

Cadernos Eletrónicos OPBPL

OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

Objetivos:

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

Comissão Editorial:

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance

Especificidades das Relações Laborais (III): emprego em Portugal

Autoria: Paulo Pereira de Almeida

Resumo

Na legislação portuguesa referente ao trabalho e à gestão dos recursos humanos das empresas e das organizações, a noção de emprego surge associada à celebração de um contrato de trabalho: aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direção destas.

Neste caderno eletrónico são apresentadas as principais especificidades do emprego em Portugal, destacando-se a progressiva escolarização dos trabalhadores que foi acompanhada pelo crescimento dos contratos a prazo entre 1990 e 2010.

1 | Emprego

Emprego corresponde ao resultado da celebração de um contrato entre duas partes: um empregado e um empregador.

Na legislação portuguesa referente ao trabalho e à gestão dos recursos humanos das empresas e das organizações, a noção de emprego surge associada à celebração de um contrato de trabalho: aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direção destas (Código do Trabalho).

O emprego está associado a uma transação comercial com dois intervenientes:

- (1) Por um lado, o empregador, que concebe uma atividade produtiva, podendo esta ser encarada em sentido lato e incluir objetivos de gerar lucros, criar emprego e contribuir para a sustentabilidade do Planeta (Anielski, 2007), atentas as formas éticas de organizar e de gerir o trabalho, bem como a RSE: Responsabilidade Social das Empresas (Cunha *et alli*, 2007).
- (2) Por outro lado, o empregado que deve contribuir com o seu trabalho tendo como contrapartida o pagamento de um salário.

Para além do emprego ter como contrapartida o pagamento de um salário, no século XXI tem vindo a ganhar uma importância acrescida a noção de emprego digno.

Para a Organização Internacional do Trabalho (2001) um emprego digno corresponde:

- (1) a um emprego produtivo e seguro;
- (2) que assegura o respeito pelos direitos laborais;
- (3) que fornece um rendimento adequado;
- (4) que assegura a proteção social; e
- (5) que inclui diálogo social, liberdade sindical, negociação coletiva e participação.

A atenção dada à qualidade do emprego tem implicações na gestão de recursos humanos e na relação dos trabalhadores com as empresas. Parte-se do princípio que existe uma relação entre o salário de eficiência e os custos de rotação da mão-de-obra: o facto de as empresas terem interesse em “reter” os seus trabalhadores torna-se uma importante característica do emprego (Almeida, 2005).

Esta faz-se, então, de acordo com duas alternativas:

- (1) por um lado, a empresa pode deixar sair os seus empregados propondo-lhes um salário baixo em relação ao salário do mercado, o que eleva os custos com a rotação da mão-de-obra, embora diminua os custos diretos do trabalho;
- (2) por outro lado, a empresa pode reter os seus empregados oferecendo-lhes um salário superior ao do mercado, dissuadindo-os desta forma da procura de um emprego noutras empresas, anulando os custos de rotação da mão-de-obra, embora elevando os custos diretos do trabalho.

A Legislação portuguesa (Código do Trabalho) consagra explicitamente o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, salientando que:

- (1) Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

(2) Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 | Qualificação dos Trabalhadores

Com a nova divisão do trabalho nas sociedades contemporâneas, a rápida evolução da técnica relega para plano secundário a antiga experiência do “ofício” e a aprendizagem de tipo “artesanal”. Assim, as teorias do salário de eficiência, de meados da década de 1980, alargam as dimensões até aí consideradas para o fator trabalho: anteriormente medido apenas no seu volume, o trabalho humano é agora caracterizado pela sua intensidade e pela sua qualidade.

Associadas às formas de classificação que tornam o trabalho e o trabalhador “utilizáveis”, as escalas de qualificação e as classificações dos empregos permitem especificar - a partir do exterior das empresas - a relação de subordinação e dotar a força de trabalho de mobilidade (Almeida, 2005). Nesta perspetiva, o movimento de cada trabalhador no chamado “espaço” da qualificação já não é regulado pelo conjunto dos próprios trabalhadores, que anteriormente se organizavam de modo a controlar a sua própria sucessão e concorrência recíprocas: a qualificação do trabalho visa um conjunto de competências que são reconhecidas ao trabalhador, as quais são remuneradas de acordo com os diferentes empregos em que este se encontra (Almeida, 2011).

Em geral, associam-se as habilitações literárias às qualificações, designadamente para o momento de entrada no mercado de trabalho (quadro 1):

Quadro 1: Qualificação pelas habilitações literárias dos trabalhadores portugueses

Ano	Trabalhadores com curso superior e ensino secundário em % dos empregos	Trabalhadores com habilitações ao nível do ensino básico até ao 3º ciclo em % dos empregos
2000	20,8%	79,2%
2010	35,9%	64,1%

Fontes: Instituto Nacional de Estatística, Inquérito ao Emprego (2000-2010); dados referentes ao 4º trimestre; cálculos do autor.

3 | Emprego e flexibilidade

A partir da década de 1980 a flexibilidade começa a disseminar-se nas empresas, encarada como forma de gestão da força de trabalho baseada no uso crescente de formas de trabalho flexíveis ou ditas “atípicas” (quadro 2).

Por um lado, cresce a utilização de trabalho a tempo parcial, do trabalho temporário, dos contratos de duração determinada e da subcontratação; por outro lado, decresce, por comparação, a utilização de contratos de trabalho a tempo inteiro, sem uma duração temporalmente limitada. Nesta lógica a flexibilidade pode ser entendida, de uma forma simples, como o movimento que se afasta das disposições estandardizadas nas relações industriais, relacionadas com horários de trabalho, relações laborais, segurança social, entre outras.

Neste sentido, a flexibilidade surge como o reflexo das mudanças:

- (1) nas práticas empresariais;
- (2) na organização do trabalho por via da especialização flexível; e

(3) na sociedade em geral, por via da pluralização das classes sociais, de novos estilos de vida e da procura de novos sistemas de produção como resposta aos gostos volúveis dos consumidores, no quadro de uma sociedade de serviços e do serviço (Almeida, 2005).

Será depois, e já durante a década de 1990, que a noção de flexibilidade se torna quase universal, transformando-se num objetivo estratégico para a gestão de recursos humanos. Este fenómeno tem duas explicações:

(1) é colocada uma ênfase na redução de custos unitários de produção, quer através do afastamento de trabalhadores sem contribuição direta para a produção, quer através da redução dos custos da mão-de-obra diretamente produtiva; e

(2) a flexibilidade corresponde agora à capacidade da empresa para ajustar a dimensão e o *mix* dos inputs do trabalho às mudanças na procura de produtos, de modo a que os custos do trabalho “excedentário” não sejam suportados pela organização (Almeida, 2005).

Quadro 2: Tipos de vínculo contratual dos trabalhadores portugueses

Ano	Trabalhadores com contrato sem termo (efetivos) em % dos empregos	Trabalhadores com contrato a termo (a prazo) em % dos empregos	Outras formas de contrato em % dos empregos
1990	78%	16,2%	5,8%
2000	79,4%	14,4%	6,2%
2010	77,5%	18,8%	3,8%

Fontes: Instituto Nacional de Estatística, Inquérito ao Emprego (1990-2010); dados referentes ao 4º trimestre; cálculos do autor.

4 | Referências para aprofundamento

SITE: <http://opbpl.cies.iscte.pt>

LIVROS: Almeida, P. P. (2009), O Sindicato-Empresa, Lisboa, Bnomics [ISBN 978-989-8184-44-3].

Almeida, P. P. (2005), Trabalho, Serviço e Serviços, Porto, Edições Afrontamento.

Anielski, M. (2007), The Economics of Happiness: building genuine wealth, British Columbia, New Society Publishers.

Cunha, M. P. et alli (2007), Gestão Ética e Socialmente Responsável, Lisboa, RH Editora.

Organização Internacional do Trabalho (2001), “Definition of decent work”, http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec_work/ii.htm



carbon
neutral

Política Ambiental

Os Cadernos Eletrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO₂; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



offsete • apague a sua marca

| www.off7.pt



Especificidades das Relações Laborais (III): emprego em Portugal