

Departamento de Sociologia

Trabalhador, colaborador ou recurso?
A distância ao poder que uma simples palavra esconde

Luís Moreira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:
Professora Doutora Fátima Suleman
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

11 de setembro de 2018

AGRADECIMENTOS

A todos os professores, pelos conhecimentos transmitidos, experiências partilhadas, e enorme disponibilidade em ajudar sempre e quando para tal solicitados, em particular:

À Professora Doutora Fátima Suleman, cuja invulgar capacidade de trabalho, disponibilidade e gentileza tornaram tudo mais fácil.

Ao Professor Monteiro Fernandes por me abrir os olhos para o mundo da legislação, laboral e não só.

Ao Professor Doutor Paulo Marques Alves, por tornar mais claro um mundo antes obscuro.

À Professora Conceição Figueiredo, dona de uma amabilidade e clareza de explicação inexcedíveis.

À CGTP-IN, à UGT e ao Sindicato de Jornalistas, pela partilha da sua visão sobre este tema.

Aos amigos, por me aturarem *ad infinitum et ad nauseam*.

Ao meu irmão, por uma visão crítica sem igual.

À minha mulher, uma âncora que muitas vezes me impediu de andar à deriva, aquela luz ao fundo do túnel que não é um comboio.

RESUMO

A presente dissertação centra-se no termo usado nas empresas, no cerne do que são as relações laborais, para designar quem nelas trabalha, tendo sido auscultados o Estado, empresas e sindicatos, para deles obter a sua visão sobre o tema em apreço.

A dissertação visa não só a atualidade, mas também a evolução do termo em termos históricos. Onde antes se falava de trabalhadores, e depois se passou a falar de colaboradores, mais recentemente fala-se em recursos, sendo usado atualmente qualquer um destes três termos, cuja escolha ou variação depende de uma multiplicidade de fatores, endógenos e exógenos às empresas.

O principal objetivo da presente dissertação é, assim entender o modo como o termo é percecionado por uns e outros dos três atores do mundo do trabalho (empresas, trabalhadores, sindicatos), e qual o termo pelo qual as pessoas efetivamente preferem ser tratadas.

O segundo objetivo é entender se o termo é de alguma forma alterador da distância ao poder, agindo como fator inclusivo ou exclusivo das pessoas nos grupos e/ou organizações em que se inserem.

Para proceder à recolha dos dados pretendidos, recorreu-se a duas ferramentas. Por um lado, a observação, por via do envio direto de uma questão a Estado e sindicatos; por outro, recorrendo a um inquérito, distribuído através da internet, para posterior análise de valores e tendências.

Quanto aos sindicatos, o termo “trabalhador” é unanimemente tido como mais adequado, senão mesmo o único a dever ser usado, havendo quem o classifique como “pouco digno” e de raiz “ecomomicista”, partilhando o Estado dessa opinião, sem os considerandos referidos por este.

Relativamente ao inquérito, a amostra do estudo é constituída por 118 respondentes, dos quais 56,78% são mulheres, com 14,4% na faixa etária compreendida entre os 35 e os 45 anos e 17,8% com mais de 50 anos, tendo a grande maioria uma licenciatura (independentemente do género), e trabalhando em Lisboa (72,88%).

Relativamente aos termos em análise, a maioria dos inquiridos (62,50%) prefere o termo “colaborador” sendo ainda que 56,41% considera que o termo em si é fator de aproximação entre pessoas e empresas.

Dos inquiridos que revelaram esta preferência, 56,68% são do gênero feminino, com a maioria a localizar-se na faixa etária “mais de 50 anos” (38,14%), sendo que 80,51% tem mais de 35 anos.

Palavras-Chave

Trabalhador, Colaborador, Recurso, Distância, Poder, Relações Laborais

ABSTRACT

This dissertation is centered on the term used at companies, within the focus of work relations, to designate who works at them, having been invited to participate the Government, companies and unions, in order to get their opinion on said word.

The dissertation aims not only the present, but also the evolution of the term, historically. Where once people mentioned workers, and then proceeded to mention collaborators, more recently they mention resource, actually being used either word, whose choice or variation depends on multiple factors, endogenous and exogenous to companies.

The main objective of the dissertation is, therefore, to understand how the word is perceived by either of the three actors of the world of work (companies, workers, unions), and what term people choose to be treated by.

The second objective is to understand if the word, in some way, changes the power distance, acting as including or excluding people in the groups and/or companies they are inserted in.

In order to proceed to gathering data, two tools were used. On one hand, observation, by sending a question directly to both Government and unions and, on the other hand, through a survey, distributed online, for later analysis of values and trends.

As to the unions, the word “worker” is unanimously considered as the most adequate if not the only one to be used, with some labeling it as “economicist”, sharing the Government’s point of view, without other considerations mentioned by the latter.

Regarding the survey, the sample is made by 118 responses, of which 56,78% are women, with 14,4% between 35 and 45 years old and 17,8% over 50, the vast majority having a degree (regardless of gender) and working in Lisbon (72,88%).

Looking towards the terms in study, the majority (62,50%) prefers “colaborator”, being that 56,41% considers the expression, in itself, a factor that brings people and companies closer together.

From those who revealed this trend, 56,68% are women, the majority in the “over 50 years old” range (38,14%), with 80,51% over 35.

Keywords

Worker, Colaborator, Resource, Distance, Power, Work relations

Índice

CONSULTA DO TEXTO POR VIA ELETRÓNICA	1
NOTA PRÉVIA.....	1
INTRODUÇÃO.....	2
CAPÍTULO I – Do trabalho	5
1.1-Trabalho e suas formas.....	5
1.2-Trabalhador. Como defini-lo?	7
1.3-Uma viagem de 100 anos	8
1.4-Da atualidade.....	14
1.5-E daqui para a frente? Como serão os próximos 100 anos?.....	16
1.6-O futuro do trabalho	18
CAPÍTULO II – Do trabalhador.....	21
2.1- Enquadramento histórico e político.....	21
2.2- Trabalhador, colaborador ou recurso.....	22
2.4 – Consciência de classe	23
2.5- A teoria da identidade social	25
2.6- A pirâmide de Maslow	26
Capítulo III – Da empresa	29
3.1- Evolução histórica da prática de gestão de RH	29
3.2- A Responsabilidade Social das Empresas (RSE).....	30
3.3- A empresa como comunidade de interesses	30
3.4- A empresa exploradora de recursos.....	31
CAPÍTULO IV – A distância ao poder	33
CAPÍTULO V – Metodologia e dados	35
5.1- Metodologia.....	35
5.1.1- Sindicatos, que opinião?.....	36
5.1.2 – O Estado, que opinião?	36
5.1.3- Trabalhadores, que opinião?.....	36
5.1.4- Inquéritoa trabalhadores	37
6- Análise dos resultados	38
6.1- Sindicatos e Estado.....	38
6.1- Inquérito, vertentes sociodemográfica e geográfica.....	38
6.2- Departamento de assuntos relacionados com pessoal	40

6.3- Distribuição por setor de atividade.....	41
6.4- Preferência de tratamento	41
6.4.1- Concordância com definições	42
6.4.2- Diferença percebida entre termos	43
6.5- Diferenças de percepção: idade e género	44
6.6- Grau de importância de aspetos relativos ao trabalho, sua tipificação e análise.....	45
6.7- Entendimento dos termos (indicativo, aproximador ou afastador)	47
CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
LINKS PARA VÍDEOS	56
ANEXOS	I
Anexo A – Pergunta enviada a um conjunto de sindicatos sobre a utilização dos termos trabalhador, colaborador e recurso	II
Anexo B – Resposta da UGT.....	III
Anexo C – Resposta da CGTP-IN	IV
Anexo D – Resposta do Sindicato de Jornalistas.....	VI
Anexo E – Resposta da ABP	VII
Anexo F – Resposta do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.....	VIII
Anexo G – Inquérito	IX

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1.1 – Comparação AST-Taylorismo.....	11
Tabela 1.2 – Modelo LEAN production.....	12
Tabela 1.3 - Motivation-Higiene Theory.....	13
Tabela 2.1 – Necessidades revistas da pirâmide de Maslow.....	27
Tabela 2.2 – Definições de trabalhador, colaborador e recurso.....	27
Tabela 2.3 - Tabela síntese de enquadramento teórico.....	28
Tabela 3.1 – RSE interna e externa.....	30
Tabela 6.1- Regime de trabalho (vínculo).....	39
Tabela .2- Distribuição de respostas por preferência no tratamento.....	42
Tabela 6.3- Concordância com opções, sua coerência.....	42
Tabela 6.4- Tipificação de questões relativas ao grau de importância de um conjunto de aspetos relativos ao trabalho (níveis da pirâmide de Maslow).....	46
Tabela 6.5- Tratamento preferencial cruzado com restantes parâmetros inquiridos.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1- O Fordismo numa imagem	9
Figura 1.3 – Um trabalhador da “Aldeia de Natal” em Yiwu	15
Figura 1.4 – Despedimento por inadaptação no MdE	18
Figura 2.1- Cena do filme Metrópolis	23
Figura 2.2 – Pirâmide de Maslow.....	26
Figura 6.1- Distribuição de respostas por função desempenhada	39
Figura 6.2- Duração do regime de trabalho atual	39
Figura 6.3- Distribuição de respostas por Idade / género	39
Figura 6.4- Distribuição de respostas por local de trabalho (distrito)	40
Figura 6.5- Distribuição de respostas por dimensão da empresa	40
Figura 6.6- Designações para departamento de assuntos relacionados com pessoal	41
Figura 5.7- Perfis de médias	45
Figura 6.8- Distribuição das respostas segundo níveis da pirâmide de Maslow	47
Figura 6.9- Classificação quanto ao entendimento do termo	47

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
CES	Centro de Estudos Sociais
CIP	Confederação Empresarial de Portugal ¹
DRH	Direção/Departamento de Recursos Humanos
ETT	Empresas de trabalho temporário
EUROFOUND	Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
FECTRANS	Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
IAPMEI	Agência para a Competitividade e Inovação, I.P
MCTRL	Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
SRIC	Sistemas de Relações Industriais Comparados
UC	Unidade Curricular

¹ O acrónimo não reflete diretamente o nome da entidade, tendo sido mantido em 2002 (evolução da CIP)

CONSULTA DO TEXTO POR VIA ELETRÓNICA

Uma vez que o documento deverá ser distribuído em forma física (papel) e em forma eletrónica (PDF), todos os *links* nela usados são válidos e estavam ativos à data da escrita do texto tendo graficamente a apresentação devida, ou seja, texto em cor azul e sublinhado, sendo isso verdade para os *links* externos (acessíveis via internet) e internos (referência a uma tabela, por exemplo).

No caso da consulta do PDF por via eletrónica, quer se use um PC WINDOWS quer um MAC, se a dado momento se optar por seguir um *link* (que aponte para uma tabela, por forma a consultar a mesma), é possível voltar ao ponto do documento em que se estava antes, para continuar a leitura, bastando para tal:

PC WINDOWS → Premir a tecla “Back Arrow”, ou seja, a seta que move o cursor para a esquerda, não se devendo confundir com a tecla “Back Space”, que apaga o carácter à esquerda do cursor

MAC → Premir as teclas “ALT” e “Back Arrow”

NOTA PRÉVIA

Ao longo deste texto, várias serão as referências a quem trabalha, fruto do tema em análise.

Para o fazer havia que escolher um termo, pelo que, e sem que isso represente qualquer tipo de ideia pré-concebida, se usará “trabalhador”.

INTRODUÇÃO

Para a presente dissertação foi escolhido um tema que, no nosso entender, se encaixa perfeitamente no âmbito do MCTRL, ao analisar as relações laborais, com um foco muito concreto, uma vez que nos debruçamos sobre o que tanto pode ser uma “simples” questão terminológica como algo de perverso escondido nas palavras: o termo usado pelas empresas para referir quem nelas trabalha, tema analisado por Moreira (Moreira, 2017).

Enquanto uns usarão o termo “trabalhador”, outros falarão em “colaborador”, e outros mesmo em “recurso”, uma simples palavra, portanto. Mas o que poderá ela esconder? Será que interfere na dignidade da pessoa humana? Será que contribui para uma alteração da percepção das condições de trabalho, no que toca ao meio circundante ao trabalhador? Será, por outro lado, inócua e meramente indicativa?

A preocupação central prende-se, portanto, com duas questões: por um lado, essa dignidade da pessoa (conforme refere a Constituição da República Portuguesa), e por outro as condições de trabalho (para o que nos apoiaremos no Código do Trabalho), designadamente as morais e as referentes às condições em que o trabalho se executa.

O que está em causa, portanto, e é desde logo objetivo desta dissertação, é conhecer o termo pelo qual, de uma forma ou outra, as pessoas preferem ser tratadas, a par da percepção desse mesmo termo, que pode ser integrativo (com trabalhadores e empresas ao mesmo nível, trabalhando para um mesmo fim), ou dissociativo, na medida em que a pessoa não se sinta parte integrante da empresa, com potencial impacto, por parte do trabalhador, na sua autoestima e trabalho realizado. No fundo, até que ponto uma simples palavra valoriza ou desvaloriza o trabalho e o trabalhador.

Para tal, recorreu-se a dados obtidos a partir de duas classes de fonte: sindicatos e Estado (MTSSS), a partir de respostas quando inquiridos quanto ao seu entendimento sobre os termos em apreço, bem como os obtidos a partir de inquérito distribuído online, destinado a trabalhadores.

Por último, resta-nos fazer uma breve apresentação da estrutura da dissertação, que se organizará em cinco capítulos, como a seguir se detalha.

O primeiro é dedicado ao trabalho, com análise sobre suas possíveis definições e evolução, desde o Taylorismo e do Fordismo, designadamente da política “*5 dollar a day*”, até aos dias de hoje, terminando com uma breve visão sobre o futuro.

Sendo o mundo do trabalho caracterizado por três atores, os capítulos seguintes são-lhes dedicados, indo de encontro ao postulado por Carvalho da Silva: “*Grande parte*

das relações sociais – mais intrinsecamente as laborais (...) desenvolve-se no campo das relações entre atores privados, coletivos e individuais” (Silva, 2014: 7).

O segundo capítulo é dedicado aos trabalhadores, sua consciência de classe, enquadramento histórico e político do termo, problemática do sentimento de pertença a um grupo ou classe, e a sobejamente conhecida pirâmide de Maslow.

O terceiro capítulo debruça-se sobre a empresa, e as práticas de gestão de RH² sendo a empresa encarada sob dois pontos de vista: comunidade (de interesses), ou local onde as pessoas são exploradas como simples “recursos”.

O quarto capítulo é dedicado à análise do conceito de distância ao poder, ou seja, a distância entre trabalhadores e chefias dentro de uma empresa, no fundo aquilo a que aludimos atrás ao pôr a questão de o termo ser integrativo ou dissociativo, e o impacto que o termo em estudo pode ter sobre essa mesma distância.

O quinto capítulo é dedicado ao estudo empírico, sendo explicitados os procedimentos analíticos e metodológicos seguidos, detalhadas as técnicas de recolha de informação usadas, e dada conta dos resultados obtidos análise da informação obtida anteriormente.

Para terminar serão apresentadas conclusões, a tirar com base na teoria e no estudo empírico e respetiva análise, por um lado, e uma vida inteira de trabalho quer a nível individual quer em termos corporativos, por outro.

² Nome usado em muitas empresas para designar o departamento da mesma que trata de assuntos relacionados com trabalhadores, *versus* “Departamento de Pessoal” noutras

CAPÍTULO I – Do trabalho

1.1- Trabalho e suas formas

Definir “trabalho” é algo de muito pouco consensual, sendo muitas as ciências (sociais e humanas) que o tentam fazer, “*da economia à história, da política à sociologia, da filosofia à antropologia, da fisiologia à psicologia, da engenharia ao direito e à gestão*” (Freire,1997:13).

As diferenças e idiosincrasias estão igualmente patentes nas diferentes correntes de pensamento, que procuram definir trabalho em termos das características centrais que devem ser tidas em conta, como aquelas que, por outro lado e por exclusão de partes, servem para a sua “não definição”.

Designadamente, enquanto para a corrente neoclássica o trabalho se caracteriza pela sua utilidade social, excluindo o trabalho doméstico, já para Pierre Rolle o trabalho existe quando assalariado, o que exclui o artístico, voluntário ou mesmo forçado, sendo que para Marx, autor e pensador de referência, o aspeto central do trabalho é a apropriação, o pelo seu lado exclui o trabalho terciário.

No tocante ao trabalho doméstico, que só por si merece estudo aprofundado, dele fala Suleman ao referir um mercado virtualmente sem qualquer estrutura, e com (muitas vezes) relações de trabalho informais, sem reconhecimento, numa relação definida por conter traços de escravatura³ e precariedade⁴.

O mesmo Marx, para quem o trabalho é o que nos distingue dos animais, assume, entretanto, que, se há trabalho há uma troca (a apropriação) por dinheiro, sendo a mesma, na realidade, assimétrica: “*essa troca tem lugar na verdade numa determinada proporção*” (Marx, 1849: 9).

Numa sociedade capitalista, o fiel desta balança irá pender para o lado do empregador que, numa perspetiva (legítima) de lucro, pagará sempre o menos possível para maximizar esse mesmo o lucro⁵, o que é ilustrável nas palavras de Patrick Drahi, dono da Altice, que, aliás, afirmou em 17/09/15: “*Não gosto de pagar salários. Pago o mínimo possível*”.

³ “*Historically, domestic work has its roots in either international slavery or general servitude in a number of countries worldwide*” (Moya, 2007 apud Suleman, 2014:735)

⁴ “*... domestic work ... is a precarious job characterised by a low wage, long working hours, insecurity, informality and lack of social protection ...*” (Suleman, 2014:735)

⁵ <https://www.jn.pt/economia/interior/nao-gosto-de-pagar-salarios-pago-o-minimo-possivel-diz-dono-da-pt-4790424.html>

Essa assimetria, quando não combatida, particularmente na disparidade de remunerações entre homens e mulheres, tende a escavar os fossos da desigualdade (“*princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual*”) ⁶, injustiça e degradação de condições.

Para Freire, trabalho, é uma “... *actividade deliberadamente concebida pelo Homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente uma utilidade social e valor económico, através de dois tipos de mediações necessárias, uma técnica e outra organizacional*”. (Freire, 1997: 27).

Daqui se podem extrair como formas de trabalho o assalariado, de empresário, independente, associado, não remunerado, voluntário, doméstico e forçado (Freire, 1997: 29) ou, mudando o paradigma, como material ou imaterial, consoante produza algo de palpável ou não, o que nos conduzirá ao “trabalho pensante” – vide o analista simbólico (Reich: 2002) - como por exemplo o de um programador que escreve um *software* para um qualquer fim, indo de encontro a Ricardo Antunes que refere a existência do “*saber intelectual do trabalho*” ⁷, podendo inclusivamente o trabalho ser diferenciado relativamente a quem (ou o quê) o executa, se homens se máquinas, ou como disse Marx, o trabalho vivo e o trabalho morto (Marx: 1982).

Diga-se de passagem que, com o advento das novas tecnologias e aumento da importância da sociedade de informação, perde-se de vista o que esteve por detrás da função que a máquina desempenha, e os trabalhadores que a asseguraram, bastando ver como hoje em dia quase tudo se faz com um computador ou *smartphone*, desde um pagamento de serviços à compra de um bilhete para um espetáculo, à execução de operações complexas sem recorrer a pessoas, com muitos a ignorarem o trabalho que foi necessário realizar para que “tudo esteja à distância de um clique”.

Mas se ao trabalho se associa rendimento, daí advém a dependência, na medida em que existem necessidades a suprir, postas em causa face a uma ausência desse rendimento. Essa falta ou ausência é assim nociva, inclusivamente em termos psicológicos, para quem dela sofra, podendo levar a abusos e exageros que não podem ser atentatórios da dignidade humana conforme diz a *Decent Work Agenda* da OIT.

⁶ Artigo 270 do Código do Trabalho Português

⁷ Fonte: *Entrevista a Ricardo Antunes, a propósito do seu livro “Os sentidos do Trabalho”*, disponível em <http://www.boitempoeditorial.com.br/v3/news/view/1588>

Essa ausência de rendimento pode mesmo levar a uma sensação de exclusão social, de inutilidade, como confirma Alves ao dizer que “*quem perde o trabalho sente que perde tudo (...) O desemprego (...) constitui uma forma de exclusão que leva os indivíduos a sentirem-se socialmente inúteis.*”⁸ (Alves, 2014a: 16) o que mais tarde se encontrará ao falar da Teoria da Identidade Social.

1.2- Trabalhador. Como defini-lo?

Se definir trabalho é tarefa árdua e em nada isenta de polémicas, o mesmo se tem se tentarmos definir “trabalhador”, na medida em que entramos num ciclo vicioso, uma vez que trabalhador é globalmente aceite como aquele que trabalha, pelo que primeiro se teria de definir o que é trabalho.

Mas sendo de definições que estamos a tratar, onde é comum usarmos termos que fazem parte do nosso jargão diário, com um sentido mais interiorizado que definido, Guy Standing, em *Precariat, The new dangerous class*, refere “*classe trabalhadora*”, “*trabalhador*” e “*proletariado*” como termos embebidos na nossa cultura, com definições associadas aos indivíduos que com ela eram identificáveis, com o seu cunho de estigmatizante, olhando apenas ao modo como se vestiam, falavam e comportavam, sendo precisamente essa a problemática subjacente a esta dissertação, um termo e o poder que ele pode ter.

Note-se aliás como “*blue collar*” e “*white collar*” servem, nas fábricas, para se referir quem executa tarefas (os primeiros) ou quem dirige (os segundos), numa prática que se estende aos dias de hoje, havendo locais onde a cor das batas diferencia o trabalhador “braçal” do encarregado, sejam eles fábricas ou hospitais.

Tentando, apesar de tudo, assentar numa definição, diríamos que, se numa sociedade capitalista o trabalhador produz capital (que advém da venda do produto do seu trabalho) e o capital produz trabalho, trabalhador será então “*aquele que de alguma forma, direta ou indireta, gera capital (o trabalho voluntário, de reconstrução de estruturas afetadas por catástrofes naturais, ou comunitário, em substituição de pena de prisão, por exemplo, vão eventualmente gerar capital), sendo devidamente remunerado por esse trabalho*” (Moreira, 2017).

⁸ Esta citação foi incluída apesar de juntar dois conceitos, trabalho e emprego, que faziam mais sentido no texto original, não sendo o último objeto de reflexão nesta dissertação. Contudo, faz todo o sentido salientar o termo “socialmente inúteis” com que a mesma termina.

1.3- Uma viagem de 100 anos

Do muito que ocorreu nos últimos 100 anos, esta “viagem” começa por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) o criador de um modelo que visava otimizar o processo produtivo, estando este assente em dois pontos: a standardização do trabalho e a especialização do operário, ambos obtidos através da aplicação de métodos científicos.

É em *The Principles of Scientific Management* (1911) que Taylor dá a conhecer os seus princípios. Nessa obra diz Taylor que “*The principal object of management should be to secure the maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for each employé.*” (Taylor, 1913: 9), ou seja, a prosperidade não é tanto financeira, mas sim e em primeiro lugar do empregador, com o princípio de que: “... *the greatest prosperity can exist only when that individual has reached his highest state of efficiency*”⁹ (Taylor, 1913: 9).

Assim, a eficiência a que o trabalhador devia almejar não implicava o conhecimento da totalidade do sistema de produção, mas apenas da parte que lhe estivesse atribuída. A totalidade do sistema era algo que estava sob a alçada do responsável pela produção, assumindo particular importância a escolha deste: “*Is not the most important problem that of getting the right man at the head of the company? And if you have the right man cannot the choice of the type of management be safely left to him?*” (Taylor, 1913: 30)

Isto implicava um total controlo da cadeia de produção por parte de uma ou mais pessoas, onde cada um apenas conhecia a parte do produto final que lhe competia.

Seguindo as pisadas de Taylor, Henry Ford (1863-1947), criou em 1913 um modelo de produção em massa, onde basicamente foi criada uma linha de montagem, com uma especialização de cada funcionário na tarefa da qual fosse incumbido, dando origem ao Fordismo, onde o filme “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin, pode ser visto como o seu *ex libris*. Nele se observam operários, perfilados ao longo de um tapete rolante, realizando cada um a sua tarefa, sem ter conhecimento do produto final nem como o seu trabalho nele se integra, como ilustra esta caricatura de uma linha de montagem:

⁹ A prosperidade máxima apenas pode existir quando o indivíduo atingir o pico da sua eficiência (tradução livre)

Figura 1.1- O Fordismo numa imagem



Mas a linha de montagem não se revelou o sucesso que dela Ford esperava, verificando-se um nível de rotatividade (saídas vs. entradas) elevado da fábrica. Assim sendo, Henry Ford teve a perspicácia de alterar (1914) a política salarial em curso, sendo que os operários iriam receber, no lugar de 2,34 dólares por nove horas de trabalho, 5 dólares por oito horas.

Ford considerou assim mais eficaz que a fixação dos trabalhadores ocorresse através de um aumento salarial, apesar do aumento dos custos com mão-de-obra (240%) conforme se calcula a seguir:

$$\frac{\frac{5\$}{8h}}{\frac{2,34\$}{9h}} = 2,40$$

No dia seguinte ao anúncio da política de Ford que ficou conhecida por “5 dollar a day”¹⁰, apresentaram-se 10 000 pessoas na fábrica de *Highland Park* à procura de trabalho e a rotatividade baixou¹¹.

Depois de Taylor surgiu a Escola das Relações Humanas (ERH), numa teoria que foi impulsionada por Elton Mayo (1880-1949), responsável pela condução do estudo, nas oficinas de *Hawthorne* da *General Electric*, caracterizado por uma série de experiências orientadas para isolar o papel directo da fadiga e da monotonia sobre o comportamento de um indivíduo.

A ERH trata as relações interpessoais na empresa, ao distinguir:

- 1) Estruturas “formal” (hierarquia) e “informal” (amizade entre trabalhadores)
- 2) Estilo de chefia - “autocrático, democrático e “laissez-faire”” (Mottez, 1971: 40)

¹⁰ <http://www.henryford150.com/5-a-day/>

¹¹ Vide ensaio académico a partir do site “UK Essays”

A ERH veio propor uma reação contra os excessos (Mottez, 1971: 16) decorrentes do alto rigor do Taylorismo, tendo sido possível concluir, durante a experiência de *Hawthorne*, que não havia uma relação direta entre o rendimento e o número de horas de trabalho.

Estando orientada para as relações Humanas, a ERH não substituiu o Taylorismo, que era vocacionado para a tecnologia e organização científica, antes o completa. Onde o Taylorismo procurava maximizar a eficácia da fábrica, a ERH procura maximizar a eficácia do indivíduo, que inevitavelmente contribuirá para a da fábrica.

Mais adiante no tempo, na década de 50, surgiu a abordagem socio-técnica (AST), associada a uma situação vivida nas minas de carvão no Reino Unido, nas quais vigoravam as teorias tayloristas, as quais veio contrariar, englobando trabalho e organização, por forma a otimizar trabalhadores e recursos técnicos.

Aqui, e numa perspectiva de resolução do problema posto pelas quebras de produtividade, o governo britânico solicitou a colaboração do *Tavistock Institute of Human Relations*, organização sem fins lucrativos criada em 1947, e de cujo *site* se tira que a sua missão estratégica consiste no desenho de sistemas socio-técnicos que visem ajudar os clientes a fazer face às mudanças emergentes, juntando emprego, trabalho e desenho de processos organizacionais ¹².

Conforme referiu Max Elden em artigo publicado no *Journal of Applied Behavioral Science*, em julho de 1986¹³, estes princípios foram depois aplicados como política pública na Noruega, com o objetivo de democratizar o trabalho através da participação dos trabalhadores.

¹² Fonte: <http://www.tavinstitute.org/who-we-are/our-history/>

¹³ Fonte: *Journal of Applied Behavioral Science*, Julho de 1986, vol. 22 no. 3 239-255
Disponível em: <http://jab.sagepub.com/content/22/3/239.abstract>

Tabela 1.1 – Comparação AST-Taylorismo

Visão / Modelo	AST	Taylorismo
Sistema corporativo	Sociotécnico	Tecnocêntrico
Organização de métodos	Caráter relativo nas organizações	<i>One best way</i> (uma única via considerada melhor)
Objetivos	Sociais	Económicos
Mudança	Obstáculo e resistência à mudança inerentes ao trabalho	Não há mudança
Forma de trabalho	Grupos de trabalho semiautónomos	Trabalho individualizado

A Volvo, entretanto, encabeçou o modelo de produção dita reflexiva, o Volvoismo, que apresenta três casos paradigmáticos relativos a fábricas onde foi de uma forma ou outra implementado: Kalmar (funcionou entre 1973 e 1994), Uddevalla (funcionou entre 1989 e 2013)¹⁴ e Torslanda, onde a primeira se caracterizava por uma linha de montagem assente em plataformas móveis que transportavam os carros entre pontos de montagem, e onde as equipas de trabalhadores detinham alguma autonomia.

Por seu lado, a fábrica de Uddevalla implementou uma versão mais ambiciosa, onde o modelo implicava que quase tudo o que era preciso à criação de um carro fosse produzido no local, tendo acabado por encerrar, denotando a falência do modelo, tendo sido alvo de um artigo do *Swedish Center for Working Life*¹⁵ que punha em causa se o Volvoismo tinha chegado “ao fim da estrada”¹⁶.

Numa viagem que se aproxima do seu final, de referir ainda o modelo “LEAN”, cujos princípios fundamentais se resumem a seguir:

¹⁴ Notícia do fecho de Uddevalla em <http://www.thelocal.se/20111003/36518>

¹⁵ Atualmente FORTE, *Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare*. O acrónimo advém do nome em Sueco

¹⁶ Fonte: <http://gerpisa.org/ancien-gerpisa/actes/9/9-6.pdf>

Tabela 1.2 – Modelo LEAN production

Conceito	Notas
Maximizar o valor final, para o cliente, minimizando o desperdício	Por forma a otimizar produção e maximizar lucro
Conceito “fornecedor/cliente” onde cada área da empresa pode ser fornecedora da seguinte, na linha de produção, ou cliente da anterior	Otimização do fluxo entre áreas visa otimizar o processo como um todo
Estratégia de produção JIT (“ <i>Just In Time</i> ”), stock zero ¹⁷	Assenta em rigorosos prazos de entrega de um artigo, e do cálculo do consumo do mesmo, por forma a encomendar mais unidades quando se estima que as atuais estão a acabar, por forma a nunca haver nem falta nem excesso, daí a expressão “ <i>just in time</i> ”, porque as entregas são efetuadas no momento preciso, nem antes nem depois

Este modelo, criado na Toyota para a indústria automóvel, tem como princípio básico a maximização do retorno minimizando o desperdício, usando a menor quantidade de recursos possível¹⁸.

Para terminar, as “teorias motivacionais”, com saliência para a obra de Frederick Herzberg (1923-2000) e Abraham Maslow (1908-1970), na medida em que está em causa entender se a motivação é ou não parâmetro de grande importância no rendimento do trabalhador, motivação essa que pode ser vista do ponto de vista do que, na literatura é referido como “reforço positivo” e “reforço negativo”, questão para alguns conhecida como “o pau e a cenoura”. Ambas são formas de estimular um burro a andar mais depressa, sendo que no primeiro o burro anda para fugir da dor, e no segundo para perseguir um objetivo (inalcançável, é certo, mas pelo menos indolor).

No que toca ao trabalhador, falamos então de duas formas de o levar a realizar esta ou aquela tarefa, para a qual ele não esteja à cabeça particularmente motivado, questão que Herzberg ilustra de forma bastante peculiar quando ilustra a forma como “motivou” um pequeno cão para que este se mexesse: dando-lhe um pequeno pontapé, ou mostrando-lhe um biscoito, daí partindo para o acrónimo KITA (do Inglês “*Kick In The Ass*”)

¹⁷ LIMA (2008) in <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-just-in-time/21936/>

¹⁸ <http://www.lean.org/WhatsLean/>

e explicar como “motivação” implica uma ação positiva, e não negativa (Herzberg, 1987: 6), sendo que para a primeira Herzberg elenca como possibilidades: Reduzir tempo de trabalho, Aumentar salários, Benefícios, Formação em relações humanas, Treino de sensibilidade, Comunicação, Participação no trabalho, Aconselhamento dos empregados (Herzberg, 1987: 6-7).

Mas o que motiva um trabalhador? Será ter um fim em vista (a conclusão da tarefa)? A sua realização pessoal? A este propósito vem a pirâmide de Maslow, que lista um conjunto de necessidades a satisfazer. Estas, uma vez satisfeitas, deixam de constituir estímulo, passando este então para o “nível seguinte”:

- 1) Fisiológicas
 - 2) De segurança
 - 3) Pertença
 - 4) Estima
 - 5) Atualização pessoal
- (Herzberg, 1965: 366)

Finalmente, a “*Motivation-Hygiene Theory*” de Herzberg, que descreve dois fatores de índole motivacional, e que podem ser positivos (“*motivation*”) ou negativos (“*hygiene*”), ou seja aqueles que irão contribuir para a motivação ou desmotivação de um trabalhador. Repare-se como o reconhecimento surge como fator positivo enquanto as relações interpessoais surgem como negativo, na perspectiva de que, muito embora vários fatores possam existir de natureza motivadora, se as relações com colegas, do mesmo nível ou não, forem más, estas serão sempre um fator desmotivador:

Tabela 1.3 - *Motivation-Hygiene Theory*

Positivos (“ <i>motivation</i> ”)	Negativos (“ <i>hygiene</i> ”)
<ul style="list-style-type: none"> - Atingir objetivos - Reconhecimento por ter atingido objetivos - Realizar trabalho interessante - Responsabilidade - Progressão profissional - Progressão na carreira 	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas corporativas - Práticas administrativas - Supervisão - Relações interpessoais com supervisores, trabalhadores do mesmo nível (em inglês “<i>peers</i>”) e subordinados - Condições de trabalho - <i>Status</i> - Salário

(Herzberg, 1965: 369)

No seguimento do atrás referido, e sem perder de vista nem a pirâmide de Maslow nem os fatores motivacionais de Herzberg, olhemos para entidades de defesa do trabalho e dos trabalhadores, como sejam a OIT (1919) e a EUROFOUND (1975).

Enquanto a EUROFOUND inclui as relações laborais no seu próprio papel, ao referir “... condições de vida e de trabalho, relações laborais (...)”¹⁹, a OIT, defende outros aspetos, como “aspiração”, “justiça” e “perspetivas de desenvolvimento”, mas também “segurança no posto de trabalho”, através da *Decent Work Agenda*, que assenta em 4 pilares essenciais:

1. Criar emprego
2. Garantir direitos no trabalho
3. Alargar proteção social
4. Promover diálogo social

1.4- Da atualidade

Uma vez que ao longo da presente dissertação se abordam temas como “relações laborais”, “distância ao poder”, “dignidade” e como de uma forma ou outra estas estão ligadas ao termo “trabalhador”, “colaborador” ou “recurso”, vamos abordar a precariedade, tema sobejamente abordado nos dias que correm.

No artigo 1 da Constituição da República Portuguesa, podemos ler que “*Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana*”.

Em contraste temos uma notícia publicada a 28 de abril no Jornal de Notícias, onde um importante grupo económico é acusado de terrorismo psicológico, com recurso a “*precariedade, salários baixos, pressão e stress constante*”²⁰, sendo de salientar o realce dado ao lado psicológico do problema da precariedade e da degradação das condições de trabalho, relativamente ao que vale a pena referir um artigo publicado no jornal “The Guardian em 2014” que diz respeito a YiWu, uma cidade na China, conhecida pela “Aldeia de Natal”, e que “...*alberga 600 fábricas que, em conjunto produzem mais de 60% das decorações e acessórios de Natal consumidos a nível mundial, desde brilhantes árvores de fibra ótica a chapéus de Pai Natal de feltro. Os “duendes” que ali trabalham são principalmente migrantes, que trabalham 12h por dia para receber um máximo de 250€/380€, e no fim das contas nem têm a certeza do que é o Natal.*” Wainwright (2014).

¹⁹ Fonte: <http://www.eurofound.europa.eu/pt/about-eurofound>

²⁰ <http://www.jn.pt/economia/interior/call-center-acusa-mello-saude-de-terrorismo-psicologico-5147513.html>

Figura 1.3 – Um trabalhador da “Aldeia de Natal” em Yiwu



Em Portugal, e apesar da precariedade ser por todos reconhecida como uma realidade, a situação mudou com o OGE de 2017 e a criação do PREVPAP (Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública), através do qual “os trabalhadores da Administração Central e do Setor Empresarial do Estado podem regularizar o seu vínculo laboral com o Estado” conforme se extrai do site criado para o efeito, <https://prevpap.gov.pt>.

Na sociedade contemporânea, com o aumento de dispositivos móveis e do muito que com eles se consegue fazer, não restam dúvidas de que, sem algum controlo é fácil que o horário de trabalho se confunda com a vida familiar/social, perdendo-se assim a fronteira entre ambos.

Ainda falando de precariedade, Freire define “*os que meramente subsistiam (...) graças a um salário (...) em empregos precários*” como sendo “*uma minoria*” que “*apenas ombreava com outras minorias (...) na identidade comum e desprezível do “povo-léu” ou “arraia miúda”*” (Freire,2009b: 214). Ora, atualmente, precariedade já não atinge uma minoria assim tão significativa, e muito menos constituída por “arraia miúda”, na medida em que existem licenciados e investigadores nessa situação.

No fim desta viagem de 100 anos, verificamos então que a “evolução” se realizou no sentido de fixar os trabalhadores aumentando os seus salários e dando-lhes mais formação, para o seu oposto, caracterizado (designadamente na Alemanha) pelos *zero-hour contracts*²¹, o trabalho precário, baixos salários, condições de trabalho

²¹ contrato onde a entidade empregadora não é obrigada a garantir um mínimo de horas de trabalho, e o empregado não é obrigado a aceitar nenhuma tarefa

degradantes, à revelia dos principais documentos que deviam reger esta matéria e uma formação (parcamente) ministrada em condições e frequência que o já Taylor afirmava ser errado.

Em 2014, Dan Viederman, CEO da ONG “Verité” afirmou que “*Uma das formas de escravatura moderna é a coação através da dívida*”²² o que nos traz à memória a letra da música “Sixteen tons” (1946), onde se podia ler: “(...) *Saint Peter don't you call me 'cause I can't go / I owe my soul to the company store*” referindo-se ao trabalho escravo onde mineiros eram obrigados a comprar as ferramentas de trabalho e não só, à própria companhia que os empregava, para o que não tinham dinheiro, num regime de crédito que nunca poderiam pagar, ficando com uma dívida eterna e crescente, até dever “a própria alma”.

1.5- E daqui para a frente? Como serão os próximos 100 anos?

Se até aqui se abordou uma viagem dos últimos 100 anos, e se é sobre o trabalho e seus protagonistas que nos debruçamos, justifica-se uma vista de olhos ao que o futuro nos pode trazer.

Desde os primórdios da computação e das máquinas (teórica) de Charles Babbage e (calculadora) de Pascal, desde os grandes computadores que ocupavam grandes áreas e dos primeiros telemóveis que tinham o tamanho de uma bateria de automóvel, até aos dias de hoje, a evolução tecnológica tem sido constante e exponencial, com o tamanho dos dispositivos a evoluir no sentido contrário à sua capacidade, adivinhando-se muito mais daqui para a frente, com o Homem a ser cada vez mais ajudado em todas as tarefas que abarca, das mais simples às mais complexas.

Mas até que ponto é que isso representa uma grande ajuda, e até que ponto é que anuncia o fim do trabalho, que é negado por Alves, quando afirma que “*consideramos que as conceções sobre o fim do trabalho ou da sua centralidade não resistem igualmente a um confronto com os factos*” (Alves, 2014a: 3)? É que são precisamente esses factos que começam a ser preocupantes, senão vejamos: para projetar e construir uma máquina são precisos trabalhadores, pensantes e manuais, é certo. Também é certo que a máquina, uma vez construída, se não vai substituir na íntegra os seus postos de trabalho, animada de inteligência artificial como nos filmes apocalípticos de Arnold Schwarzenegger, pode

²² <https://www.publico.pt/tecnologia/noticia/como-a-apple-limpa-o-trabalho-escravo-da-sua-cadeia-de-fornecedores-1678757>

em muitos casos contribuir para a supressão de alguns, uma vez que irá poder repetir indefinidamente um conjunto de tarefas, minuciosas ou extenuantes, no lugar de dezenas se não centenas de pessoas, uma vez que, provado o conceito, a máquina será replicada e usada um pouco por todo o lado.

A esse propósito, da substituição de trabalhadores por máquinas, as notícias e pesquisas na internet forneceram referências a:

- 1) Uma máquina que pavimenta uma estrada com paralelepípedos em horas, substituindo o trabalho de vários homens durante vários dias (Alemanha) ²³
- 2) Máquinas que alcatroam uma estrada de 5 km em dois dias ²⁴
- 3) *Robots* que substituem empregados num restaurante (China)
- 4) *Robots* capazes de efetuar uma operação ao cérebro de uma mosca (EUA) ²⁵
- 5) Uma máquina que, com pouca presença humana, constrói uma ponte (China) ²⁶
- 6) Uma máquina que, dotada de leitores óticos para detetar a cor vermelha, separa com um “piparote” de uma palheta plástica, um tomate verde para um lado, e um maduro para outro a uma velocidade estonteante
- 7) Uma notícia publicada a 12/04/2017 citando um estudo da consultora McKinsey, onde se afirma que “A automatização poderá eliminar entre 400 a 800 milhões de empregos em todo o Mundo nos próximos 12 anos” com maior impacto nas economias mais avançadas, como sejam os casos de EUA, Alemanha e Japão.
- 8) Uma notícia publicada a 22/04/18 dando conta de que o Banco Mundial propõe baixar os salários para fazer face ao aumento da robotização ²⁷ referindo concretamente “*a redução dos salários mínimos e mais facilidades na contratação e despedimentos como forma de minimizar a ameaça que a automatização da economia constitui para o mercado de trabalho*”

A ideia não é obviamente travar ou obstaculizar o progresso, sem o qual a “simples” apanha da azeitona ainda seria feita batendo exaustivamente com grandes varas nas oliveiras, em vez e as sacudir com uma máquina, nem a nanotecnologia seria possível, já para não falar de um simples antibiótico, cuja origem está na penicilina descoberta por Alexander Fleming em 1928, altura até à qual se morria por algo que hoje em dia se trata com um comprimido.

A ideia é aceitar que o trabalho está a mudar, e que o cada vez maior uso de máquinas implica importantes e adaptações por parte dos trabalhadores, a quem “*as tecnologias de produção tendem a exigir uma capacitação crescente (...)*” (Piketty, 2013) e que obrigarão a um

²³ https://youtu.be/Khb5cIq_mO0

²⁴ <https://www.facebook.com/emceNNA/videos/1828632353861001/>

²⁵ <http://www.nytimes.com/2015/05/28/science/a-robot-that-can-perform-brain-surgery-on-a-fruit-fly.html>

²⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=BW9xycnEU3o>

²⁷ <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado-de-trabalho/detalhe/banco-mundial-propoe-baixar-salarios-minimos-para-enfrentar-robos>

constante esforço da comunidade internacional no sentido de combater os ataques à sua dignidade e sobretudo à sua vivência e sobrevivência.

Não podemos, contudo, deixar de fazer menção à realidade portuguesa, onde o código do trabalho defende o trabalhador de um despedimento por inadequação a novas tecnologias, dando primazia (precisamente) à formação, enquanto o Memorando de Entendimento da Troika continha uma cláusula que ia frontalmente contra este ponto, ao defender precisamente o contrário.

Figura 1.4 – Despedimento por inadequação no MdE

Definição de despedimentos.

O Governo irá preparar até ao T4-2011 uma proposta de reforma com o objectivo de introduzir ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa previstos no Código do Trabalho, tendo em vista combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização dos contratos sem termo. Esta medida dará origem a uma proposta de lei que será apresentada à Assembleia da República até ao T1-2012.

1. Os despedimentos individuais por inadequação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (art.ºs 373-380, 385 do Código do Trabalho).

Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador;

Fonte: Tradução portuguesa do MdE

Mas por vezes a melhor forma de provar um evento, quando essa prova se revela demasiado complexa se não impossível, é recorrer à demonstração pelo absurdo, ou seja, se for impossível que algo não aconteça, então é porque vai acontecer. Pretende-se por isso chamar a atenção para um simples facto: se o trabalho mudou muito nos últimos 100 anos, mercê de máquinas menos complexas, com o advento destas mudará muito mais certamente nos próximos. E quanto mais e melhores máquinas houver, quanto mais as pessoas forem por elas substituídas ou delas dependerem, menos relacionamento inter-pessoal será de admitir, embora não de desejar.

1.6- O futuro do trabalho

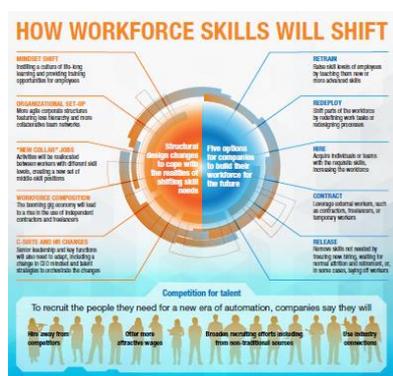
Assim, e na sequência do atrás exposto, deparámo-nos com um relatório da reputada empresa de consultadoria McKinsey, de maio de 2018, precisamente sobre o futuro do trabalho, intitulado “SKILL SHIFT- AUTOMATION AND THE FUTURE OF THE

WORKFORCE”, onde é tratado o aumento da Inteligência Artificial e da automação, versus o papel das pessoas na cadeia de produção.

Nesse relatório chama-se a atenção para um conjunto de fatores como por exemplo a procura por mais elevadas capacidades cognitivas, bem como tecnológicas, sociais e emocionais, terminando com uma pergunta, tão simples na sua elaboração como complicada na sua resposta: “Como se irão adaptar trabalhadores e organizações?”²⁸.

É ainda referido que a automação e a Inteligência Artificial estão a mudar a natureza do trabalho, com a primeira a acelerar a mudança de capacidades exigidas aos trabalhadores que se têm observado nos últimos 15 anos. Essa mudança irá implicar, sem dúvida, mudanças significativas de paradigma nas organizações, ao mesmo tempo que estas não poderão descurar a competitividade que deverão manter ou aumentar, devendo dar particular ênfase à formação e ao trabalho em equipa, o que implica conhecimentos de certa forma transversais à empresa, para que a equipa possa render o seu máximo.

Figura 1.5 – Evolução das capacidades dos trabalhadores



Fonte: BUGHIN, Jacques *et al* (2018), *Skill shift automation and the future of the workforce*, McKinsey Global Institute

Obviamente que, num cenário destes, a formação assume caráter de particular importância, sendo já patente a diferença entre os requisitos exigidos e os apresentados em 2015, onde 37 % dos inquiridos afirmaram que os seus trabalhos não correspondiam à sua formação. Em paralelo, muitos empregadores afirmam que têm problemas no recrutamento precisamente devido a falhas de formação.

²⁸ BUGHIN, Jacques *et al* (2018), *Skill shift automation and the future of the workforce*, McKinsey Global Institute

Resumindo, a formação terá sempre de ser fator chave na qualificação e requalificação dos trabalhadores, para fazer face às novas necessidades.

CAPÍTULO II – Do trabalhador

2.1- Enquadramento histórico e político

É normal que as pessoas se refiram a “esquerda” ou “direita”, quando se trata de questões políticas, económicas ou sociais, principalmente quanto aos princípios por uns e outros defendidos.

Mas historicamente, os termos "esquerda" e "direita" apareceram durante a Revolução Francesa de 1789, quando os membros da Assembleia Nacional se dividiam em partidários do rei, sentados à direita do presidente e simpatizantes da revolução, sentados à sua esquerda. Um deputado, o Barão de Gauville terá mesmo afirmado que isso permitia reconhecer as pessoas, porque aqueles "*(...) leais à religião e ao rei (imperador) ficaram sentados à direita, de modo a evitar os gritos, os juramentos e indecências que tinham rédea livre no lado oposto*".

O Barão associava, portanto, à direita a obediência ao regime, a lealdade, as virtudes da religião, e à esquerda a oposição, a revolução, os “males” do ateísmo.

Com o estabelecimento da Terceira República em 1871 os termos foram adotados pelos partidos políticos: a esquerda republicana, o centro direita, centro esquerda (1871), a extrema esquerda (1876) e a esquerda radical (1881).

A partir do início do século XX, os termos Esquerda e Direita passaram a ser associados a ideologias políticas específicas e foram usados para descrever crenças políticas dos cidadãos.

Voltando à associação que o Barão de Gauville terá feito, não terá sido Jesus Cristo o primeiro comunista da história da Humanidade?

Não se fala em igualdade social quando se diz “*Bem-aventurados os que têm fome e sede de justiça, porque serão saciados...*” (Mateus, 5:6)?

Não se fala em justiça para todos quando se diz “*Pai que está nos céus, porque ele faz nascer o seu sol igualmente sobre maus e bons e a chuva sobre justos e injustos*” (Mateus, 5:43)?

Não se critica a acumulação de bens materiais, dizendo “*Olhai as aves do céu: elas não semeiam, não colhem, nem ajuntam em celeiros*” (Mateus, 6)?

Não se critica contundentemente a distribuição de riqueza, restringindo o Céu aos ricos e poderosos, ao dizer que é “*Mais fácil um camelo passar pelo buraco de uma agulha que um rico entrar no Reino dos Céus*” (Marcos, 10:25)?

Não seria então Jesus Cristo um “Homem de esquerda”, ao ser “revolucionário e opositorista”?

Desta forma, o termo “trabalhador” não poderá ser encarado em termos de “esquerda” ou “direita”, mas sim em termos da lógica subjacente que este encerra.

2.2- Trabalhador, colaborador ou recurso

Foi Geert Hofstede que definiu quatro “dimensões da cultura”, uma das quais é a “Distância ao poder”, ou seja, a distância entre trabalhador e chefia.

Se essa distância afetar o relacionamento, atendendo a que nos referimos a uma relação interpessoal, mas profissional, a distância ambos acaba por depender da postura de ambas as partes.

Põe-se então a questão de saber até que ponto essa distância entre as partes afeta o trabalhador no seu desempenho, mas também na sua perceção do trabalho em si, e do local e ambiente (social para além de técnico) em que o desempenha. Ou seja, até que ponto o trabalhador, dada essa distância e o seu eventual aumento, considera o trabalho como atraente ou desmotivante, ou para o caso como bom ou mau, no que outros autores referem como “*good jobs, bad jobs*”²⁹, estando-se no fundo a falar de fatores motivantes ou de satisfação relativamente ao trabalho.

Mas a insatisfação, se por um lado se revela de muitas formas, por outro acaba por assentar em bases mais ou menos comuns, o bem-estar e a integração ou sentimento de pertença. Assim, vejamos o caso da precariedade laboral, que além da instabilidade do mercado, como situação estrutural ou conjuntural, sofre ainda da aludida distância ao poder, com a distância ao poder e o sentimento de pertença a serem, quase inevitavelmente, maior e menor, respetivamente.

Contudo, e se estamos a tratar de um palavra e do peso que a mesma implica, cabe entender o que essa mesma palavra acarreta, em termos da sua própria definição, pelo que nos parece haver cabimento para uma breve reflexão etimológica, para o que se usou um reputado dicionário *online* da Língua Portuguesa sobejamente conhecido, o PRIBERAM³⁰, onde encontrámos algumas definições, enquanto “substantivo masculino”:

- 1) O trabalhador, definido como “Pessoa que trabalha”

²⁹ Em Inglês “*job*”, pode ser traduzido por trabalho ou por emprego

³⁰ PRIBERAM, disponível em <http://www.priberam.pt/dlpo/>

- 2) O “colaborador”, a “pessoa que trabalha com outra em iguais circunstâncias de iniciativa”, que em si pode constituir uma falácia, sobretudo pensando na relação de hierarquia, na medida em que uma coisa é admitir e aceitar iniciativas que denotem proatividade e outra é que ambas as partes estejam em pé de igualdade, o que dificilmente acontece
- 3) O “recurso”, um meio, ou algo que “serve para alcançar um fim”. Esta definição, por seu lado, transporta-nos para *Metrópolis*, um filme futurista de Fritz Lang de 1927, e que narra as tentativas do filho do rico líder da cidade, e de uma pobre trabalhadora, para ultrapassarem a distância que separa as classes, o que nos remete de novo para Hofstede e a sua “distância ao poder”.

Figura 2.1- Cena do filme *Metrópolis*



Fonte: http://24.media.tumblr.com/tumblr_mdke9v13D51rpvjio1_1280.jpg

Nesse filme existe uma cena paradigmática do que aqui se discute, na qual um trabalhador está de pé ante algo semelhante a um mostrador de relógio, com ponteiros gigantes e lâmpadas onde deveriam estar números, e na qual o trabalhador tem como única função apagar lâmpadas que se possam acender, para o que deve levar (rapidamente) um ponteiro até ele apontar para essa lâmpada, por forma a apagá-la, uma e outra vezes, não podendo falhar sob pena de que algo terrível aconteça à fábrica, de forma repetitiva mas sobretudo implacável, até que ele cai de exaustão, sendo substituído por outro, sem perda de tempo ou consideração. Será ele um trabalhador, um colaborador, ou um recurso?

2.4 – Consciência de classe

O conceito de consciência de classe surge aqui na medida em que apenas há uma luta se houver grupos com posições ou objetivos antagónicos, e foi abordado, ao longo

da história, por diversos autores, desde Marx até György Lukács (1885-1971), que o aborda na sua obra “*History and Class Consciousness, Studies in Marxist Dialectics*”.

Em primeiro lugar, a definição que diz que consciência de classe “*Caracteriza a pertença, reiterada e conscientemente afirmada, de um indivíduo a uma classe social específica, que age de forma solidária e normalmente organizada, com os restantes membros, na defesa dos seus interesses coletivos e que se reflete na organização e ação político-sociais.*”³¹

Em segundo lugar, o facto de que para Lukács a consciência de classes consiste nas reações apropriadas e racionais imputadas a um determinado ponto do processo de produção³².

Juntando as duas definições, temos a consciência relacionada com a posição no processo produtivo, do qual fazem parte diferentes grupos (classes) com interesses e posições ou responsabilidades distintas, podendo ter funções que podem ser ou não de chefia, associada com o sentimento de pertença ao grupo de que supostamente fazem parte.

Para complementar esta linha de pensamento, vamos incluir uma referência ao V Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas, S. Paulo, Brasil, e a uma exposição onde se dizia que “*O capital empenha-se em quebrar a consciência de classe dos trabalhadores*”³³ indo mais longe ao afirmar que “*o discurso de que a empresa é a sua “casa” e que eles devem vincular o seu êxito pessoal ao êxito da empresa; não por acaso, os capitalistas já não se referem a eles como “operários” ou “empregados” – agora são “colaboradores”, “cooperadores”, “associados”, etc.*”³⁴

Por este ponto de vista, o objetivo da empresa é anular o conceito de classe e a subjacente luta, ao estender o conceito à totalidade da empresa, para que a “luta” deixe de fazer sentido, recorrendo para isso a uma simples palavra, com que as pessoas são referidas. Se passarem a ser “colaboradores”, todos no mesmo barco, deixa de haver conflitos, porque “são todos membros de uma mesma e grande família”.

³¹ In INFOPEDIA, [https://www.infopedia.pt/\\$consciencia-de-classe](https://www.infopedia.pt/$consciencia-de-classe)

³² No original “(...) consists in fact of the appropriate and rational reactions ‘imputed’ (...) to a particular typical position in the process of production” (Lukács, 1971: 51)

³³ NETTO; BRAZ (2006: 217) apud SÓLIO (2011: 3)

³⁴ NETTO; BRAZ (2006: 217) apud SÓLIO (2011: 3)

2.5- A teoria da identidade social

Esta teoria, cujo estudo foi inicialmente feito por Henri Tajfel (1919-1982), consiste num ramo da psicologia social, que em si tem como objetivo fazer uma ponte entre as preocupações da sociologia e as do âmbito da psicologia, podendo ser definida como “o estudo das relações humanas a partir de um viés individual até uma perspectiva mais ampla, ou social”³⁵.

Assim, a teoria da identidade social assume aqui particular relevância, na medida em que alude ao conceito de identidade num grupo, ou de um sentimento de pertença a esse grupo, indo de encontro à “comunidade de interesses” anteriormente referida.

Ao pesquisar sobre este ponto em particular, deparámo-nos com um texto que faz parte do livro “*Rebooting Democracy*”, de Manuel Arriaga que ia de encontro às nossas dúvidas e necessidades, que a seguir se reproduz, com a devida permissão do autor:

“A body of work in social psychology known as “social identity theory” describes how, once people identify with a certain group, that sense of belonging significantly affects their attitudes and behavior. They develop an increasingly positive image of fellow group members.

They experience a sense of loyalty to the group and exhibit, either consciously or unconsciously, a much greater inclination to help and cooperate with other group members.

At the same time, group members start to perceive members of the “out-group”—i.e., those who are seen as not belonging to the group—in a less positive way and find it increasingly difficult to empathize with them. As a result, the group member becomes less prone to help and cooperate with them”.

Arriaga (2014:16)

Nesta passagem, Manuel Arriaga define a teoria da identidade social como “um sentimento de pertença” de pessoas onde o mesmo “afeta significativamente as suas atitudes e comportamento”, quando estas se “identifiquem com um grupo”, desenvolvendo então “de forma crescente uma imagem positiva dos outros membros desse grupo”, sendo que, uma vez integradas, as pessoas “experimentam um sentimento de lealdade para com o grupo e exibem, consciente ou inconscientemente, uma inclinação crescente para ajudar e cooperar com outros membros”.

Aqui se vê, portanto, a importância da identidade do trabalhador e como esta afeta o sentimento de pertença, com a consequente influência no trabalho na medida em que,

³⁵ <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0421.pdf>

devido a essa pertença (ou ausência dela), o trabalhador se verá mais ou menos “inclinado” a colaborar com os colegas “de outros grupos”.

Desta forma, se a identidade é um sentimento que promove colaboração entre as pessoas, o seu contrário é igualmente verdadeiro, ou seja, a perda de identidade promove a “não colaboração”. Por outras palavras, se o “lugar” numa estrutura de “categorias sociais” tem impacto na definição do próprio, então a perda desse lugar vai, uma vez mais, contribuir para uma perda de identidade com as inevitáveis consequências nos planos profissional e social.

2.6- A pirâmide de Maslow

Para concluir este capítulo, vamos falar da pirâmide (ou hierarquia) de Maslow, uma identificação estruturada das necessidades do Homem, que foi criada por Abraham Harold Maslow (1908-1970), que viu a luz do dia no livro *A Theory of Human Motivation*, e relativamente à qual se mostra abaixo uma representação gráfica:

Figura 2.2 – Pirâmide de Maslow



Fonte: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Esta hierarquia, a “ler” de baixo para cima, assenta no pressuposto de que uma pessoa irá primeiro satisfazer uma necessidade e, apenas depois o de ter conseguido, passa para a necessidade seguinte, indo Maslow ao ponto de afirmar que:

“It is quite true that man lives by bread alone — when there is no bread. But what happens to man’s desires when there is plenty of bread and when his belly is chronically filled? At once other (and “higher”) needs emerge and these, rather than physiological hungers, dominate the organism. And when these in turn are satisfied, again new (and still “higher”) needs emerge and so on.”
(Maslow, 1943: 375)

Repare-se como os dois últimos níveis da pirâmide dizem respeito a necessidades de realização pessoal e autoestima, o que nos remete mais uma vez para as considerações sobre integração, sentimento de pertença, entre outros, e daí para o tema em apreço, a finalidade e impacto do uso de uma palavra, num ciclo que se repete e renova.

Posteriormente, Maslow adicionou três novos níveis, de necessidades cognitivas e de estética (Maslow, 1970a), e de transcendência (Maslow, 1970b), o que para alguns autores implica a passagem da pirâmide para a hierarquia que a seguir se reproduz, tal como ilustrada por Moreira (Moreira, 2017: 55):

Tabela 2.1 – Necessidades revistas da pirâmide de Maslow

Nível	Necessidades	Exemplos
1	Biológicas e Fisiológicas	Ar, comida, bebida, abrigo
2	Segurança	Proteção dos elementos, segurança, ordem, lei, estabilidade
3	Amor e Pertença	Amizade, intimidade, amor e pertença (no trabalho, família)
4	Estima	Autoestima, realização, independência
5	Cognitivas	Conhecimento, entre outros
6	Estética	Apreciação e busca de beleza, forma
7	Autorrealização	Realização de potencial próprio, busca de crescimento pessoal e experiências extremas ³⁶
8	Transcendência	Ajudar outros a atingir a Autorrealização

Para finalizar, e a título de resumo dos dois primeiros capítulos, inclui-se seguidamente definições dos três termos em análise, e na segunda uma articulação dessas mesmas definições com os modelos/escolas de pensamento atrás expostos:

Tabela 2.2 – Definições de trabalhador, colaborador e recurso

Trabalhador	“Pessoa que trabalha” sendo o trabalhador assalariado alguém que “Vive do seu trabalho, por conta de outrem, executando tarefas baseadas em contrato, recebendo por isso um salário”
Colaborador	“Pessoa que trabalha com outra em iguais circunstâncias de iniciativa”
Recurso	“Um meio, ou algo que serve para alcançar um fim”

³⁶ Do inglês “*peak experiences*”.

Tabela 2.3 - Tabela síntese de enquadramento teórico

Trabalhador	Colaborador	Recurso	Modelo
	X		ERH
		X	LEAN
X			Taylorismo
X			Decent Work Agenda
X			Produção reflexiva (Volvoismo)
X	X		Abordagem socio-técnica (AST)
X	X	X	Teorias motivacionais (MASLOW)

Relativamente ao modelo de Maslow, optámos por assinalar as três possibilidades na tabela anterior precisamente por considerar que a não satisfação de certos aspetos básicos dos níveis iniciais e relativos à auto-estima, por exemplo, podem contribuir para que uma pessoa se auto-menospreze ou por via disso catalogue de forma diferente este ou aquele trabalho.

Capítulo III – Da empresa

A inclusão da empresa no enquadramento teórico, apesar de a mesma não ter correspondência na parte empírica (ao ter sido impossível encontrar empresas dispostas a partilhar connosco os seus pensamentos), tem cabimento por ser o “mundo” no qual se integra o trabalhador. Desta forma, são pertinentes os seus interesses, económicos, financeiros e sociais, uma que, no fundo, todo e qualquer interesse da empresa tem impacto ou se vê “espelhado” nos trabalhadores, por coincidência ou antagonismo, bem como na sociedade que ambos integra.

3.1- Evolução histórica da prática de gestão de RH

Em termos históricos, a gestão de RH sofreu uma evolução, incluindo o termo usado para designar a área da empresa que deles se ocupa, dependendo da forma como o trabalho era encarado e gerido.

Durante a “vigência” do período Taylorista, em que a tarefa era o cerne da questão, interessava mais a gestão de processos de trabalho, sendo usados os termos “*gestão do emprego*” ou “*serviço de pessoal*” para definir a área em questão, a que se juntavam aspectos de “*cuidados de enfermagem*” ou “*aconselhamento financeiro às famílias*” (Rego *et al*, 2008: 67).

Com a era da informação, chegou a gestão do “*capital intelectual*”, do “*capital humano*”, da “*gestão do talento*”, expressões usadas para designar o departamento ou área das empresas que se ocupa de gerir pessoas (Rego *et al*, 2008: 72), onde em termos teóricos se dá importância ao “saber fazer”.

Atualmente, a gestão de recursos humanos é uma área transversal à empresa, consistindo numa preocupação de todos os seus membros e níveis, sem que isso deixe de implicar a necessidade da existência de quem se ocupe dos aspetos específicos da gestão de pessoas, numa secção, departamento ou direcção central, numa nomenclatura que visa adotar “*uma perspectiva integrada da gestão das pessoas e uma visão holística da organização*” (Rego *et al*, 2008: 73).

Um exemplo concreto é o do Instituto Superior Técnico, onde do seu manual de procedimentos, documento público que define as atribuições da Direcção de Recursos Humanos, constam as responsabilidades de “*recrutamento e seleção de pessoal*”, “*desenvolvimento de carreiras*”, “*avaliação do desempenho*”, “*formação e desenvolvimento profissional*” e “*políticas de responsabilidade social*”.

Ou seja, uma DRH moderna deve ocupar-se de uma grande amplitude de aspetos ou responsabilidades, designadamente a da empresa para com a sociedade, no fundo o que a literatura define como Responsabilidade Social das Empresas (RSE).

3.2- A Responsabilidade Social das Empresas (RSE)

A Comissão Europeia define, no seu *site* institucional, a RSE como sendo o facto de “*as empresas, voluntariamente e sem a tal serem obrigadas pela lei, procurarem que a sua atividade do dia-a-dia satisfaça objetivos de carácter social e ambiental.*”³⁷

Tendo em conta que uma empresa, mesmo altamente robotizada, tem trabalhadores, e que as ações daquela se refletem quer social quer economicamente na sociedade, então a RSE pode ser encarada como a interação entre dois ambientes, interno e externo, e diz, portanto, respeito à interação da empresa com ambos (Duarte e Neves, 2011):

Tabela 3.1 – RSE interna e externa

RSE	
Internamente	Externamente
“ <i>gestão dos recursos humanos, a saúde e segurança no trabalho, a adaptação à mudança e a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais</i> ”	“ <i>rede de relações com as comunidades locais, com os clientes e fornecedores, com os acionistas e investidores, na observância dos direitos humanos consagrados universalmente, bem como, na gestão global do meio ambiente</i> ”

Fonte: http://www.cgov.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=326

3.3- A empresa como comunidade de interesses

Uma empresa integra sempre, em maior ou menor número, trabalhadores. Estes, para além de objetivos pessoais, sociais e profissionais, têm sempre como objetivo a realização financeira com vistas ao suprir de necessidades pessoais e/ou dos seus agregados familiares.

Estes objetivos são, no fundo, os seus interesses.

³⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=pt>

Quando se fala na(s) empresa(s), a realidade é, no mínimo, similar. A empresa tem os seus objetivos, corporativos, sociais e financeiros, sendo que, neste último caso, a ideia será sempre maximizar lucros.

Mas empresa e trabalhadores existem e coexistem, como comunidade, com interesses que, podendo ser comuns em alguns casos, são opostos noutros.

Temos então a empresa como comunidade de interesses, num conceito que aparece plasmado num texto oriundo da Nestlé no Brasil, quando esta define comunidade e o seu impacto, como atrás referido, nas partes envolvidas:

“(...) a própria natureza das atividades da empresa (...) é um fator de desenvolvimento econômico. Nós nos encontramos, portanto, em presença de uma comunidade de interesses na qual o progresso de uma das partes gera imediatamente uma melhoria para a outra.”

Coradini (2009: 172)

A empresa como comunidade de interesses aparece ainda evidenciada por Alves quando refere que nelas existem “ (...) *práticas hegemónicas de cooptação e de coerção subtis* (“*empresa comunidade de interesses*”) *que produzem o “consentimento” da dominação por parte dos trabalhadores*” (Alves, 2014b: 272).

É então no âmbito desta comunidade, e no antagonismo e sinergismo dos seus interesses, que se localiza a questão do termo com que nas empresas se refere quem nelas trabalha. Servirá o termo os interesses de uns, de outros, ou de ninguém?

3.4- A empresa exploradora de recursos

Se é verdade que os números podem ser manipulados por forma a esconder factos incómodos, mas que, quando bem estudados, revelam tudo³⁸, também as palavras devem ser vistas do ponto de vista etimológico. Assim, se ele é “um meio para alcançar um fim” (PRIBERAM), o que nos remete para o conceito de reificação³⁹, no que toca ao nome do departamento que trata os assuntos relacionados com pessoal, vejamos uma citação do “The Economist”, onde o Departamento de Recursos Humanos é “*aquele do nome feio*”⁴⁰

³⁸ Em alusão à obra “Torturem os números que eles confessam” de Pedro Ramos

³⁹ “*redução do ser humano a valores meramente materialistas*”³⁹ referido por György Lukács (1885-1971) no livro “*History and Class Consciousness, Studies in Marxist Dialectics*”.

⁴⁰ “(...) *the best way to understand a company’s “human resources” is not to consult the department that bears that ugly name (...)*”

Fonte: <http://www.economist.com/news/business/21627649-how-thrive-work-minimum-effort-guide-skiving>

uma vez que, podendo as pessoas ser “valiosos recursos” da empresa, não podem ser unicamente tomadas como “meros recursos”, limite a partir do qual o “nome feio” se justifica (Rego *et al*, 2008: 25).

CAPÍTULO IV – A distância ao poder

Existe uma metáfora do filósofo alemão Arthur Schopenhauer (1788-1860), exposta na obra “*Parerga und Paralipomena*” (do Grego "Apêndices" e "Omissões"), publicada em 1851, para ilustrar o problema da convivência humana, geralmente denominada pelo “O dilema do porco-espinho”.

Nela, Schopenhauer propõe que um certo número de porcos-espinhos se juntaram, procurando partilhar calor num dia frio de inverno, mas, quando se começaram a ferir com os seus espinhos, foram obrigados a afastar-se. Depois de várias tentativas de aproximação, perceberam que poderiam manter uma certa distância, partilhando na mesma algum calor.

Do mesmo modo, as necessidades sociais, a solidão e a monotonia impulsionam os homens para se juntarem, para depois se afastarem por esta ou aquela característica “espinhosa” das suas naturezas, para encontrarem depois a distância ideal de convivência.

No dia-a-dia das empresas é igual, sendo feitas inúmeras escolhas a nível corporativo, como por exemplo na gestão de pessoal, sendo aqui que entra a distância entre as pessoas.

Concretamente, é à distância entre chefias e trabalhadores a que se refere Geert Hofstede com a primeira das quatro “dimensões da cultura” que este definiu com base num estudo em envolvendo funcionários da IBM em cerca de 50 países, entre 1967 e 1973:

- ✓ Distância ao poder
- ✓ Aversão à incerteza
- ✓ Individualismo versus coletivismo
- ✓ Masculinidade versus feminilidade

Essa “distância” é definida por Hofstede como a diferença entre a forma como o trabalhador pode influenciar a chefia, e vice-versa, havendo inclusivamente um índice para a medir, o IDP⁴¹ (Índice de Distância do Poder):

“The power distance between a boss B and a subordinate S in a hierarchy is the difference between the extent to which B can determine the behavior of S and the extent to which S can determine the behavior of B” (Hofstede:72)

⁴¹ MUSSAK, Eugênio (2013), *Já ouviu falar no IDP, o Índice de Distância do Poder?*

Se, por um lado, um IDP alto pode implicar que a empresa saia prejudicada no que toca à inovação ou empreendedorismo, na medida em que os trabalhadores se sentirão intimidados em fazer isto ou aquilo sem primeiro informar o chefe, por outro um IDP demasiado baixo, poderá implicar momentos de crise em que não haja uma voz de comando eficaz, com a conseqüente entropia.

Há então que encontrar um equilíbrio, como fizeram os porcos-espinhos...

Pode assim o relacionamento com chefias ser encarado como tendo impacto ao nível da percepção dos trabalhadores sobre se o seu trabalho é bom ou mau, na medida em que, podendo ter opção, uma pessoa não optará, à cabeça, por um trabalho onde se sinta desconfortável ou desmotivado, vindo aqui a propósito o que Arne Kalleberg, Christopher Jencks, Lauri Perman e Lee Rainwater estudaram, dividindo o trabalho⁴² em bons e maus.

⁴² No original “job”, que tanto pode ser trabalho como emprego, igual em Inglês mas que em Português implica conceitos diferentes

CAPÍTULO V – Metodologia e dados

5.1- Metodologia

Das várias ferramentas de recolha de dados, “*inquérito*”, “*entrevista*” e “*observação direta*” (Quivy e Campenhoudt, 2009), optou-se por:

- a) Entrevista
- b) Inquérito

A primeira ferramenta, a entrevista, foi usada tendo como destinatários sindicatos e o Estado, por forma a recolher o seu ponto de vista quanto aos termos “trabalhador”, “colaborador” e “recurso” e a sua utilização nas empresas.

Para tal, foram seleccionados sindicatos representativos de grandes grupos ou classes profissionais, como o sindicato dos jornalistas, a CGTP e a UGT.

Relativamente ao Estado, e porque se está a falar de trabalho, foi seleccionado, como destinatário ou interlocutor, o MTSSS, organismo por excelência ligado ao mundo do trabalho.

Para ambos os casos anteriores, foi usado o email como ferramenta de contacto.

Tentou-se ainda obter o ponto de vista de empresas, para o que foram contactados grupos de pequeno, médio e grande porte, tendo inclusivamente havido reuniões com alguns deles. Infelizmente, nenhum se mostrou disponível para partilhar o seu ponto de vista.

A segunda ferramenta, o inquérito, destinado a trabalhadores, com preenchimento anónimo, foi profusamente divulgado através das redes sociais mais usadas, bem como por envio de email a empresas e/ou comissões de trabalhadores, tendo inclusivamente sido solicitada a participação dos governos regionais da Madeira e dos Açores através dos portais respetivos.

Quanto ao inquérito, ter-se-ia de definir de que forma as perguntas seriam postas, podendo estas ser “*fechadas (...) abertas (...) semiabertas (...) escalas (...)*” (Albarello *et al*: 53), tendo-se, no nosso caso, definido que aquelas constituiriam um misto entre todas as possibilidades, ou seja fechadas (que não permitem variações), abertas, onde “*a resposta não está prevista*” e onde portanto o inquirido pode responder livremente, pelas suas próprias palavras, e semiabertas, “*que resultam da combinação das duas anteriores*” (Albarello *et al*: 53), recorrendo-se ainda a um grupo de perguntas formuladas segundo

uma escala de Likert⁴³ com 5 tipos possíveis de resposta à concordância com uma questão, designadamente “Nada Importante”, “Pouco importante”, “Indiferente”, “Importante” e “Muito importante”.

5.1.1- Sindicatos, que opinião?

Os sindicatos revestem-se de particular importância pela defesa dos interesses de pessoas que, isoladamente, não o conseguiriam fazer, enquanto parceiro social, que a Comissão Europeia define⁴⁴ como aqueles que: “(...) *representam em todos os aspectos os interesses e as problemáticas ligadas ao mundo do trabalho, desde as condições de trabalho ao desenvolvimento da formação contínua, passando pela definição de normas salariais, para além de reunirem as capacidades necessárias para se empenharem num diálogo susceptível de conduzir à celebração de acordos colectivos com incidência nestas importantes questões.*”

Na impossibilidade de chegar a todos, optámos por contactar alguns sindicatos tidos como a CGTP-IN, a UGT, a ABP (Associação Bancários de Portugal) e o Sindicato de Jornalistas, encontrando-se as suas respostas plasmadas mais adiante ([anexo A](#), [anexo B](#), [anexo C](#), [anexo D](#) e [anexo E](#)).

5.1.2 – O Estado, que opinião?

À semelhança dos sindicatos, como parceiros sociais, foi também contactado o MTSSS, exatamente nos mesmos termos, para obter a visão do Estado, quer como representante do maior empregador em Portugal⁴⁵ quer como entidade que regula o trabalho.

5.1.3- Trabalhadores, que opinião?

Para conhecer a opinião dos trabalhadores, partiu-se para a elaboração de um inquérito que abordasse a problemática das definições de “trabalhador”, “colaborador” e

⁴³ Escala que mede a concordância com uma afirmação (por exemplo “Em Lisboa faz sempre sol”), ou a satisfação quanto a um parâmetro (por exemplo “Simpatia dos empregados”. Usualmente as possibilidades de resposta são 5, podendo haver mais. É contudo importante que o total seja ímpar, para haver um ponto central, neutro.

⁴⁴ Fonte: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_pt.pdf

⁴⁵ Fonte: https://www.rtp.pt/noticias/economia/empresas-alemas-sao-maior-empregador-em-portugal-depois-do-estado_v1078905

“recurso” e a percepção/aceitação destas pelos trabalhadores por conta de outrem, bem como aspetos das relações laborais tais como a distância ao poder e a alteração de percepção da qualidade do trabalho.

Aquando da construção do inquérito, a preocupação foi no sentido de, a par de recolher informação sobre a questão da terminologia, se obtivessem dados sobre outros fatores que possam ser considerados relevantes para definir um trabalho como “bom” ou “mais apelativo”, por forma a visar o impacto dos termos em apreço na percepção da qualidade de um trabalho.

Desta forma, usou-se a pirâmide de Maslow na sua versão inicial de 5 níveis, para construir um conjunto de perguntas, sob o formato de uma escala de Likert, visando cada um dos níveis da dita pirâmide, sendo essas perguntas formuladas por forma a ir de encontro aos conceitos introduzidos por Ana de Saint-Maurice, em publicação coordenada por Freire, de “*segurança do emprego*” (Freire (2009a: 63), “*oportunidades de progressão profissional*” (Freire (2009a: 65) ou mesmo “*interesse do trabalho desenvolvido*” (Freire (2009a: 66).

O inquérito foi ainda complementado com perguntas que visavam fatores que influenciam a opinião sobre a qualidade do trabalho, através da leitura de textos como “*Good jobs, bad jobs*”⁴⁶ (Arne Kalleberg), e “*What is a good job - A new measure of labor-market success*”⁴⁷ (Christopher Jencks, Lauri Perman, e Lee Rainwater), onde se encontrou observações relativas a critérios de pesquisa que iam de encontro à nossa observação inicial.

Estas últimas foram dispostas de forma interpolada com as restantes ao longo do inquérito, para que perguntas passíveis de serem vistas como um conjunto não se encontrassem umas a seguir às outras, tentando assim evitar enviesamentos decorrentes da sua leitura “em bloco”.

5.1.4- Inquérito a trabalhadores

Para a implementação do inquérito optou-se pela plataforma Survey Monkey (paga) que, além de um conjunto vasto de opções a outros níveis, permite a aplicação de uma escala de Likert a uma única pergunta, com “alíneas” ou questões dentro da pergunta

⁴⁶ Em inglês, “job” pode ser traduzido por “emprego” ou “trabalho”

⁴⁷ O que é um bom trabalho – uma nova medida do sucesso do mercado de trabalho

anterior (no fundo uma matriz), onde se pede a classificação destas segundo essa escala, reduzindo assim a densidade do inquérito, e logo a sua aceitabilidade.

6- Análise dos resultados

6.1- Sindicatos e Estado

Quanto às respostas obtidas, o termo “colaborador” aparece associado a uma conotação ideológica, realçando a tentativa de fazer crer que todos estão em pé de igualdade.

Já quanto a “recurso”, termo sobre o qual nem todos opinaram, é encarado como “não digno” e tendo cariz economicista, reduzindo as pessoas a “meros objetos”, conforme refere Moreira no subtítulo da obra “Do trabalhador ao recurso: Pessoas ou objetos?” (Moreira, 2017).

O termo “trabalhador”, quer em termos jurídicos quer de enquadramento socio-profissional, é na globalidade considerado como preferível, senão mesmo o único que deve ser usado, com recusa expressa aos restantes, chegando a UGT a classificá-lo como “pouco digno” e de raiz “economicista”.

Da resposta recebida, de que se faz eco no [anexo F](#), é de realçar que conclui dizendo que *“do ponto de vista formal, o termo mais correto (...) é “trabalhador” sendo que as expressões “colaborador” e “recurso” não têm cabimento no enquadramento jurídico laboral em Portugal”*.

Temos assim que Estado e sindicatos partilham da mesma opinião quanto a este tema em particular.

6.1- Inquérito, vertentes sociodemográfica e geográfica

Em primeiro lugar, relativamente às funções desempenhadas pelos inquiridos, constatou-se que certas respostas não visavam apenas uma das possibilidades dadas, o que permite concluir que em muitas situações uma mesma pessoa desempenha várias funções, como seja por exemplo uma pequena escola em que o Diretor acumula funções de professor, ou um administrativo que execute uma pequena miríade de tarefas, havendo mesmo uma resposta que nos saltou à vista, na medida em que o inquirido se considerava *“pau para toda a obra”*.

Neste caso, a maior parte das respostas versou funções de índole técnica (41,23%) seguida (muito de longe) pelas funções administrativas (14,04%).

Já no que toca à duração do contrato de trabalho atual, uma esmagadora maioria de 56,41% referiu estar nessa situação há 10 ou mais anos, sendo que, e conforme se pode constatar na figura 6.3, a maioria dos inquiridos referiu possuir contrato sem termo, independentemente do género ou tipo de empresa (privada, pública, mista).

Figura 6.1- Distribuição de respostas por função desempenhada

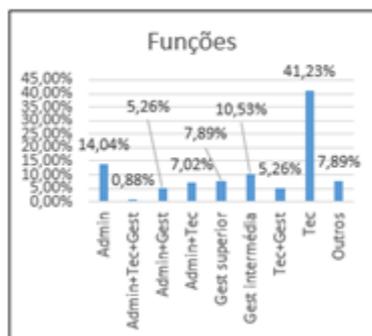


Figura 6.2- Duração do regime de trabalho atual

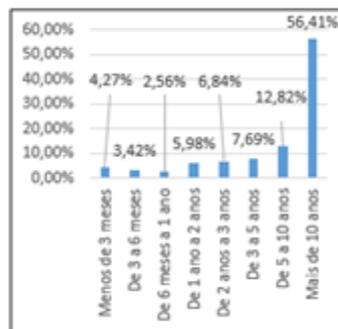
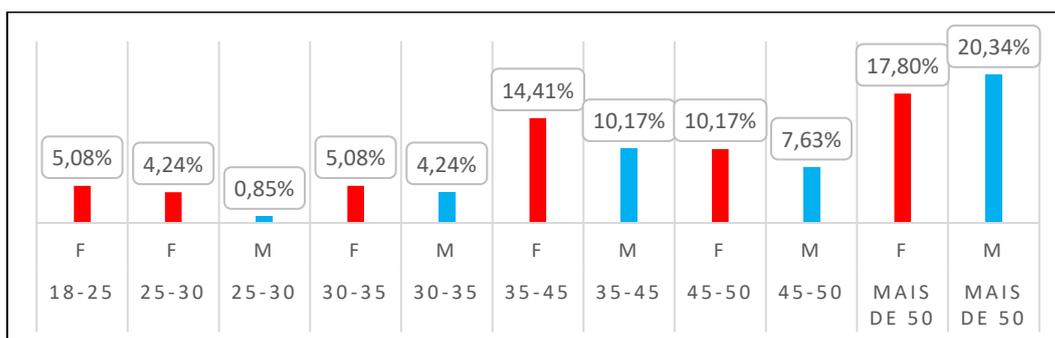


Tabela 6.1- Regime de trabalho (vínculo)

Tipo do seu regime de trabalho atual	TOTALIS	SEXO		Tipo Empresa		
		F	M	Privada	Pública	Público-Privada
Agência de trabalho temporário	0,85%			0,00%	3,45%	
Ocasional	0,85%	1,52%		1,35%		
Recibos Verdes	6,78%	4,55%	9,80%	8,11%		
Tempo determinado (a prazo)	16,95%	24,24%	7,84%	20,27%	6,90%	40,00%
Tempo indeterminado (sem prazo)	68,64%	65,15%	74,51%	62,16%	89,66%	60,00%
Nãoresponde	0,85%	1,52%		1,35%		
Outro	5,08%	3,03%	7,84%	6,76%		

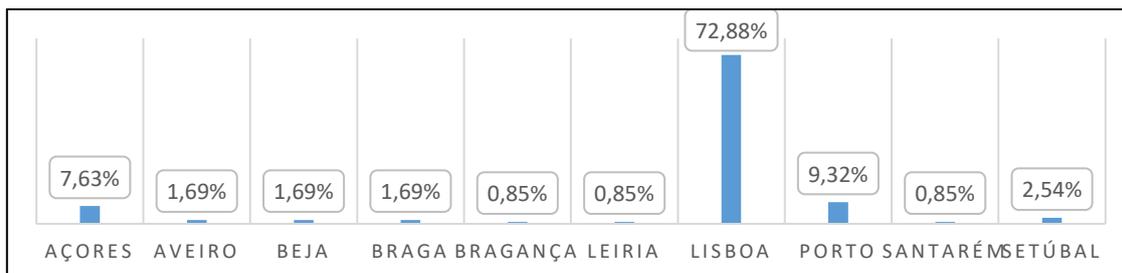
Da tabela anterior se constata que, no tocante à idade, a maior parte das respostas veio de pessoas com mais de 50 anos, sendo que, nos grupos “35 a 45” e “45 a 50”, a maioria (ligeira) é de respostas de mulheres.

Figura 6.3- Distribuição de respostas por Idade / género



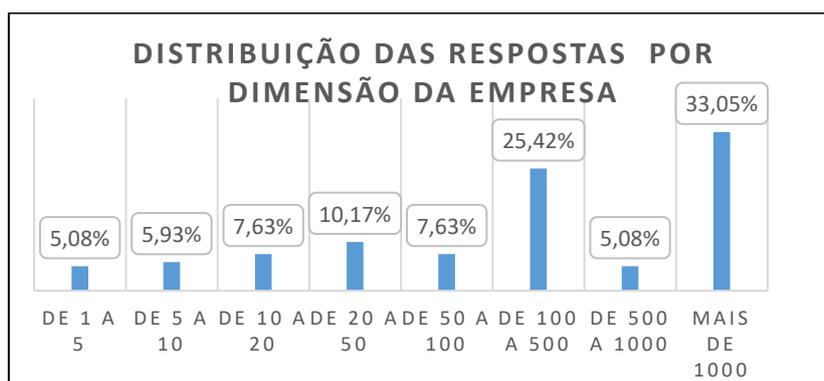
Outra questão pertinente é a forma de acesso ao trabalho, que para muitos influencia a qualidade do emprego, mas que, enquanto permite mais tempo para a família, ao mesmo tempo esbate a fronteira entre casa e emprego. Este acesso pode ser feito de várias formas, designadamente teletrabalho, apenas na empresa, na empresa e em casa, apenas em casa. Aqui, uns esmagadores 85,59% referiram trabalhar na empresa, com destaque para uma minoria de 0,85% que o faz apenas remotamente.

Figura 6.4- Distribuição de respostas por local de trabalho (distrito)



Outro ponto em análise foi a dimensão da empresa. Nas respostas recolhidas, sendo um facto que se 33,05% são oriundas de empresas com mais de 1000 empregados, o que denota um tecido empresarial considerável, já 28,81% vêm de empresas com até 50 empregados e 36,44% de empresas até 100 empregados, havendo mesmo 5,08% de respostas relativas a empresas quase familiares com 1 a 5 empregados (onde sem dúvida há acumulação de funções, como anteriormente referido).

Figura 6.5- Distribuição de respostas por dimensão da empresa



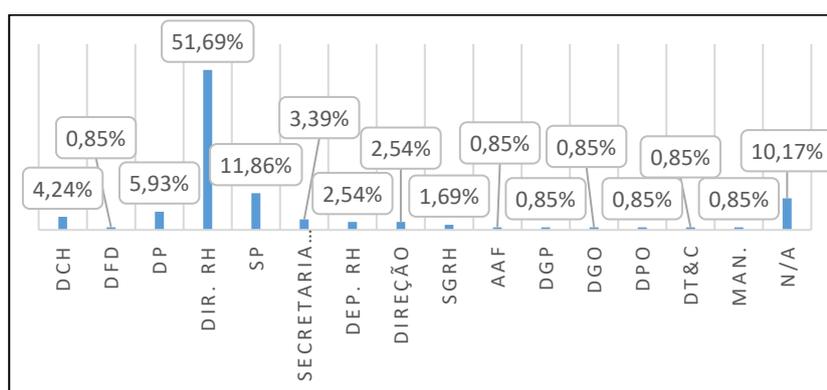
6.2- Departamento de assuntos relacionados com pessoal

Sendo o objeto do estudo saber como as pessoas são tratadas, importava também saber como se designam os departamentos que endereçam os assuntos relacionados com pessoal, sendo aqui clara a maioria de 51,69% para a “Direção de Recursos Humanos”

(aquele do nome feio), com o “Serviço de Pessoal” logo a seguir, nuns distantes 11,86%. De resto, é de notar a pouca uniformidade, uma vez que existem um total de 15 nomes indicados como tratando dessa temática, o que eventualmente pode ter a ver com a vastidão das empresas e trabalhadores respondentes, em termos de dimensão da primeira.

A “Direção de Capital Humano”, termo que também se começa a espalhar, regista nesta amostra uns já consideráveis 4,24%.

Figura 6.6- Designações⁴⁸ para departamento de assuntos relacionados com pessoal



6.3- Distribuição por setor de atividade

O tratamento às respostas por setor de atividade não produziu respostas dignas de destaque, onde um setor fosse maioritariamente referido em relação a todos os outros, sendo apenas de referir que a maioria das respostas (52%) veio de três possibilidades, a Saúde (20,34%), a Educação (15,25%) e a Banca (14,41%).

6.4- Preferência de tratamento

⁴⁸ DCH - Direção de Capital Humano
 DFD - Direção de Formação e Desenvolvimento
 DP - Direção de Pessoal
 Dir. RH - Direção de Recursos Humanos
 SP - Serviço de Pessoal
 Dep. RH- Departamento de Recursos Humanos
 SGRH - Serviço de Gestão de Recursos Humanos
 AAF - Área administrativa e financeira
 DGP - Direção de Gestão de Pessoas
 DGO - Direção de Gestão e Organização
 DPO - Direção de Pessoas e Organização
 DT&C - Direção de Talento & Cultura
 Man. - Manutenção
 N/A - Não especificado

Relativamente ao tema fulcral, a preferência de tratamento por parte dos trabalhadores, constatou-se a maior parte (62,50%) preferem ser tratados por “colaborador”, apesar da validação teórica do termo que resulta das leituras de Bernard Motez. Quanto aos 6,78% que deram “outras” respostas, elas foram “colega”, “professor”, “docente” e “embaixador” (uma resposta).

Tabela .2- Distribuição de respostas por preferência no tratamento

Preferência de tratamento		
Termo	Respostas	Percentagem
Trabalhador	19	15,83
Colaborador	75	62,50
Recurso	2	1,67

6.4.1- Concordância com definições

Para evitar enviesamentos, como referido, do inquérito faziam parte perguntas de controlo, onde era pedido aos inquiridos que dissessem se concordavam com determinadas frases, sem nunca usar as palavras “trabalhador”, “colaborador” ou “recurso”, sendo essas frases as definições desses mesmos termos. Da análise às respostas conclui-se que a maioria (76,27%) concorda com “trabalhador”, depois com “recurso” (65,25%) e curiosamente apenas por último com “colaborador” (48,31%), apesar de ser este o termo com maior preferência no que toca ao tratamento preferido.

Tendo em conta que foi perguntado se as pessoas concordavam com as definições dos termos em análise, ao mesmo tempo que lhes era perguntado como preferiam ser tratados, as respostas obtidas podem então ser classificadas de coerentes/incoerentes, com o seguinte critério:

- 4) Respostas coerentes (células assinaladas a amarelo) → Quando o inquirido concorda com uma definição e prefere ser tratado por essa mesma definição
- 5) Respostas incoerentes → Quando o inquirido concorda com uma definição, mas prefere ser tratado por qualquer uma das restantes

Tabela 6.3- Concordância com opções, sua coerência

Concorda \ Prefere	T	C	R	T+C	T+R	C+R	T+C+R
	Trabalhador	14,17%	6,67%	7,50%	6,67%	6,67%	4,17%
Colaborador	45,83%	33,33%	44,17%	24,17%	33,33%	26,67%	21,67%
Recurso	0,83%		1,67%		0,83%		

Da observação da tabela podemos então concluir que a maioria (14,17%) dos inquiridos que preferem ser tratados por “trabalhador” concordam apenas com essa definição, enquanto isso não acontece para “colaborador”, onde a maioria de quem prefere este termo concorda com a definição de trabalhador, apenas (45,83%).

6.4.2- Diferença percebida entre termos

Finalmente, uma pergunta criada como aberta para dar a maior latitude possível às respostas, destinava-se a recolher as opiniões dos inquiridos quanto à diferença entre os três termos em apreço, pedindo-se a descrição da “*diferença essencial entre os três termos “trabalhador”, “colaborador” e “recurso”*”, a qual gerou uma gama ampla de respostas, sendo que saltam à vista designadamente duas:

- ✓ A distinção não tem “*sentido, todos somos trabalhadores/colaboradores e recursos para o mesmo fim*”
- ✓ “*Trabalhador - faz parte dos quadros da empresa*” e pelo contrário “*colaborador - não faz parte dos quadros da empresa*” (o que nem sempre será verdade), enquanto um recurso “*tal como o nome indica é para usar e deitar fora*”.

Houve contudo, pessoas que optaram por respostas que não são totalmente corretas, na medida em que generalizam atitudes (e as generalizações são sempre perigosas), ao referir que “*trabalhador é um mero executante de tarefas*” enquanto que “*Colaborador é um trabalhador que para além da execução também participa contribuindo para o crescimento da empresa*”, o que põe a possibilidade de serem respostas motivadas ou “enviesadas” por alguma vivência em particular, não sendo contudo de descartar, no âmbito da “novilíngua” que aqui (também) se debate.

Uma resposta refere ainda a “*proximidade e o reconhecimento que as chefias tem pelos que também são essenciais para a existência da empresa. (por ordem crescente colaborador-trabalhador-recurso)*”, ainda que entenda que “*recurso possa ser utilizado para uma designação global, em termos de massa crítica/recursos humanos*”.

Inquiridos houve, ainda, que acham que colaborador é “*parte integrante duma equipa, que apesar de ter a necessária organização hierárquica, “colabora” para o sucesso comum*”, o que vai de encontro à questão da implantação da palavra na terminologia corrente.

Já para outros, o "recurso" implica desumanização, uma vez que ele é um número, podendo-se sempre suprir ou adicionar "recursos" para obter melhores resultados, sem que isso implique sentimento humano, sendo esta ausência de sentimento um fator preocupante.

De salientar ainda quem tenha afirmado que “*Colaborador é falso, pois vinca um lado facultativo ou opcional que não existe*”, enquanto que “*recurso parece objetificar os seres humanos*”, o que nos transporta de volta ao conceito de reificação.

Já outros consideram que “colaborador” e “trabalhador” são termos equivalentes, e indo de encontro à definição de distância ao poder observou-se ser comum que os inquiridos achem que “colaborador” aproxima (as pessoas), havendo uma maior “*ligação humana (...) no termo "colaborador", um reconhecimento pela pessoa*”, estando o colaborador integrado, enquanto trabalhador “*lembra uma fábrica com tarefas repetitivas*” (o que nos transporta para o filme “Tempos Modernos” de Chaplin).

A distância ao poder está sempre presente, sobretudo em respostas que afirmam que o termo reflete “*As relações de superioridade e inferioridade entre profissionais*”.

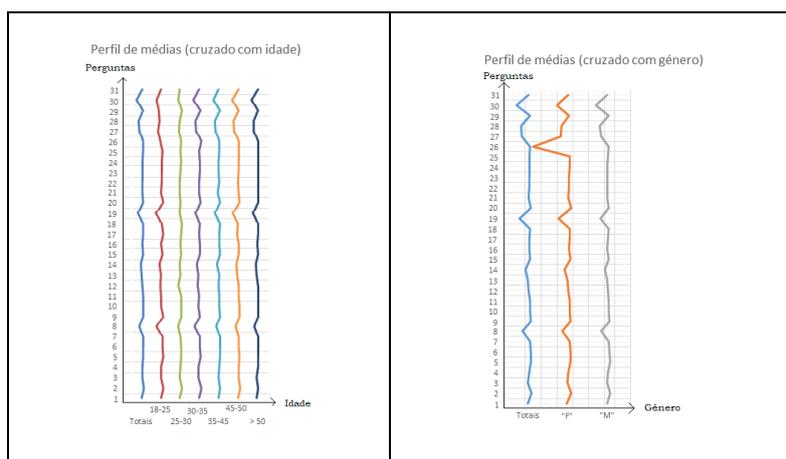
Duas respostas merecem particular destaque, para terminar. Enquanto que para uns “*Colaborador e recurso são linguagem de gestão. Trabalhador é linguagem laboral*”, para outros “*Colaborador e recurso são parte integrante e importante numa empresa. O trabalhador parece que é mais um...*”

6.5- Diferenças de perceção: idade e género

Tendo-se efetuado diversos cruzamentos entre as respostas obtidas e outras variáveis como a idade, género, local de trabalho, entre outras, constatou-se que a evolução dos gráficos era virtualmente a mesma na generalidade dos casos, com uma exceção, a faixa etária do inquirido.

Desta forma, foram selecionados os cruzamentos com idade e género, sendo este último ilustrativo da globalidade dos restantes.

Figura 5.7- Perfis de médias



Obtidos os gráficos anteriores, torna-se evidente que o comportamento é globalmente semelhante ao longo dos valores assumidos pelas variáveis (idade e género) existindo, contudo, algumas inflexões (valores abaixo da média) num e noutro caso, o que significa que existem questões menos valoradas. Sendo assim, estas foram identificadas para se poder perceber quem dá mais ou menos importância a que fatores.

No caso da idade, a faixa etária “25-30” é a única curva à qual pode ser feita uma regressão linear⁴⁹ com resultados muito próximos de uma reta, ou seja, sem variações de monta. Relativamente às restantes, o comportamento é semelhante entre si e transversal ao conjunto das diversas faixas etárias, com apenas uma ligeira inflexão nas perguntas 8 (Silêncio), 19 (Sindicalização) e 30 (Desempenhar tarefas que não impliquem ter de se sujar), que as mulheres valorizam de forma ligeiramente inferior aos homens.

No caso do cruzamento com o fator “género”, as variações são mais sensíveis, e igualmente semelhantes para as perguntas 8 e 19, já referidas atrás, bem como para 14 (Transportes), e 29 (Estar inscrito na Segurança Social). Contudo, a pergunta 26 (Sentir que pode ajudar outras pessoas) escapa à regra, na medida em que, se para os homens ela é virtualmente irrelevante, para as mulheres é bem menos valorada.

6.6- Grau de importância de aspetos relativos ao trabalho, sua tipificação e análise

Relativamente às questões relativas à definição do grau de importância de um conjunto de aspetos relativos ao trabalho (pergunta 20), ao mesmo tempo que foram elaboradas de forma a poderem ser encaixadas nos 5 níveis da pirâmide de Maslow sem serem de forma alguma identificadas como tal.

⁴⁹ Adequação de uma nuvem de pontos à reta que melhor se adequa ou ajuste à distribuição e consequente representação daqueles

A tipificação das perguntas foi assim considerada como encaixando na tabela seguinte, com três colunas:

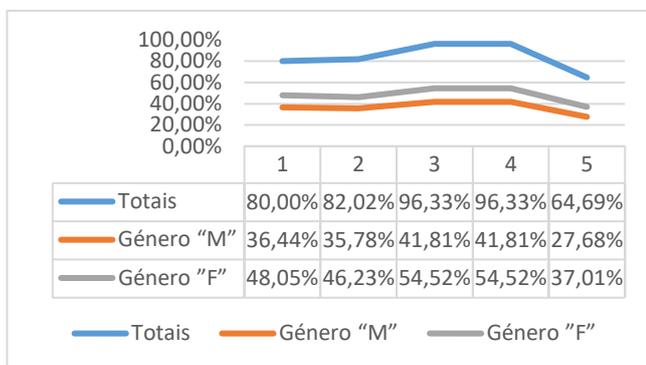
- ✓ Questão: Posição/índice da questão dentro da pergunta 20 (escala de Likert)
- ✓ Descrição: Texto da pergunta, no inquérito
- ✓ Nível Maslow: Nível associado à questão, de entre os 5 da pirâmide de Maslow

Tabela 6.4- Tipificação de questões relativas ao grau de importância de um conjunto de aspetos relativos ao trabalho (níveis da pirâmide de Maslow)

Questão	Descrição	Nível Maslow
1	Proximidade da residência	1
2	Salário	2
3	Outros benefícios (financeiros)	2
4	Tempo de lazer	1
5	Tempo para a família	3
6	Bom ambiente (relacionamento) de trabalho com colegas	3
7	Bom ambiente (relacionamento) de trabalho com superiores	3
8	Silêncio	1
9	Possibilidade de crescimento pessoal	5
10	Acesso a pensão/reforma	2
11	Segurança/Estabilidade do posto de trabalho	2
12	Cuidados de saúde	2
13	Horário de trabalho	1
14	Transportes	2
15	Orgulho no trabalho efetuado	4
16	Autonomia / Poder de decisão	5
17	Perspetivas de carreira	4
18	Estabilidade do emprego (garantia de continuidade)	2
19	Sindicalização (poder-se sindicalizar)	2
20	Reconhecimento pelo trabalho efetuado	4
21	Boas condições de iluminação	1
22	Conforto físico no local de trabalho	1
23	Boas condições de temperatura ambiente	1
24	Trabalhar com pessoas que trabalham bem em grupo	3
25	Sentir que contribui para o sucesso da companhia	3
26	Sentir que pode ajudar outras pessoas	3
27	Desempenhar tarefas que não impliquem stress	1
28	Existência de Messe / cantina	2
29	Segurança Social	1
30	Desempenhar tarefas que não impliquem ter de se sujar	1
31	Acesso a Formação Profissional	5

Com base nos dados recolhidos, foi então possível elaborar o gráfico seguinte, no qual o eixo das abcissas contém os níveis de Maslow e o das ordenadas as percentagens de respostas dadas em perguntas que se encaixam nesses níveis:

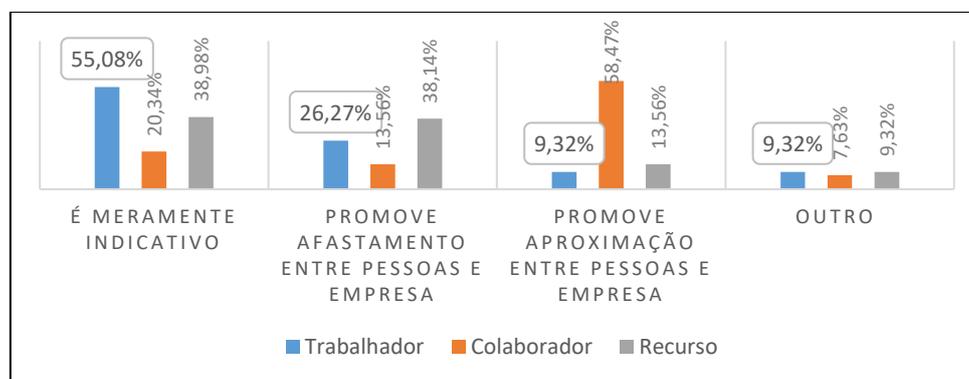
Figura 6.8- Distribuição das respostas segundo níveis da pirâmide de Maslow



Assim, é possível constatar que, em termos totais, 96,33% valorizaram mais perguntas relativas aos níveis 3 (Pertença) e 4 (Estima) da pirâmide, com o nível 5 (Realização pessoal) a ser efetivamente o menos selecionado, com 64,69% das respostas a incidirem sobre o mesmo.

6.7- Entendimento dos termos (indicativo, aproximador ou afastador)

Figura 6.9- Classificação quanto ao entendimento do termo



Neste particular, as respostas cobrem um espetro muito alargado, desde as que o consideram o termo “trabalhador” como o que melhor reflete a relação com a empresa, havendo quem o considere como fator de aproximação, até às que o consideram “depreciativo”.

No que toca a ”colaborador”, se alguns afirmam que o termo “*Camufla a verdadeira relação com a empresa*”, outros vão de encontro à definição de distância ao poder, afirmando que “*É enganador pois tenta dar a entender que patrão e trabalhador estão*

ao mesmo nível”, ou que “é redutor da relação de trabalho”, escondendo “a desigualdade que existe entre patrão e trabalhador”, havendo quem quase cite Marx ao dizer que o termo “Substitui-se à realidade e força uma relação-igual não existente entre os trabalhadores e o management”

Por último, o recurso, onde, se uns opinam que “Recurso humano promove afastamento”, outros acham que “Desumaniza o trabalhador”, e “Não deve ser utilizado para designar pessoas”, ou mesmo “Promove objectificação dos seres humanos”, ou seja a própria definição de reificação, nunca usada no inquérito.

Uma resposta salta à vista, contudo, por particularmente incisiva, ao afirmar que “o problema não está no conceito, mas no contexto”.

Tabela 6.5- Tratamento preferencial cruzado com restantes parâmetros inquiridos

		Total	Trabalhador	Colaborador	Recurso	Outro
Género	“F”	56,78%	7,63%	39,83%	0,85%	8,47%
	“M”	43,22%	8,47%	23,73%	1,69%	9,32%
Idade	18-25	5,08%		5,08%		
	25-30	5,08%	3,39%	1,69%		
	30-35	9,32%	1,69%	5,93%		1,69%
	35-45	24,58%	1,69%	17,80%	0,85%	4,24%
	45-50	17,80%	3,39%	10,17%		4,24%
	Mais de 50	38,14%	5,93%	22,88%	0,85%	8,47%
Formação	Ensino básico					
	Ensino secundário	21,19%	1,69%	16,10%		3,39%
	Bacharelato	4,24%		2,54%		1,69%
	Licenciatura	50,00%	6,78%	33,90%	0,85%	8,47%
	Mestrado	20,34%	6,78%	9,32%		4,24%
	Doutoramento	4,24%	0,85%	1,69%	0,85%	0,85%
Dimensão Empresa	De 1 a 5	5,08%		3,39%		1,69%
	De 5 a 10	5,93%	1,69%	3,39%		0,85%
	De 10 a 20	7,63%	1,69%	4,24%		1,69%
	De 20 a 50	10,17%	2,54%	6,78%		0,85%
	De 50 a 100	7,63%		7,63%		
	De 100 a 500	25,42%	4,24%	16,10%		5,08%
	De 500 a 1000	5,08%		1,69%		3,39%
	Mais de 1000	33,05%	5,93%	20,34%	1,69%	5,08%
Tipo empresa	Pública	24,58%	2,54%	15,25%	1,69%	5,08%
	Privada	62,71%	9,32%	43,22%		10,17%
	Mista	4,24%	2,54%	0,85%		0,85%
	Outra (especifique)	8,47%	1,69%	4,24%		2,54%

		Total	Trabalhador	Colaborador	Recurso	Outro
Vínculo laboral	Tempo determinado	17,09%	1,71%	13,68%		1,71%
	Tempo indeterminado	69,23%	13,68%	38,46%	1,71%	15,38%
	Recibos Verdes	6,84%	0,85%	5,13%		0,85%
	Agência de trabalho temporário	0,85%		0,85%		
	Ocasional	0,85%		0,85%		
	Outro (especifique)	5,13%		4,27%		0,85%
Duração contrato atual	Menos de 3 meses	4,27%	0,85%	3,42%		
	De 3 a 6 meses	3,42%		2,56%		0,85%
	De 6 meses a 1 ano	2,56%		2,56%		
	De 1 ano a 2 anos	5,98%	0,85%	4,27%		0,85%
	De 2 anos a 3 anos	6,84%	1,71%	3,42%	0,85%	0,85%
	De 3 a 5 anos	7,69%	2,56%	4,27%		0,85%
	De 5 a 10 anos	12,82%	0,85%	9,40%		2,56%
	Mais de 10 anos	56,41%	9,40%	33,33%	0,85%	12,82%
Regime de trabalho	Full time	95,69%	15,52%	60,34%	1,72%	18,10%
	Part time	4,31%		3,45%		0,86%

Da tabela anterior, que contém todos os cruzamentos possíveis entre as respostas obtidas para a preferência de tratamento por “trabalhador”, “colaborador” ou “recurso”, e demais variáveis, como gênero, local de trabalho, nível de formação, entre outros, é, portanto, possível retirar as seguintes observações quanto ao tratamento preferencial:

- 1) Quanto ao tratamento por “recurso”, apenas se registaram algumas respostas em inquiridos nas faixas etárias de 35 a 35 anos e com mais de 50, registrando-se valores sempre abaixo de 2% em qualquer outra categoria ou faixa;
- 2) Relativamente a “trabalhador”, o valor mais elevado é de 15,52% e refere-se a inquiridos a trabalhar em *full time*;
- 3) É, portanto, no tratamento por “colaborador” que encontramos a maioria das preferências:
 - a. Por gênero, onde o valor é de 63,56%, onde a maioria (39,83%) são mulheres;
 - b. No que toca à idade, 50,85% têm 30 ou mais anos, tendo 12,70% idades entre 18 e 35 anos;
 - c. Relativamente ao nível de formação (académico), a maioria dos inquiridos que prefere esse tratamento tem uma licenciatura (33,90%), não se verificando uma variação relevante cruzando a preferência com a dimensão da empresa, com valores dispersos ao longo de um espectro grande de possibilidades/cruzamentos de dados;

- d. Relativamente ao tipo de empresa, a maioria (62,71%) trabalha em empresas privadas, sendo nestas que 43,22% revelam idêntica preferência;
- e. No que toca ao vínculo laboral / regime de trabalho, podemos falar em duas vertentes:
 - i. Termo: Contrariamente às expetativas iniciais, a maioria de 38,46% revelou ter contratos sem termo
 - ii. Duração: A maioria que prefere o tratamento por “colaborador”, designadamente 33,33%, detém contrato há mais de 10 anos, período de tempo que corresponde igualmente à maioria de respostas (56,41%)

CONCLUSÃO

Em primeiro lugar, gostaríamos de salientar que o presente trabalho apresenta uma limitação, designadamente o facto de não ter sido possível auscultar empresas, por forma a recolher também o seu ponto de vista. Essa limitação fica registada, para no futuro, ao visitar o tema, **o poder complementar**, abrangendo, de forma mais efetiva, todos os atores do mundo do trabalho.

A problemática desta dissertação prende-se com uma simples palavra, neste caso o termo usado para, nas empresas, designar quem nelas trabalha, “trabalhador”, “colaborador” ou “recurso”.

Procurámos enquadrar essa palavra em termos de linguagem, pura e simples, em termos políticos e ainda sociológicos, designadamente no que toca à “distância ao poder”, conceito que mede ou reflete, parcialmente, a relação entre chefia e trabalhador, para, mais adiante e recorrendo a um inquérito, entender como as pessoas preferem efetivamente ser tratadas. Procurou-se ainda saber qual a preferência quanto ao tratamento e se, na sua perceção sobre os termos em apreço, os inquiridos entendiam que essa palavra promovia o afastamento ou aproximação entre trabalhadores e empresas.

Assim, e em termos totais, 62,50% dos inquiridos mostrou preferir ser tratado por “colaborador”.

Desses, 56,41% considera que o termo é realmente fator de aproximação entre pessoas e empresas (consideram efetivamente o termo como integrativo), com pouco mais do que metade (50,85%) dos mesmos apresentando 30 ou mais anos e 12,70% a situar-se entre 18 e 35 anos, e com 39,83% dos que revelaram esta preferência sendo mulheres.

Já relativamente a “trabalhador”, o valor mais elevado é de 15,52% e refere-se a inquiridos a trabalhar em *full time*, sendo “colaborador” o termo preferido pela maioria dos inquiridos, sendo o termo “recurso”, na realidade, o único dos três termos que é efetivamente rejeitado.

Observando alguns dos cruzamentos efetuados, relativamente aos fatores inerentes ao trabalho (condições, relações, entre outros), constatou-se que, relativamente à idade, as mulheres dão ligeiramente menos importância ao silêncio (por exemplo conversas cruzadas em ambiente de *open space*), sindicalização e desempenhar tarefas que não impliquem ter de se sujar.

Em termos totais, ainda, constatou-se que a maioria das respostas (96,33%) se localizaram nas perguntas relativas aos níveis 3 (Pertença) e 4 (Estima) da pirâmide de

Maslow, com o nível 5 (Realização pessoal) a vir em último lugar (64,69%), podendo isto dar uma pista sobre o estado da sociedade, onde ainda se busca a satisfação de níveis mais “primários”, por não se ter, eventualmente, atingido ainda um ponto em que as necessidades “do topo da pirâmide” estejam em jogo...

Concluindo, embora pessoalmente consideremos que trabalhador é o termo mais adequado, na medida em que refere uma condição (a de que executa um trabalho) e consequentemente a relação com a empresa de forma mais fiel, não deixa de ser um facto que os resultados do inquérito apontam para uma aceitação do termo “colaborador”, ou seja, que as pessoas possam eventualmente estar a perceberem ser tratadas de igual para igual nas empresas.

A ser assim, e ao ver “vingar” um termo mais recente face a outro(s), e apesar do “enquadramento legal” a que se refere o MTSSS na resposta enviada, estar-se-ia, então, face a uma evolução da linguagem, que é tão natural quanto inevitável, e sem a qual não teria havido a reforma ortográfica de 1911, ou mesmo a mais um registo da “novilíngua”, que define uma “*linguagem que para restringir ou a condicionar o pensamento utiliza as palavras de uma forma insólita, indo a ponto de subverter ou inverter os seus sentidos e significados*”, tal como lido num artigo publicado no DN de 26/11/13⁵⁰.

Apesar de todas as conversas e experiências tidas ao longo dos últimos anos, a nível pessoal, profissional ou político nos terem dado sinais coincidentes com a posição expressa pelos sindicatos (e mesmo pelo Estado), o termo colaborador parece ser, pelos dados recolhidos, validado na prática, depois de o ser na teoria em termos de relações humanas. Como disse Mottez, “*as relações humanas representam uma verdadeira revolução. Ao colocarem o grupo e a noção de participação no centro da sua análise propõem um princípio unificador e organizador da satisfação*” Mottez (1971: 33).

Se satisfação gera motivação, vem então à cabeça o termo “fé”, não do ponto de vista religioso, mas porque, se nos sentimos como pertencendo a um grupo, com o qual nos identificamos e onde nos sentimos integrados, esse sentimento gera outro, a motivação que, tal como a fé, move montanhas.

Finalizando, uma palavra quanto aos sindicatos e uma possível mudança de paradigma ou atuação estratégica, no quadro desta dissertação.

⁵⁰ Fonte: <https://www.dn.pt/opiniao/opiniao-dn/convidados/interior/contra-a-novilingua-3441465.html>

Se as relações entre trabalhadores e empresas se poderão estar a alterar, isso pode ter como consequência uma renovação de outras relações, nomeadamente entre trabalhadores e sindicatos. Concretamente, e a fazer fé nos números do “Livro Verde sobre as Relações Laborais”, publicado pelo MTSSS, conforme ecoou a comunicação social nos primeiros meses de 2018, “*apenas 8,3% dos trabalhadores do sector privado estão sindicalizados*”⁵¹.

Se a realidade evoluir no sentido apontado pelo inquérito, ou seja, se as pessoas preferirem efetivamente ser tratadas por “colaboradores”, com as noções e sentimentos elencados anteriormente, deverão então os sindicatos, por forma a melhor ajudar os seus sócios, equacionar novas estratégias de atuação, uma vez que estarão perante um contexto em que os trabalhadores encaram a relação de emprego numa perspetiva de cooperação, inerente ao conceito de colaborador, e não de conflitualidade.

Poderão assim os sindicatos almejar uma melhor concretização da integração dos trabalhadores/colaboradores, mostrando a sua importância e o papel que podem ter nas vidas destes, ao mesmo tempo atraindo para si a população que parece afastar-se.

⁵¹ <https://expresso.sapo.pt/politica/2018-05-01-Ainda-vale-a-pena-ser-sindicalizado-#gs.7PpL-Duo>
<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado-de-trabalho/detalhe/taxa-de-sindicalizacao-no-sector-privado-volta-a-cair>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Paulo Marques (2014), *As teorias do fim do trabalho - entre mito e mistificação*, texto integrante da bibliografia da UC de Sociologia do Trabalho e do Emprego
- ALVES, Paulo Marques (2014), *O movimento sindical português no turbilhão da crise do sindicalismo*, In Mattos, Marcelo Badaró et al. (coord), *Relações Laborais em Portugal e no Mundo Lusófono - História e Demografia*, Lisboa, Edições Colibri, pp. 267-299
- ANTUNES, Ricardo (2013), *Os sentidos do trabalho*, Coimbra, Almedina
Revista Crítica de Ciências Sociais, CES (Centro de Estudos Sociais), nº 103
- BUGHIN, Jacques *et al* (2018), *Skill shift automation and the future of the workforce*, McKinsey Global Institute
Disponível em:
<https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Global%20Themes/Future%20of%20Organizations/Skill%20shift%20Automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/MGI-Skill-Shift-Automation-and-future-of-the-workforce-May-2018.ashx>
- CORADINI, Odacir; FREDERICQ, Antoinette (2009), *Agricultura, cooperativas e multinacionais*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais
Disponível em:
<http://static.scielo.org/scielobooks/qqx82/pdf/coradini-9788579820090.pdf>
- Declaração de Independência dos EUA
<http://www.ushistory.org/declaration/document/>
- DUARTE, Ana Patricia; NEVES, José (2011), *Percursos da Investigação Social e Organizacional*, Vol IV, Lisboa, Edições Colibri
Disponível em : https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2063/1/PIPO_2011_105-118.pdf
- Essays, UK. (November 2013), *The concepts of Taylorism and Fordism*, Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/management/the-concepts-of-taylorism-and-fordism-management-essay.php?vref=1>
- FREIRE, João (1997), *Variações sobre o tema trabalho*, Lisboa, Edições Afrontamento
- FREIRE, João (org) (2009), *Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, ICS (UL)
- FREIRE, João (2009), *Trabalho, emprego e cidadania*, Revista do Departamento de Sociologia da FLUP, Vol. XIX, pp 213-226
- HERZBERG, Fredrick (1965), *The New Industrial Psychology*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 18, No. 3 (Apr., 1965), pp. 364-376

- HERZBERG, Frederick (1987), *One More Time, How Do You Motivate Employees?*, Reprint 87507, Harvard Business Review
- HOFSTEDE, Geert (1980), *Culture's Consequences – International Differences in Work-Related Values*, London, SAGE Publications
- JENCKS, Christopher; PERMAN, Lauri; RAINWATER, Lee (1988), *What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success*, American Journal of Sociology, Vol. 93, No. 6 (May, 1988), pp. 1322-1357
- KALLEBERG, Arne L. (2013), *Good jobs, bad jobs*, Russel Sage Foundation
- LIMA, Madson Denes (2008), *O que é Just in Time?*, Portal Brasileiro de Administração
Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-just-in-time/21936/>
- MARX, Karl (1849), *Trabalho Assalariado e Capital*, Edição em Português da Editorial Avante, 1982, t1, pp. 142-177
Disponível em: [http://www.intersindical.inf.br/livros/trabalho assalariado e capital.pdf](http://www.intersindical.inf.br/livros/trabalho%20assalariado%20e%20capital.pdf)
- MARX, Karl (1982), *Maquinaria e Trabalho Vivo (Os Efeitos da Mecanização Sobre o Trabalhador)*
Fonte: [Revista Crítica Marxista](#). Extraído de "Zur Kritik der Politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863)", *MEGA*, 11, 3.6, Berlim, 1982, pp. 2053-59.
Traduzido do original alemão por Jesus I. Ranieri.
Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1863/05/maquinaria.htm>
- MOREIRA, Luis (2017), *Do trabalhador ao recurso: pessoas ou objetos?*, Lisboa, Chiado Editora
- MOTTEZ, Bernard (1971), *La Sociologie Industrielle*, PUF (Presses Universitaires de France), Paris, col. Que sais-je?, Capítulo 2, pp. 16-48
- MUSSAK, Eugênio (2013), *Já ouviu falar no IDP, o Índice de Distância do Poder?*
<https://exame.abril.com.br/carreira/a-distancia-adequada/>
- OIT - Definição de trabalho decente
Disponível em: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- PIKETTY, Thomas (2013 [2014]), *O Capital no século XXI*, Editora Intrínseca, Rio de Janeiro
- QUIVY, R., CAMPENHOUDT, L. (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva
- REGO, Arménio *et al.* (2008), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, Lisboa, Edições Sílabo

REICH, Robert (2002), *The Future of Success*, Amazon, edição eletrónica em inglês, formato Kindle

SÓLIO, Marlene Branca (2011), *Colaborador: conceito e preconceito*, V Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas, S. Paulo, Brasil

SILVA, Carvalho da, *et al* (2014), *Os Problemas e as Soluções para a Segurança Social*, CES

Disponível em:

http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/oficinas/Oficinas_SegurancaSocial_textos_atualizacao.pdf

SILVA, Pedro Adão e (2006), *A flexigurança em Portugal*

Disponível em: <http://pedroadaoesilva.blogspot.pt/2006/12/flexigurana-em-portugal.html>

SULEMAN, F. (2015), *The employment relationship in an (almost) structureless labour market: the case of domestic work*, Cambridge, Journal of Economics. 39 (3), 733--750

TAYLOR, Fredrick Winslow (1913), *The Principles of Scientific Management*, Massachusetts, The Plimpton Press

Disponível em:

https://ia800502.us.archive.org/13/items/principlesofscie1911tayl/principlesofscie1911tayl_bw.pdf

WAINWRIGHT, Oliver (2014), “Santa's real workshop: the town in China that makes the world's Christmas decorations”, jornal “The Guardian”, edição de 19/12/14

Disponível em:

http://www.theguardian.com/artanddesign/architecture-design-blog/2014/dec/19/santas-real-workshop-the-town-in-china-that-makes-the-worlds-christmas-decorations?CMP=share_btn_tw

LINKS PARA VÍDEOS

Máquina que pavimenta uma estrada

Disponível em: https://youtu.be/Khb5cIq_mO0

Máquina que alcatroa estradas

Disponível em: <https://www.facebook.com/emceNNa/videos/1828632353861001/>

Máquina que constrói pontes

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BW9xycnEU3o>

ANEXOS

Anexo A – Pergunta enviada a um conjunto de sindicatos sobre a utilização dos termos trabalhador, colaborador e recurso

Bom dia,

O meu nome é Luis Moreira, e sou aluno de Mestrado no ISCTE, designadamente no Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais.

Para um trabalho de Sociologia, tenho interesse em perceber qual a terminologia usada para designar alguém que trabalhe numa empresa.

Se em termos históricos o termo preferido era "trabalhador" hoje há muitas empresas que usam "colaborador" ou mesmo "recurso", por exemplo.

Nesse âmbito, gostaria de saber se XXXX tem indicadores ou estatísticas que me possa fornecer, no sentido de saber qual o termo mais usado, agora e eventualmente em termos históricos.

Quaisquer dados serão tratados de forma perfeitamente anónima, não sendo de forma nenhuma citadas empresas.

Anexo B – Resposta da UGT

Boa tarde,

Desde já agradecemos o seu contacto e desejamos tudo de bom para o seu trabalho.

Relativamente à questão que nos coloca. Realmente não temos conhecimento de qualquer estudo sobre esta temática.

Podem existir situações onde o termo colaborador se ajuste mas, realçamos, nem todos os colaboradores são trabalhadores, podem ser voluntários por exemplo.

O termo recurso realmente não faz parte do léxico da UGT, nem nos parece digno.

Para a UGT trabalhadores é o termo mais comum e o mais correcto para definir quem trabalha, em especial os trabalhadores por conta de outrem.

Anexo C – Resposta da CGTP-IN

“Boa tarde

Em primeiro lugar, tanto quanto sabemos, não existem indicadores nem estatísticas que informem qual o termo mais usado para designar alguém que trabalha numa empresa.

De qualquer forma, em nossa opinião, a designação “trabalhador” é a mais adequada, nomeadamente do ponto de vista jurídico, já que a forma normal de vinculação a uma empresa para nela prestar actividade será um contrato de trabalho. Trabalhador será assim aquele que é parte no contrato de trabalho e que se obriga, perante a outra parte (o empregador, a empresa) a prestar uma determinada actividade, em troca de retribuição.

Neste sentido, trabalhador não é apenas uma designação meramente histórica e com conotações ideológicas e político-sindicais, mas sim a correcta designação jurídica para uma das partes num contrato de trabalho.

A expressão “colaborador” essa, sim, tem um significado meramente ideológico, na medida em que com ela se pretende afastar a ideia de antagonismo entre os interesses da empresa e os interesses dos seus trabalhadores, transmitindo a ideia de que trabalhadores e empregadores se encontram em pé de igualdade dentro da empresa, o que como sabemos não corresponde à verdade, já que a posição do trabalhador no contrato de trabalho é de subordinação jurídica (e económica) face ao seu empregador, o que o coloca desde logo numa posição mais frágil na relação laboral.

Neste sentido, podemos dizer que a utilização da palavra “colaborador” é ideologicamente bem situada e tem raízes nos ordenamentos jurídico-laborais corporativos dos anos 30 do século XX – aliás, se consultarmos alguma legislação laboral da ditadura salazarista encontramos aí a consagração do princípio da mútua colaboração (ver por exemplo o artigo 18º do Decreto-Lei nº 47032, de 27 de Maio de 1966).

A expressão “recurso” parece ter uma raiz marcadamente economicista e tem o sentido de despersonalizar a força de trabalho, desvalorizando os trabalhadores enquanto seres humanos, reduzindo-os a meros objectos, que podem assim ser friamente manipulados de acordo com os interesses económico-financeiros das empresas (por exemplo, será obviamente mais fácil despedir um “recurso”, do que despedir um homem ou uma mulher).

“

In resposta CGTP

Anexo D – Resposta do Sindicato de Jornalistas

Infelizmente não temos indicadores ou estatísticas, sobre o assunto que refere.

Apenas lhe posso dizer que nos documentos formais, contratos colectivos, actas, e até em diários do Governo e da República, os jornalistas são designados de trabalhadores.

Com os melhores cumprimentos

Anexo E – Resposta da ABP

Hoje em dia as relações de trabalho e tudo o mais vêm sendo alteradas. A ABP tem pessoas que poderão desenvolver estes termos de forma interessante (oportunamente). Mas entretanto deixava algumas reflexões mais particulares: hoje a terminologia usada em geral é colaborador. Uma parte defende que é um termo depreciativo e que até desvirtua a relação de trabalho. Colaborador é aquele que colabora, funcionário, sócio, ou que participa de algum modo (diria um pouco mais vago). Há quem defenda que “colaborador” aparece agarrado à emergência do neoliberalismo económico aplicado à empresa, ex. os gestores que também encarnam numa filosofia social muito implantada nos EUA: a dos vencedores versus perdedores/ falhados, emergindo a massa dos trabalhadores a modos como os outros que apenas têm lugar na sociedade enquanto servidores dos vencedores/gestores.

Uns mandam e indicam o que os outros são e como devem passar a ser chamados. Nestas análises mais particulares, a empresa, é um objeto social e não um objeto pessoal das tais nomenclaturas. É um objeto social porque só existe (só tem razão de existir em contexto social concreto) e enquanto ponto de confluência e de troca de contributos de diversos grupos sociais – clientes, fornecedores, trabalhadores/ produtores, investidores, cidadãos em geral através da sua organização “Estado”.

Logo, em meu entender, toda a gente que “trabalha” na empresa, desde o porteiro ao presidente do CA, são “trabalhadores”, naturalmente cada um com as suas tarefas. Parece-me que só esta visão da empresa é a mais compatível com uma sociedade de cidadãos (e não de senhores e servos ou súbditos).

Anexo F – Resposta do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social



20.10.18 01743

Senhor Dr. Luís Moreira

salgado.moreira@gmail.com

S/referência

S/comunicação de

N/referência
Proc. 01.14.12.23/18
Reg. 207/18

Assunto: Inquérito para dissertação de Mestrado (ISCTE)

Em referência ao *s/ e-mail* oportunamente remetido ao Gabinete do Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, posteriormente encaminhado para este Gabinete, encarrega-me o Senhor Secretário de Estado do Emprego de esclarecer que, do ponto de vista formal, o termo mais correto para fazer referência a "quem trabalhe por conta de outrem" (ou a quem trabalhe por conta própria ou em qualquer outro regime de prestação de trabalho) é "trabalhador", sendo que as expressões "colaborador" e "recursos" não têm cabimento no enquadramento jurídico laboral em Portugal.

Com os melhores cumprimentos,

3/18 A Chefe do Gabinete

Raquel Pereira
Raquel Pereira
Adjunta
Chefe do Gabinete em Substituição

AF/IN

Anexo G – Inquérito

Inquérito para dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais (ISCTE)

O seguinte inquérito tem um âmbito puramente académico, é confidencial, não sendo recolhido ou gravado qualquer dado que permita a identificação de quem responde

* 1. Sexo

- M
 F

* 2. Nível de formação académica

- Ensino básico
 Ensino secundário
 Bacharelato
 Licenciatura
 Mestrado
 Doutoramento

* 3. Tipo de empresa em que trabalha

- Pública
 Privada
 Mista
 Outra (especifique)

* 4. Local de trabalho (distrito)

- Arquipélago da Madeira
- Arquipélago dos Açores
- Aveiro
- Beja
- Braga
- Bragança
- Castelo Branco
- Coimbra
- Évora
- Guarda
- Leiria
- Lisboa
- Portalegre
- Porto
- Santarém
- Setúbal
- Viana do Castelo
- Vila Real
- Viseu

5. Qual é o tipo do seu regime de trabalho atual?

- Tempo determinado (a prazo)
- Tempo indeterminado (sem prazo)
- Recibos Verdes
- Agência de trabalho temporário
- Ocasional
- Outro (especifique)

6. Concorda com a seguinte afirmação?

"Sou uma pessoa que vive do seu trabalho, por conta de outrem, executando tarefas baseadas em contrato, recebendo por isso um salário"

- Sim
 Não

7. Há quanto tempo dura o seu regime de trabalho atual?

- Menos de 3 meses
 De 3 a 6 meses
 De 6 meses a 1 ano
 De 1 ano a 2 anos
 De 2 anos a 3 anos
 De 3 a 5 anos
 De 5 a 10 anos
 Mais de 10 anos

8. O seu regime de trabalho atual é:

- Full time (tempo inteiro)
 Part time (apenas parte do dia)

9. Quantas horas trabalha por dia?

10. Na organização em que exerce funções, qual é o termo usado para designar a Direção ou Departamento responsável por assuntos relacionados com pessoal?

- Serviço de Pessoal
 Direção de Pessoal
 Direção de Recursos Humanos
 Direção de Capital Humano
 Direção de Formação e Desenvolvimento
 Outro (especifique)

11. A organização em que exerce funções é uma Multinacional?

- Sim
- Não

12. Concorda com a seguinte afirmação?

"Sou uma pessoa que trabalha em iguais circunstâncias de iniciativa com as restantes pessoas da organização a que pertença"

- Sim
- Não

13. Qual é o setor de atividade da organização em que exerce funções?

- Agricultura
- Pecuária
- Silvicultura
- Extração Mineira
- Apicultura
- Pesca
- Indústria
- Construção Civil
- Obras Públicas
- Fornecimento de água, gás ou eletricidade
- Saúde
- Educação
- Banca
- Seguros
- Transportes
- Turismo
- Outro (especifique)

* 14. Qual das designações é usada ou mais comum na organização em que exerce funções?

- Trabalhador
- Colaborador
- Recurso
- Funcionário
- Empregado
- Outro (especifique)

* 15. Como prefere ser tratado na organização em que exerce funções?

- Trabalhador
- Colaborador
- Recurso
- Funcionário
- Empregado
- Outro (especifique)

* 16. Dimensão da organização onde exerce funções (número aproximado de trabalhadores)

- De 1 a 5
- De 5 a 10
- De 10 a 20
- De 20 a 50
- De 50 a 100
- De 100 a 500
- De 500 a 1000
- Mais de 1000

* 17. Que funções desempenha, na organização em que exerce funções ? (escolher todas as que se aplicam)

- Administrativas
- Técnicas
- Gestão intermédia
- Gestão superior
- Outro (especifique)

* 18. Entende que o termo "trabalhador":

- É meramente indicativo
- Promove aproximação entre pessoas e empresa
- Promove afastamento entre pessoas e empresa
- Outro (especifique)

* 19. Entende que o termo "colaborador":

- É meramente indicativo
- Promove aproximação entre pessoas e empresa
- Promove afastamento entre pessoas e empresa
- Outro (especifique)

* 20. Categorize os seguintes aspetos de um emprego, dando a cada um grau de importância

	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	N/A
Proximidade da residência	<input type="radio"/>					
Salário	<input type="radio"/>					
Outros benefícios (financeiros)	<input type="radio"/>					
Tempo de lazer	<input type="radio"/>					
Tempo para a família	<input type="radio"/>					

	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	N/A
Bom ambiente (relacionamento) de trabalho com colegas	<input type="radio"/>					
Bom ambiente (relacionamento) de trabalho com superiores	<input type="radio"/>					
Silêncio	<input type="radio"/>					
Possibilidade de crescimento pessoal	<input type="radio"/>					
Acesso a pensão/reforma	<input type="radio"/>					
Segurança/Estabilidade do posto de trabalho	<input type="radio"/>					
Cuidados de saúde	<input type="radio"/>					
Horário de trabalho	<input type="radio"/>					
Transportes	<input type="radio"/>					
Orgulho no trabalho efetuado	<input type="radio"/>					
Autonomia / Poder de decisão	<input type="radio"/>					
Perspetivas de carreira	<input type="radio"/>					
Estabilidade do emprego (garantia de continuidade)	<input type="radio"/>					
Sindicalização (poder-se sindicalizar)	<input type="radio"/>					
Reconhecimento pelo trabalho efetuado	<input type="radio"/>					
Boas condições de iluminação	<input type="radio"/>					
Conforto físico no local de trabalho	<input type="radio"/>					
Boas condições de temperatura ambiente	<input type="radio"/>					
Trabalhar com pessoas que trabalham bem em grupo	<input type="radio"/>					
Sentir que contribui para o sucesso da companhia	<input type="radio"/>					
Sentir que pode ajudar outras pessoas	<input type="radio"/>					

	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante	N/A
Desempenhar tarefas que não impliquem stress	<input type="radio"/>					
Existência de Messe / cantina	<input type="radio"/>					
Estar inscrito na Segurança Social	<input type="radio"/>					
Desempenhar tarefas que não impliquem ter de se sujar	<input type="radio"/>					
Acesso a Formação Profissional	<input type="radio"/>					

* 21. Entende que o termo "recurso":

- É meramente indicativo
- Promove aproximação entre pessoas e empresa
- Promove afastamento entre pessoas e empresa
- Outro (especifique)

22. Descreva qual é, para si, a diferença essencial entre os três termos "trabalhador", "colaborador" e "recurso"

23. Qual é o seu local de trabalho? (escolha todas as opções que se apliquem)

- A partir de casa, remotamente
- Em casa, sem acesso à organização
- Na organização
- Outro (especifique)

24. Concorda com a seguinte afirmação?

"Sou um recurso da organização, com valor e importância estratégicos para a mesma"

Sim

Não

* 25. Qual é a sua idade?

18-25

25-30

30-35

35-45

45-50

Mais de 50

Anexo H – CV

LUIS MOREIRA



SALGADO.MOREIRA@GMAIL.COM



(+351) 92 420 2559



[LINKEDIN.COM/IN/LUIS-ALBERTO-MOREIRA/](https://www.linkedin.com/in/luis-alberto-moreira/)

OBJETIVO

Ciente de que, em termos de segurança, a maior parte dos ataques vêm de dentro, e que não há melhor segurança que a profilaxia, considero de particular relevância a realização de auditorias internas em termos de vulnerability assessment e compliance, bem como a monitorização, o rigor na definição e cumprimento de normas.

COMPETÊNCIAS

Considero-me uma pessoa dedicada, proativa, com elevada capacidade de trabalho, multidisciplinar e versátil, aberto a desafios e sempre em busca de mais conhecimento e aperfeiçoamento pessoal, com particular gosto pelo trabalho com pessoas, a real mola das empresas.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

MENTOR / ISCTE

2018

Ajudar alunos de Mestrado e Doutoramento no enquadramento da sua vida académica e profissional, perante um mercado de trabalho que desconhecem

ANALISTA / BES E NOVO BANCO

junho 1990 – junho 2018

- Auditorias internas (networking / segurança)
- Vulnerability assessment
- Focal point de projetos envolvendo a área de segurança, avaliando necessidades e timings envolvidos
- Segunda linha na despatchagem de problemas
- Segurança de redes, envolvendo routers CISCO, firewalls (CISCO, Checkpoint e Fortinet) e outras security appliances
- Focal point da área de segurança no âmbito do PERSEU (exercícios conjuntos com exército e outras entidades - 2016 e 2017)
- Responsável pela manutenção de informação e diagramas respeitantes à atividade da área de segurança do Novo Banco
- Responsável por desenho e implementação das ligações do BES/NB a entidades externas e sucursais do estrangeiro

ASSISTENTE DIREÇÃO / PARTEX-CPS

1986 – 1987

Análise e acompanhamento de projetos de formação profissional no âmbito do FSE (Fundo Social Europeu)

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

ISCTE, 2015/2016

- Pós-graduação em Ciências do Trabalho e Relações Laborais (à data, em redação da dissertação)

APA-DA - 2004/2009

- Licenciatura em Medicina Tradicional China
ISMA/COCITE - 1980/1982, 1985/1988
 - Licenciatura em Engenharia de Sistemas Decisionais
ISEL, 1982/1985
 - Bacharelato em Electrónica e Telecomunicações
-

EXPERIÊNCIA ACADÉMICA

Meio Universitário

- Assistente nas cadeiras de informática do curso de Engenharia de Sistemas Decisionais da COCITE, leccionando MS-DOS, Unix, Fortran 77 e Basic
- Responsável por um curso de Pascal na COCITE, enquanto aluno do 3º ano
- Responsável por um curso de Unix na COCITE, enquanto aluno do 3º ano
- Assistente na UAL entre 1992 e 1994

Profissional

Responsável por cursos de formação a técnicos de campo em empresa de prestação de serviços na área das tecnologias de informação



PUBLICAÇÕES

- Autor do livro "Do trabalhador ao recurso: pessoas ou objetos?" (Chiado Editora)
- Tradução de um livro sobre Pascal, intitulado Introdução ao Pascal, de Boris Allan, para a Editorial Verbo
- Co-autor de um livro destinado à cadeira de Introdução às Tecnologias de Informação, inserido na reforma do sistema educativo para o ensino secundário
- Traduções várias de artigos sobre electrónica digital em revistas da especialidade

INTERESSES PESSOAIS

- Cinturão preto de Tae Kwon Do Songahm (1º DAN)
- Xadrez
- Música (correntemente a aprender guitarra baixo em regime de autoestudo)

LÍNGUAS

- Espanhol (Bilingue por ascendência materna)
- Inglês (falado e escrito - muito fluente)
- Francês (falado e escrito - muito fluente)
- Italiano (Compreensão)
- Experiência de tradução simultânea de palestras de professores estrangeiros dadas em Inglês, Francês e Espanhol, ao longo dos 5 anos do curso de Medicina Tradicional Chinesa

EXPERIÊNCIA POLÍTICA

2013 e 2015

- Membro da Assembleia de Freguesia do Areeiro entre
 - Membro da comissão de finanças
 - Membro da comissão organizadora das celebrações dos 40 anos do 25 de abril

2017 -

- Membro da Assembleia de Freguesia do Areeiro
 - Membro da comissão "Portugal Novo" (dedicada ao bairro homónimo)
 - Membro da comissão "Habitação, Reabilitação Urbana e Qualidade de Vida"

