

cescontexto

**Atas do Colóquio Internacional
Direito(s) e Desigualdades**

Organização

Patrícia Branco

Paula Casaleiro

Nº 04

Dezembro de 2013

Debates

www.ces.uc.pt/cescontexto



Propriedade e Edição/Property and Edition

Centro de Estudos Sociais/Centre for Social Studies

Laboratório Associado/Associate Laboratory

Universidade de Coimbra/University of Coimbra

www.ces.uc.pt

Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087

3000-995 Coimbra - Portugal

E-mail: cescontexto@ces.uc.pt

Tel: +351 239 855573 Fax: +351 239 855589

Comissão Editorial/Editorial Board

Coordenação Geral/General Coordination: Sílvia Portugal

Coordenação Debates/Debates Coordination: Ana Raquel Matos

ISSN 2192-908X

© Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, 2013

Agradecimentos

O Colóquio Internacional Direito(s) e Desigualdades foi organizado no âmbito de três projetos de investigação do CES, *O Género do Direito e da Justiça de Família em Portugal, Os sem direitos* e *A Organização Internacional do Trabalho no Direito do Trabalho Português*, em colaboração com o programa de doutoramento *Direito, Justiça e Cidadania no séc. XXI*. O nosso especial agradecimento à Comissão Organizadora; aos coordenadores dos projectos de investigação e do doutoramento; aos moderadores das sessões plenárias e paralelas; aos comentadores das sessões plenárias; aos oradores nacionais e internacionais que enquadraram e inspiraram as discussões; e à equipa administrativa do CES que tratou da logística e tornou o evento possível. O Colóquio, tal como os projetos, contou com o apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia.

Comissão Organizadora

António Casimiro Ferreira
João Pedroso
Patrícia Branco
Paula Casaleiro
Valerio Nitrato Izzo

Equipa Administrativa

Alberto Pereira
Alexandra Pereira
Ana Caldeira
Rita Oliveira

Coordenadores

Projectos de Investigação

João Pedroso
António Casimiro Ferreira

Doutoramento

Alexandra Aragão
António Casimiro Ferreira

Oradoras/es

Ann Stewart
António Casimiro Ferreira
Javier de Lucas Martín
João Reis
José Eduardo Faria
Rosário Farmhouse
Teresa Picontó-Novales
Teresa Pizarro Beleza

Comentadoras/es

Elsa Lechner
José Reis
Maria do Céu da Cunha Rêgo

Moderadoras/es

Alfredo Campos
Ana Raquel Matos
António Casimiro Ferreira
Carlos Nolasco
Diana Fernandes
João Pedroso
Kátia Cardoso
Luciana Moreira Silva
Madalena Duarte
Maria João Guia
Patrícia Branco
Paula Casaleiro
Ricardo Marques
Sara Araújo
Valerio Nitrato Izzo

Índice

Patrícia Branco e Paula Casaleiro

Introdução	7
------------------	---

Trabalho e Direito(s)

Manuel Abrantes

Law and decency: Implications of the international domestic workers convention	10
--	----

José Catalão

Perspetivas (outras) do Direito do Trabalho. Desafios da pós-modernidade: da internacionalização à cosmopolitização do trabalho e das empresas	25
--	----

Dora Fonseca

O Código do Trabalho e a Precariedade: A “Lei Contra a Precariedade” como forma de combate à expansão da precariedade laboral	39
---	----

Maurício Hashizume

Sindicato pós-colonial – O ativismo étnico-cultural do movimento katarista da Bolívia.....	52
--	----

Isabella Gonçalves Miranda e Fábio André Diniz Merladet

Os impactos dos megaeventos nos trabalhadores informais e precários: estudo de caso dos barraqueiros do Mineirão	67
--	----

Sandrina Berthault Moreira

Indicadores de Qualidade do Emprego – Uma Aplicação a Portugal no Contexto da União Europeia	76
--	----

Vilso Junior Santi

A mediação do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-terra no jornal Zero Hora – RS/Brasil	89
--	----

José Soeiro

Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário..... 102

Cidadania e Imigração

Bruno Bernardes

Imigração como política externa: Acolhimento e integração de imigrantes laborais e refugiados na Suécia..... 113

Teresa Denis

Direitos Humanos e Cidadania – que relação? 121

Paula Michele Martins Gomes

Assistência social e garantia de direitos a populações migrantes 129

Pedro Góis e Joana Morais e Castro

A imigração irregular em Portugal: entre o Direito de Acesso e o Acesso ao Direito..... 143

Cristiane de Souza Reis

Pobres x cidadãos: a face visível do crime..... 159

Maria Anáber Melo e Silva

A Cidadania e a publicidade das contratações públicas: realidades portuguesa e brasileira 176

Género e Direito(s)

Cecília Delgado

Limitações de género à participação na esfera pública: o que pode ainda ser feito? 186

Alexandra Guiné

A (des)igualdade do género na indemnização dos danos não patrimoniais 196

Córa Hisae Hagino

Uma etnografia do ensino do Direito da Família na Universidade de Coimbra 209

Helena Machado e Susana Silva

Bio-identificação e regimes de género: os testes genéticos em investigação judicial de paternidade 223

Alexandra Galaz Pimenta

Mulheres fora da lei: o estatuto (i)legal das mulheres com deficiência mental 237

Ana Amélia Ribeiro Sales

A relação entre o Direito de Família e a evolução social..... 246

Caroline Sátiro de Holanda

Uma análise feminista dos deveres conjugais e das consequências da culpa pelo fim do casamento no Direito brasileiro..... 253

João Sousa e Ricardo Morais

Visibilidade, participação e género: transformações na hierarquia e organização jornalística regional? 268

Karyna Batista Sposato

Mulheres Presas No Brasil: Um retrato da desigualdade 285

Antónia Martin Barradas

Quotas for men in University: breaking the stereotype in European Union law and Swedish law 298

Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário

José Soeiro,¹ CES/FEUC, Portugal
ziro_s@yahoo.com

Resumo: O trabalho temporário está no centro das transformações no campo laboral, constituindo uma das modalidades de emprego que mais tem crescido no nosso país, podendo abranger atualmente cerca de 400 mil trabalhadores. O peso adquirido pelas empresas de trabalho temporário implicou um processo de conquista de legitimidade e de sedução quer das empresas suas clientes, quer dos trabalhadores e da opinião pública. Esse trabalho de legitimação passou pela construção de um discurso capaz de apresentar o trabalho temporário como uma realidade atrativa para as empresas e promotora de liberdade e de autonomia para os indivíduos. Neste processo, a dimensão simbólica e de produção de sentido assume um papel central na criação de uma nova ordem semiótica associada ao novo regime do capitalismo. A partir do discurso das próprias empresas de trabalho temporário, disponível nos seus sítios web, este artigo pretende refletir sobre o sentido das transformações em curso.

O trabalho temporário no centro de uma nova ordem semiótica do capitalismo

O trabalho temporário tem sido, desde a década de 1980, uma das modalidades de emprego que mais tem crescido no espaço da União Europeia, tornando-se numa das formas mais recorrentes de contratação. Segundo a Eurofound (2009), em 2009 seriam já mais de 9 milhões e meio os trabalhadores contratados por Empresas de Trabalho Temporário (ETT) na UE, com o número total de trabalhadores temporários a crescer cerca de 50% entre 1997 e 2002 (Eurofound, 2006: 5).

Em Portugal, os últimos dados disponíveis, relativos a 2011, apontavam para um crescimento de 8,5% do trabalho temporário, num contexto em que, à exceção dos trabalhos a tempo parcial e do subemprego, a generalidade das outras formas de contratação tem sofrido perdas importantes (IEFP, 2012: 5). Já em 2010, segundo os dados do IEFP (2011: 1), eram 266 as Empresas de Trabalho Temporário legalmente registadas, sendo que 198 destas intervieram no mercado, empregando 279.924 trabalhadores durante esse ano e alcançando uma faturação de 960 milhões de euros.

¹ Sociólogo, licenciado na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, é também curinga de Teatro do Oprimido, trabalhando com diferentes instituições e movimentos. É doutorando do CES, no programa Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Faz parte da rede europeia de trabalho artístico Drums for Peace, da direcção da Cooperativa Cultra e colabora com várias associações. Os seus interesses são prioritariamente nas áreas das políticas culturais, do trabalho, dos movimentos sociais e da educação popular.

O trabalho temporário encontra-se no centro das transformações no campo laboral, quer do ponto de vista do seu peso, quer do ponto de vista do seu significado e do tipo de relação laboral e de regime social que prefigura, sendo um dos elementos – porventura dos mais significativos – da nova ordem semiótica que constitui o “novo espírito do capitalismo” (Boltanski e Chiapello, 2011), tendo associado um determinado tipo de géneros (formas de agir e interagir), de discursos (no sentido de representações articuladas que pretendem dar sentido ao fenómeno em causa) e de estilos (Jessop, 2010).

A afirmação, no contexto europeu e nacional, das empresas de trabalho temporário teve de passar por um processo de conquista de legitimidade e de sedução das empresas utilizadoras e dos trabalhadores. Para Glaymann, esse processo implicou um lóbi muito forte junto dos poderes públicos de modo a obter uma regulamentação do fenómeno, seguida de uma pressão para um alargamento progressivo das situações laborais que poderiam caber no seu âmbito. Exigiu, também, a desconstrução da imagem do trabalho temporário como forma de escravatura, no sentido de conquistar a opinião pública e tentar neutralizar os sindicatos, nomeadamente através de fortes campanhas de comunicação (Glaymann, 2007: 47). A dimensão semiótica é um dos elementos chave deste processo, que pode ser observado através do discurso produzido pelas próprias empresas e de estratégias como a criação da figura do Provedor do Trabalho Temporário.

Este trabalho de legitimação simbólica exigiu a produção de um discurso capaz de apresentar o trabalho temporário como uma realidade atrativa, associando-o às ideias de ausência de compromisso, de liberdade e de mobilidade. A hipótese de partida deste artigo é que um dos lugares onde se constrói a ordem semiótica de que o trabalho temporário constitui um elemento importante é o dos sítos web onde as ETT se apresentam.

Para Bob Jessop, uma análise semiótica crítica deve combinar a investigação da produção intersubjetiva de sentido com os elementos da economia política, em particular de tradição marxista. Isto é, deve procurar compreender “qual o papel da semiose na interpretação, construção e estabilização temporária das formações sociais capitalistas” (2010: 198), dando atenção ao discurso, à argumentação, à reflexividade e à retórica, sem no entanto ignorar as propriedades materiais e os constrangimentos que elas produzem. O exercício a que nos propomos neste artigo passa, por isso, por tomar os textos disponíveis nas páginas online das ETT para analisar, através dessas narrativas, as contradições, as tendências e o sentido das transformações em curso.

A flexibilidade como fatalidade

A maior empresa de trabalho temporário em Portugal é a Randstad² que conta, segundo os dados disponíveis no seu site, com um contingente diário de 30 mil trabalhadores. Na apresentação que faz sobre os seus serviços de recrutamento, seleção e colocação de mão-de-obra, os objetivos são contextualizados a partir da caracterização das exigências do capitalismo:

as empresas de hoje, são forçadas a adoptar formas de organização flexíveis e competitivas. Para fazer face a períodos de expansão ou retração das suas atividades, o recurso ao trabalho temporário constitui uma

² Ver o sítio electrónico em: www.randstad.pt/pt-PT/home.aspx

solução adequada. Transformação de custos fixos em variáveis, maior flexibilidade de gestão, aumento de produtividade e de competência, rapidez na colocação, são algumas das vantagens das nossas parcerias.

A primeira estratégia discursiva é o registo da fatalidade: as empresas são *forçadas* a adotar formas de organização flexíveis. O vigor de qualquer discurso dominante reside na sua enunciação como uma evidência, como algo a partir do qual se discute mas que não é discutido em si mesmo – e este é um dos mecanismos de construção da hegemonia do capitalismo na sua fase atual. Com efeito, atravessamos hoje uma “grande transformação” (para retomar a expressão celebrizada por Karl Polanyi) que significa uma mudança de regime do capitalismo, que afeta as suas formas de produção, de troca e o seu modo de regulação (Castel, 2009). Esta nova etapa corresponde a um processo de reestruturação produtiva que ainda não encerrou o seu ciclo e que tem como base a necessidade do capital “garantir a acumulação, porém de modo cada vez mais flexível” (Antunes, 2008), através de uma “engenharia da liofilização” que restringe e limita o trabalho vivo e cujo resultado se salda em desemprego massivo, precarização estrutural, rebaixamento salarial e perda de direitos, e em que o trabalho procurado é caracterizado pela “desespecialização multifuncional” que, na verdade, implica “uma intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho” (Antunes, 2008: 20).

A associação, como no parágrafo citado da Randstadt, entre *flexibilidade e aumento de produtividade e competência* está contudo por provar. No site da EGOR, o *outsourcing* é apresentado como resultado de uma “*necessidade premente de adoptar formas de organização flexíveis e competitivas que lhes permitam dedicarem-se inteiramente ao seu core-business*”. Esta *realidade que impõe*, esta *necessidade que é premente*, permite apresentar o trabalho temporário como resultado não de uma mudança política em termos de regulação e regime de acumulação mas, pelo contrário, como uma consequência necessária das alterações tecnológicas, o que retira o trabalho temporário do campo das escolhas sociais: ele aparece como o resultado de um determinismo tecnológico, como a forma contratual exigida pela dinâmica da globalização e pelas mudanças no mundo produtivo. A naturalização deste futuro pode ser encontrada na apresentação da empresa Flexitemp.³

um emprego estável, para o resto da vida, é cada vez mais um conceito ultrapassado na sociedade atual. A tendência é e será cada vez mais a existência de um maior número de empresas procurando trabalhadores temporários, associada a um crescente número de trabalhadores procurando um emprego que melhor satisfaça as suas necessidades. A conjugação destes dois factores gera um constante conflito de interesses, cuja conciliação nos move.

“É e será”: eis uma fórmula impositiva para determinar o futuro. A dinâmica deste novo regime do capitalismo é, de facto, de remercantilização do trabalho e de reindividualização. No plano organizacional, desde logo, com a individualização das tarefas, a mobilidade e adaptabilidade dos trabalhadores, a subcontratação, o emagrecimento das empresas em pequenas unidades, a intermitência, a descoletivização das convenções de trabalho. Mas ele precisa de uma narrativa semiótica que lhe confira um sentido, se não positivo, pelo menos necessário. Essa narrativa faz parte de um “imaginário económico” que é construído discursivamente e que tem uma correspondência significativa “com as interdependências

³ Cf. www.flexitemp.pt/servicos.php.

materiais reais na economia efetivamente existente” (Jessop, 2010: 200). As empresas de trabalho temporário podem assim ser entendidas como uma das formas estruturais e organizacionais que ajudam a institucionalizar as fronteiras, geometrias e temporalidades do capitalismo de hoje (ibid.: 201). Na realidade, podemos entendê-las como elementos de um “imaginário económico” que se vai tornando cada vez mais hegemónico também na medida em que “proporcionam um quadro semiótico para interpretar eventos económicos” ao mesmo tempo que “ajudam a construir esses eventos e os seus contextos económicos” (ibid: 202). Dentro desse quadro, há um conjunto de metáforas que ajudam a associar qualidades positivas à flexibilização e precarização das relações laborais. Como se diz no site da Egor,⁴

num mercado cada vez mais competitivo, as Empresas necessitam de se adaptar constantemente ao meio envolvente, adoptando estruturas organizacionais flexíveis, mas simultaneamente eficazes e produtivas. Assim, o recurso ao trabalho temporário (...) permite alcançar os objectivos pretendidos, sem tornar as organizações demasiadamente "pesadas". Segundo a Manpower, trata-se de “soluções flexíveis” para “uma organização ágil e competitivo.”⁵

A empresa capaz de competir no atual contexto parece portanto impelida a *ir ao ginásio* para não ficar demasiado *pesada*: ela é “leve”, “ágil”, “adaptável”, “dinâmica”.

A Multitempo⁶ explica que as vantagens dos serviços que oferece às outras empresas se relacionam com a possibilidade de oferecer uma “*grande agilidade contratual e a libertação de tarefas administrativas muito morosas*”, sendo possível deduzir que essa *agilidade* se relaciona provavelmente com o recurso a formas de contratação precárias que permitem dispensar mais facilmente determinados trabalhadores e que as *tarefas morosas* se prendem decerto com o respeito pelos procedimentos constantes no direito do trabalho e nas obrigações com a segurança social.

A intermediação laboral como estratégia de redução de custos

O desenvolvimento do trabalho temporário tem assentado a sua retórica de legitimação no campo político em três ideias essenciais. A primeira é que se trata de uma forma moderna de gestão dos “recursos humanos”. A segunda é que o trabalho temporário é necessário porque corresponde à forma jurídica e contratual exigida pelas características da economia flexível, da descentralização das empresas, da inovação tecnológica. A terceira é que ele seria, em Portugal, uma das formas de combater os “falsos recibos verdes” e mecanismos de trabalho informal, combinando flexibilidade e contrato. O interessante é perceber, no contexto do exercício que aqui desenvolvemos, como é que as ETT apresentam aos seus clientes os serviços que prestam.

No sítio *web* da Multitempo⁷ explica-se que esta empresa oferece

as seguintes vantagens”: “ganhar tempo e reduzir custos de seleção e recrutamento”, “reduzir custos na gestão e administração do pessoal”, “assegurar o ritmo de trabalho e a continuidade da produção da

⁴ Cf. www.egor.pt/trabtemporario.html.

⁵ Cf. www.manpower.pt.

⁶ Cf. www.multitempo.pt.

⁷ Cf. www.multitempo.pt/QuemSomos/Solucoes.aspx.

Empresa”, “experimentar o colaborador a contratar, de forma permanente, no desempenho das suas funções” e “reduzir o absentismo e remunerar apenas o trabalho realizado”.

Se no caso da Flexitemp se observava um “*constante conflito de interesses, cuja conciliação nos move*”, neste exemplo parece que fica mais clara a principal função do trabalho temporário: *reduzir custos*. Uma questão interessante seria tentar descortinar os mecanismos que permitem tal operação. Que custos exatamente são reduzidos na “*gestão e administração do pessoal*”? E o que significa “*remunerar apenas o trabalho realizado*”? Quando se enuncia a vantagem de “experimentar o colaborador”, isso significa alargar, numa rotação permanente, o trabalho experimental?

Num estudo sobre o trabalho temporário em Portugal no período entre 1995 e 2000, Boheim e Cardoso (2007) concluíram que os trabalhadores temporários apresentam um salário 23% inferior ao dos seus pares. Num outro trabalho recente, feito a partir da análise dos Quadros de Pessoal do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Moreira (2011) confirma que os trabalhadores temporários auferem uma remuneração menor que a dos seus colegas. Focando-se no período que decorre entre 2005 e 2009, verifica um aumento de 10% de trabalhadores temporários com baixos salários, isto é, com um salário menor que dois terços do mediano (no caso, abaixo dos 500 euros) e constata que existe uma menor dispersão no ganho entre esta categoria de trabalhadores pelo facto de se concentrarem nos escalões mais baixos em termos de remuneração (Moreira, 2011: 21-23). Segundo dados do IIEFP (2012), a remuneração média mensal dos trabalhadores temporários em Portugal é de 588 euros.

O crescimento acentuado do trabalho temporário inscreve-se num movimento de flexibilização em que aquele é utilizado não apenas para empregos temporários, mas sobretudo para substituir trabalhadores permanentes mesmo em trabalhos que têm perenidade. Como explica Glaymann (2007), entre as principais razões para o recurso ao trabalho temporário encontramos três elementos. O primeiro é a redução de custos, dado que, mesmo pagando à empresa intermediária, a empresa utilizadora dos trabalhadores temporários economiza numa série de outros custos, associados à promoção por antiguidade, às indemnizações em caso de despedimento ou às contribuições para a segurança social. Em segundo lugar, a duração muito curta dos contratos permite remunerar apenas as horas de trabalho “rentáveis”. Por último, o recurso à externalização modifica a estrutura organizacional das empresas e o trabalho temporário funciona como estratégia de reconfiguração da gestão a partir da lógica financeira (Glaymann, 2007: 43-44)

Voltando à Randstad, verificamos que na sua página *online* se apresenta uma nova “metodologia” – *Randstadt Inhouse* – que

tem provas dadas em mais de 40 países desde 1995 e visa uma investigação contínua, para minimizar o custo com o trabalho e todos os seus custos indiretos associados. Isto resulta numa redução de custos no processo produtivo. A redução de custos alcançada pode atingir uma poupança entre os 5% e 10% dos custos atuais com o mercado temporário tradicional.⁸

Se o objetivo do trabalho temporário é muitas vezes enunciado como uma resposta à variação dos “picos” de produção, a leitura dos *sites* das ETT torna evidente que a principal

⁸ Cf. www.randstad.pt/pt-PT/Companies/Solutions/inhouseServices.aspx.

“vantagem” que ele apresenta é mesmo a redução dos custos do fator trabalho. Como explica Jessop (2010), as modificações em curso no mundo do trabalho precisam de se sustentar também em inovações institucionais. As empresas de trabalho temporário são hoje um elemento central dessas transformações no regime de acumulação.

O futuro como regresso ao passado

Historicamente, os contratos coletivos de trabalho nasceram, entre outras coisas, para assegurar que o trabalhador não ficava totalmente desprotegido face às flutuações das necessidades da empresa. Em troca do seu tempo, a empresa assumia assim a responsabilidade de assegurar um rendimento seguro. Ora, a lógica do trabalho temporário contraria essa responsabilidade. E fá-lo através de um mecanismo de “*cedência temporária de trabalhadores*” (para utilizar a expressão da empresa Egor) que recupera uma realidade que era comum nas sociedades pré-salarias. De facto, uma das principais razões para o aparecimento de serviços públicos gratuitos de colocação de mão-de-obra (os centros de emprego) foi o repúdio que, desde o início do século XX, mereceu a atividade privada de serviços de mão-de-obra, uma intermediação com fins lucrativos entre trabalhadores e patrões, que fornecia mão-de-obra aos empregadores para substituir trabalhadores grevistas, diminuindo a eficácia das lutas operárias. Os serviços públicos de colocação de mão-de-obra têm a sua origem, no contexto europeu, na força do movimento sindical, que exigiu a gratuidade e a regulação pública desses mecanismos de forma a combater a estratégias lucrativas ligadas às políticas de emprego e assim mitigar o desemprego crónico (Sousa, 1992).

O que é curioso é que estas novas formas de intermediação sejam hoje apresentadas como uma solução inovadora e criativa quando se percebe que as empresas de trabalho temporário constituem, em quase todos os casos, uma modalidade de desresponsabilização das entidades “utilizadoras” – as que alugam os trabalhadores às ETT – e conduzem ao regresso de formas de trabalho que, longe de serem emancipadoras e capacitantes, têm como consequência a informalização, a degradação do trabalho, o aumento dos controlos e a fragmentação da força de trabalho (Castel, 2009).

Um argumento frequentemente utilizado para defender o trabalho temporário é o do determinismo tecnológico: ele seria consequência da superação dos modelos *tayloristas* e *fordistas* de organização do trabalho. Acontece, contudo, que o desenvolvimento das empresas de trabalho temporário não se deve a uma transformação profunda nas formas de produção, mas sim a uma transformação nas formas de regulação das relações de trabalho. Ou seja, ele não parece ser tanto o produto necessário de inovações económicas e tecnológicas, mas um instrumento político da nova fase do capitalismo e de desestruturação do contrato social tal como o conhecemos, ainda que na construção do *imaginário económico* que o sustenta, a retórica da inovação surja como um dos elementos fortes do seu regime de justificação.

Com efeito, como explica Ricardo Antunes, num quadro de “precarização estrutural do trabalho” exige-se aos governos nacionais “o desmonte da legislação social protetora do trabalho” (Antunes, 2008: 21). Ora, tem sido também esse o processo no nosso país, onde a

discussão sobre o enquadramento do trabalho temporário começou em 1989,⁹ mas se prolonga até hoje, sendo provável que uma parte do seu alastramento ocorra, como no caso da proliferação dos “falsos recibos verdes”, à margem da própria lei.¹⁰

Voltando à expressão discursiva desta materialidade, vale a pena determo-nos sobre o sítio electrónico da empresa Atlanco,¹¹ onde se enunciam as “*vantagens do trabalho temporário para as empresas utilizadoras*”. Entre estas, podemos encontrar novamente a “*transformação de custos fixos em custos variáveis*”, a “*redução de riscos contratuais – profissional certo, no sítio certo, durante o tempo certo*” bem como a “*redução da carga burocrática e custos de natureza administrativa, poupando e reduzindo custos de seleção e recrutamento*”.

A designação do trabalho enquadrado com um contrato permanente ou a tempo inteiro como um “custo fixo” do qual a empresa se deve libertar para responder às “flutuações do mercado” e a utilização da expressão “riscos contratuais” para designar situações em que a empresa não pode escolher o “profissional certo” para o “sítio certo” e durante “o tempo certo” corresponde a um discurso que molda efetivamente a experiência vivida, e a forma como as relações de classe são percebidas no contexto produtivo. Como salienta Jessop (2010), os objetos económicos são sempre socialmente construídos e mentalmente interiorizados, sendo necessário um trabalho social constante para a sua reprodução. Ora, a sociedade salarial, da qual o contrato de trabalho é um elemento central, visou precisamente libertar os trabalhadores da arbitrariedade de estarem numa permanente dependência do poder dos empregadores que definiam o “tempo certo” durante o qual teriam trabalho, bem como o “sítio certo” onde deveriam trabalhar. As convenções coletivas que a legislação do trabalho criou definem regras em relação a matérias tão decisivas como funções, duração e vínculo da relação laboral. A narratividade das ETT apresenta contudo essas regras como obstáculos ao poder absoluto da empresa para determinar os termos da relação de trabalho.

O trabalho temporário como libertação?

A precarização das relações de trabalho é apresentada hoje com uma retórica de libertação, exaltando-se a “juventude”, “agilidade”, “polivalência”, “criatividade”, “compromisso” e “autenticidade” deste admirável mundo novo. A mudança e a mobilidade são salientadas apologeticamente como formas de libertação do indivíduo face a constrangimentos burocráticos e a nova era dos “trabalhadores nómadas” é apresentada como uma consequência do processo de modernização reflexiva, em que as trajetórias imprevisíveis oferecem um forte sentido de liberdade na definição das identidades (Beck, 2000) que se tornam mais fluidas, flexíveis e plásticas. Esta narratividade das ETT apoia-se de facto não apenas em algum

⁹ A primeira empresa de trabalho temporário a laborar em Portugal foi a ManPower, no ano de 1962. O Estado Novo pretendia usar o trabalho temporário para atrair as mulheres para o mercado de trabalho visto que a Guerra Colonial havia reduzido o número de homens disponíveis para trabalhar. Mas foi apenas no início da década de 1980 que a presença das ETT's começou a crescer no nosso país. Só no final desta década se começou a legislar sobre a material, abrindo campo à proliferação de ETTs, através do Decreto-lei n.º 358/89, preparado entre a ManPower, a UGT e a APETT.

¹⁰ Uma parte importante dos 400 mil trabalhadores temporários que no ano passado trabalhavam no nosso país estará em provavelmente em situação ilegal, sendo falsos trabalhadores temporários, porque executam funções permanentes, violando as regras de admissibilidade para este tipo de relações laborais determinadas pelo Artigo 175.º do Código do Trabalho. Esta intuição decorre da análise do tipo de funções que são propostas aos trabalhadores pelas empresas de trabalho temporário.

¹¹ Cf. www.atlanco.pt/Clientes/TrabalhoTemporario.aspx.

discurso da gestão, mas também na incorporação de alguns dos termos da psicologia, da sociologia e de outras ciências sociais. Por isso mesmo, talvez uma análise da economia política cultural seja aqui útil, sobretudo se for capaz de estudar em que medida este discurso que exalta o dinamismo e a agilidade contra a “rigidez” da primeira modernidade e da sociedade salarial faz da insegurança social um princípio de organização coletiva. Esse princípio tem significado na prática um dispositivo de disciplinação que produz uma des-socialização do trabalho assalariado e uma atomização metódica dos trabalhadores (Bourdieu, 2001).

Um estudo realizado em França em meados dos anos 2000 sobre as razões do recurso dos trabalhadores ao trabalho temporário revelou que 84% o fazia na expectativa de encontrar um trabalho permanente, nomeadamente nas empresas onde fazia missões. Apenas 16% o fazia por não querer trabalhar a tempo inteiro. Contrariando a ideia de que o trabalho temporário é uma escolha expressiva relacionada com uma ética do trabalho marcada pela rejeição da rotina e pela busca de novas experiências, esta investigação revela que, ainda que essa retórica seja mobilizada pelas ETT, não corresponde às expectativas nem à realidade da esmagadora maioria de quem trabalha no setor, cuja escolha tem muito pouco de autónomo e de livre. Na verdade, a maioria dos trabalhadores “não escolheram ser trabalhadores temporários, mesmo se um dia decidiram trabalhar para uma ETT” (Glaymann, 2007: 31-37)

De acordo com Glaymann, muitos trabalhadores temporários vivem subjetivamente esta realidade como transitória, na esperança de que seja uma etapa difícil para passar a uma nova fase profissional ou para escapar ao desemprego. Como em muitos casos o conteúdo do trabalho é pouco gratificante, a ausência de durabilidade aparece paradoxalmente como a garantia de que a situação será diferente. Por sua vez, a ideia de que existe uma liberdade na gestão do tempo, se bem que propagada, é na maior parte das vezes ilusória, mas pode funcionar subjetivamente como resistência ao peso e aos constrangimentos que implica um compromisso com um empregador num contexto de intensificação e degradação do próprio conteúdo do trabalho. Já a apologia de uma mobilidade positiva, assente na valorização das descobertas e do benefício de experiências profissionais diferentes, confronta-se com o facto de a mobilidade ocorrer sobretudo, para estes trabalhadores, entre situações temporárias e situações de desemprego (Glaymann, 2007: 57-63).

Na teoria social e na sociologia, muitos dos paradigmas desenvolvidos durante as décadas de 1980 e 1990 parecem ter abdicado de princípios explicativos gerais e de análises totalizantes sobre os sistemas sociais. A “virada cultural” significou, em muitos casos, uma subestimação da materialidade das relações sociais e das suas determinações. Mas é preciso, como propõe Bob Jessop, fazer a ligação entre o nível do discurso e da semiose e a análise das instituições e da economia política. No posfácio à reedição do livro *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Luc Boltanski e Ève Chiapello explicam que a rarefação das referências ao capitalismo na teoria crítica se deveu ao facto de este ter sido considerado, ao longo da década de 1980, um conceito demasiado “grande” para poder ser descrito através da observação pontual de situações concretas (2011: 925). A questão é que a ausência desta visão do conjunto das articulações que formam um “sistema” também contribuiu para a dificuldade de construir projetos coletivos mais alargados que fossem para além das micro-resistências ou de reparações do próprio sistema. Sem uma perspectiva macro, muita da produção sociológica privou-se da capacidade de reconstituir a ligação entre as transformações da vida quotidiana que estavam em curso, as mudanças nos discursos e nos regimes de justificação e uma mutação global mais vasta. Curiosamente, um dos campos em que o trabalho de construção de um sentido global para as transformações em curso continuou a fazer-se foi precisamente o da gestão, transformada na narrativa oficial do novo capitalismo.

O que procurámos com este exercício foi olhar para as narrativas das ETT nos seus sítios eletrónicos como um elemento que resulta de uma seleção de determinados discursos disponíveis que interpretam a realidade social, apresentando as profundas alterações na economia e na sociedade como produto de características “naturais” do mundo de hoje e criando um dispositivo processual que simultaneamente cria e reforça a materialidade destas novas relações de trabalho. Tentámos, na linha do que nos parece propor Jessop (2010), compreender as mudanças em curso como uma lógica global, articulando discursos e práticas materiais. Não queremos, com um ensaio tão curto, dar nenhuma resposta definitiva às questões que aqui se levantaram, mas estamos em crer que um esforço deste tipo pode ajudar-nos no trabalho de interpretação e crítica que constitui uma das dimensões fundamentais do ofício de sociólogo.

Referências Bibliográficas

Antunes, Ricardo (2008), “Desenhando a nova morfologia do trabalho: as múltiplas formas de degradação do trabalho”, *Revista Critica de Ciências Sociais*, 83, 19-34.

Beck, Ulrich (2000), *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.

Boheim, R.; Cardoso, A. R. (2007), “Temporary help services employment in Portugal, 1995-2000”, Austria, *NBER Conference on Labor Market Intermediation*, Department of economics, Johannes Kepler University Linz.

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2011), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard.

Bourdieu, Pierre (2001), *Contre-feux 2*. Paris: Raisons d’Agir.

Castel, Robert (2009), *La Montée des Incertitudes. Travail, protections, statu de l’individu*. Paris: Seuil.

EUROFOUND (2006), Temporary agency work in an enlarged European Union. Consultado a 14 de janeiro de 2013, disponível em http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/research/EIRO_Foundation_report_on_TAW_-_March_06.pdf.

Glaymann, Dominique (2007), *L’Intérim*. Paris: La Découverte.

IEFP (2012), *Análise do Sector do Trabalho Temporário. 1º semestre de 2011*. Lisboa: Gabinete de Estudos e Avaliação, IEFO, IP.

IEFP (2011), *Análise dos Principais Indicadores do Sector do Trabalho Temporário – ano 2010*. Lisboa: IEFP.

Jessop, Bob (2010), “Análise Semiótica Crítica e Economia Política Cultural”, *Liin em Revista*, 6, 2, 197-213.

Moreira, Ricardo (2011), *Trabalhadores Temporários, Desigualdade Salarial e Baixos Salários*. Tese de Mestrado em Economia e Políticas Públicas apresentada ao Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa.

Sousa, Raúl (1992), “Evolução dos Serviços Públicos de Emprego”, *Análise Social*, XXVII, 207-214.