actores, estruturando-se ao longo de um percurso investigativo considerável; e o outro, de intersecções entre a Escola de Enfermagem e o Hospital em contexto de

supervisão de estágios. Considerando como objectivos primordiais: *i*) a identificação de modelos de análise da supervisão de estágios na articulação interorganizacional entre a Escola de Enfermagem e o Hospital; *ii*) a caracterização da articulação interorganizacional entre a Escola de Enfermagem e o Hospital; e, ainda, *iii*) a compreensão das lógicas de supervisão de estágios de enfermagem, implícitas e explícitas, entre as duas organizações.

A abordagem de interesse heurístico que nos propomos fazer neste artigo, evidencia articulações relativas entre dois contextos organizacionais que se combinam num momento concreto – o estágio. Embora a amostra abranja mais actores convenientes para o estudo da articulação entre Escola e Hospital, para este artigo recorremos apenas aos actores intervenientes no momento do estágio de um curso de licenciatura em Enfermagem (amostra designada de *oportunidade*[4]*)* – oito alunos estagiários, cinco enfermeiros e a supervisora. A leitura dos dados recolhidos, através da análise documental (protocolos de articulação) e do inquérito por entrevista, é realizada a partir de uma grelha de análise que emergiu do quadro teórico-conceptual do estudo.

A metodologia de suporte ao estudo da articulação entre Escola de Enfermagem e Hospital em contexto de supervisão de estágio, enquanto objecto de investigação empírica, aproxima-se da investigação de tipo etnográfico ou, para sermos mais sistemáticos, de um paradigma de investigação qualitativa, cujo método é um *estudo de caso* (Yin, 2005). O período em que mantivemos a nossa presença assídua no contexto de estágio ocorreu nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2007.

5. O contexto de supervisão de estágios

A supervisão de estágios em enfermagem realiza-se necessariamente por referência, implícita ou explícita, às concepções ou representações organizacionais da Escola de Enfermagem e do Hospital. As práticas de supervisão em contexto hospitalar ficam assim dependentes de uma hermenêutica organizacional, perseguindo as marcas teóricas que contextualizam e, sobretudo, conferem um certo sentido aos próprios processos de supervisão.

No ensaio metodológico realizado, que nos ajudou a direccionar a pesquisa empírica, intencionalmente fizemos cruzar algumas características organizacionais postas em evidência em diversos modelos de análise (cf. Ellström, 1983) com a proposta de Daniel Tanner e Laurel Tanner (1987) quanto à diferenciação entre dois modelos de supervisão (*a supervisão como produção* e *a supervisão como processo de desenvolvimento),* o que nos permitiu considerar outras formas de equacionar a supervisão de estágios em enfermagem.

[4] De acordo com E. Wragg, a expressão "amostra de oportunidade" consiste na escolha de uma amostra segundo uma lógica de conveniência do entrevistador (Wragg, 1987: 179). No nosso caso, pressupunha assegurar que os actores convenientes à amostra estivessem implicados no próprio processo de supervisão.

A razão da nossa opção é que estes dois modelos são de alguma forma distintivos quando comparados, já que nos permitem completar a perspectiva científica e epistemológica da supervisão e sua relação e interdependência com os âmbitos didácticos e organizativos, além de contextualizarem a problemática da supervisão de estágios no contexto de trabalho hospitalar.

5.1 Modelo de supervisão como produção em contexto de trabalho hospitalar

A denominação deste modelo de supervisão indica claramente quais são os pressupostos conceptuais e as imagens com as quais se identifica. A concepção da *organização como empresa* e a adopção de modos de gestão científica e industrial são os alicerces sobre os quais se constrói um modelo de escola e de supervisão guiados por critérios de *eficácia* e de *eficiência e rentabilidade*. Estes critérios, ao serem aportados para a supervisão de estágios, passam pela determinação dos objectivos comportamentais específicos, definidos operativamente, e do estabelecimento dos mecanismos de controlo capazes de medir o grau de cumprimento dos mesmos – *controlo estabelecido*. A crença na imitação para a estabilidade da prática (Tanner & Tanner, 1980: 636) e na demonstração e imitação como a melhor maneira de aprender (Alarcão & Tavares, 2003: 17-18) são aspectos importantes para a sua definição. Complementarmente, a definição do conhecimento científico como a apreensão do objectivo, observável e medível, próprio da orientação científico-racional, também conhecida como positivista e empirista, é de suma importância para se compreender este modelo de supervisão. Se pensarmos no Hospital, lugar onde acontece a supervisão de estágios em enfermagem, dentro desta linha de pensamento, parece haver, também, uma proximidade à organização segundo o *modelo racional-burocrático* de Per-Erik Ellström (1983), cuja estrutura é constituída em grande parte por órgãos (departamentos, serviços) e respectivas funções (Hall, 1984: 230).

Uma das primeiras apreciações que nos apraz fazer às elocuções dos actores entrevistados[5], no que diz respeito à dimensão "Hospital como Organização", é que estas continham elementos que poderíamos remeter para o modelo *racional-burocrático* e, curiosamente, apontavam-nos para as dimensões de supervisão dentro do *modelo de supervisão como produção*.

A este propósito, dois dos entrevistados associaram a complexidade do Hospital ao facto de nele poder existir uma hierarquia complexa, caracterizada por funções e poderes muito diferenciados:

> É uma instituição bastante complexa, com níveis hierárquicos bastante institucionalizados e que tem como objectivo final a prestação de cuidados de saúde nas diferentes áreas. (Est. 8)

[5] As siglas utilizadas neste ponto para as diferentes categorias de entrevistados são: Enf. (Enfermeiro); Est. (Estagiário); e Sup. (Supervisora).

Já para Etzioni (1974), o termo "organização complexa" tinha o significado de "organização complexa burocrática", predominantemente normativa, caracterizada por uma hierarquia e por profissionais que desenvolvem funções distintas de grupo para grupo.

O Hospital é uma organização onde se prestam cuidados de saúde e surge muitas vezes referenciado por possuir várias valências de especialidade. Por isso, esta organização também surge associada à imagem de Hospital como organização multidisciplinar e, simultaneamente, como local de ensino:

> Nele trabalham muitos profissionais mais ou menos relacionados com a saúde: médicos, enfermeiros, auxiliares de acção médica e técnicos tais como: radiologistas, farmacêuticos, psicólogos, mas também outros profissionais ligados à manutenção de toda a estrutura e gestão hospitalar (...). É também um local de ensino, pois estabelece parcerias com diferentes escolas. (Est. 3)

Em consonância com o enunciado anterioremente, o Hospital enquanto empresa surge assim representado por alguns entrevistados. Quase sempre esses discursos enfatizam a *eficiência e a produtividade* organizacional (máximo rendimento pelo menor custo, ganhos em saúde), pela importância de se responder às necessidades de saúde através da prestação de serviços que devem satisfazer os (agora) *clientes*:

> Pode também dizer-se que o Hospital é uma empresa, pois envolve a gestão de dinheiro para que possa subsistir. (Est. 3)

> Penso que estamos a caminhar para o Hospital tipo empresa, temos vindo a assistir a uma focalização economicista, a parte humana tem vindo a ser desvalorizada. (Enf. 5)

Quanto aos *objectivos e preferências* da organização hospitalar, parece existir uma uniformidade de respostas por parte dos alunos estagiários. Tendo em conta a especificidade da organização hospitalar, muitos entrevistados referem que:

> O objectivo é fornecer cuidados de saúde (tratamento, informação e orientação) à população. Mas nem todos os actores têm competência para cumprir tais objectivos. (Est. 2)

> O objectivo máximo do Hospital é prestar cuidados de saúde a quem a ele recorre, tendo como base a promoção da qualidade de vida. Estes objectivos devem ser cumpridos por todos os actores do Hospital. (Est. 4)

Já o grupo de enfermeiros entrevistados, na sua maioria, posicionou-se de imediato numa perspectiva gerencialista, ao referirem-se aos objectivos do

Hospital. Repare-se que há uma tendência para naturalizar um certo número de palavras ou mesmo expressões nos discursos dos entrevistados, tais como "cliente" (em vez de doente), "qualidade", "excelência dos cuidados":

> Os objectivos do Hospital são a prestação de cuidados com qualidade. (Enf. 2)

> A finalidade única é prestar cuidados de qualidade através de profissionais competentes, para satisfazer as necessidades dos clientes. (Enf. 3)

> Os actores estão inseridos numa filosofia de cuidados – a prestação de cuidados de saúde, atendendo à excelência dos cuidados. Por isso necessitam da acreditação, de aprimorar todos os actos para a excelência. (Sup.)

Um aspecto interessante deste último excerto é o facto de nele se dar ênfase aos aspectos que visam a aproximação dos actores à filosofia e à meta organizacional que se pretende atingir "[...] em princípio os objectivos deveriam servir todos os actores". Esta visão inclina-se para uma aproximação entre os objectivos da organização e os interesses e preferências dos actores organizacionais. Ora, sabemos que há uma tendência actual, principalmente em grandes organizações, para acentuar nas pessoas modos de ser que favoreçam a fácil inserção no meio social das organizações. Desta forma, favorece-se a aceitação de indivíduos que sejam facilmente adaptáveis à inserção em grupos diversos, fazendo coincidir as suas motivações ou as suas aspirações de sucesso com os perfis de carreira dentro das organizações (cf. Etzioni, 1984: 146).

Numa grande parte dos discursos em que o Hospital é visto como uma empresa, encontramos alguns aspectos comuns ao *modelo racional-burocrático,* ou seja, alguns dos actores parecem aceitar que os objectivos são claros e que o consenso é partilhado. Mas também encontramos em alguns discursos contradições ou desconexões, relativamente ao que acabámos de referir e o que seria de esperar numa organização hierárquica.

Numa organização definida como burocrática, as tecnologias são claras e os processos de decisão e de planeamento são estáveis. A existência de normas e regulamentos que fixam cada "área de jurisdição", além de facilitar os processos de decisão, permite também o controlo da continuidade dos cuidados, a uniformidade e a previsibilidade de comportamentos por parte dos profissionais que trabalham num Hospital.

Os alunos estagiários referem isso mesmo:

> Servem para estabelecer prioridades, estabelecer protocolos e para organizar todo um serviço, e penso que elas são na sua maioria cumpridas. (Est. 1)

> As normas servem para 'impor regras' que devem ser por todos respeitadas, visam padronizar determinados procedimentos para que todos os utilizadores do Hospital vejam as coisas do mesmo modo. (Est. 7)

Numa lógica gerencial, em que se institui uma filosofia de gestão para que se alcance a produtividade, os profissionais aparecem como estando mais conscientes do cumprimento das normas. É o que dá a entender a próxima entrevistada:

> O papel das normas no Hospital é uniformizar os cuidados para no final existir uma maior produtividade. Claro que muitas vezes há fugas ou por desconhecimento, ou porque dá mais jeito contornar determinada situação, mas com as auditorias o cumprimento das normas tem de ser mais rigoroso. Os profissionais estão mais conscientes de que têm que cumprir as normas e tentam cumprir com medo de serem chamados a atenção por causa das auditorias. (Enf. 5)

Neste caso, *as tecnologias/processos* são consideradas como qualquer técnica que uma organização utiliza para efectuar o seu trabalho e surgem associadas ao controlo da qualidade, não só da "matéria-prima" como também dos profissionais que lá trabalham, além de orientar para os objectivos da organização. As "normas e os critérios de qualidade", que todos os serviços do Hospital possuem, até podem ter essa função.

Um outro aspecto importante, ligado aos processos decisionais dentro da organização hospitalar é a autonomia dos profissionais. A autonomia no contexto de trabalho hospitalar, em sentido restrito, refere-se à liberdade no exercício das funções e na realização das actividades. No entanto, optamos por considerar um sentido mais abrangente, isto é, entendendo a autonomia neste contexto como um espaço de intervenção nos processos de trabalho, onde é possível o autocontrolo e a auto-avaliação e, ainda, a participação na organização, bem como a oportunidade de influenciar as decisões na organização do trabalho e nas condições em geral. No quadro do *modelo racional-burocrático* do Hospital como organização, a autonomia dos profissionais parece ter algumas especificidades. Por exemplo, numa organização como o Hospital, os profissionais procuram novas formas de poder e as normas muitas vezes são um dos meios que os enfermeiros têm para demonstrar a sua autonomia:

> Eu considero que as normas não são inibitórias da autonomia profissional, eu até acho que permitem uma maior autonomia profissional. As estratégias e os princípios descritos nos procedimentos, nas políticas, etc. têm implicitamente e explicitamente representada a voz dos enfermeiros. (Enf. 3)

Também a autonomia dos profissionais no Hospital está muito associada à delegação de cuidados e ao poder atribuído ao especialista:

> No nosso quotidiano podemos ser gestores de cuidados, quando gerimos recursos humanos ou rentabilizamos recursos. A supervisão implica uma delegação de cuidados, não sei se bem fundamentada. A supervisão acontece quando delegamos alguns procedimentos às auxiliares de acção médica. (Enf. 3)

Na actual mudança produzida pelas tecnologias de informação e comunicação, consideradas forças que modelam as relações sociais, económicas e políticas nas organizações e na sociedade em geral, há quem preveja um panorama diferente, de algum modo pessimista, para os profissionais de saúde, como nos diz a próxima entrevistada:

> Parece-me que a polivalência vai prevalecer em desfavor da especialização. Os profissionais terão que dominar diferentes áreas de especialização. Penso que também a supervisão vai ser transformada, figuras de supervisão que sejam caras serão para abater. O predomínio será o saber-fazer. Aí talvez a enfermagem possa perder ou regredir na sua autonomia. (Enf. 2)

Nesta óptica, enquanto as novas tecnologias levam à "generalização do trabalho inteligente", mais complexo, mais flexível, de relações de parceria, exigindo conhecimentos mais amplos e de autonomia, iniciativa, responsabilidade, criatividade, capacidade de aprendizagem contínua e autocontrolo, simultaneamente parece existir o reforço dos princípios tayloristas e do controlo e, por conseguinte, a redução da autonomia no trabalho (Kovács, 2006: 42).

As percepções sobre supervisão, a partir dos intervenientes deste estudo de caso, revelam uma vinculação a algumas dimensões do *modelo de supervisão como produção*. A definição do conhecimento científico como a apreensão do objectivo, observável e medível, próprio da orientação científico-racional, também conhecida como positivista e empirista, é de suma importância para se compreender este modelo de supervisão:

> A supervisão para mim é o conhecimento pleno de determinada área ou segmento. Considero que é importante para os alunos serem acompanhados, como ainda não são profissionais têm que ter alguém responsável que responda por eles. (Enf. 1)

> A supervisão para mim... penso que se relaciona com funções de coordenação, de planeamento, de controlo e de avaliação das actividades profissionais, educativas etc. (Enf. 2)

No que diz respeito aos testemunhos dos alunos estagiários, cinco das suas concepções de supervisão são reveladoras de uma concepção tradicional de supervisão. Os conceitos, na sua maioria, parecem-nos conotados com a origem da supervisão e o seu primeiro significado na organização do trabalho industrial, nos moldes taylorista-fordista.

> Vigiar o progresso de alguém, corrigir, criticar, orientar. (Est. 1)

> É processar optimizar o rendimento através da intervenção e assistência ao executante.(Est. 2)

> A supervisão para mim é assistir, vigiar o processo de alguém ou alguma coisa, o que inclui avaliar, corrigir determinada actividade. (Est. 4)

Nesta dimensão, a formação em contexto de estágio insiste sobre as regras e os procedimentos, sendo organizada em função dos resultados mensuráveis e avaliáveis, cuja obtenção pretende garantir um nível definido de competências em termos de conhecimentos, de comportamentos, de actuações e de habilidades. Assim, a capacidade de iniciativa e de intervenção do aluno estagiário em formação, com vista a melhorar as condições de realização do trabalho, tende a ser desvalorizada.

A formação fica então reduzida à aprendizagem, na sua acepção restrita, excluindo do seu campo novas formas de pensamento e não procurando deliberadamente modificações dos formandos (Ferry, 1991: 70). Se, por um lado, o lugar do saber se situa essencialmente no supervisor (formador/especialista), o que conduz a uma relação assimétrica entre supervisor e alunos estagiários (Lesne, 1984: 47-48); por outro lado, o supervisor é um elemento mais da cadeia de montagem, sem nenhum tipo de competência autónoma no seu trabalho, quando muito ocupando-se em aplicar testes e grelhas quantificadas para medir os resultados. Por exemplo, a introdução de práticas pedagógicas inovadoras nos estágios é vista como um problema, conforme surge realçado nos discursos de alguns entrevistados supervisores:

> Há quase sempre uma subjugação da Escola ao Hospital, eu não sou livre de desviar o aluno do processo de cuidados, tenho que estar sempre sujeita à dinâmica de cuidados, atenta ao que está a acontecer. Depois também não há espaços físicos para reflectirmos em conjunto. O aluno está quase sempre em tensão (...). (Sup.)

A maioria dos discursos indicia a existência de uma grande responsabilidade por parte do aluno estagiário na adaptação às actividades em contexto de trabalho, onde o imprevisível acontece e onde o tempo da execução da tarefa *time-on-task* se torna um problema consciencializado por eles:

> Hoje o dia foi mais intenso, hoje já tivemos de administrar a terapêutica e já tive mais acções de enfermagem. A gestão do tempo torna-se mais difícil. É um aspecto que me preocupa – gerir o tempo. Quando for profissional, vou cuidar de pelo menos cinco doentes, no mínimo, como é que eu vou conseguir gerir o tempo? Bem sei que, com a experiência, vou adquirindo maior destreza e vou planeando melhor as minhas acções. (Est. 6)

Configuracoes 7.indb 146 03-07-2011 19:59:35

Relativamente à análise das estratégias de supervisão, alguns depoimentos denunciam formas de pensamento e lógicas que poderão, na nossa opinião, constituir uma ameaça à autonomia dos futuros profissionais de enfermagem, quando se trata de encorajar os alunos estagiários a aprendizagens solitárias e a aplicação de dispositivos padronizados.

5.2 Modelo de supervisão como processo de desenvolvimento em contexto de trabalho hospitalar

O modelo de supervisão como *processo de desenvolvimento* pretende ser uma proposta superadora das deficiências e limitações que apresentava a *supervisão como produção* de Tanner & Tanner (1987). Aqui a pessoa em formação adquire uma posição diferente do modelo precedente, não é um agente de distribuição da instrução que leva a cabo para fins prefixados de um *curriculum estabelecido* por uma fonte de autoridade externa, mas faz parte como elemento activo dos processos de resolução. Estamos dentro de uma outra perspectiva prática e emancipatória de inter-relação dos diversos contextos de decisão. Neste caso, a supervisão é em boa medida influenciada pela perspectiva bronfenbrenneriana, em que os profissionais se vão inserindo num conjunto articulado de microssistemas. Estes, para além de interagirem entre si, integram-se em redes estruturais mais complexas, designadas por *meso e macrossistemas*, que indirectamente exercem sobre a pessoa em formação uma enorme influência (Alarcão & Tavares, 2003: 38). Nesta abordagem, não deverão ser descurados outros modelos organizacionais alternativos, como o *modelo político* e o *modelo anárquico,* apresentados por Per-Erik Ellström (1983).

Considerando as dimensões de análise do modelo de *supervisão como processo de desenvolvimento,* é conveniente realçar que a evidência de alguns elementos dentro da dimensão "Hospital como organização" (tais como: *os objectivos, as tecnologias e os processos*), se vai tornando escassa à medida que avançamos na análise a partir do *modelo político e do modelo anárquico*. Apenas três dos entrevistados olham para a organização hospitalar como um lugar onde surgem conflitos de interesses e a consequente luta pelo poder entre os diferentes grupos socioprofissionais e dentro da mesma profissão, como nos diz o seguinte excerto de entrevista:

> Por vezes penso que existe um conflito de interesses. Denota-se um pouco de rivalidade entre elementos de profissões distintas e mesmo dentro de cada profissão. (Est. 5)

As falas de alguns actores deixam transparecer também que as decisões dentro da organização hospitalar se baseiam no poder e na influência dos diversos indivíduos e grupos, desenrolando-se basicamente a partir de processos que

visam atingir os seus interesses. Deste modo, as metas organizacionais tornam-se ambíguas e sujeitas a interpretações políticas nem sempre coincidentes.

Se à partida os objectivos organizacionais são comuns a todos os profissionais – a prestação de cuidados de saúde –, na implementação desses objectivos já não parece ser assim: os indivíduos, os grupos de interesse e as coligações têm os seus próprios propósitos e actuam para os alcançar. Dentro desta *arena política*, onde acontecem as decisões importantes que supõem ou implicam a distribuição de recursos escassos, uns são mais beneficiados do que outros. Como refere a supervisora de estágio,

> O conflito de interesses, claro que existe, há beneficiados, há prejudicados. Os actores que tentam impor o consenso são aqueles que têm mais a perder, as chefias intermédias tentam quase sempre fazê-lo. (Sup.)

No *modelo político,* os actores mobilizam estrategicamente os seus recursos de poder no sentido de reconverter os seus valores e metas em influência efectiva. Neste sentido, as *tecnologias/processos* utilizados tendem a ser transparentes e claros. Apenas uma entrevistada focou um aspecto importante, relativo a este elemento de análise, considerando que são, muitas vezes, as tecnologias e os processos as principais fontes de conflito dentro da organização hospitalar:

> Nem sempre as normas são rigorosamente cumpridas. Há sempre discórdia entre os profissionais, pelos quadros de referência que têm. (Sup.)

Procuramos também nos discursos dimensões do modelo anárquico. As possibilidades tradicionais de avaliar as consequências de uma decisão e de as relacionar com objectivos, ou de consignar simplesmente um efeito a uma causa, deixam de existir ou quase não existem no *modelo anárquico*.

Recordamos que os modelos ambíguos consideram a estrutura organizativa como problemática por estar sujeita a mudanças. Karl Weick (1995) descreveu seis eixos analíticos básicos que se encontram em novas definições sobre "o que é uma organização?", e que serviriam para construir uma alternativa ao modelo burocrático de Weber. Esses eixos seriam os seguintes: "*i*) há menos racionalidade do que se vê; *ii*) as organizações são segmentadas mais do que monolíticas; *iii*) os segmentos estáveis nas organizações são bem pequenos; iv) as conexões entre segmentos têm uma força variável e produzem ambiguidade; v) as conexões de força constante reduzem a ambiguidade" (cf. Borrel Felip, 1989: 123-124).

Algumas passagens dos discursos dos actores sugerem a presença de algumas dimensões do *modelo anárquico*:

> Vejo o Hospital como um local de trabalho, no qual se exige uma dedicação e uma actuação constantes a novas situações, nada é um *continuum*. Há

> uma mutação permanente dentro do Hospital. Noutras actividades profissionais é possível organizarem-se rotinas; as diferentes profissões que trabalham num Hospital dificilmente conseguem estabelecer rotinas. (Enf. 3)

> Existem normas com dificuldades de serem cumpridas, são normas absurdas perante a nossa realidade. (Enf. 5)

A aproximação do aluno estagiário ao contexto de trabalho, às políticas e acções não se encontra, nos seus aspectos fundamentais, na dimensão formal, ou nos seus objectivos declarados, mas a partir de "milhares de processos subterrâneos dos grupos informais" (Perrow, 1990: 53).

Na análise aos discursos dos alunos estagiários acerca do trabalho verificamos que estes se baseiam em representações colectivas diferentes, que constroem a partir do sistema social da organização, designadamente: formas de identificação com os pares, com os chefes, com outros grupos profissionais, com valores fundamentais de um determinado contexto. Ao contrário da definição de identidade que deriva da perspectiva biográfica, a definição salientada nos discursos situa a identidade na "experiência relacional e social do poder", onde as relações de trabalho permitem experiências de confronto dos desejos de reconhecimento, num contexto de acessos desiguais e complexos. Trata-se, portanto, de uma *transacção* objectivamente verificável na análise das situações de trabalho e dos sistemas sociais da organização.

Neste contexto, a supervisão centra-se na sensibilização de aspectos importantes para a formação dos futuros enfermeiros e para os tornar mais "autónomos e responsáveis". Encontramos nos testemunhos de dois entrevistados uma visão de supervisão facilitadora do desenvolvimento de conhecimentos (por recurso à reflexão), de habilidades técnicas e de aprendizagens colectivas (assentes em valores e princípios democráticos), originária do envolvimento e da responsabilidade, promovendo, assim, a autonomia profissional:

> A supervisão é para mim: um conjunto de competências que o formador deve adquirir, para promover nos alunos aprendizagens. Orienta, gera, treina, permite o pensamento crítico, partilha de informações, aquisição de novas experiências segundo os contextos. (Sup.)

> Na minha opinião a supervisão consiste na presença de um profissional competente na sua função, bem como portador de determinadas qualidades humanas, durante o processo de aprendizagem. Este deverá acompanhar, participar e interagir com os aprendizes para que haja um bom processo de aprendizagem. (Est. 6)

O próximo depoimento, de um aluno estagiário, refere-se a um tipo de acompanhamento e a uma atitude do supervisor, que poderemos considerar que

têm algumas características que se aproximam deste modelo de supervisão – *supervisão como processo de desenvolvimento*:

> Aprecio um acompanhamento tipo liberal, na medida em que podemos tomar iniciativa e participar nas actividades, mas sempre com o apoio, a supervisão e a orientação do professor. Considero que são importantes os espaços de reflexão e discussão acerca das matérias que abordámos na prática de cuidados. Como também considero que é importante a aposta na qualidade dos orientadores de estágio em termos teóricos e práticos, mas também no número de horas de acompanhamento. (Est. 2)

Outros discursos dão-nos marginalmente a perceber uma ampliação da formação dos alunos estagiários ocorrida em consequência da experiência de estágio e que vai para além do *curriculum estabelecido,* ou que se previa que viesse a acontecer em determinada unidade de cuidados.

Razões de clareza da aplicação do nosso quadro teórico levaram-nos a distinguir diferentes estratégias de supervisão interactivas e de diferentes estilos, que vão dando origem a reconfigurações específicas nos diversos espaços de aprendizagem, dentro de um horizonte temporal, onde a dinâmica de construção dos actores sociais *na e pela* socialização está presente. Nesta dimensão de análise destacamos dois depoimentos que valorizam algumas estratégias que se geram no colectivo e no empenhamento autoformativo. Estas estratégias são capazes de desenvolver a autonomia do aluno estagiário e, por outro lado, do próprio supervisor.

> Uma das modalidades que poderá constituir formas de supervisão é, por exemplo, a análise de casos. (Sup.)

> Uma forma de supervisão com vista à análise da prática de cuidados pode passar pela realização de debates sobre situações ou casos vividos em contexto de estágio. (Est. 7)

O próximo depoimento, da supervisora de estágio, dá-nos conta da dificuldade que existe em se implementarem algumas mudanças na supervisão de estágios, propondo como solução a constituição de grupos de discussão e "de partilha, com dinamizadores com uma visão de fora", dando a entender que tal iniciativa deveria partir do grupo de professores da Escola de Enfermagem:

> Algumas estratégias seriam fabulosas se nos pudéssemos desviar, por alguns momentos, da prestação de cuidados e reflectíssemos em conjunto... A partir da admissão do doente naquele serviço o banho é diário. Vamos então pensar: porque é que aquele doente precisa de um banho? Porque é que não temos esse género de atitudes? A mudança passa pela formação de professores na dimensão pedagó-

gica e crítica, na linha de Paulo Freire. Seria importante fazer-se uma avaliação da avaliação. Uma das estratégias seria proporcionar aos professores a organização de grupos de partilha, com dinamizadores com uma visão de fora. (Sup.)

Conclusões

Podemos, pois, concluir que a análise de práticas que fazem parte do contexto de estágio hospitalar, enquanto estratégias de supervisão para o desenvolvimento, e de acordo com alguns depoimentos, parece ainda estar afastada da realidade concreta da supervisão. A análise de práticas, enquanto estratégias de supervisão para o desenvolvimento, remete, pois, para domínios que são fundamentais estarem presentes (os percursos pessoais, os contextos socioculturais, os grupos de vida, os constrangimentos organizacionais, as expectativas, os projectos, as frustrações) e serem discutidos por todos os actores que se intersectam nos estágios. Como diria José Alberto Correia (1999: 64), a abordagem das práticas profissionais passa pelo "(…) reconhecimento do que se tornou significativo, das condições de significação, das relações interactivas que favorecem a emergência das situações formativas, ou que, pelo contrário, as negam ou limitam".

Se olharmos para os aspectos organizacionais atrás referenciados, parece-nos ter alguma capacidade hermenêutica *o modelo de supervisão como desenvolvimento*, dado ser este que considera o nível *meso e macro*, superando dualismos na gestão do ensino (Escola de Enfermagem) e na instituição onde o estágio ocorre (Hospital), aparecendo em ambos como um espaço de confluência de distintas dimensões de outros modelos analisados. A complexidade do exercício metodológico implícito ao estudo parece estar na "arrumação" dessas mesmas dimensões, retirando alguma centralidade explicativa ao *modelo de supervisão como produção*, apesar de este ser hoje grandemente dominante. Embora muitas das tentativas da gestão da crise apontem para uma possível articulação entre os dois modelos, não cremos ser viável a sua compatibilização, sobretudo quando considerados determinados valores e orientações em termos de formação e de actividade profissional. Se, por um lado, as duas organizações (Escola de Enfermagem e Hospital) onde acontece a supervisão de estágios, parecem balançar na defesa de valores humanísticos e de autonomia de signo democrático e participativo, por outro lado, esses mesmos valores deixam de fazer sentido, e até são difíceis de conciliar, quando se pretende a introdução de outras lógicas emergentes, como sejam, a da *eficiência,* a da *eficácia e a da produtividade*.

Retomando a ideia acima referida, os discursos dos actores apontam com maior evidência para uma aproximação da organização hospitalar a um *modelo racional-burocrático* com dimensões de cariz gerencialista e empresarial e, implicitamente, os valores da *eficácia, da eficiência e da produtividade*

tornam-se mais evidentes, relativamente à Escola de Enfermagem. Esta particularidade é às vezes referida como se estivéssemos na presença de um *status* antropológico diferente atribuído às duas organizações em causa. Para a Escola de Enfermagem, a obrigação de resultados tem o significado de uma luta contra o insucesso; para o Hospital ela tem o significado de uma luta contra o desperdício. No entanto, face à pluralidade e ao eventual antagonismo entre os pontos de vista dos actores envolvidos e entre as orientações e as acções praticadas, dificilmente poderíamos considerar como modelo único a ser analisado. Aliás, como pudemos constatar num anterior estudo, relativo à organização hospitalar e à formação nesse contexto, outras dimensões de análise estão presentes, como as dimensões do *modelo anárquico,* embora não transpareçam tão facilmente do discurso dos entrevistados, por serem tão fluidas e por isso tão pouco perceptíveis e difíceis de apreender.

Tendo como pano de fundo o quadro prospectivo traçado, a Escola de Enfermagem está potencialmente em maior vantagem sobre o Hospital, ao manter-se afastada em termos de racionalização de mercado. Talvez a manutenção deste estado de resistência seja possível, desde que a Escola de Enfermagem adopte uma nova perspectiva de formação e investigação (crítica) que permita uma outra maneira de olhar a realidade dos contextos de trabalho, criando novos "pontos de entrada" investigativa. Não está aqui em causa o aparecimento de mais um objecto de estudo em enfermagem, numa lógica de mera adição, mas sim a emergência de uma nova perspectiva de investigação que tenha em consideração no seu ensino as vertentes organizacionais. Por exemplo, as questões colocadas no interior de uma área específica, como é, neste caso, a supervisão de estágios em enfermagem, ao equacionarem os contextos onde ela ocorre e os actores que dela fazem parte (alunos estagiários, professores e enfermeiros), poderão conduzir à aproximação de uma concepção alargada de supervisão, tornando possível a articulação interorganizacional entre Escola e Hospital.

O que nós retemos finalmente desta comparação é o papel decisivo dos actores colectivos, profissionais (professores e enfermeiros) e agentes beneficiários (alunos e doentes) que necessitam de cuidados, no funcionamento futuro destas grandes organizações.

Bibliografia

ALARCÃO, Isabel & TAVARES, José (2003), *Supervisão da Prática Pedagógica – Uma perspectiva de desenvolvimento e de aprendizagem na formação de professores*, Coimbra, Almedina.

BALL, Stephen (2004), "Performatividade, privatização e o pós-estado do bem-estar", *Educação e Sociedade,* Campinas, vol. 25, n.º 89, Setembro/Dezembro, 1105-1126.

BLAU, Peter & SCOTT, Richard (1977), *Organizações Formais,* São Paulo, Atlas.

BORRELL FELIP, Nuria (1989), *Organización Escolar. Teoría sobre las Corrientes Científicas*, Barcelona, Humanitas.

CORREIA, José (1999), *Formação de Professores: Da racionalidade instrumental à acção comunicacional.* Lisboa, Edições Asa.

DEMAILLY, Lise & DEMBINSKI, Oliver (2002), "La réorganisation managériale à l'école et à l'hôpital", *Éducation et sociétés*, n.º 6, 43-64.
ELLSTRÖM, Per-Erik (1983), "Four faces of educational organizations", *Higher Education*, n.º 12, 231-241.
ESTÊVÃO, Carlos (2003), "Fragmentos de globalização na administração da educação e o lugar da escola nas políticas educativas globais", *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 23, 83-100.
ETZIONI, Amitai (1984), *Organizações Modernas,* São Paulo, Livraria Pioneira.
FERRY, Gilles (1991), *El Trayecto de la Formación: los Enseñantes entre la Teoría y la Práctica,* Barcelona, Paidós Educador.
HALL, Richard (1984), *Organizações, Estruturas e Processos*, Rio de Janeiro, Prentice-Hall.
JUSTO, Cipriano (2005), *Mudar, para Onde, com Quem e Porquê*, Lisboa, Campo da Comunicação.
LESNE, Marcel (1984), *Trabalho Pedagógico e Formação de Adultos,* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
LIMA, Licínio (1994), "Modernização, racionalização e optimização. Perspectivas neo-taylorianas na organização e administração da Educação", *Cadernos de Ciências Sociais*, n.º 14, 119-139.
MARTINS, Luís (2005), "O erro como periferia do sistema: do ciclo da culpa à mudança organizacional, nas organizações de saúde", *in* J. Fragata & L. Martins; C. Borges & P. Martins (orgs.), *O Erro em Medicina. Perspectivas do indivíduo, da organização e da sociedade*. Coimbra, Almedina, 147-211.
MESSINE, Philippe. (1991), *Os Saturnianos. Quando os patrões reinventam a sociedade,* Lisboa, Edições Sagres – Promontório.
PERROW, Charles (1965), "Hospitals: Technology, structure, and goals", *in* J. March, *Handbook of Organizations*. Chicago, Rand McNally & Company Chicago, 910-971.
PERROW, Charles (1990), *Sociologia de las Organizaciones*, Madrid, McGraw-Hill.
KOVÁCS, Ilona (2006), "Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho", *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 52, 41-61.
TANNER, Daniel & TANNER, Laurel N. (1980), *Curriculum Development: Theory into practice*. Nova Iorque, Macmillan.
TANNER, Daniel & TANNER, Laurel N. (1987), *Supervision in Education. Problems and practices,* Nova Iorque, Macmillan.
WEICK, Karl E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks, Sage Publications Series.
WRAGG, Edward. (1987), "Consulting and analysing interviews", *in* J. Bell, *et al*. (eds), *Conducting Small-Scale Investigations in Educational Management,* London, Harper & Row, 177-197.
YIN, Robert (2005), *Estudo de Caso: Planejamento e métodos*, Porto Alegre, Bookman.

Configuracoes 7.indb 154 03-07-2011 19:59:35

Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?*

Ricardo Antunes**

Resumo

Como resultado das transformações e metamorfoses nos países capitalistas, estamos diante de um intenso e significativo processo de subproletarização – trabalho temporário e precarizado –, que, em suas diversas determinações, caracteriza o capitalismo atual. Estas metamorfoses não invalidam a lei do valor quando se considera a totalidade do trabalho, a capacidade de trabalho socialmente combinada, o trabalhador coletivo como uma expressão de múltiplas atividades combinadas. Em oposição à afirmação do fim do trabalho, podemos constatar uma expressiva precarização e informalidade do trabalho, que ocorre nas formas de trabalho parcial, subcontratado e precarizado.

Palavras-chave: metamorfoses do trabalho; precarização do trabalho; subcontratação; informalidade do trabalho; lei do valor.

I.

O mundo do capital, desde sua gênese, estampou um claro sentido destrutivo em relação ao trabalho, sem deixar de acentuar que este traço de superfluidade e destrutividade também afetou diretamente a natureza e, sob forma ainda mais perversa, a destruição através da guerra, dentre tantos outros elementos que conformam seus traços atuais.

No que concerne mais diretamente ao trabalho, é também evidente que as formas atuais de valorização do valor trazem embutidas novos modos de geração da *mais-valia* (sob a forma *absoluta* e/ou *relativa*), ao mesmo tempo

* Versão adaptada de artigo publicado na Revista Praia Vermelha, volume 20, número 1, UFRJ.

** Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Brasil.

Configuracoes 7.indb 155 03-07-2011 19:59:35

que expulsa da produção uma infinitude de trabalhos que se tornam sobrantes, descartáveis e cuja função passa a ser a de expandir o bolsão de desempregados, deprimindo ainda mais a remuneração da força de trabalho em amplitude global, pela via da retração do valor necessário à sobrevivência dos trabalhadores e das trabalhadoras.

No volume III de *O Capital*, dentre tantas outras partes em que tratou da temática, ao discorrer sobre a *economia no emprego* e a utilização *dos resíduos da produção*, Marx pode indicar essa tendência ainda uma vez mais de modo cabal. Em suas palavras:

> O capital tem a tendência a reduzir ao necessário o trabalho vivo diretamente empregado, a encurtar sempre o trabalho requerido para fabricar um produto – explorando as forças produtivas sociais do trabalho – e portanto a economizar o mais possível o trabalho vivo diretamente aplicado. Se observamos de perto a produção capitalista, abstraindo do processo de circulação e da hipertrofia da concorrência, verificamos que procede de maneira extremamente parcimoniosa com o trabalho efetuado, corporificado em mercadorias. Entretanto, mais do que qualquer outro modo de produção, esbanja seres humanos, desperdiça carne e sangue, dilapida nervos e cérebro. Na realidade, só malbaratando monstruosamente o desenvolvimento individual assegura-se e realiza-se o desenvolvimento da humanidade na época histórica que precede a fase em que se reconstituirá conscientemente a sociedade humana. Todas as parcimônias de que estamos tratando decorrem do caráter social do trabalho, e é de fato esse caráter diretamente social do trabalho a causa geradora desse desperdício de vida e da saúde dos trabalhadores. (Marx, 1974, pp. 97 e 99)

Premonitória, podemos adicionar que, em plena eclosão da mais recente crise global, este quadro se amplia ainda mais e nos faz presenciar uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, que foi dominante ao longo do século XX, de matriz tayloriano-fordista. Pautado pela *subsunção real do trabalho* (Marx, 1978) ao mundo maquínico, seja pela vigência da máquina-ferramenta autômata ou informacional-digital, este trabalho relativamente mais formalizado vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade e precarização, de que são exemplo o *trabalho atípico* (Vasapollo, 2005), os trabalhos terceirizados (com sua enorme gama e variedade), o "cooperativismo", o "empreendedorismo", o "trabalho voluntário", etc.

Estas modalidades de trabalho – configurando as mais distintas e diferenciadas formas de precarização do trabalho e de expansão da informalidade – vêm ampliando as formas geradoras do *valor*, ainda que sob a *aparência* do *não-valor,* utilizando-se de novos e velhos mecanismos de intensificação (quando não de *auto-exploração* do trabalho).

Seria necessário recordar que, em pleno século XXI, há jornadas de trabalho, em São Paulo, que chegam a dezessete horas de trabalho por dia, na indús-

tria de confecção, através de trabalhadores imigrantes bolivianos ou peruanos controlados por patrões coreanos ou chineses, aflorando um traço pouco visível e brutal da chamada "globalização", que configura modalidades de trabalho imigrante no limite da condição degradante?

Ou a profusão de exemplos de trabalho no agronegócios do açúcar, onde cortar mais de dez toneladas de cana por dia é a media em São Paulo, sendo que no Nordeste do país esse número pode chegar até dezoito toneladas diárias.

Ou ainda o acintoso exemplo do Japão, onde jovens operários de várias partes do país e do exterior migram em busca de trabalho nas cidades e dormem em cápsulas de vidro, do tamanho de um caixão, configurando o que denominei como *operários encapsulados*. No outro lado do mundo, aqui na nossa América Latina, mulheres trabalhadoras domésticas chegam a realizar jornadas de noventa horas por semana, tendo não mais que um dia de folga ao mês, conforme lembrou Mike Davis, em seu *Planeta Favela* (Davis, 2006).

Trata-se, portanto, de uma destrutividade que se expressa intensamente quando descarta, tornando ainda mais supérflua, parcela significativa da força mundial de trabalho, onde milhões encontram-se realizando trabalhos parciais, precarizados, na informalidade ou desempregados. Isso porque, na eliminação/utilização dos *resíduos da produção*, o capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-os cada vez mais por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão no mundo agrário, industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles, como na agroindústria, nos serviços industriais ou na indústria de serviços. A eclosão generalizada do *desemprego estrutural* em escala transnacional é a expressão limite mais aguda e trágica desta destrutividade presente no mundo do trabalho.[1]

Como, entretanto, o capital não pode valorizar-se, isto é, gerar mais-valor, sem realizar alguma forma de interação entre *trabalho vivo* e *trabalho morto*, ele busca incessantemente o aumento da produtividade do trabalho, ampliando os mecanismos de extração do sobretrabalho em tempo cada vez menor, através da ampliação do *trabalho morto* corporificado no maquinário tecno-científico-informacional.

A informalização do trabalho torna-se, então, um traço constitutivo e crescente da acumulação de capital dos nossos dias, uma vez que se torna cada vez mais permanente na fase da *liofilização organizativa,* para retomar a sugestão de Juan J. Castillo, 1996. Compreender seus modos de expressão e seus significados é, então, importante para que possamos ter uma melhor compreensão dos mecanismos e das engrenagens que impulsionam o mundo do trabalho em direção à informalidade.

[1] Um traço preocupante deste cenário vimos recentemente em uma manifestação de trabalhadores britânicos em greve, no início de 2009, que estampava em seus cartazes os seguintes dizeres: "*Put British Workers First*" (Empreguem primeiro os trabalhadores britânicos), em manifestação contrária à contratação de italianos e portugueses. Se é justa a consigna de *salário igual para trabalho igual,* também é muito preocupante a manifestação que pode conter traços xenofóbicos contra trabalhadores portugueses, italianos ou poloneses.

II.

Uma fenomenologia preliminar dos *modos de ser* da informalidade demonstra a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado.[2]

Uma primeira modalidade de informalidade remete à figura dos ***t**rabalhadores informais tradicionais,* "inseridos nas atividades que requerem baixa capitalização, buscando obter uma renda para consumo individual e familiar. Nesta atividade, vivem de sua força de trabalho, podendo se utilizar do auxílio de trabalho familiar ou de ajudantes temporários (Alves e Tavares, 2006).

Neste universo encontramos "os menos *'instáveis'*, que possuem um mínimo de conhecimento profissional e os meios de trabalho e, na grande maioria dos casos, desenvolvem suas atividades no setor de prestação de serviços", de que são exemplos costureiras, pedreiros, jardineiros, vendedores ambulantes de artigos de consumo mais imediato como alimentos, vestuário, calçados e de consumo pessoal, camelôs, empregados domésticos, sapateiros e oficinas de reparos (ibidem).

Há também os informais mais *"instáveis",* recrutados temporariamente e freqüentemente remunerados por peça ou por serviço realizado. Eles fazem trabalhos eventuais e contingenciais, pautados pela força física e pela realização de atividades dotadas de baixa qualificação, como carregadores, carroceiros e trabalhadores de rua e serviços em geral. Estes trabalhadores mais "*instáveis*" podem inclusive ser subempregados pelos trabalhadores informais mais *"estáveis"* (ibidem).

Nesta primeira modalidade – *trabalhadores informais tradicionais* – podemos incluir os trabalhadores *"ocasionais"* ou *"temporários"*, que realizam atividades informais quando se encontram desempregados, mas que visam retornar ao trabalho assalariado. Segundo a caracterização de Alves e Tavares (2000), "são trabalhadores que ora estão desempregados, ora são absorvidos pelas formas de trabalho precário, vivendo uma situação que, inicialmente, era provisória e se transformou em permanente. Há casos que combinam o trabalho *regular* com o *ocasional*, praticando os chamados *bicos*. Nesses casos obtém-se um baixo rendimento com essas atividades", como os "vendedores de diversos produtos (limpeza, cosméticos, roupas), digitador, salgadeiras, faxineiras e confecção de artesanato nas horas de folga". Ainda neste espectro de atividades informais tradicionais encontram-se as pequenas oficinas de reparação e concertos, estruturadas e mantidas pela clientela do *bairro* ou relações pessoais. (ibidem).

[2] Em *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, há um desenho das características principais da informalidade, que utilizaremos a seguir, feita por Alves e Tavares. (Antunes, 2006).

Configuracoes 7.indb 158 03-07-2011 19:59:35

Inseridos na divisão social do trabalho capitalista, essa gama de trabalhadores informais "contribui para que se efetive a circulação e consumo das mercadorias produzidas pelas empresas capitalistas. A forma de inserção no trabalho informal é extremamente precária e se carateriza por uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos, como aposentadoria, FGTS, auxílio-doença, licença-maternidade; se ficarem doentes são forçados a parar de trabalhar, perdendo integralmente sua fonte de renda" (ibidem).

Não há horário fixo de trabalho e as jornadas de trabalho levam freqüentemente ao uso das *horas vagas* para aumentar a renda oriunda do trabalho. Acrescente-se ainda o fato de que, no trabalho por conta-própria, além do uso de seu trabalho, pode haver uso da força de trabalho de outros membros da família, com ou sem remuneração.

Uma segunda modalidade remete à figura dos *trabalhadores informais assalariados sem registro,* ao arrepio da legislação trabalhista, uma vez que perderam o estatuto de contratualidade e que passam da condição de assalariados com carteira assinada para a de assalariados sem carteira, excluindo-se do acesso das resoluções presentes nos acordos coletivos de sua categoria (Ibidem). A indústria de têxtil, de confecções e de calçados, por exemplo, dentre tantas outras, tem acentuado esta tendência (Antunes, 2006).

Isto porque a racionalidade instrumental do capital impulsiona as empresas à flexibilização do trabalho, da jornada, da remuneração, aumentando a responsabilização e as competências, criando e recriando novas relações e formas de trabalho que freqüentemente assumem feição informal. Nos exemplos de Alves e Tavares (2006) encontram-se "(..) os casos de trabalho em domicílio que se especializam por áreas de ocupação, prestando serviços às grandes empresas, que também se utilizam da subcontratação para a montagem de bens, produção de serviços, distribuição de bens através do comércio de rua ou ambulante" (ibidem). Muitas vezes este modo de trabalho se realiza também em galpões – como na indústria de calçados –, onde a informalidade é a norma.

Uma terceira modalidade, encontramos nos *trabalhadores informais por conta-própria*, que podem ser definidos como uma variante de produtores simples de mercadorias, contando com sua própria força de trabalho ou de familiares e que podem inclusive subcontratar força de trabalho assalariada (ibidem).

Segundo Alves e Tavares (2006), as "formas de inserção do trabalhador por conta-própria na economia informal não são práticas novas, mas foram recriadas pelas empresas capitalistas, como forma de possibilitar a extração da mais-valia relativa com a mais-valia absoluta. Lembramos que há diferentes formas de inserção do trabalho informal no modo de produção capitalista e, para sua análise, devemos considerar essa grande heterogeneidade, buscando desvendar quais os vínculos existentes entre esses trabalhadores e o acúmulo de capital".

Configuracoes 7.indb 159 03-07-2011 19:59:35

E acrescentam: "Deste modo, proliferam-se os pequenos negócios vinculados às grandes corporações, envolvendo as áreas de produção, comércio e prestação de serviços. Os pequenos proprietários informais atuam em áreas que não atraiam investimentos capitalistas de maior vulto, de modo a atender à demanda por determinados bens e serviços. Esses trabalhadores adotam essas estratégias porque seus pequenos negócios informais não têm condições de concorrer com as empresas capitalistas, são elas que definem sua forma de inserção no mercado" (ibidem).

Estamos vivenciando, portanto, a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e vendo sua substituição pelas diversas formas tais como "empreendedorismo", "cooperativismo", "trabalho voluntário". O exemplo das cooperativas talvez seja ainda mais esclarecedor. Em sua origem, elas nasceram como instrumentos de luta operária contra o desemprego, o fechamento das fábricas, o despotismo do trabalho, como tantas vezes Marx indicou. Hoje, entretanto, contrariamente a essa autêntica motivação original, os capitais criam falsas cooperativas como instrumental importante para depauperar ainda mais as condições de remuneração da força de trabalho e aumentar os níveis de exploração da força de trabalho, fazendo erodir ainda mais os direitos do trabalho.

As "cooperativas" patronais tornam-se, então, contemporaneamente, verdadeiros empreendimentos visando aumentar ainda mais a exploração da força de trabalho e a conseqüente precarização da classe trabalhadora. Similar é o caso do "empreendedorismo", que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado e que permite o proliferar das distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa.

É neste quadro, caracterizado por um *processo tendencial de precarização estrutural do trabalho,* em amplitude ainda maior, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa – não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro.

III

Feito este desenho inicial, que apresenta algumas modalidades vigentes da informalidade hoje, vamos indicar analiticamente algumas teses que fundamentam esse múltiplo processo de *informalização* e de *precarização* da força humana de trabalho em escala global. O faremos a partir do enunciado de duas teses:

Primeiro, a que discorre sobre a falácia da "qualidade total" sob a vigência da *lei de tendência decrescente do valor de uso das mercadorias* e, segundo, a que apresenta a similitude existente entre o *descarte do trabalho* e a *superfluidade da produção em geral* – tal como apresentamos na formulação marxiana que inicia este artigo – e que está presente nas práticas de *liofilização* da chamada "qualidade total".[3]

Na presente fase de *intensificação da taxa de utilização decrescente do valor de uso das mercadorias* (Mészáros, 2002), a falácia da qualidade torna-se evidente e ela talvez possa ser formulada desse modo: quanto mais "qualidade total" as mercadorias e os produtos que resultam do processo produtivo capitalista alegam ter, *menor é o seu tempo de duração*.

A necessidade imperiosa de reduzir o tempo de vida útil dos produtos, visando aumentar a velocidade do ciclo reprodutivo do capital, faz com que a "qualidade total" seja, na maior parte das vezes, o invólucro, a aparência ou o aprimoramento do supérfluo, *uma vez que os produtos devem durar cada vez menos para que tenham uma reposição ágil no mercado*. A "qualidade total", por isso, deve se adequar ao sistema de metabolismo sócio-reprodutivo do capital, afetando tanto a produção de bens e serviços, como as instalações, maquinários e a própria força humana de trabalho (Mészáros, 2002 e Antunes, 2009).

Desse modo, o apregoado desenvolvimento dos processos de "qualidade total" converte-se na expressão fenomênica, involucral, aparente e supérflua de um mecanismo produtivo gerador do descartável e do supérfluo, real impedimento para a criação de uma sociedade efetivamente auto-sustentada, fora dos constrangimentos da reprodução ampliada do capital e seus imperativos expansionistas e destrutivos.

Além do exemplo emblemático dos *fast foods* (do qual o McDonalds é exemplar), expressão simbólica da sociedade do *entertainment* propiciada pelo capital, podemos lembrar também do tempo médio de vida útil estimada para os automóveis mundiais, cuja durabilidade é cada vez mais reduzida.

Recentemente, vimos a explosão do *recall*, que atingiu quase todas as grandes montadoras, como a Ford, GM, Fiat, sem deixar de mencionar o caso mais espetacular, o recente *recall* da Toyota, nos inícios de 2010, quando milhares de veículos foram produzidos por uma peça que tinha claro componente propiciador de acidentes que em certos casos – e não foram poucos – foram letais, ocasionando a ampliação da crise na "montadora da qualidade total" em sua unidade nos EUA. O próprio presidente da Toyota teve que se desculpar no parlamento norte-americano, como se isso em alguma medida repusesse as perdas humanas.

Laboratório de uma qualidade que destrói a longevidade, de um invólucro que converte os consumidores em cobaias dos inventos feitos a qualquer preço, esse exemplo estampa a tendência destrutiva presente no âmago da chamada

[3] Retomamos aqui duas teses originalmente apresentadas em *Os Sentidos do Trabalho,* Boitempo, 10.ª reimpressão, revista e atualizada.

"qualidade total", que tem que conviver com a *redução tendencial do tempo de vida útil das mercadorias* (Mészáros, 2002), para incrementar (destrutivamente) o processo de valorização do capital.

Portanto, as empresas, na competitividade exacerbada que travam entre si para avançar na guerra da "produtividade de perfil destrutivo", são impelidas a reduzir o tempo entre produção e consumo, incentivando ao limite esta tendência restritiva do valor de uso das mercadorias.

Tendo que acompanhar – e vencer para sobreviver – a competitividade existente em seu ramo produtivo, os capitais desencadeiam uma lógica na qual a busca da "qualidade total" é um mecanismo intrínseco e funcional, redutor do ciclo de vida útil dos produtos, ainda que tenha a *aparência* (no sentido dado por Marx) do avanço real da qualidade (sem aspas).

Podemos também mencionar a indústria de computadores, expressão desta tendência depreciativa e decrescente do valor de uso das mercadorias, onde um sistema de *softwares* torna-se obsoleto e desatualizado em tempo reduzido, obrigando o consumidor a adquirir a nova versão ou perder seu maquinário quando tem que fazer uma reposição, pois o custo de uma peça a ser trocada freqüentemente excede o preço de um novo equipamento, o que leva ao descarte precoce de uma máquina computacional.

Isso porque os capitais não têm outra opção, para sua sobrevivência, senão "inovar" ou correr o risco de serem ultrapassados pelas empresas concorrentes, conforme ocorre com as empresas transnacionais de computadores, onde, paralelamente à "inovação" constante de seu sistema, o tempo de vida útil dos produtos também se reduz enormemente. (Kenney, 1997)

Como o capital tem uma tendência *expansionista* intrínseca ao seu sistema produtivo, a "qualidade total" deve tornar-se inteiramente compatível com a lógica da produção supérflua e destrutiva. Por isso, em seu sentido e tendências mais gerais, o capitalismo, ao mesmo tempo que reitera sua suposta capacidade de elevação da "qualidade total", converte-se de fato em inimigo da durabilidade dos produtos; desencorajando e mesmo inviabilizando práticas produtivas orientadas para as reais necessidades humano-sociais (Mészáros, 2002).

Opõe-se, portanto, frontalmente à longevidade dos produtos e a denominada "qualidade total" acaba por converter-se no seu contrário, isto é, na negação da durabilidade das mercadorias.

O resultado é visível quando se dissipa a bruma ideológica que sustenta esse engenhoso mecanismo: quanto mais "qualidade total" as mercadorias aparentam ter (e aqui novamente a *aparência* faz a diferença), mais reduzido é seu tempo de vida útil e menor é o tempo de duração que elas devem efetivamente conter. O desperdício, a superfluidade, a destrutividade e a obsolescência programada tornam-se caraterísticas determinantes da produção, seja ela material, seja imaterial. E o curioso é que, mergulhado nesta lógica destrutiva, nunca os capitais falaram tanto em *sustentabilidade*.

Configuracoes 7.indb 162 03-07-2011 19:59:35

Como já pudemos indicar em *Os Sentidos do Trabalho* (Antunes, 2009), aqui não se está questionando o que seria um efetivo avanço tecno-científico se este fosse pautado pelos reais imperativos humano-societais. Exatamente pela vigência da lógica destrutiva do capital, que plasma a forma da tecno-ciência contemporânea em sua razão instrumental, que os mecanismos e as engrenagens do sistema de metabolismo sócio-econômico acabam por converter em descartável e supérfluo tudo que poderia ser preservado e reorientado, tanto para o atendimento efetivo dos valores de uso sociais, quanto para se evitar uma destruição incontrolável e degradante da natureza, do meio ambiente, da relação metabólica entre trabalho e natureza.

E algo similar vem ocorrendo no universo do trabalho, o que nos permite avançar na segunda tese, qual seja: a empresa da *flexibilidade liofilizada* tem uma impulsão intrínseca em direção ao aumento da *superfluidade do trabalho*.

Isso porque o sistema de metabolismo social do capital necessita cada vez *menos* do trabalho *estável* e cada vez *mais* das diversificadas formas de trabalho parcial ou *part-time,* terceirizado, dos *trabalhadores hifenizados,* do *cybertariado* (Huws, 2003), do *infoproletariado* (Antunes e Braga, 2009), variantes do *proletariado* da era *cyber*, que se encontra em explosiva expansão em todo o mundo produtivo e de serviços.

Como o tempo e o espaço estão em freqüente mutação, nesta fase de mundialização do capital, a redução do proletariado taylorizado, especialmente nos núcleos mais avançados da indústria e a paralela ampliação do *trabalho intelectual* nas plantas produtivas onde esta modalidade de trabalho é requerida, caminham em clara inter-relação com a *ampliação generalizada dos novos proletários, mais precarizados, terceirizados e informalizados,* tanto na indústria, quanto na agricultura e nos serviços, além de suas áreas de evidente conexão, como a agro-indústria, a indústria de serviços e os serviços industriais.

Como o capital só pode reproduzir-se acentuando seu forte sentido de desperdício, é útil a síntese de Tosel, quando afirma que é a própria "centralidade do trabalho abstrato que produz a não-centralidade do trabalho, presente na massa dos excluídos do trabalho vivo" que, uma vez (des)socializados e (des) individualizados pela expulsão do trabalho, "procuram desesperadamente encontrar formas de individuação e de socialização nas esferas isoladas do não-trabalho (atividade de formação, de benevolência e de serviços)" (Tosel, 1995, p. 210)

Como pude sintetizar recentemente, ao apresentar a revista *Katálysis* (2009): "Em verdade, intensificaram-se e ampliaram-se as formas geradoras do valor, articulando um maquinário altamente avançado (de que são exemplo as tecnologias de comunicação e informação que invadiram o mundo da mercadoria) com a exigência, feita pelos capitais, de buscar maiores 'qualificações' e 'competências' da força de trabalho (seja aquela de perfil acentuadamente manual ou a que exercita uma destreza *quase artesanal* na era informacional do

Configuracoes 7.indb 163 03-07-2011 19:59:35

capital, além do contingente de trabalho humano fornecedor de maior potencialidade *intelectual,* aqui entendida em seu restrito sentido dado estritamente pelo mercado, e que se integra no *trabalho social complexo, e combinado,* de que falava Marx".

É como se todos os espaços possíveis fossem *potencialmente convertidos em geradores de mais-valor*, desde aqueles que ainda mantêm laços de formalidade e contratualidade, até aqueles que se pautam pela mais pura informalidade, na franja *integrada* ao sistema, não importa que sejam atividades predominantemente *manuais* ou aquelas acentuadamente responsáveis por atividades consideradas (sempre pelo olhar do mercado) como mais "intelectualizadas", "dotadas de conhecimento", o que deu vitalidade e contemporaneidade, ao invés de depauperar, a *teoria do valor-trabalho*. [4]

Se no século XX, presenciamos a vigência da *era da degradação do trabalho*, nas últimas décadas do século XX e início do XXI, estamos defronte a *outras modalidades e modos de ser da precarização,* próprias da fase da flexibilidade toyotizada, com seus traços de continuidade e descontinuidade em relação à forma tayloriano-fordista.

A título de hipótese, que estamos explorando mais recentemente em nossa pesquisa, podemos sugerir ao menos duas *formas mais gerais* que desenham o que venho denominando como *precarização estrutural do trabalho*.

A primeira, de base tayloriano-fordista, é mais acentuadamente *despótica*, embora mais *regulamentada* e *contratualista*. O trabalho é mais coisificado e reificado, maquinal, embora provido de direitos e de regulamentação social. É uma modalidade de trabalho coisificada de tipo regulamentado, tão ricamente explorada por Lukács em seu *História e Consciência de Classe* e por Gramsci em seu ensaio *Americanismo e Fordismo*, ambos seminais.

A segunda forma de degradação do trabalho advém da implantação do que denomino como *flexibilidade liofilizada*, *aparentemente* mais "participativa", mas cujos traços de estranhamento e reificação são mais *interiorizados* do que aqueles vigentes no período precedente. Sem deixar de mencionar o fato de que a era da *flexibilidade liofilizada* é responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho e pela generalização das novas modalidades da precarização.

As "responsabilizações" e as "individualizações", os "parceiros" ou "consultores", os "envolvimentos" dos novos "colaboradores", as "metas" e "competências" que povoam o universo discursivo do capital são, portanto, traços fenomênicos, encobridores de uma acentuada informalização e precarização do trabalho.

Sem querer esboçar uma fenomenologia da subjetividade, que pudesse tornar mais inteligíveis as bases sócio-históricas do fenômeno da alienação ou do

[4] No que segue, retomo algumas idéias apresentadas na minha apresentação à revista *Katálysis*, *op. cit.*

Configuracoes 7.indb 164 03-07-2011 19:59:35

estranhamento na empresa capitalista contemporânea, vale ao menos remeter às inúmeras possibilidades analíticas existentes a partir da diferenciação sugerida por Lukács, na sua obra de maturidade a *Ontologia do Ser Social*, e recuperada por Tertulian, entre as reificações "inocentes" e as reificações "alienantes", que aqui não podemos desenvolver[5] (Ver Tertulian, 1993 e Lukács, 1981).

Estamos, portanto, frente a uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda era moderna, ampliando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização do trabalho. Avançando na formulação, no atual contexto de crise estrutural do capital, parece que estamos adentrando numa nova era de precarização estrutural do trabalho em escala global.[6]

Ou seja, no movimento pendular do trabalho, preservados os imperativos destrutivos do capital, oscilamos crescentemente entre a perenidade de um trabalho cada vez mais reduzido, intensificado e mais explorado, dotado de direitos, e, de outro, uma superfluidade crescente , cada vez mais geradora de trabalho precarizado e informalizado, como via de acesso ao desemprego estrutural.

Em outras palavras, labor mais qualificado para um contingente cada vez mais reduzido e um labor cada vez mais instável e precarizado para um universo cada vez mais ampliado de trabalhadores e trabalhadoras. Ora intensificando intelectual e/ou manualmente os trabalhos dos que se encontram no mundo da produção, ora expulsando enormes contingentes de assalariados que não têm mais possibilidade real de serem incorporados e absorvidos pelo capital e que se somam às fileiras do bolsão de desempregados.

Que, entretanto, cumprem papel ativo no ciclo de valorização do valor, especialmente pela criação de um enorme excedente de força de trabalho que subvaloriza quem se mantém no universo do trabalho assalariado.

Por fim, é preciso enfatizar que a informalidade, em seus distintos modos de ser – que aqui tão-somente indicamos alguns exemplos – supõe sempre a ruptura com os laços de contratação e regulação da força de trabalho, tal como

[5] As reificações inocentes manifestam-se quando ocorre a condensação das atividades em um objeto, em uma coisa, propiciando a "coisificação" das energias humanas, que funcionam como reflexos condicionados e que acabam por levar às reificações "inocentes". A subjetividade é reabsorvida no funcionamento do objeto, sem efetivar-se uma "alienação" propriamente dita(Tertulian, 1993, p. 441). As reificações "alienadas" ocorrem quando a subjetividade é transformada em um objeto, em um "sujeito-objeto, que funciona para a auto-afirmação e a reprodução de uma força estranhada. O indivíduo que chega a auto-alienar suas possibilidades mais próprias, vendendo por exemplo sua força de trabalho sob condições que lhe são impostas, ou aquele que, em outro plano, sacrifica-se ao 'consumo de prestígio', imposto pela lei de mercado" (ibidem).

[6] Uma rápida consulta aos dados acerca do desemprego mundial é sintomática. A OIT projetou mais de 50 milhões de desempregados, ao longo de 2009, em conseqüência da intensificação da crise que atingiu especialmente os países do Norte. E acrescentou que aproximadamente 1,5 bilhão de trabalhadores sofreriam redução em seus salários (Relatório mundial sobre salários 2008/2009). A América Latina não ficou de fora deste cenário assustador: a OIT estimou que "até 2,4 milhões de pessoas" poderiam entrar nas filas do desemprego em 2009, somando-se aos quase dezasseis milhões hoje desempregados, sem falar do "desemprego oculto" e outros mecanismos que mascaram as taxas reais de desemprego (*Panorama Laboral para América Latina e Caribe,* janeiro de 2009). Nos EUA, Inglaterra, Alemanha, Espanha, Portugal, Japão, dentre tantos outros países, os índices de desemprego são os maiores das últimas décadas.

Configuracoes 7.indb 165 03-07-2011 19:59:36

se estruturou a relação capital e trabalho especialmente ao longo do século XX, sob a vigência tayloriano-fordista, quando o trabalho regulamentado tinha prevalência sobre o desregulamentado.

Se a informalidade não é sinônimo *direto* de precariedade, *sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização*. Se a boa teoria e a cuidadosa reflexão não devem borrar conceitos e categorias que são assemelhados e similares (mas não necessariamente idênticos), apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações torna-se, entretanto, imprescindível.

Assim, neste universo categorial e analítico, poder-se-ia concluir acrescentando que a flexibilização e a informalização da força de trabalho são caminhos seguros, utilizados pela engenharia do capital, para arquitetar e ampliar a *intensificação*, a *exploração* e, *last but not least*, a *precarização estrutural do trabalho* em escala global.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo (2009). *Os Sentidos do Trabalho (Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho)*, Ed. Boitempo, 11.ª edição, São Paulo.

__ (2005). *O Caracol e sua Concha (Ensaios sobre a Nova Morfologia do Trabalho*, Boitempo.

__ (organizador, 2006). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, Boitempo.

__, *Revista Katálysis* , Vol. 12, julho/dezembro-2009, UFSC.

ANTUNES, Ricardo e BRAGA, Ruy, (2009a). *Infoproletários (Degradação Real do Trabalho Virtual)*, Boitempo.

CASTILLO, Juan J. (1996). Sociologia del Trabajo, CIS, Madri.

DAVIS, Jim, HIRSCHL, Thomas e STACK, Michael (1997). *Cutting Edge: Technology, Information, Capitalism and Social Revolution*, Verso, Londres/Nova Iorque.

DAVIS, Mike (2006). *Planeta Favela,* Boitempo, São Paulo.

HUWS, Ursula (2003). *The Making of a Cybertariat (virtual work in a real world)*, Monthly Review Press/The Merlin Press, Nova Iorque/Londres.

KENNEY, Martin (1997). "Value Creation in the Late Twentieth Century: The Rise of the Knowledge Worker", *in* DAVIS, Jim, *op. cit*.

LUKÁCS, Georg (1981). *Ontologia Dell'Essere Sociale II*, Vol. 1 e 2, Ed. Riuniti, Roma.

MARX, K. (1974). *O Capital*, Ed. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.

MARX, K. (1978). *Capítulo VI (Inédito)*, Ed. Ciências Humanas, SP.

MÉSZÁROS, István 2002). *Para Além do Capital*, Ed. Boitempo.

TOSEL, André (1995). "Centralité et non-centralité du travail ou la passion des hommes superflus", *in* BIDET, Jacques e TEXIER, Jacques (1995) *La Crise du travail*, *Actuel Marx Confrontation*, Presses Universitaires de France, Paris.

TERTULIAN, Nicolas (1993). "Le concept d'aliénation chez Heidegger et Lukács"', *Archives de Philosophie – Reserches et Documentation* 56, julho/setembro, Paris.

VASAPOLLO, L. (2005). *O Trabalho Atípico e a Precariedade*, Ed. Expressão Popular, São Paulo.

Recensões

Configuracoes 7.indb 167 03-07-2011 19:59:36

Ana Paula Marques, Mariana Gaio Alves (orgs.), Inserção profissional de graduados em Portugal. (Re)configurações teóricas e empíricas, V.N. Famalicão, Edições Húmus, 2010.

Rita Moreira*

Publicado em 2010 pelas Edições Húmus, o livro organizado por Ana Paula Marques e Mariana Gaio Alves, o quarto volume da colecção Debater o Social, intitulado *Inserção profissional de graduados em Portugal. (Re)configurações teóricas e empíricas*, traz-nos a visão de grande parte dos investigadores que, nos últimos anos, se têm ocupado do estudo da inserção profissional de graduados.

O título deste livro remete-nos para o seu conteúdo – o estudo da inserção profissional como um campo de investigação em construção. Este é o caminho proposto pelos autores que, convocando diversas perspectivas sociológicas, contribuem para o avanço significativo do conhecimento sobre esta temática. Os textos aqui publicados dão conta dos mais recentes desenvolvimentos teóricos e empíricos do estudo sobre a inserção profissional dos graduados, em que se verifica, aliás, uma forte inter-relação, permanentemente realçada ao longo da obra, nas mais diversas contribuições: na pesquisa empírica, que incide em instituições do Ensino Superior, especificamente nos dois tipos de subsistema de ensino português (politécnico e universitário); e da discussão de questões teórico-conceptuais centrais enunciadas.

A leitura do livro orienta-nos para a problemática central construída pelos autores em torno do consenso de que a inserção profissional é um fenómeno complexo e multidimensional, remetendo para noções fluidas e polissémicas, temporalmente situadas e socialmente construídas. Questiona-se então em que medida a "inserção profissional dos jovens" ganhou uma dimensão específica

* Doutoranda da FCT, Centro de Investigação em Ciências Sociais, Universidade do Minho (rmoreira@ics.uminho.pt).

no contexto da massificação do Ensino Superior, da globalização e internacionalização das economias. Um *corpus* de conhecimento teórico e empírico consolidado, proveniente de investigação sociológica recente nacional e da internacional, confirma que a maioria dos percursos profissionais dos jovens diplomados do Ensino Superior se caracteriza pela incerteza, descontinuidade e menor correspondência do diploma ao emprego. Paradoxalmente, enfatiza-se a ideia de que a posse de um diploma do Ensino Superior já não garante, como outrora, um "vínculo estável", embora se afigure actualmente como condição necessária para o acesso e/ou manutenção do emprego num mercado laboral incerto e selectivo. Alguns dos indícios mais consistentes, no quadro da desregulação da relação salarial e consequente expansão de modalidades atípicas de emprego, são os fenómenos de sobrequalificação, subemprego, desemprego, entre outros, que justificam a linha de argumentação proposta pelos autores da crescente vulnerabilidade e precariedade das relações de emprego. A perspectiva sociológica é convocada a reflectir sobre a forma como a empregabilidade, entendida como a probabilidade de aceder a um emprego, põe em jogo múltiplos aspectos (cf. Marques, 2007), ou seja, como a transição profissional assenta em factores que, de modo interdependente, estruturam este processo (cf. Rose, 1998; Teichler, 2009). Tal implica, por um lado, uma análise centrada na compreensão das disposições motivacionais dos diplomados no acesso ao Ensino Superior, das suas trajectórias formativas e profissionais e das estratégias desencadeadas para obterem emprego ou, ainda, da influência de características individuais, como sejam, a origem social, a mobilidade geográfica, o género, o curso, o tipo de subsistema de ensino (universitário ou politécnico e público ou privado), entre outros; e, por outro, um equacionamento de dimensões socialmente construídas que influenciam o contexto em análise. Importa considerar, por isso, aspectos como a natureza da conjuntura socioeconómica, as lógicas e dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho, as práticas e estratégias de gestão da mão-de-obra das empresas, a intervenção do Estado e das suas políticas (em matéria de Ensino Superior e de emprego e de formação). Isto claro sem omitir que o Ensino Superior pode ter um papel importante no apoio transição para a vida activa através da socialização profissional e da construção identitária dos indivíduos durante o seu percurso formativo (cf. Dubar, 1997; Nicole-Drancourt e Roulleau-Berger, 2001). De tudo o que tem vindo a ser apresentado, pode afirmar-se que a problemática da inserção profissional inscreve-se, para já, em três campos fundamentais da investigação sociológica: o da sociologia do trabalho, o da educação e o do estudo dos processos de socialização/autonomização identitária.

O fundo empírico deste livro (exposto principalmente nas duas últimas partes) aposta na complementaridade entre abordagens de cariz extensivo e intensivo, através do recurso a diferentes técnicas e métodos de recolha de informação, como sejam o inquérito por questionário, estudos de caso e entre-

Configuracoes 7.indb 170 03-07-2011 19:59:36

vistas em profundidade aos diferentes actores envolvidos no processo de inserção profissional, mais especificamente a diplomados, finalistas, responsáveis académicos e empregadores. Importa sublinhar, contudo, a opção em termos metodológicos, por apresentar neste trabalho um leque mais vasto de informação empírica recolhida junto de diplomados sobre os seus percursos de inserção profissional. Reconhece-se, assim, nesta obra, uma maturidade analítica e metodológica que, apesar de salientar a tendência relativa de agravamento da "qualidade" da inserção dos diplomados, não se deixa capturar pela visão catastrofista da situação profissional dos diplomados do Ensino Superior que os debates públicos nos tendem a fazer crer (cf. Alves 2008).

Esta colectânea temática apresenta-se como uma das primeiras obras a reunir o contributo colectivo dos cientistas sociais que têm dedicado a sua investigação à "inserção profissional" ou "transição para o trabalho" (conforme os quadros conceptuais mobilizados) dos jovens graduados no contexto português. A sua relevância científica destaca-se sobretudo na relativização e na desconstrução do carácter pretensamente neutro e objectivo do discurso veiculado pelos meios de comunicação, que transformaram o problema do (des)emprego e da precariedade dos licenciados numa "nova questão social" (cf. Castel, 1995). O objectivo central deste livro é, pois, "disponibilizar um conjunto plural de contributos com a finalidade de enriquecer os debates sociais e científicos em torno da inserção profissional de diplomados do Ensino Superior"(p. 7).

O livro encontra-se estruturado em três partes. A primeira parte, denominada "Inserção profissional de graduados. Objecto de debate científico, social e político" – central para a discussão das partes subsequentes – permite enquadrar a temática da inserção profissional de graduados nos planos nacional e internacional, considerando a investigação realizada, bem como os debates e políticas públicas sobre esta matéria. A abrir esta parte, Ana Paula Marques aborda questões referentes à comparação dos sistemas educativos e de transição na Europa, dando conta das perspectivas dominantes nos debates públicos e nas investigações realizadas sobre estas temáticas. Partindo dos diferentes modelos de transição profissional existentes em alguns países europeus, são identificados os principais desafios das políticas no domínio das relações entre Ensino Superior e mercado de trabalho. Em seguida, é-nos apresentada, por Mariana Gaio Alves, uma primeira caracterização geral deste campo de investigação. Para tal, a autora recorre a uma leitura comparada que permite identificar traços distintivos de um conjunto de estudos realizado em instituições do Ensino Superior e pesquisas de doutoramento sobre o tema, bem como perspectiva desafios para este campo resultantes das actuais tendências de mudança social e educativa.

Na segunda parte livro são apresentados os resultados de quatro estudos desenvolvidos em instituições do Ensino Politécnico. No primeiro capítulo, intitulado "Empregabilidade e percursos de inserção profissional – O caso dos diplo-

mados do Instituto Politécnico de Beja", Sandra Saúde explora os resultados dos dados recolhidos através de questionários e entrevistas realizadas junto de diplomados, empregadores e responsáveis académicos. Este capítulo permite a desocultação de alguns factores que ajudam a definir um perfil de empregabilidade e os percursos de inserção profissional, em particular, dos diplomados do Instituto Politécnico de Beja.

No capítulo seguinte, "Formação, mercado de trabalho e profissões: balanço de uma experiencia na área das ciências empresariais", António José de Almeida discute os resultados recolhidos em dois inquéritos aplicados aos diplomados de cursos da ESCE/IPS (Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal), em que são realçadas as elevadas taxas de empregabilidade e a adequação entre o curso e as funções profissionais desempenhadas, pese embora o agravamento da "qualidade" da inserção/crescente precariedade das relações de trabalho.

Leonor Teixeira, no capítulo sob a designação "Perspectivar pontes, preencher vazios: um estudo exploratório entre formação e emprego no Ensino Superior Politécnico", recorre ao caso particular dos diplomados do Instituto Politécnico de Santarém para privilegiar uma análise das trajectórias profissionais e dos sentidos atribuídos aos sujeitos (diplomados e empregadores), designadamente no que respeita à avaliação que fazem da adequação da formação académica. O diagnóstico realizado leva a autora a concluir da importância das experiências de familiarização e conhecimento do mercado de trabalho ao longo da formação. A realização de estágios curriculares apresenta-se, neste contexto, como um importante factor facilitador da inserção profissional.

O capítulo "Ensino Superior e diplomas: contornos regionais de acesso e preparação para o trabalho", de Luís Nuno Sousa, encerra a segunda parte do livro. Nele, o autor opta por se concentrar nos resultados de um estudo aos finalistas do Instituto Politécnico de Viseu. Ao analisar o contexto social, geográfico e institucional deste grupo-alvo, foi possível aferir que tipo de representações e posturas exteriorizam os indivíduos no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e ao diploma, mas também sobre o futuro profissional. Os resultados alcançados levam o autor a concluir que se verifica uma relação inquestionável entre origem social dos estudantes e a procura regional da educação superior sobretudo ao nível do Ensino Politécnico.

Na terceira, e última parte do livro, tem lugar, igualmente, a apresentação de resultados de quatro estudos realizados em instituições do Ensino Superior, mas agora do tipo universitário. Natália Alves é autora do capítulo "Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional", em que debate os limites do processo de inserção profissional, para o qual mobiliza os resultados de um questionário aplicado aos diplomados da Universidade de Lisboa, privilegiando uma abordagem que concebe a inserção profissional como o cruzamento das propostas sustentadas pelas teorias de Vincens e Vernières. Neste

Configuracoes 7.indb 172 03-07-2011 19:59:36

texto, assinala-se a diversidade de percursos de inserção profissional, a qual é sistematizada através de uma tipologia dedutiva desenvolvida pela autora.

No capítulo "Emprego dos licenciados universitários: reflexões em torno de dois estudos", Carlos Manuel Gonçalves centra-se no acesso e nas características do primeiro emprego dos diplomados, a partir de dimensões analíticas, como o curso/área científica e o género. Esta análise tem como universo empírico dois estudos sobre os licenciados da Universidade do Porto, em espaços temporais distintos, sendo que um deles abrange especificamente os alunos da área das Ciências Sociais e das Humanidades, e outro engloba todas as áreas científicas existentes nesta Universidade. A partir da leitura dos resultados, o autor demonstra que a transição profissional assume configurações e ritmos variáveis consoante o género e as áreas científicas dos cursos.

No capítulo "A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa", César Morais, Miguel Chaves e Susana Batista propõem uma reflexão em torno da precariedade do trabalho e do emprego. Com base nos resultados empíricos recolhidos na FCSH-UNL (Faculdade de Ciências Sociais e Humanidades da Universidade Nova de Lisboa), os autores discutem critérios de mensuração objectiva da precariedade, bem como analisam como os sujeitos se confrontam subjectivamente com esta realidade. Baseados nos resultados da investigação, os autores subscrevem a tese de que tanto as práticas que sustentam a precariedade, como o "sentimento de precariedade" se alastraram, com particular intensidade, à actual geração de recém-diplomados do Ensino Superior.

Finalmente, o capítulo "Recrutamento e gestão da transição de graduados: o olhar dos empregadores da região Norte", da autoria de Ana Paula Marques, encerra esta última parte da obra. Recorrendo aos dados recolhidos junto de empregadores de licenciados da Universidade do Minho e da Universidade do Porto, a autora faz a análise das práticas de recrutamento e gestão de jovens graduados em situação de estágio/primeiro emprego, ao mesmo tempo que considera as expectativas e as avaliações realizadas, por parte dos empregadores, da formação académica, dos meios privilegiados de selecção dos candidatos e dos respectivos atributos e mecanismos facilitadores/inibidores de acesso ao emprego.

*Inserção profissional de graduados em Portugal. (Re)configurações teóricas e empírica*s, trata-se, indubitavelmente, de uma obra de referência para especialistas e interessados neste tema, não apenas pela sua actualidade e pertinência científica, mas, igualmente, pela sua densidade analítica, que estimula a reflexão e enriquece significativamente este campo com propostas e pistas de investigação futura. Distanciada de qualquer filiação numa teoria adequacionista, esta publicação revela-se, ainda, em nosso entender, fundamental para compreender as relações entre educação e emprego/trabalho. É, nesta perspectiva, desejável (e expectável) que se continuem a desenvolver trabalhos sobre esta temática,

de forma mais regular e sistematizada, para se criar pontes entre os actores dos diferentes mundos envolvidos no processo. Entendem-se, perfeitamente, os critérios editoriais que determinaram que maioritariamente fossem incluídos nesta obra os resultados do trabalho empírico realizado junto de jovens licenciados em processo de inserção profissional. Contudo, anseia-se, quiçá num próximo volume – fica desde já lançado o desafio –, incluir mais informação empírica sobre as instituições do Ensino Superior e as entidades empregadoras, bem como alargar a análise aos diversos públicos que, actualmente, integram Ensino Superior. Só assim, é possível consolidar este campo de investigação, nas suas múltiplas dimensões, testar as potencialidades heurísticas dos quadros teórico-conceptuais existentes e acompanhar as suas (re)configurações no contexto de Bolonha. Este é um desafio às ciências sociais e à sociologia em particular.

Referências bibliográficas

ALVES, Natália (2008). *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: EDUCA & Unidade de I&D de Ciências da Educação.

CASTEL, Robert (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.

DUBAR, Claude (1997), *A Socialização: Construção das identidades sociais e profissionais*, Porto, Porto Editora.

MARQUES, Ana P. (2007). *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte. Relatório final*. Colecção DS/CICS. Universidade do Minho. URL: http://hdl.handle.net/1822/8633.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal, ROULLEAU-BERGER, Laurence (2001), *Les Jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, PUF LAWN, Martin.

ROSE, José (1998), *Les Jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

TEICHLER, Ulrich (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam: Sense Publishers.

Francisco Louçã e José Castro Caldas, Economia(s), Porto, Afrontamento, 2009.

Fernando Bessa Ribeiro*

O título do livro diz-nos mais do que poderíamos à partida augurar: economia(s) e não economia. Francisco Louçã e José Castro Caldas procuram mostrar ao longo da obra que não há uma economia, mas sim muitas economias, muitas teorias, muitas soluções, não raro opostas e concorrentes. A economia não é, simplesmente, uma ciência fundada sobre princípios objectivos, isenta de valores e indiferente às opções políticas e à acção colectiva organizada, como defendem os economistas do campo positivista (veja-se, por exemplo, o interessante texto sobre o assunto na p. 31). Economia implica escolhas; escolhas resultam sempre das lutas políticas e sociais, das respostas que em cada momento histórico as sociedades encontram para os seus problemas económicos. Neste sentido, este livro desconstrói com perícia as ideias defendidas pelos economistas neoliberais – fundadas naquilo que se pode designar como um senso comum económico e, logo, social e político –, que prescrevem o mercado como o regime natural de organização da economia e o pretenso egoísmo da acção individual como fazendo parte da nossa herança genética. Revelando uma abertura teórica e epistemológica pouco frequente neste campo académico e científico, a discussão empreendida por Francisco Louçã e Júlio Castro Caldas é apoiada pelo recurso sistemático à sociologia, à antropologia social, à história e à psicologia, expondo desta forma as dimensões social e política da economia e a sua inscrição funda no campo das ciências sociais. Como referem Francisco Louçã e José Castro Caldas na introdução, o livro:

> recusa uma visão monolítica da economia que a apresenta como o estudo de uma ciência irrefutável acerca da economia do mercado. Pelo contrário, nele apre-

* Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e
Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (fbessa@utad.pt).

Configuracoes 7.indb 175 03-07-2011 19:59:36

> sentamos a economia como uma ciência social em desenvolvimento, plural, cheia de contradições vivas, que estuda mercados, instituições e actividades económicas, que se orienta para a resolução de problemas sociais e que deve estar aberta ao contributo de outras ciências e saberes [, acrescentando] uma abordagem histórica, empírica e factual e evita as teorias demasiado simplificadoras" .(p. 5)

Ao longo das suas quase quatrocentas páginas, o leitor é confrontado com uma discussão elaborada de aspectos como os conceitos e as escolhas em economia, as teorias económicas, a globalização, o desemprego, as políticas públicas, a empresa e a "economia de casino", num arranjo pouco ortodoxo, opção que foi procurada intencionalmente pelos autores e que lhes permite dizer que "não existe nenhum outro manual com estas características em Portugal" (p. 5). Adicionalmente, mas não menos importante, este livro declina utilizar como farol teórico e empírico a economia americana, sublinhando que ele é totalmente desadequado para estudar a economia europeia, na qual a nossa economia se insere. Mais, os autores apresentam, de forma sistemática, exemplos concretos, pertinentes e ilustrativos da situação portuguesa, facilitando a compreensão dos assuntos em discussão. E por isso, mas não só, este livro tem as condições suficientes para se distinguir no panorama pegajoso dos livros de introdução à economia que dominam este campo editorial em Portugal, suscitando o interesse de um leque muito alargado de leitores que querem saber mais para melhor compreender a sociedade e o tempo em que vivem.

Os autores oferecem-nos, assim, uma visão "impura" da economia, rejeitando um pressuposto fundamental em que esta assenta, tal como refere de forma luminosa Pierre Bourdieu (*Les Structures sociales de l'économie*. Paris, Seuil, 2000: 11): a sua separação de todos os outros aspectos da ordem social onde se movimenta a vida humana. Algo que foi magistralmente exposto, em 1968, por Vitorino Magalhães Godinho (*Ensaios sobre História de Portugal*. Lisboa, Sá da Costa, vol. II, 1968), quando na sua conceptualização dos complexos histórico-geográficos considerou a economia inseparável da sociedade, estando ambas inscritas no espaço geográfico, ideia de resto já exposta quase trinta anos antes por Karl Polanyi (*La Grande transformation: aux origines politiques et económiques de notre temps*. Paris, Gallimard, 1983 [1944]). Neste sentido é difícil imaginar-se uma sociedade em que o económico esteja separado do social. Mesmo que se tenha dado com o liberalismo uma inversão, como sugere Polanyi (I983 [1944]: 181) e, mais recentemente, Bourdieu, no seu livro já acima mencionado sobre as estruturas sociais da economia – em lugar de ser a economia a estar embutida nas relações sociais, são estas que estão diluídas no sistema económico –, economia e sociedade são inseparáveis.

O livro abre com um capítulo de discussão dos conceitos em economia. Em apenas catorze páginas, o leitor é confrontado com a marca teórica e a riqueza conceptual que os autores imprimiram neste trabalho. Sublinhando a dimensão

social e política da economia, Francisco Louçã e José Castro Caldas avisam-nos que a "a economia é notícia todos os dias porque nos afecta a todos. A economia é isso mesmo: história concreta, números, expectativas, decisões sobre políticas, a vida das pessoas" (p. 9). Convocam também a atenção do leitor para a necessidade de se mobilizarem outras ciências para a compreensão da economia e do comportamento económico dos actores sociais. É o caso do consumo e do seu carácter muitas vezes conspícuo. Socorrendo-se dos trabalhos pioneiros de Thorstein Veblen, notam que as escolhas económicas são igualmente guiadas por razões não estritamente económicas. Rejeitando a soberba, não raro saloia e ignorante, de muitos dos economistas que inundam o espaço rádio-eléctrico dos programas de opinião, chamam a atenção para o carácter provisório, falível e incerto das previsões económicas, sublinhando justamente que "a economia é uma ciência que trata de factos e forças sociais, que são por isso indeterminadas porque dependem de vontades, de conflitos, de estratégias, de escolhas"(p. 25).

O conflito entre diferentes opções é amplamente discutido no segundo capítulo, marcado por uma crítica severa aos que olham para a economia "com uma confiança que por vezes se assemelha a fé religiosa"(p. 29) – que mais não faz do que esconder os interesses e compromissos de classe que unem os economistas neoliberais aos capitalistas –, como "um caminho sem escolhas, com forças silenciosas, como a globalização, determinando tudo o que se vai passar por força de leis rígidas"(p. 29). Importa aqui dizer que a naturalização do mercado, bem como do próprio capitalismo em geral, pelos liberais, é acompanhada pelos discursos que o tentam legitimar do ponto de vista religioso. O mercado chega mesmo a ser visto como a historização do reino de Deus e a empresa capitalista "na encarnação da presença de Deus [e a actividade de empresários e executivos numa] missão divina", observa Jung Mo Sung (*A Idolatria do Capital e a Morte dos Pobres: Uma reflexão teológica a partir da dívida externa*. São Paulo, Paulinas, 1989: 121), na sua crítica severa a estas abordagens. Aliás, há que dizer que a crença parece ser uma qualidade imanente à ideologia liberal. Como alumia Karl Polanyi (I983 [1944]: 186), a centúria de Oitocentos ainda não tinha dobrado metade da sua duração e já o liberalismo económico se tinha instituído em cruzada e o *laisse-faire* em fé militante. Para mostrar que a economia é feita de escolhas, os autores oferecem-nos vários exemplos. Um deles é o da produção de caju em Moçambique, exemplo que me é particularmente caro, uma vez que ocupei parte significativa dos últimos dez anos trabalhando sobre este assunto (cf., entre outros textos, Fernando Bessa Ribeiro, *Entre Martelos e Lâminas: Dinâmicas globais, políticas de produção e fábricas de caju em Moçambique*. Porto, Afrontamento, 2010). Com ele, os autores mostram que o mercado não é o mecanismo exclusivo para a determinação do curso das economias. Existem muitos outros factores, nomeadamente de ordem política, que ultrapassam mesmo a vontade dos Estados, sobretudo os mais periféricos. A indústria de processamento de castanha de caju moçambi-

cana é um caso paradigmático do modo como a acção das instituições reguladoras do capitalismo global e os interesses de classe fazem sentir os seus efeitos na economia de um país. Neste importante sector da economia moçambicana, em cada momento as opções tomadas resultaram da correlação de forças existente e traduziram-se na supremacia de uns em detrimento dos restantes. Mesmo as escolhas que os consultores neoliberais pretendem que sejam entendidas como de natureza exclusivamente técnica – fábricas de grande dimensão e de tecnologia complexa *versus* fábricas de pequena dimensão e tecnologia simples –, estão atravessadas por relações de força e poder eminentemente políticas e sociais.

Já no terceiro capítulo os autores discutem a história do pensamento económico, mostrando como as teorias competem entre si. Esta reflexão é politicamente relevante porque não só mostra o carácter provisório das teorias como destapa os mecanismos e o papel da acção organizada e da luta intelectual tendo em vista a supremacia de uma sobre as outras. É especialmente pertinente a reflexão sobre o renascimento do liberalismo que, segundo os arautos de serviço, parece que sempre foi um elemento constitutivo das sociedades, quase a-histórico. Ora, nada mais falso. Como destapam Francisco Louçã e José Castro Caldas, na esteira do que fizeram outros autores, como Keith Dixon (*Os Evangelistas do Mercado*. Oeiras, Celta, 1999), o triunfo do neoliberalismo é consequência de um aturado trabalho, cujas origens remontam aos finais dos anos trinta do século passado, quando se reúnem em Paris um grupo de jornalistas e académicos – estavam presentes, entre outros, Friedrich von Hayek e Ludwig von Mises – de onde sai a proposta para uma acção concertada em defesa do liberalismo. Paralisado pela Segunda Guerra Mundial, o projecto foi reactivado com o estabelecimento da Sociedade do Mont-Pèlerin, onde marcam já presença instituições e personalidades que se destacariam como promotores do neoliberalismo, como as universidades de Chicago e de Viena, Karl Popper e Milton Friedman. Todos eles eram animados pelo ódio declarado ao colectivismo e ao keynesianismo. O trabalho de transformação do liberalismo, velha teoria desacreditada, em paradigma hegemónico passou muito por uma retórica na qual os adversários eram classificados como arcaicos, irrealistas, utópicos, gente delirante completamente desfasada do seu tempo. Por fim, a estagnação e as dificuldades da economia capitalista nos anos de 1970 acabaram por lhes proporcionar a oportunidade decisiva para a aplicação dos programas neoliberais por parte dos governos conservadores. Percebe-se, então, que a escolha que nos querem fazer acreditar como racional e natural esteja fundada numa construção ideológica com evidentes propósitos políticos e que é defendida em todas as instâncias e por todas as formas por aquilo que Bourdieu (*Les Structures sociales de l'économie*. Paris, Seuil, 2000: 11) designa, com enorme provocação, pela ciência que comummente designamos por economia.

Pelas implicações teóricas e políticas decorrentes da análise realizada pelos autores, o capítulo quinto, sugestivamente intitulado "Mas afinal o que é o mer-

cado?", é um dos capítulos mais interpeladores do livro. Antecedido por um outro onde se analisam conceitos-chave do mercado, como a oferta, a procura e o seu controlo por parte de monopólios e oligopólios, no capítulo quinto Francisco Louça e José Castro Caldas pisam terrenos profundamente económicos, mas pouco frequentados pelos nossos economistas. E fazem bem, muito bem, recorrendo a um dos intelectuais mais brilhantes do século XX, Karl Polanyi, cuja obra magistral *A Grande Transformação: Sobre as origens políticas e económicas do nosso tempo*, já citada, nos desvenda que a institucionalização do mercado nada tem de natural, antes é consequência de uma intervenção consciente e, não raro, violenta do Estado, que o impõe por razões fundamentalmente não económicas, como aconteceu nos países do Leste europeu no final do século passado, submetidos a programas de ajustamento estrutural, tendo em vista a transição para o capitalismo. Daí que este capítulo constitua um instrumento indispensável para se fazer a desconstrução de uma das ideias mais radicais dos neoliberais: a do mercado como sendo o regime natural de interdependência dos elementos económicos, quer dizer, que sempre existiu, que é inerente à própria humanidade. Admitir isto como verdadeiro implica acreditar que ele é a forma "natural", "normal"e "única" de funcionamento da economia. Daqui decorre, como argumenta Polanyi ("Our obsolete market mentality" *in* George Dalton (ed.), *Primitive, Archaic and Modern Economies: Essays of Karl Polanyi*. Nova Iorque, Beacon Press, 1971 [1957]), na sua crítica penetrante e enérgica sobre as consequências do mercado, reconhecer que todas as sociedades antigas e primitivas eram completamente antinaturais. Ora, nem estas sociedades, baseadas na reciprocidade e na redistribuição, são antinaturais, nem as formas de integração dos elementos económicos representam estádios de desenvolvimento, com o mercado a alcandorar-se a ponto terminal de uma eventual evolução societal. Logo, se algo existe de "natural" na organização económica das sociedades, independentemente do seu tipo, e no sentido de indispensável à reprodução social dos seres humanos, é a troca e não o mercado. E aquela pode ser realizada por outras formas, nomeadamente por via da reciprocidade, sempre fora da esfera mercantil.

No sexto capítulo os autores analisam alguns tópicos fundamentais, como o Estado, a moeda, a inflação e as políticas públicas, apresentando e discutindo algumas das mais importantes controvérsias "económicas", nomeadamente as que se relacionam com o papel do Estado na economia, os bens públicos, o sistema fiscal e a tributação. Com o recurso sistemático a análises comparativas, Francisco Louçã e José Castro Caldas escrevem um texto de uma enorme riqueza teórica e analítica, nomeadamente no que se refere às funções e intervenção do Estado na economia. Já nos capítulos sétimo e oitavo, dedicados respectivamente à globalização e à "economia de casino", os autores interpelam princípios transformados em verdades imaginadas pelos neoliberais. Ao analisarem os seus mecanismos e modos de funcionamento, sustentam que a

globalização funciona, de certo modo, como um jogo marcado pelo "privilégio exorbitante do dólar". A reflexão sobre a "economia de casino" permite-lhes fazer a arqueologia de uma crise há muito antevista, nomeadamente pelos economistas que escrevem no *Le Monde diplomatique*, e sempre negada pelos neoliberais. Aqui ganha sentido pleno a ideia de que os economistas se enganam, defendida por Francisco Louçã e José Castro Caldas. E como se enganam… basta pensar no aumento das taxas de juro decidido pelo Banco Central Europeu no início do Verão de 2008, num momento em que o mundo havia já mergulhado na crise. Os últimos capítulos mantêm o mesmo registo crítico, tratando das questões do desenvolvimento e do crescimento económico, da empresa, inovação e ciclos económicos e das desigualdades com o recurso a uma vasta e actualizada bibliografia, procedimento que permite ao leitor progredir na construção de um olhar crítico e não dogmático sobre estes temas económicos e, claro, sociais e políticos. Considerando a importância da empresa na economia capitalista, os autores poderiam ter explorado mais a sua dimensão social, mormente mostrando como ela está entalhada em relações de parentesco, recorrendo para isso ao caso português, em linha com o que fazem para muitos outros temas. E muito haveria a dizer... por exemplo, sobre as grandes empresas e seus proprietários. Como defende Antónia Pedroso de Lima, com base no escrutínio de famílias da grande elite lisboeta que controlam parte bem significativa da economia portuguesa, "a fusão da propriedade e do parentesco não pode ser pensada como um mero vestígio de estádios anteriores de capitalismo, na medida em que ela é, pelo contrário, um mecanismo central da continuidade intergeracional da estrutura de classes das sociedades capitalistas avançadas" (*Grandes Famílias, Grandes Empresas: Ensaio antropológico sobre uma elite de Lisboa*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 2003: 52). Assim, o estudo aprofundado do par empresa-parentesco na sociedade portuguesa – que ora nos aparece como fazendo parte de campos perfeitamente separados, ora como algo da esfera estrita da pequena empresa familiar, muito por força dos discursos meritocráticos da ideologia liberal – é essencial para a compreensão das formas de reprodução social da grande burguesia e do controlo por ela exercido sobre a economia e não só, como bem revela o livro *Os Donos de Portugal*, recém-publicado pela Afrontamento, da autoria de Jorge Costa, Luís Fazenda, Cecília Honório, Francisco Louçã e Fernando Rosas.

Por fim, o livro fecha com um capítulo sugestivamente intitulado "Outras economias". Ainda que pisem outros terrenos e perspectivas, fazendo a defesa enérgica de uma economia guiada por um saber plural e comprometida com a sustentabilidade ambiental e a promoção da igualdade e do bem-estar, os autores poderiam ter ido um pouco mais além, apresentando e discutindo outras formas de organizar a vida económica – se quisermos, para utilizar uma linguagem que nos dizem estar ultrapassada –, analisando outros modos de produção e sistemas político-económicos, nomeadamente aqueles que designamos por primitivos ou

Configuracoes 7.indb 180 03-07-2011 19:59:36

tradicionais e sem descurar as experiências socialistas fracassadas. Mas também as formas alternativas de produção, incluindo as cooperativas e de autogestão, colocadas hoje em prática nos mais variados lugares do nosso mundo (cf. Boaventura de Sousa Santos (org.), *Produzir para Viver: Os caminhos da produção não capitalista*. Porto, Afrontamento, 2003), cujo conhecimento é essencial para se pensar novas soluções socialistas e democráticas para a economia.

Como leitor, esta obra de Francisco Louça e José Castro Caldas foi para mim um enorme prazer. Acompanhado por um DVD de assinalável interesse, com textos de apoio, exercícios, simulações, estatísticas e bases de dados, o livro demarca-se, como já foi dito, de outras publicações do género que têm contribuído para fazer da economia a ciência ao serviço do capitalismo e dos poderosos. Aqui cabe uma referência às Edições Afrontamento que, mais uma vez, ousou editar um livro manifestamente incómodo que os guardas de turno do pensamento económico hegemónico certamente gostariam de não ver publicado e que tudo farão para silenciar e, sobretudo, descredibilizar, acusando-o de estar conspurcado pela ideologia e pela política, como se as suas posições não fossem também ideológicas e políticas. Compete-nos a nós, em especial aqueles que trabalham como professores e investigadores em instituições de Ensino Superior, trazer este livro para o palco do confronto teórico e político nas escolas onde se ensina economia e ciências sociais.

Em suma, este livro é muito mais do que um manual para aprender economia. É também um livro para todos os cidadãos interessados em organizar uma compreensão densa sobre a sociedade em que vivem, um instrumento para todos aqueles que não se conformam com a economia como ela é hoje. Repolitizando a economia, este livro é, ao mesmo tempo, profundamente perturbador e altamente desestabilizador. Questionando a economia como ela é, inscreve-se claramente no trabalho de desconstrução do mundo como ele é, tendo em vista alargar os horizontes dos possíveis de onde sairá, se formos capazes de nos mobilizar através da acção colectiva organizada, uma outra economia subordinada à construção de uma sociedade mais igualitária, mais justa e ecologicamente sustentável, como defendem Francisco Louça e José Castro Caldas a encerrar o livro (p. 379).

Configuracoes 7.indb 181 03-07-2011 19:59:36

Configuracoes 7.indb 182 03-07-2011 19:59:36

Maria das Dores Guerreiro (coord.), *Relações Sócio-Laborais em Micro e Pequenas Empresas*, 2001, Lisboa, OEFP

Ana Isabel Couto*

É, na actualidade, amplamente reconhecida a relevância das empresas de micro e pequena dimensão enquanto um importante contexto de trabalho, dado o volume de emprego que representam e a sua predominância no tecido sócio-empresarial português.

A investigação sociológica nesta área é, contudo, exígua, sendo o presente estudo, coordenado por Maria das Dores Guerreiro, uma excelente oportunidade para conhecer em profundidade a forma como se estruturam as relações sociolaborais nas micro e pequenas empresas. Os objectivos que presidiram à pesquisa foram compreender e caracterizar a realidade organizacional e as relações de trabalho de um conjunto variado de empresas de micro e pequena dimensão pertencentes a diferentes domínios de actividade.

Adoptando uma concepção alargada de relações sociolaborais, foi abordado um conjunto de dimensões na perspectiva quer dos empresários, quer dos trabalhadores. Assim, a análise das relações sociolaborais nestas empresas teve por base, por um lado, um conjunto de informações, tais como: as declarações dos empresários sobre a sua própria condição profissional, processos de recrutamento de pessoal utilizados e respectivos requisitos qualificacionais, tipo de vínculo contratual estabelecido com os trabalhadores, remunerações e regalias, tempos e intensidades de trabalho, qualificação e formação de empresários e trabalhadores, segurança, higiene e saúde no trabalho, relação com sindicatos e ambiente de trabalho; e, por outro, as declarações dos próprios trabalhadores face a estas dimensões, mas também em relação a aspectos estritamente relacionados com a sua condição, designadamente a trajectória profissional anterior, o percurso na empresa e a percepção face à autonomia e participação nas decisões da unidade

* Assistente de investigação do CIES, ISCTE-IUL (ana_isabel_couto@iscte.pt).

Configuracoes 7.indb 183 03-07-2011 19:59:36

empresarial em que trabalham.O livro encontra-se organizado em duas partes, correspondendo cada uma delas a estratégias metodológicas distintas.

Na primeira parte, de cariz assumidamente mais descritivo, procede-se a uma caracterização das micro e pequenas empresas em Portugal a partir de dados estatísticos disponíveis em diferentes fontes, bem como a um mapeamento da legislação laboral e medidas de apoio direccionadas para as micro e pequenas empresas.

Na segunda parte, centrada na pesquisa empírica realizada, procede-se a uma caracterização densa dos vinte estudos de caso realizados em micro e pequenas empresas. As visitas às empresas consubstanciaram-se na realização de entrevistas aos empresários e aos trabalhadores, embora em número mais limitado, e ainda na aplicação de um inquérito de caracterização geral dos trabalhadores destas unidades empresariais.

Valerá a pena destacar duas interessantes tipologias propostas no estudo que decorreram de um esforço de articulação analítica dos diferentes dados empíricos recolhidos. A primeira reporta-se às diferentes modalidades de acesso à empresarialidade, tendo sido identificadas quatro principais modalidades: (*i*) a empresarialidade como iniciação à actividade profissional; (*ii*) a empresarialização da profissão anteriormente exercida; (*iii*) a empresarialidade como reconversão profissional, e (*iv*) a empresarialidade como alternativa ao desemprego.

A segunda tipologia diz respeito aos perfis-tipo de relações sociolaborais nas micro e pequenas empresas. Partindo da intercepção de duas dimensões centrais das relações sócio-laboraias, uma relativa à estabilidade no emprego – ou seja, regime jurídico da relação contratual (com as categorias "formal" e "informal") – e outra referente à empregabilidade – isto é, conteúdo formativo da relação de trabalho (com as categorias "qualificante" e "não qualificante") –, foi construído um espaço de atributos e definidos os respectivos tipos ideais. Os perfis-tipo das relações sociolaborais propostos foram: (*i*) empresas *sustentadas*; (*ii*) empresas *formativas*; (*iii*) empresas *convencionais*; (*iv*) empresas *precárias*.

Este estudo, para além de colmatar um vazio de pesquisa empírica nestes contextos empresariais, vem contribuir para um acumular de conhecimento sobre uma paisagem fragmentada como é a realidade das empresas de micro e pequena dimensão em Portugal. Um livro a explorar por todos aqueles que se propõem trabalhar este objecto de estudo.

Carlos Vieira Faria, As Cidades na Cidade. Movimentos sociais urbanos em Setúbal 1966 -1995, Lisboa, Esfera do Caos, 2009

Manuel Carlos Silva*

Tendo sido convidado a apresentar o livro *As Cidades na Cidade. Movimentos sociais urbanos em Setúbal, 1966-1995*, da autoria de Carlos Vieira de Faria, devo começar por dizer que este trabalho resultante de uma tese de doutoramento, defendida na Universidade Nova de Lisboa, representa um marco na sequência de outras obras de relevo em Portugal na Sociologia Urbana, articulada com a Sociologia dos movimentos sociais urbanos. Com efeito, apraz-me registar que esta obra – que li com interesse e prazer - enriquece o património sociológico português em termos teóricos e empíricos. Teoricamente, Carlos Faria começa por relevar os contributos da Escola de Chicago e do interaccionismo simbólico e, seguidamente, destaca as valiosas abordagens de Alain Touraine, Manuel Castells e, sobretudo, Jean Rémy, as quais marcaram a Sociologia Urbana conjugada com a perspectiva dos movimentos sociais, dos movimentos longos, sem descurar, como reivindica o seu mestre Jean Rémy, os acontecimentos, os actores, a vida quotidiana, a transacçao social (um conceito similar ao do antropólogo Frederick Barth), o particular como denotativo do geral. No esquema desenvolvido pelo autor, este inspira-se na conceptualização de Rémy em torno das diversas etapas da mudança social no quadro do movimento social urbano através (*i*) da ruptura e recriação de identidade por um grupo minoritário, (*ii)* da inovação e mobilização durável e mais ampla por múltiplas transacções ou trocas, a que se segue (*iii*) a normalização e institucionalização das formas culturais e, por fim, (*iv*) a consolidação da ortodoxia que pode, de novo, suscitar novos confrontos e contestações – um modelo que Carlos Faria irá aplicar com as devidas adaptações ao seu estudo de caso: Setúbal.

* Departamento de Sociologia, CICS, Universidade do Minho (mcsilva@ics.uminho.pt).

Configuracoes 7.indb 185 03-07-2011 19:59:36

Munido duma notável armadura conceptual com base em obras de referência nacional e internacional, o autor combina e articula de modo crítico e criativo abordagens teórico-metodológicas sobre a cidade de inspiração diferenciada: a cidade como artefacto humano, produto inacabado e espaço dual, como lugar mítico ou de sonho, de segregação sócio-espacial (*v.g.*, massa de desqualificados e excluídos *versus* elites qualificadas em condomínios fechados), situação a exigir participação, reabilitação e governança no campo urbanístico. É de destacar a influência de Manuel Castells e sobretudo de Jean Rémy, que se pode considerar o mais fecundo na relevância e conjugação do espaço-tempo e sociedade e na superação dos dilemas sociológicos entre estrutura e acção, entre sociedade e indivíduos, entre sincronia e diacronia, entre macro e micro.

A nível metodológico, o trabalho do autor traduz um cruzamento fecundo de vários métodos utilizados nas ciências sociais: os dados de ordem quantitativa, nomeadamente estatísticos, a pesquisa documental, a observação e inclusive a observação participante qualificada como técnico e, posteriormente, como académico, (con)vivendo lado a lado com os moradores de Setúbal, convergindo a sua história de vida com o trajecto de pesquisa de percurso longo, aliando a reflexão à acção neste projecto sobre a cidade de Setúbal. Por outro lado, Carlos Faria articulou a abordagem sociológica com a dimensão histórica, tornando-se um exímio obreiro da relação cidade-práticas sociais à luz da sociologia histórica com influência do historiador Braudel e na esteira de Jean Rémy e da teoria configuracionista de Norbert Elias, embora pudesse potenciar algo mais este último autor. Neste quadro, faz uma breve incursão sobre os protestos e os movimentos populares dos séculos XVII e XVIII para, seguidamente, se fixar nos movimentos sociais, designadamente operário, nos séculos XIX e XX. A base social principal do movimento era constituída por operários da indústria conserveira com baixos salários, sendo a fábrica o local das suas reivindicações, lutas e greves e a associação operária a âncora de socialização e politização das lutas. Nestas é sublinhada a força social liderante provinda de sectores minoritários renovadores da Igreja conciliar, dos círculos operários católicos, não relevando, contudo, o autor o papel de outras forças clandestinas nos sindicatos, assim como do Partido Comunista Português.

Além da distinção entre força social e base social, o autor evidencia o arranque tardio da industrialização, faz um retrato sociodemográfico de Setúbal, focaliza o seu olhar nos processos de conscientização e, por fim, centra-se na construção e gestão da cidade pelos moradores como actores sociais, dando conta das diversas etapas deste processo, em que o tempo, seguindo Hermínio Martins, é uma componente nuclear para a compreensão e interpretação dos fenómenos sociais e na (re)produção do urbano. Com efeito, o tempo, enquanto categoria histórica e sociológica e enquanto suporte básico não só da História como das demais ciências sociais, não só remete para a dimensão histórica das sociedades, como constitui o quadro onde têm lugar os processos sociais a nível macro e

Configuracoes 7.indb 186 03-07-2011 19:59:36

estrutural, sem deixar de relevar as formas diferenciadas de vivência e representação nas diversas escalas e momentos a nível micro e da vida quotidiana.

Da leitura atenta da obra ressalta a fina sensibilidade e empatia de Carlos Faria pelos habitantes de Setúbal, nomeadamente daqueles que, na expressão dum dos entrevistados, "viviam como animais", ou seja, em condições habitacionais degradantes, dando voz aos próprios actores sofridos. Ao traçar este quadro da construção da cidade, em termos não só descritivos como analíticos, o autor traz para primeiro plano os actores sociais nas várias etapas: desde a fase final do salazarismo, passando pelo *intermezzo* cosmético da primavera e continuidade marcelista, até ao contexto revolucionário do (pós-)25 de Abril – um período rico e explosivo (organizações populares de base, o SAAL, as associações, as ocupações e cooperativas de habitação) – e à normalização institucionalizada a partir do 25 de Novembro de 1975 até final dos anos setenta. Releva o carácter fortemente distintivo de Setúbal como "cidade vermelha" e, de 1977 a 1985, a crise económica e social, os refluxos e recomposições sociais, terminando com o último período de crise, misturado de desilusão e leve esperança. O autor, empreendendo um esforço de objectivação, demarca-se duma abordagem positivista, não confunde objectividade com neutralidade axiológica, recusando com justeza ser um cientista social frio ou distante das populações com quem se identificou. Mas tem igualmente, face aos papel dos partidos, uma certa atitude crítica, atribuindo ao "assalto partidário" a responsabilidade do bloqueamento da relação entre força social e base social, o que já é certamente discutível, sobretudo se analisado esse resultado em termos de uma relação (mono)causal, de resto não subscrita mais adiante pelo autor.

Sem retirar o mérito a esta obra, devo contudo anotar alguns reparos críticos. Primeiro, a relativa ausência do património clássico marxista e do próprio tema das classes numa perspectiva weberiana e marxista, assim como da relação constitutiva (ainda que não unidimensional) entre classes e movimentos sociais, designadamente sindicais. Em segundo lugar, a polarização algo forçada entre a sociologia americana e a europeia como dois pólos tensionais quando as oposições paradigmáticas são transversais aos dois continentes e, no seio de cada um, verificam-se fortes polémicas: por exemplo, na América, a Escola de Chicago e o interacccionismo em confronto com o estrutural-funcionalismo parsoniano que representa, todavia, continuidade com a sociologia funcionalista durkheimiana de raiz francesa, europeia.

Estas notas não obnubilam de modo algum o mérito da obra de Carlos Faria que, além de merecer a atenção dos sociólogos e outros especialistas, fornece aos leitores um guião de análise acutilante sobre o projecto/construção da cidade e as práticas dos actores sociais urbanos na cidade de Setúbal, de resto extensível a outras cidades e movimentos sociais urbanos.

Configuracoes 7.indb 187 03-07-2011 19:59:36

Configuracoes 7.indb 188 03-07-2011 19:59:36

Abstracts / Résumés

José Luis Veira Veira

Diffusion of expressive work values

The aim of this paper is to test two theoretical propositions that try to explain the observed variations in the distribution of instrumental and expressive work values. On the one hand the generation effect hypothesis, which assumes that a value shift is the result of the replacement of older generations by younger ones, and, on the other hand, the hypothesis that states that the change is determined by factors related to individual socioeconomic status. Data, from ten European countries, show that the hypothesis of generational change is inconsistent and reinforce the importance of educational level as a factor to explain work orientations.

Keywords: work; values; materialism and post materialism; generation; education

José Luis Veira Veira

Distribuition des valeurs expressives du travail

L'objectif de cet article est de vérifier deux propositions théoriques qui essaient d'expliquer les variations observées dans la distribution des valeurs instrumentales et expressives du travail. D'un côté l'hypothèse du changement intergénérationnel, qui suppose qu'un changement de valeurs soit le résultat du remplacement des plus vieilles générations par les plus jeunes et, d'un autre côté, l'hypothèse qui affirme que le changement est déterminé par des facteurs relatifs au statut socio-économique de l'individu. Les données de dix pays européens montrent que l'hypothèse du changement intergénérationnel est inconsistante et renforcent l'importance du niveau d'études comme facteur explicatif des orientations de travail.

Mots-clé: travail; valeurs; materialisme et post-materialisme; génération; education

Configuracoes 7.indb 189 03-07-2011 19:59:37

José Nuno Matos

Laughing: from feast element to management instrument

In Bakhtin, laughing can be described as act of popular rejoicing, part of a set of practices that subvert the christian morality. Nowadays, laughing seems to be easily integrated in an order, not of feast, but of work. Increasingly, work implies the participation on a social dramaturgy, in which the person subjects herself to a process of self-presentation. Both its means and its ends seem to rely upon the creation of affective elements, a feeling of well-being and/or enthusiasm, produced, among other means, by laughter. Analyzing it as part of the production process, we intend to reflect upon the idea of human capital, that is, how the most intimate features of the individual become object of the worker´s self-production, based upon criteria demanded by companies.

Keywords: laughing; feast; hidden transcript; human resources; immaterial labour; excess

José Nuno Matos

Rire: d'element festive a instrument de gestion

D'après Bakhtine, le rire est un acte de réjouissance populaire, qui appartient à un ensemble de pratiques qui renverse la morale chrétienne. Actuellement, le rire semble s'intégrer à un ordre, non pas de célébration, mais de travail. Travailler équivaut de plus en plus à participer à un drame social, dans lequel l'individu est soumis à un processus d'auto-présentation. Aussi bien les fins comme les moyens utilisés paraissent s'appuyer sur la création d'attachements, d'un sentiment de bien-être et /ou d'excitation, créés - entre autres - par le rire. En analysant le processus de production, l'objectif est de réfléchir sur le concept de capital humain, d'expliquer comment les caractéristiques les plus intimes de l'individu deviennent sujet d´une autoproduction, sur la base des critères requis par les entreprises.

Mots-clé: rire; fête; transcription cachés; ressources humaines; travail immatériel; excédent

Configuracoes 7.indb 190 03-07-2011 19:59:37

Mariana Gaio Alves

Higher Education and Transition to Working Life: a comparative analysis of graduates' trajectories

This article is the result of a comparative analysis of studies focusing the transition to working life of higher education graduates. We acknowledge the absence of detailed statistical data about these processes in Portugal. Being so, we produced a comparative analysis of empirical data available within surveys that have been completed in the last ten years in different Portuguese higher education institutions.

Keywords: Higher Education; professional; insertion of graduates; comparative analysis.

Mariana Gaio Alves

L'enseignement supérieur et insertion professionnelle: analyse comparative des trajectoires des diplômés

Cet article résulte d'une analyse comparative des études sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. On a vérifié l'absence d'informations statistiques détaillées au niveau national sur ces questions. Par conséquent, notre intention était d'obtenir des informations systématiques à travers les résultats empiriques des études qui ont été réalisés au cours de la dernière décennie dans plusieurs établissements de l'enseignement supérieur au Portugal.

Mots-clé: l'enseignement supérieur; insertion des diplômés; analyse comparative.

Ana Paula Pereira Marques

"Sacralisation" of the labour market: Young graduates under the sign of precariousness

Since its onset, Sociology has been concerned with the analysis of "work" and its effects on the configuration of modern society, particularly regarding the shaping of the social actors' values, attitudes, and conducts. The passage from "life-long employment" to "life-long employability" raises queries such as: What is the place of work in the unstable world we currently live in? Which social impacts can one expect from the current trends towards the flexibility, mobility, and precariousness of employment? Is work becoming ever more humane or inhumane? Does it contribute to engender additional inequality or to decrease it? In this article, one intends: i) to identify the specific normative, social-cognitive, and symbolic features of the growing individualisation of work relations, which characterise the beginning of the professional career of young graduates; ii) to reflect on the processes of re-symbolisation of work, which define the main contours of work and within work relations under the current regime of flexible accumulation. In this context, it will be argued that the plethora of differentiated social statuses – a result of economical-political imperatives, of technical-organisational re-compositions and of public mechanisms aimed at supporting employment and training – contributes to the delimitation of social groups that gather more and more round clusters of people who are "integrated in", "precarious" in face of, or "excluded" from the labour market.

Keywords: work and employment, precariousness, labour segmentation.

Ana Paula Pereira Marques

« Sacralisation » du marché du travail. Les diplômés sous le signe de la précarité

Depuis sa création, la Sociologie a été consacrée à l'analyse du «travail» et ses effets dans la formation de la société moderne, en particulier dans la définition des valeurs, les attitudes et les comportements des acteurs sociaux.Le passage d'un «emploi pour la vie » à une «employabilité pour la vie» soulève plusieurs questions telles que: Quelle est la place du travail dans le monde instable dans lequel nous vivons aujourd'hui? Quelles sont les impacts sociaux des tendances actuelles de la flexibilité, la mobilité et l'emploi précaire qui ont peut attendre? Le travail tende humaniser ou à déshumaniser de plus en plus? Cela permet de générer de plus grandes inégalités ou les réduire? Cet article vise à: i) identifier les traits normatifs, sociocognitives et symboliques spécifiques individualisation croissante des relations de travail qui a caractérisé le début de carrière des diplômés ; ii) une réflexion sur les processus de re-symbolisation du travail qui définir les grandes lignes des relations et de travailler dans le régime actuel d'accumulation flexible. Dans ce contexte, on peut argumenter que la profusion de statuts sociaux différents, en raison d'impératifs économiques, politiques, techniques et organisationnelles des réarrangements et dispositifs publics pour soutenir l'emploi et de formation, contribue à la délimitation des groupes sociaux qui se concentrent, de plus en plus, dans des blocs de «intégrée», «précaire» et «exclus» du marché du travail.

Mots-clé: travail et emploi, précarité, segmentation du travail.

Configuracoes 7.indb 192 03-07-2011 19:59:37

Teresa Sá

***Precariousness* and *precarious work*: social consequences of precarious work**

In this article we argue for the importance of the (re)emergence of precarious work/ job insecurity in western society. Starting from a diachronic approach, we have sought to locate the terms 'precariousness' and 'precarious work' in France, thus establishing the context in which they first emerged as elements of sociological analysis. Subsequently to a series of investigations on the 'new forms of work' and following Robert Castel we came to verify the increase of precarious work. In the last section, we analyse some of the social consequences of this increase, taking into account individual 'modes of life'.

Keywords: Precarious work/job insecurity; precariousness; modes of life.

Teresa Sá

***Precarité* et *emploi precaire*: conséquences sociales de la precarité laborale**

Dans cet article, nous défendons l'importance de la (ré) émergence de l'emploi précaire dans la société occidentale. Partant d'une approche diachronique, nous avons cherché à localiser les termes «précarité» et «emploi précaire» en France, établissant ainsi le contexte dans lequel ils ont d'abord émergé comme éléments de l'analyse sociologique. Après plusieures enquêtes sur les «nouvelles formes de travail» et en suivant la pensée de Robert Castel, nous avons conclu une augmentation du travail précaire. Dans la dernière section, nous analysons certaines des conséquences sociales de cette augmentation, en tenant compte des «modes de vie» individuels.

Mots-clé: précarité; travail précaire; précarisation laborale; modes de vie.

João Areosa

Occupational accidents: a sociological explanation

Portuguese sociology seems to have not given the deserved importance to the workplace accidents issue, as the publications on this subject are scarce. One of the major sociology contributions to understand and interpret occupational accidents is on the introduction of new possible explanations for these events, as well as the identification of factors that have not yet been contemplated and which may contribute to their prevention. For this discipline accidents are not simply caused by individual factors nor by hazardous materials conditions as their causes are mainly social. These are the causes that we intend to discuss. At the end of this paper we will try to trace new directions for the sociological analysis of occupational accidents in articulation with other scientific disciplines, trying to overcome some limits of the sociological theory.

Keywords: occupational risk; occupational accidents; social theory; sociology of work.

João Areosa

Accidents du travail: une explication sociologique

Il paraît que la sociologie portugaise n'a pas donné assez d'importance au thème des accidents du travail, si l'on pense au petit nombre de publications sur le thème. Une des principaux apports de la sociologie pour la compréhension et interprétation des accidents du travail est de permettre à augmenter le nombre d'explications possibles de ces événements, ainsi que l'identification des nouveaux facteurs qui peuvent faire une contribution à leur prévention. Pour la sociologie les accidents ne doivent pas être vus ni comme résultat de l'opération des facteurs individuels, ni comme conséquence des conditions dangereuses, mais surtout des causes sociaux. Ce sont ces causes que nous voulons discuter ici. À la fin de l'article nous allons indiquer des nouveaux chemins pour des analyses des sociologique des accidents du travail en dialogue avec autres disciplines scientifiques, aussi nous montrerons quelques limitations de la théorie sociologique.

Mots-clé: risques professionnels; accidents du travail; théorie sociale; sociologie du travail.

Configuracoes 7.indb 194 03-07-2011 19:59:37

Ana Paula Macedo

Understanding two organizations: Nursing School and Hospital in a context of pratices supervision

This study focuses on guidelines and clinical nursing practice supervision as analyzer of the phenomenon of inter-organizational articulation School of Nursing and Hospital. The course of this investigation was to interlace between some changes in oversight of clinical practice supervision with some political and social changes in the organizations in the study - School of Nursing and Hospital -, establishing pertinent sociological relations between both. The presentation of the theoretical framework for understanding the stages of supervision and coordination in Nursing School and Hospital interorganizational assumed it would be essential to analysis of some dimensions of the "Hospital as an organization" to realize the supervision in the context of hospital work. When carrying out this analysis by the voice of the interviewees also wanted to see what implications they had their opinions when it came to supervision. In fact, it seems there is some isomorphism between the "model of supervision" and "organizational model" by which it follows, in this context that the evolution of supervision, as well as implicit and explicit values associated with it will depend on the transformation itself in the hospital organization.

Key words: clinical nursing practice supervision; interorganizational coordination; school and hospital organizations.

Ana Paula Macedo

Comprendre deux organisations: École de Sciences Infirmière et l'Hôpital dans le cadre de supervision de stages

L'étude, intitulée "La supervision des stages á l'école d'infirmières et l'articulation inter organisationnelle École et Hôpital" met l'accent sur les orientations et les pratiques de supervision de stage en École d'Infirmière, comme analyseur de phénomènes d'Articulation Interorganisationnelle École d'Infirmières et Hôpital. La présentation du cadre théorique pour comprendre la supervision de stage á l'école d'infirmières et l'articulation inter organisationnelle Ecole et Hôpital, a estimé qu'il était crucial pour l'analyse de certains aspects de "l'hôpital comme une organisation" comprendre la surveillance dans le cadre des activités hospitalières. Dans l'exercice de cette analyse, les acteurs interrogés voix (huit stagiaires, cinq infirmières, un superviseur) a été choisi pour voir quelles sont les conséquences avaient aussi leurs représentations/ opinions, quand il s'agissait de la supervision. En fait, il semble qu'il y ait quelques isomorphisme entre le "modèle de supervision" et "modèle d'organisation" par laquelle émerge dans ce contexte que l'évolution du contrôle, ainsi que les valeurs implicites et explicites qui lui sont associés seront limités par la transformation très dans l'organisation des hôpitaux. L'étude de cas, du versant qualitatif et interprétatif, souligne ce point empirique où l'on peut apporter à la lecture croisée des données qui contextualiser toute la question de la supervision des stages.

Mots-clé: Stage organisations –; École des sciences infirmières et l'hôpital; coordination interorganisationelle; stages cadre de la surveillance en soins infirmiers.

Ricardo Antunes

The being modes of informality: towards a new era of the structural casualization of labour?

As a result of the transformations and metamorphoses in the capitalist countries, we are in the presence of a significant process of intensive underproletarianisation – casual and temporary labour –, that, in its diverse determinations, characterizes today capitalism. These metamorphoses do not deny the law of value when one considers the labour totality, the socially combined labour capacity, the collective worker as an expression of multiple combined activities. Contrary to the affirmation of the end of labour, we observe an expressive casualization and informality of labour that occurs in the forms of partial, precarious and subcontracted labour.

Keywords: metamorphoses of labour; casualization of labour; subcontracting; informality of labour; law of value.

Ricardo Antunes

Les modes d'être de la informalité: vers une nouvelle era de precarité structurelle du travail?

L'objectif de cet article est de vérifier deux propositions théoriques qui essaient d'expliquer les variations observées dans la distribution des valeurs instrumentales et expressives du travail. D'un côté l'hypothèse du changement intergénérationnel, qui suppose qu'un changement de valeurs soit le résultat du remplacement des plus vieilles générations par les plus jeunes et, d'un autre côté, l'hypothèse qui affirme que le changement est déterminé par des facteurs relatifs au statut socio-économique de l'individu. Les données de dix pays européens montrent que l'hypothèse du changement intergénérationnel est inconsistante et renforcent l'importance du niveau d'études comme facteur explicatif des orientations de travail.

Mots-clé: métamorphoses du travail; précarization du travail; sous-traitance; informel du travail; loi de la valeur.

Configuracoes 7.indb 196 03-07-2011 19:59:37

Normas para a apresentação de artigos

Indicações gerais

1. *Configurações – Revista de Sociologia* publica trabalhos académicos inéditos em ciências sociais, sob a forma de artigos e recensões de livros, que possam contribuir para enriquecer o conhecimento científico da realidade social, no plano nacional e internacional. Procura-se equilibrar a publicação de trabalhos de investigadores seniores com a disseminação de trabalhos de jovens investigadores, que apresentem qualidade e originalidade.

2. Trabalhos provenientes de áreas afins, considerados com interesse para as ciências sociais, mormente para a Sociologia, poderão ser considerados para publicação. Podem aceitar-se trabalhos já publicados em língua estrangeira, mas inéditos em português. Os trabalhos originais em língua estrangeira deverão ser traduzidos.

3. Seguindo critérios internacionais de excelência, os trabalhos propostos para publicação são submetidos a avaliação independente por especialistas, em regime de anonimato. Com base nos pareceres emitidos, o Conselho de Redacção pode sugerir aos autores a revisão dos trabalhos.

4. O Conselho de Redacção reserva-se o direito de não publicar os trabalhos recebidos, sendo a decisão comunicada por escrito aos autores e apoiada em pareceres de especialistas.

5. Os artigos propostos devem vir acompanhados de um *curriculum vitae* resumido do(s) autor(es), contendo: nome, situação profissional, instituição/organização onde desenvolve a sua actividade, endereço, telefone, fax, e-mail.

6. Os trabalhos devem ser remetidos, em duplicado, para a seguinte morada: Revista *Configurações* – Centro de Investigação em Ciências Sociais, A/c Dra. Sofia Oliveira, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Campus Gualtar, 4710-057 Braga Portugal.

Os artigos devem obedecer às seguintes regras formais:

1. Dactilografados em páginas A4, a espaço e meio e tamanho de caracteres 12, acompanhados de uma versão em suporte digital com o respectivo ficheiro em Word, com indicação da versão usada.
2. Poderão ter como limite máximo aconselhável cerca de 25 páginas, incluindo notas, bibliografia, quadro, gráficos e figuras. Deve também ser apresentado um resumo do artigo com um limite máximo de 500 caracteres, em português, inglês e francês.

Configuracoes 7.indb 197 03-07-2011 19:59:37

3. As transcrições deverão ser colocadas entre aspas e os vocábulos em língua estrangeira deverão ser formatados em itálico.
4. Quadros, gráficos e figuras deverão ser numerados de forma contínua, com numeração árabe, para cada um dos elementos respectivos.
5. Os ficheiros originais dos quadros, gráficos e figuras devem ser enviados juntamente com o ficheiro do Word, quer sejam ficheiros de Excel, quer sejam ficheiros de outros programas (neste caso devem ser gravados na extensão JPG, GIP ou EPS).
6. As titulações deverão ser apresentadas em numeração árabe.
7. As notas de rodapé serão numeradas, sem parênteses, de forma contínua, do princípio ao fim do artigo.
8. A norma de citação adoptada será a anglo-saxónica (autor-data).

8.1.A bibliografia, apresentada de forma alfabeticamente ordenada e presente no final do artigo, obedecerá às seguintes regras:

– Apelido, Nome próprio (ano), *Título do livro*, Local de edição, Editor
– Apelido, Nome próprio (ano), "Título do texto", Nome da revista (em itálico), Volume, número, páginas
– Apelido, Nome próprio (ano), Título do texto, Nome próprio
– Apelido (org.), Título da Colectânea, Local de edição, Editor

Para trabalhos individuais:

– Autor/editor (ano), Título [Tipo de suporte], Protocolo disponível: Site// Path [data de acesso]

Artigos de revistas:

– Autor (ano, mês, dia), Título, Título da revista [Tipo de suporte], volume, páginas ou indicador de extensão, Disponível: Site//Path [data de acesso]

8.2. Para os recursos electrónicos serão usadas as seguintes regras:

Mensagens de Discussions lists:

– Autor (ano, mês, dia), assunto da mensagem, Discussions List [Tipo de suporte], E-mail disponível: DISCUSSIONS-LIST@mail.endereço [data de acesso]

Os originais devem ser enviados em duplicado por correio em suporte de papel; são necessárias duas cópias e uma versão em suporte digital com o respectivo ficheiro em formato Word, dirigidos à seguinte morada: Revista *Configurações* – Centro de Investigação em Ciências Sociais, A/c Dr.ª Sónia Soares, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057 Braga Portugal.

Configuracoes 7.indb 198 03-07-2011 19:59:37

Próximo número da revista:

Cultura, Tecnologia e Identidades

Configuracoes 7.indb 199 03-07-2011 19:59:37