

Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*

Glória Rebelo**

Resumo

Neste artigo apresentamos uma reflexão acerca de um tema sócio-económico de crescente actualidade: a Flexibilidade e a Precariedade no Trabalho. Aborda-se uma temática – indissociavelmente ligada ao estudo do binómio Trabalho/Emprego – que, pela sua importância, justifica um estudo global do conceito, das suas vertentes, do impacto social que apresenta nas sociedades contemporâneas – em especial na portuguesa. Além disso, e porque se reporta a um fenómeno cuja expansão real provavelmente afectará um segmento considerável das futuras gerações, esta abordagem faculta alguns contributos para a compreensão da precariedade laboral e apresenta também uma proposta para uma tipologia da precariedade da actividade laboral.

Palavras-chave: Flexibilidade; Precariedade; Precariedade legal e Precariedade ilegal; Precariedade subjectiva e Precariedade objectiva.

1. Nota introdutória

Com a difusão da livre concorrência mundial e o movimento de deslocalizações das grandes empresas, a última década do século XX ficou marcada pela inserção das economias no sistema mundial em termos globais, com a concomitante intensificação da competição internacional (Soete, 2000) e desde essa altura, os países europeus, em particular vivem um período totalmente novo e que merece ser analisado de forma cuidadosa.

* Este artigo corresponde à versão escrita da comunicação apresentada pela autora no Encontro Científico Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, realizado no dia 7 de Outubro de 2005, na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, sob a coordenação científica da Mestre Sofia Alexandra Cruz.

** Professora Associada na ULHT e investigadora efectiva no Dinâmia/ISCTE; email: gloria.rebelo@netcabo.pt. Doutora e Mestre pelo ISEG/UTL.

Na área socio-económica o ano de 2005 ficou marcado por notícias surpreendentes que se encontram associadas a uma profunda reconfiguração do mercado de trabalho dos países mais industrializados. Veja-se o caso do “não” francês ao projecto de Constituição Europeia com as suas consequências internas e externas. Os europeus procuraram explicações e muito embora alguns analistas apontassem imediatamente como decisivas para o “não” as questões da imigração e/ou da segurança, outros consideraram que foi decisivo o aumento do desemprego, a quebra do poder de compra e um mal estar-social generalizado vivido em França. Em Julho de 2005 – e aquando da presidência inglesa – Tony Blair, dotado de um sentido político ágil, convocou para o final de Outubro uma cimeira europeia especialmente dedicada ao Modelo Social Europeu. Tratou-se de um sinal importante e a iniciativa inscreveu-se na reacção ao “não” dado pelos franceses e holandeses ao Tratado Constitucional. Em Hampton Court anunciou-se a possibilidade de se criar um Fundo Europeu de Adaptação à Globalização cujo fim será o de ajudar a financiar a formação e/ou a reinserção de trabalhadores desempregados, vítimas de choques económico-sociais resultantes da globalização. Trata-se de um conjunto de acontecimentos sociais significativos e que não podem (nem devem) ser negligenciáveis na análise da socio-economia da União Europeia.

Ora se na área laboral vivemos um momento particularmente desafiante – uma vez que talvez possamos estar a viver a crise socio-económica europeia mais grave da história recente da União – é preciso que a sociedade em geral e as empresas e os trabalhadores em particular, se congreguem colectivamente na procura de respostas para a competitividade do nosso País, desejavelmente em ambiente de paz laboral.

Nesta perspectiva, parece essencial que se trace um cenário de envolvente sobre o actual mercado de trabalho. Sendo inevitável que se fale do impacto da globalização (na expressão anglo-saxónica ou do impacto da “mundialização” (na designação francesa), o que se constata actualmente ao nível do mercado de trabalho (português e europeu) é uma tendência crescente para a flexibilização laboral. Assim, a questão central parece ser, mais do nunca, a de saber como conciliar a implementação esta flexibilização da organização do trabalho – imprescindível para a competitividade económica das empresas – com um nível mínimo (ou nulo) de precariedade laboral (Rebelo, 2004).

Em nosso entender é, pois, fundamental advogar a ideia de promoção de um conjunto de práticas conformes à flexibilidade qualitativa que promovem a competência e a responsabilidade, em detrimento de práticas organizacionais de gestão quantitativa da flexibilidade. Acreditamos que se forem adoptadas medidas de flexibilidade qualitativa que reputamos de “tendencialmente qualificantes”, o movimento de flexibilização, permitindo responder aos desafios da competitividade mundial, não conduzirá à precariedade da actividade laboral. A competitividade económica e/ou empresarial não é incompatível com uma visão a longo prazo onde tem lugar a flexibilidade qualitativa e qualificante dos recursos humanos

(Boyer, 1986). Pelo contrário. É da valorização dos recursos humanos que emerge a inovação e a competência e é este aspecto – quanto a nós de preservação essencial do mercado de trabalho português – que, a médio prazo, importa salvaguardar (Rebello, 2005).

2. A precariedade laboral num contexto de flexibilidade e competitividade mundial

Empregue de forma frequente no discurso político e económico, o termo flexibilidade apresenta, em geral, contornos ambíguos, sendo por vezes utilizado para designar realidades muito diversas.

A verdade é que vivemos na era da globalização e, tal como já realçaram alguns autores, este facto implica considerar uma profunda mudança de mentalidades (Waters, 1999). Se no passado se confiava no imediato, no conhecido e no material, com a globalização, acontece o inverso: a evolução e a incerteza dos mercados, a concorrência e, nomeadamente, as recentes mutações económicas, tecnológicas e sociais constituem factores envolventes de acrescida exigência para as organizações (*idem, ibidem*). Entende-se assim que as organizações são “flexíveis” quando apresentam um grande número de configurações potenciais a que podem recorrer rapidamente e quando dispõem de sobrecapacidades – que podem estar ligadas aos produtos, aos processos ou às estruturas – para fazer face a um imprevisto e/ou às numerosas expectativas – conhecidas e desconhecidas, existentes ou criadas – dos consumidores e cidadãos (Boyer, 1986). É por esta razão que, no início deste século, a flexibilidade adquire um lugar central nas teorias de gestão e no discurso político e económico (Felstead e Jewson, 1999).

Mas há, como é sabido, numerosos meios para desenvolver a flexibilidade. E apesar de, na maioria das vezes, a flexibilidade ser utilizada numa óptica defensiva – permitindo à organização adaptar-se às variações da procura através do ajuste quantitativo dos recursos humanos— esta pode também ser aplicada ao serviço de estratégias ofensivas. Assim, no plano laboral, se a flexibilidade defensiva radica na defesa de um mercado de trabalho mais liberal e numa relação salarial mais concorrencial, a flexibilidade ofensiva assenta na ideia de que o que está em causa é assegurar uma relação salarial que favoreça a emergência de um modelo flexível mas social. Nesta última perspectiva entende-se que – num ambiente externo de incerteza e provisoriedade – a flexibilidade traduz-se precisamente na capacidade de adaptação contínua da organização, assente, sobretudo, na ideia de mobilidade funcional. Ou seja, acredita-se que uma organização qualificante que promova a mobilidade funcional e que se pautar por uma maior descentralização de decisões oferece melhores condições para responder com estabilidade às incertezas do mercado, evitando o recurso a despedimentos.

Convém no entanto realçar que – para se implementar uma organização qualificante através da flexibilidade ofensiva – importa que se imponha como

central o acesso à formação e à diversidade nos conteúdos dessa formação. Só daí resultará um aumento da capacidade de resolução de problemas concretos e uma maior eficiência e capacidade de inovação em situações profissionais concretas (Rebelo, 1999).

A precariedade laboral é um fenómeno complexo – com contornos económicos, sociais e jurídicos – e que sugere a “ideia de emprego transitório, instável, inseguro” (Leite, 1990; Redinha, 1998). Inserida num vasto movimento de flexibilização do mercado de trabalho e está associada à procura de flexibilização quantitativa e à redução de custos do factor trabalho. Ao longo da história do trabalho fez-se sempre sentir um pouco, sobretudo em início de vida profissional. Mas a sua expressão passou a ser muito reduzida a partir dos anos 1950 e 1960, com a consolidação do modelo contratual baseado na contratação por tempo indeterminado e estável.

Apesar disso, convém realçar que o estudo sobre a precariedade laboral é relativamente recente. De facto, foi no início da década de 1970, quando surgiu o primeiro choque petrolífero e os problemas de emprego se agravaram e expandiram que assistimos a uma expansão da precariedade laboral, tendo o fenómeno reemergido nos anos 1980 e 1990 sob novas formas.

O fenómeno da precariedade da actividade laboral está, pois, relacionado com os movimentos globais – de natureza económica, política e legislativa – que estruturam a economia mundial (e as nacionais) conducentes à flexibilização do modelo de trabalho assalariado (construído em torno da regra contratual do contrato de trabalho a tempo indeterminado) pelo que, nos estudos realizados acerca deste fenómeno, a identificação destes factores estruturantes tem-se apresentado determinante para compreender o conjunto multifacetado da precariedade e reflectir acerca da aplicação de dispositivos de intervenção social (Trepós, 2000).

Por esta razão justifica-se uma breve análise retrospectiva da evolução socio-económica vivida na década de 1990. Esta década ficou marcada pela inserção das economias nacionais no sistema mundial em termos globais, com a difusão da concorrência e competição internacional (veja-se o verdadeiro movimento de fusões internacionais registado no final da década nomeadamente em sectores como a banca, grupos seguradores, indústria farmacêutica, telecomunicações, companhias de aviação). Desde então que os países europeus, em particular, estão a viver um período novo: cada vez mais as economias nacionais dependem, por uma razão ou por outra, da economia a global (Boyer, *et al.*, 2000). Por exemplo, os bens produzidos na Europa são também produzidos em grande parte noutros pontos do mundo, mas com custos sociais da produção maiores e muito diferenciados (que vão desde a formação escolar aos salários pagos pelas empresas e aos encargos para com a protecção social). Neste contexto as principais economias europeias – Alemanha, França e Itália – ressentem-se e, no início deste século XXI, enfrentam o aumento progressivo do desemprego, a perda do poder de compra e a contestação social. Em particular na terceira economia mundial, a alemã, vive-se um período

económico muito difícil: no sector industrial são encerradas muitas unidades produtivas em função de factores de atracção de outros países (do Leste europeu e asiáticos) e noutras unidades os sindicatos são forçados, perante a perda iminente de milhares de postos de trabalho, a renegociar condições de trabalho.

O trabalho torna-se – progressivamente – para a maioria das empresas uma variável de ajustamento e a criação de riqueza baseada neste factor parece colidir frontalmente com os propósitos financeiros das empresas. Veja-se o paradoxo: quando uma grande empresa internacional anuncia o despedimento de milhares de trabalhadores, a cotação na Bolsa das suas acções sobe imediatamente.

Paralelamente, cada vez mais um maior número de países adquire capacidade para produzir e exportar sofisticados bens e serviços, passando a ser maior a intervenção de novos países no mercado mundial. Atente-se no caso da China e da Índia: dois gigantes de produção ao nível mundial a todos os níveis sectoriais (Rebelo, 2005).

Além disso, assiste-se, por um lado, ao fortalecimento de grandes grupos empresariais de carácter internacional, que actuam mediante redes de cooperação assegurando a sua capacidade competitiva e, por outro, à alteração da estrutura dos mercados, que se segmentam e especializam (em consequência da procura dos consumidores mais exigentes) tornando-se diferenciados e mais sofisticados.

A globalização da economia – ou a “terceira mundialização” (Fitoussi e Rosanvallon, 1999) – multiplicou as incertezas e criou potenciais ameaças ao equilíbrio social, gerando diversos tipos de desigualdades, pois a concorrência internacional convida os países a especializar-se não só na produção intensiva de bens, mas igualmente em trabalho intensivo e não qualificado. É então que o modelo tradicional de protecção social se altera: da clássica protecção social associada à segurança no emprego passa-se a uma segurança no desemprego vista de forma pontual. A responsabilidade social em situações de eventualidade (tais como o desemprego ou uma licença por maternidade ou por doença) torna-se difusa, assim como a partilha de responsabilidades.

Também em Portugal, se a situação financeira das empresas portuguesas estava um pouco degradada no início dos anos 1980, esta conheceu, com a integração europeia, uma rápida e contínua melhoria até ao final da década de 1990. Mas a análise da situação portuguesa nos últimos vinte anos está condicionada pelo reconhecimento da interdependência entre as condicionantes políticas e económicas da integração na União Europeia. A União Monetária Europeia obrigou à substituição da moeda nacional, e à deslocação da responsabilidade pela política monetária do banco central nacional para o Banco Central Europeu, fazendo emergir uma nova “Racionalidade Monetária”. Ora se – acompanhando um crescimento económico generalizado nos países da União Europeia (iniciado na segunda metade da década de 1980), ao longo da década de 1990 a taxa de desemprego na União Europeia diminuiu – tendo por exemplo, passado de 11,1%

(em 1994) para 8,5% (em 2000¹) e Portugal conheceu também uma variação negativa no desemprego, tendo passado de 4,9% em 1990 para 4,6% em 1999 – o que é certo é que no início deste século XXI a situação do emprego na Europa modificou-se substancialmente.

A recente desaceleração económica – aparentemente conjuntural – poderá resultar de bloqueamentos estruturais na União Europeia: os países europeus sofrem a concorrência das economias de outros blocos de países (sobretudo os asiáticos) que produzem muito mais barato e que lhes retiram quotas de mercado².

Se estamos a viver uma forte crise socio-económica europeia, esta crise deve ser explicada não só por razões económicas, mas também aos níveis social e político. A União Europeia, enquanto espaço socio-económico onde Portugal se encontra inserido, desenvolve uma estratégia que visa regular a globalização e que passa pela regulação de novos domínios, que vão desde o investimento, a concorrência, a ajuda ao desenvolvimento dos países mais pobres, e ainda questões como o ambiente, a protecção dos consumidores e a saúde pública.

O que está em causa na aplicação destas regras é a avaliação global dos efeitos do crescimento do comércio internacional nas últimas décadas e do seu impacto nos direitos sociais dos trabalhadores, e no desenvolvimento científico e tecnológico. Há até quem já defenda que no actual cenário do mercado de trabalho europeu caminhamos, de forma inelutável, para uma “harmonização mundial das condições sociais da produção”.

Assim, é preciso realçar a importância que pode ter para as organizações uma gestão que se pautar pela flexibilidade qualitativa que promove a competência e a responsabilidade. As organizações que se pautam pela flexibilidade qualitativa – vistas como um sistema de elementos, constituído por recursos e competências – apresentam-se então flexíveis quando, garantindo um funcionamento normal da actividade empresarial, sejam capazes de se adaptar às características incertas do mercado mediante uma rápida adaptação à mudança conseguida através de uma elevada mobilidade e de um elevado nível de entendimento das competências dos trabalhadores (Rebelo, 2002a).

Uma questão importante, em particular no que respeita às sociedades europeias, é a de saber até que ponto podem estas continuar a assegurar uma existência socialmente segmentada, ou seja uma sociedade composta por uma minoria de pessoas com emprego estável e a maioria das pessoas em situação de precariedade

¹ Por sector de actividade económica, verificou-se que, entre 1988 e 1998, o decréscimo no emprego no sector primário foi de -34,25% na UE15 e de -6,9% para os EUA. Enquanto isso, no mesmo intervalo temporal, o emprego nos serviços cresceu 10,39% na UE, contra 4,99% nos EUA. De uma forma genérica, quer nos EUA quer nos países da UE, a criação de emprego faz-se, maioritariamente, no sector terciário.

² É preciso que na União Europeia as negociações comerciais no futuro tomem em conta as desigualdades das condições do trabalho em certos países, sendo desejável em nosso entender, que os países em desenvolvimento também implementem progressivamente condições de trabalho próximas das dos países europeus, onde pretendem comercializar.

laboral (Rebelo, 2002b). E é neste sentido que podemos, então, falar do risco de uma evolução de uma sociedade onde de uma situação de emprego estável (marcada pela ideia progressão na carreira, interesse pelo trabalho, mobilidade voluntária) se passa a outra com inconvenientes sociais: empregos de duração determinada e instável, com horários irregulares, empregadores múltiplos (sucessivos ou simultâneos), e com rendimentos variáveis (Rebelo, 2002a).

3. Da conceptualização do fenómeno da precariedade

Ao longo das últimas duas décadas vários foram os estudos e debates desenvolvidos por investigadores de diversos países sobre o fenómeno da precariedade. Estas reflexões – realizadas em países onde o fenómeno primeiramente se manifestou³ – permitiram obter abundante informação que, posteriormente, possibilitou também o conhecimento, de forma mais clara, da sua origem, da sua natureza e da sua evolução (Gallie, 1989; Callaghan e Hartmann, 1991; Fagan, *et al*, 1995; Carre, 1998; Farber, 1999; Stamford, 2000).

Contudo, nestes diversos estudos a precariedade emerge como um termo “guarda-chuva”. Mesmo em países onde o fenómeno do emprego precário não considera propriamente recente, como é o caso dos EUA, é difícil chegar a uma uniformização das definições relativamente ao que se entende por “emprego precário”. Todavia, estas análises apresentam um aspecto comum: quer na análise jurídica, quer na análise sociológica, o fenómeno da precariedade surge-nos como antitético da ideia de estabilidade ou da segurança no emprego.

Num trabalho de investigação desenvolvido entre 1998 e 2001, ensaiámos a seguinte definição de precariedade laboral: actividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade se encontra condicionada quer por factores objectivos de trabalho (v.g., dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por factores subjectivos (v.g., formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho) (Rebelo, 2002a). Podemos assim afirmar que a precariedade resulta de um conjunto de circunstâncias que tendencialmente fragilizam o vínculo da relação laboral, designadamente no que respeita ao exercício das condições de trabalho e, em fase patológica da relação, às consequentes possibilidades jurídicas de resposta do trabalhador (Rebelo, 1999).

Além disso, entendemos que o enquadramento da precariedade da actividade laboral vai para além da delimitação jurídica, adquirindo uma dimensão marcadamente socio-económica, uma vez que se considera precária toda a situação de trabalho em que a probabilidade de um trabalhador ser constrangido a mudar é

³ Nomeadamente nos EUA, onde, de acordo com Felstead e Jewson, mais de metade do aumento líquido de empregos – de 1980 a 1987 – se deveu a trabalho precário ou *contingent work* (Felstead e Jewson, 1999).

significativa, assente na ideia de instabilidade laboral (Rebelo, 2002a). Certas abordagens descrevem o fenómeno da precariedade a partir da natureza do vínculo jurídico; pensamos, contudo, que a precariedade laboral não se resume à multiplicação de estatutos jurídicos mas abrange, igualmente, ao nível da cessação da relação contratual, situações em que os trabalhadores são titulares de um contrato de duração indeterminada e se vêem confrontados com períodos de desemprego de forma forçada (veja-se o caso das “aparentes” revogações por mútuo acordo) e ainda a outras situações resultantes da fragilidade financeira da empresa dadora de trabalho (como é exemplo, o caso da cessação por despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho).

4. Tipologia da precariedade laboral: a precariedade subjectiva e a precariedade objectiva; a precariedade legal e a precariedade ilegal

As tendências globais no trabalho sugerem-nos que a expansão da precariedade laboral faz parte de um conjunto de transformações económico-sociais: os mercados de trabalho estão a tornar-se mais segmentados, e estas mudanças têm profundas implicações ao nível das desigualdades materiais, colocando diversos desafios à eficácia dos modos de organização tradicionais (Felstead e Jewson, 1999).

Além de polissémico, o conceito de precariedade apresenta um carácter multidimensional e justifica uma abordagem global e pormenorizada capaz de estabelecer algumas contraposições conceptuais imprescindíveis para uma análise mais aprofundada do fenómeno (Rebelo, 2002e).

Como já referimos, a precariedade laboral – que contrasta fortemente com a ideia de estabilidade e segurança no emprego – tenderá a condicionar – com maior ou menor intensidade – o emprego e a própria actividade em Portugal nos próximos anos.

Assim, tivemos – em trabalhos anteriores publicados – a oportunidade de propor uma tipologia assente nos seguintes dualismos: por um lado, precariedade subjectiva *versus* precariedade objectiva, e por outro lado, a precariedade legal *versus* precariedade ilegal (Rebelo, 2002b).

Desde logo, a precariedade subjectiva – por oposição à objectiva – traduz o fenómeno genérico de fragilização do estatuto do emprego e manifesta-se através de uma pluralidade de situações de contratação e de cessação laboral tendencialmente precarizantes (relativas a trabalho subordinado e não subordinado) resultantes das políticas de flexibilização dos recursos humanos (contratados a termo, trabalhadores temporários; trabalhadores independentes⁴ ou trabalhadores com remuneração insuficiente (v.g., trabalho a tempo parcial quando involuntário).

⁴ Desde logo importa também compreender a estrutura do emprego em Portugal no final da década de 1990. Desde logo, uma das especificidades do emprego é a do trabalho independente. Portugal apresenta um dos crescimentos mais significativos de trabalho independente no seio dos países da União Europeia. De acordo com o *Eurostat*, em 1998, o trabalho independente em Portugal representava 28,6%.

A precariedade objectiva refere-se à situação de precariedade do mercado de trabalho em geral e, em particular, de um determinado posto de trabalho tendo em consideração a dimensão e solidez financeira das empresas que compõem o tecido empresarial de um país. Este tipo de precariedade resulta precisamente da instabilidade e incerteza que caracteriza actualmente o posicionamento das micro-empresas e das pequenas empresas que actuam no mercado. Depois assistimos a uma forte mortalidade das pequenas empresas (v.g., taxa de falências), medimos melhor a importância desta precariedade que pode ser, de facto, tão ou mais significativa do que a precariedade jurídica (Rebelo, 2002a).

Por seu turno, a precariedade legal respeita às diversas formas de contratação previstas na lei portuguesa, isto é, toda a contratação que apesar de respeitar a tipologia legal, assenta na ideia de instabilidade laboral e na ideia de que os trabalhadores podem ser pressionados de forma involuntária para formas de trabalho que verdadeiramente não desejam. Em contraponto, a precariedade ilegal traduz-se na contratação de trabalhadores em situação ilegal (em “fraude à lei”), por exemplo, a contratação a termo para desempenhar funções de trabalho sem termo, a contratação de “falsos trabalhadores independentes” e, as diversas formas de contratação ligadas ao trabalho clandestino (*idem, ibidem*).

5. Reflexão final

Como resulta desta exposição, o fenómeno complexo da precariedade da actividade laboral pode caracterizar intrinsecamente quer uma relação jurídica laboral, quer a empresa dadora de trabalho e o próprio mercado de trabalho. Assim, face a um complexo fenómeno social como é o da precariedade da actividade laboral – que fragilizando o vínculo da relação laboral tendencialmente enfraquece a tutela social no trabalho – um dos objectivos fundamentais será o de compreender e delimitar as modalidades de precariedade da actividade laboral para, posteriormente, identificar as desigualdades sociais por ela geradas. Só desta forma será possível criar mecanismos que atenuem os riscos sociais a que estão sujeitos diversos segmentos de trabalhadores e, muito provavelmente, algumas das futuras gerações de indivíduos que acederão ao mercado de trabalho.

Julgamos, portanto, que o problema fundamental que hoje se coloca ao nível do mercado de trabalho europeu é o de saber como conciliar a flexibilidade no trabalho com um nível mínimo (ou nulo) de precariedade laboral, pelo que é fundamental que se sensibilizem os actores sociais para a importância das medidas de flexibilidade qualificante. É possível termos organizações flexíveis e capazes de responder aos desafios da competitividade sem recorrer a fórmulas próximas do downsizing. Hoje, mais do nunca, é fundamental que se desenvolvam nas empresas novas formas de participação e colaboração. Os processos de negociação colectiva não podem continuar a circunscrever-se a meras questões salariais; devem também promover a adopção de medidas que possam melhorar a produtividade empresarial.

De facto, o grande desafio para as empresas e para os trabalhadores é o de demonstrar capacidade para competir num mundo globalizado e em mudança rápida, pelo que a procura de um “compromisso empresarial estratégico” ajudará certamente a redefinir as prioridades do futuro. E porque um dos desafios fundamentais que se coloca ao nível do mercado de trabalho em Portugal é o de elevar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, conjugando flexibilidade com segurança, é fundamental compreender que é necessário valorizar uma gestão que repouse num conjunto de práticas que promovam a formação e a competência nas organizações.

Paralelamente – porque imprescindível para um saudável equilíbrio socio-económico – será ainda necessário que se defenda o futuro da competitividade empresarial em Portugal a par do futuro do nosso mercado de trabalho. Contudo parece-nos que só através de uma sensibilização concertada junto da União Europeia com o intuito de responder aos problemas relativos ao binómio emprego/desenvolvimento económico, será possível aos países europeus optimizarem soluções de fundo verdadeiramente eficazes.

Bibliografia

- Appay, B. (1997), “Précarisation sociale et restructurations productives”, in Appay, B. e Thébaud-Mony, *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, IRESO-CNRS/INSERM.
- Belous, R.S. (1989), *The contingent Economy: the Growth of the Temporary, Part-time and Subcontract Workforce*, Nova Iorque, National Planning Association.
- Boyer, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Éditions de la Découverte, Paris.
- Burchell, B. (1999), “The unequal distribution of job insecurity 1967-1986”, *International Review of Applied Economics*.
- Callaghan, P. e Hartmann, H. (1991), *Contingent work: a chart book on part-time and temporary employment*, Washington, Economic Policy Institute.
- Carre, F. J. (1998), *Temporary and contracted work in the United States: policy issues and innovative responses*, Paris, OECD Working Papers, vol. VI.
- Elbaum, M. (1997), “Pour une autre politique de traitement du chômage”, in Boisard, P., et al., *Le travail quel venir?*, Paris, Gallimard.
- Eurostat (2000), *Enquête sur les Forces de Travail – Résultats 1998*, Luxemburgo, Commission Européenne, Communautés Européennes.
- Everaere, C. (1999), “Emploi, travail et efficacité de l’entreprise: les effets pervers de la flexibilité quantitative,” *Revue française de gestion*, 124.
- Fagan, C., e outros (1995), *Wage determination and sex segregation in employment in the European Community*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Farber, H. S. (1999), *Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss*, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Felstead, A. e Jewson, N. (ed.) (1999), *Global Trends in Flexible Labour*, Londres, Macmillan.
- Fitoussi, J. P. e Rosanvallon, P. (1997), *A nova era das desigualdades*, Celta, Oeiras.
- Fourcade, B. (1992), “L’évolution des situations d’emploi particulières de 1945 a 1990”, *Travail et Emploi*, 52.
- Freire, J. (2002), *Sociologia do Trabalho – Uma Introdução*, Porto, Afrontamento.
- Freyssinet, J. (1989), “Nouvelles formes d’emplois et précarité”, *Droit Social*, 4.
- Gallie, D. (1989), *Employment in Britain*, Oxford, Blackwell.

Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante

- Gazier, B. (2005), *Risk Management and Employment Relationship in Europe: from unemployment insurance to employability insurance*, Conferência ISCTE, Mestrado Economia e Políticas Públicas, Lisboa.
- Gordon, D. M. (1996), *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial "Downsizing"*, Nova Iorque, Free Press.
- Harvey, M. (1995), *Towards the Insecurity Society: The Tax Trap of Self-Employment*, Londres, Institute of Employment Rights.
- Kovács, I. (1999), "Qualificação, formação e empregabilidade", *Sociedade e Trabalho*, 4.
- Leite, J. (1990), "O Direito do Trabalho na Crise", in *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora.
- Lobo Xavier, B. G. (1999), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo.
- Rebelo, G. (1999), *A (In)Adaptação no Trabalho – Uma Perspectiva Sociorganizacional e Jurídica*, Oeiras, Celta.
- Rebelo, G. (2002a), *Emprego e Formas de Precariedade da Actividade Laboral: Portugal no contexto da UE*, tese de Doutoramento, ISEG/UTL, policopiada.
- Rebelo, G. (2002b), "Flexibilidade ou precariedade? Alguns exemplos de formas de trabalho/emprego no contexto europeu", in AAVV, *Actas do IX Encontro da APSIOT*, Lisboa.
- Rebelo, G. (2002c), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Oeiras, Celta.
- Rebelo, G. (2002d), "Mulheres, terciarização e precariedade", in AAVV, *Actas do Intercongressos, Família, Género e Sexualidade nas Sociedades Contemporâneas*, Associação Portuguesa de Sociologia/ISCTE.
- Rebelo, G. (2002e), "Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral", *Organizações e Trabalho*, nº 28.
- Rebelo, G. (2003), *Trabalho Independente em Portugal: empreendimento ou risco?*, WP Dinâmia, 32.
- Rebelo, G. (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho – Análise e Diagnóstico*, FCT/Dinâmia, Lisboa.
- Rebelo, G. (2005), "Investimento e criação de emprego", *Cadernos de Economia*, nº 72.
- Redinha, M. R. G. (1998), "A precariedade do emprego – uma interpelação ao Direito do Trabalho", in *Direito do Trabalho – Memórias – Iº Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, Livraria Almedina.
- Rosenberg, S. e Lapidus, J. (1999), "Contigent and Non-Standard Work in the United States: Towards a More Poorly Compensated, Insecure Workforce", in Felstead, A. e Jewson, N. (org.), *Global Trends in Flexible Labour*, Londres, Macmillan.
- Soete, L. (2000), "A economia baseada no conhecimento num mundo globalizado – desafios e potencial", in Boyer, R., et al., *Para uma Europa da Inovação e do Conhecimento*, Oeiras, Celta.
- Stamford, R. H. (org.) (2000), *Marginal employment, Research in the Sociology of Work*, Connecticut, JAI Press.
- Trepos, J. Y. (2000), "L'intervention sociale, emplois, nouveaux emplois, quasi-emplois, non-emplois, proto-emplois et idéologies professionnelles", in Lestrade, B. e Boutillier, S. (org.), *Les mutations du travail en Europe*, Paris, Harmattan.
- Waters, M. (1999), *Globalização*, Celta, Oeiras.

Alternatives à la précarité dans le travail : propositions pour une flexibilité tendanciellement qualifiante

Résumé

«En cet article nous présentons une réflexion sur un sujet socio-économique d'importance croissante: la flexibilité et la précarité dans le travail. La thématique qui est abordée - sans aucun doute relié au bionomique travail/emploi - qui, par son importance, justifie une étude globale du concept, de ses différentes sources, et de l'impact social qu'il présente dans les sociétés contemporaines - particulièrement dans la Portugaise. D'ailleurs, et parce qu'il s'agit des phénomènes dont la vraie expansion influencera probablement un segment considérable des futures générations, cette approche vise contribuer pour comprendre la précarité de travail et présente également une proposition pour une typologie de la précarité de l'activité de travail».

Mots-clés

Flexibilité; précarité; précarité légale; précarité illégale; précarité subjective; précarité objective.

Alternatives to labor precariousness: propositions for a qualified flexibility

Abstract

“In this article we present a reflection about a socio-economic subject of increasing importance: flexibility and the precariousness at work. The thematic that is approached - indubitably related to the bionomic Work/Job - that, for its importance, justifies a global study of the concept, its different sources, and the social impact that it presents in the contemporary societies - especially in the Portugueses. Moreover, and because it is referred to a phenomena whose real expansion probably will influence a considerable segment of the future generations, this approach supplies some contributions for understanding the labor precariousness and also presents a proposal for a typology of the precariousness of labor activity”.

Key words

Flexibility; precariousness; legal precariousness; illegal precariousness; subjective precariousness; objective precariousness.