

Sistema de emprego e novos perfis profissionais

António Maria Martins

Resumo: Neste texto procura-se equacionar as alterações que estão a ocorrer nas profissões, nos perfis profissionais e, em especial, na estrutura dos saberes de que o processo carece. Esta análise é suportada pelas transformações, aos vários níveis, dos sistemas económico, tecnológico, de emprego/ desemprego e nos processos produtivos. Procura-se, ainda, equacionar a situação de Portugal, quanto a estas questões, relativamente aos outros países da UE.

Palavras-chave: Emprego; Desemprego; Perfis profissionais; Novos saberes.

Nota introdutória

As alterações que têm ocorrido na sociedade moderna (com destaque para a tendência de desagregação do modelo de produção fordista, para o surgimento de modificações na divisão internacional do trabalho e das normas e regras pelas quais o mercado internacional se rege e para a importância dos diferentes sectores de actividade) têm interferido não só no sistema de emprego ao nível da sua configuração normativa (dispositivos que regulam os direitos e deveres do capital e do trabalho, desde a contratação, sistema remunerativo e outras regalias, horários de trabalho, despedimentos, etc.), mas também ao nível do papel do Estado e, o que aqui mais nos interessa, na evolução previsível da estrutura do emprego e da necessidade de novos perfis profissionais.

Neste documento analisam-se alguns aspectos da evolução económica, em geral e por sectores de actividade, os processos de modernização e o papel das tecnologias e repercussão de ambos no sistema de emprego/ desemprego, com destaque para o evidenciar de novas características deste sistema. Procuramos circunscrever, tanto quanto possível, a abordagem à

realidade portuguesa por comparação com os mesmos parâmetros da UE.

1. Emprego/desemprego e as alterações na dinâmica e na estrutura da economia

A natureza e volume do emprego e do desemprego são indissociáveis do modelo de desenvolvimento económico existente e da sua estabilidade e coerência em cada momento (Rodrigues, 1992: 25)¹. O sistema de emprego é, ainda, caracterizado por um conjunto de interferências, muito diversificadas e particulares, de quadros sociais específicos a desautorizar a criação de modelos universais com capacidade de explicar todos os casos particulares. Daqui, a necessidade de considerar os sistemas de emprego enquanto realidades marcadas pela “heterogeneidade” e “multidimensionalidade” (Rodrigues, 1992: 25) não só entre países, mas também dentro de uma dada formação social. Esta diferenciação está associada quer à natureza político-ideológica de cada país², quer ao desenvolvimento e características das suas forças produtivas.

Neste caso pode desenhar-se um conjunto de situações que oscila entre dois pólos extremos definidos pela estrutura dos seus sectores de actividade, qualidade dos processos tecnológicos e dos níveis de formação e, ainda, pela tipologia das relações sociais de produção.

O pólo considerado ideal caracteriza-se por: um forte peso da população activa associada ao sector terciário, relativamente ao secundário, e ainda mais ao sector primário; se recorrer às tecnologias mais modernas e adequadas à produção em qualidade; existirem relações de trabalho normalizadas como resultado da negociação entre estruturas representativas de ambas as partes (capital e trabalho). O pólo oposto tende, ao contrário, a possuir ainda um forte peso da população activa ligada ao sector primário e secundário, relativamente ao sector terciário; a recorrer ao uso de tecnologias ultrapassadas e que não requerem elevados níveis de formação; as relações de trabalho tendem a ser individualizadas e reguladas através de mecanismos tradicionais.

Cada país tende a assumir situações híbridas quanto a estas características. Contudo, a análise particular de uma dada formação social faz-se, habitualmente, tomando por referência o pólo tipo-ideal e é também em função dele que elas se organizam e redefinem a sua trajectória.

A estrutura e volume do emprego e do desemprego evoluem de forma dependente, em parte, destes factores³. Neste sentido o volume do emprego, nos países que se posicionam no pólo do primeiro nível (tipo-ideal),

tende a estabilizar variando em função, quer das inovações tecnológicas e organizacionais, sempre possíveis, quer, e sobretudo, do tipo de crescimento económico. “Na Comunidade como em outros países existe uma relação estreita entre o crescimento económico e a taxa de criação de emprego” (CCE, 1993: 26). De acordo com a mesma fonte (1993: 26-30) da correlação entre estas duas variáveis, verifica-se que para existir criação de emprego é necessário que o PIB de um país seja, no mínimo, de 2% ao ano⁴. Nos países que se afastam do primeiro pólo e se aproximam do segundo, quer a estrutura do emprego e as qualificações profissionais, quer o volume do emprego e do desemprego são mais instáveis e em transformação acelerada pelo efeito do processo de modernização económica, particularmente pela alteração da população activa por sector de actividade, pela introdução de novas tecnologias e, ainda, pela racionalização das organizações e do processo de trabalho.

Transpondo esta análise para a Europa dos doze⁵ verificam-se grandes disparidades quer quanto aos indicadores descritos, quer quanto ao processo de modernização encetado pelos países mais atrasados (Espanha, Irlanda, Portugal e Grécia). O processo de modernização (esta sempre associada à questão do desenvolvimento), para lá de ser uma aspiração de cada país traduz, do ponto de vista programático, um imperativo comunitário quando se pretende caminhar para a coesão económica e social pela redução das disparidades das condições de vida, entre países, regiões e entre os diferentes estratos e grupos sociais (CCE, 1993: 81-114)⁶.

1.1 Distribuição do emprego em Portugal e na UE por sector de actividade: evolução e perspectivas de novas profissões e de novos perfis profissionais

A estrutura e o volume do emprego têm-se alterado profundamente não só em termos da sua distribuição pelos três sectores clássicos (primário, secundário e terciário), mas também dentro de cada sector onde o emprego tem assumido formas híbridas que dificultam a sua catalogação e enquadramento de forma objectiva.

Antes de se retomar uma análise mais específica da situação atrás descrita, importa fazer uma abordagem à evolução e distribuição do emprego por sector de actividade em Portugal, Espanha, Irlanda e Grécia, e no conjunto de todos os países da comunidade.

Da análise ao quadro 1 verifica-se que no conjunto dos países da comunidade o sector terciário ocupava, em 1991, 62,3% da população activa, por oposição aos 6,2% no sector primário e 31,3% no secundário.

Esta situação não se mostra estabilizada, já que a população activa no sector terciário tem vindo a aumentar, passando de 58,9% em 1985 para os 63,1% em 1992; no primário a evolução foi negativa passando, nos mesmos anos, de 8,3% para os 5,9%; e o sector secundário de 32,8% para os 30,8% (CCE, 1993: 52).

Existem diferenças muito significativas entre os diferentes países da comunidade, particularmente entre os países do norte mais desenvolvidos e os países mediterrânicos e a Irlanda. Nestes, o sector primário ocupava ainda 15,8% da população activa em 1991 enquanto o peso dos serviços era, na mesma data, de 55,0%. Por oposição, o peso da população activa nos serviços na Holanda, Luxemburgo e Inglaterra aproxima-se dos 70% enquanto no sector primário é já inferior a 4% (CCE, 1993: 50-51). Portugal, com uma distribuição de 48,6%, 34,0% e 17,4% pelos sectores terciário, secundário e primário, respectivamente, apresenta a estrutura mais tradicional de todos os países da comunidade (cf. quadro 1). Estes indicadores desfavoráveis a Portugal (em conjunto com outros que iremos referir) traduzem um quadro de fraco desenvolvimento a obrigar a esforços redobrados na modernização das estruturas económicas e dos processos produtivos⁷.

Quadro 1: Distribuição do emprego por sector de actividade em Portugal e na UE (%)

Países	CEE			Espanha, Grã-Bretanha, Irlanda			Portugal		
	1985	1991	ΔV	1985	1991	ΔV	1985	1991	ΔV
Sector									
Primário	8,3	6,2	-25,3	20,5	15,8	-22,9	21,5	17,4	-19,1
Secundário	32,8	31,3	-4,6	29,2	29,2	0,0	33,9	34,0	0,3
Terciário	59,0	62,3	5,8	50,3	55,0	9,3	44,4	48,6	9,5

Fonte: CCE (1993: 48-52)

Da análise ao conjunto dos dados constata-se uma evolução da população activa para níveis residuais no sector primário, estagnação com tendência para a descida no sector secundário e o fortalecimento do sector terciário. As alterações não são apenas quantitativas, mas também qualitativas, na medida em que o trabalho nos serviços é menos estandardizado e faz apelo ao aumento das competências, das responsabilidades, da autonomia e da inovação dos sujeitos. Dado o peso crescente deste último sector, em volume e exigências, a atestar a “emergência da sociedade pós-industrial” (Oliveira, 1993, 18), importa fazer algumas

considerações sobre o seu papel no conjunto da economia e, em especial, no sector industrial.

Em primeiro lugar, esta evolução positiva do sector terciário está associada, quer ao aumento da riqueza global e individual, quer à reprodução do capital em novas áreas ligadas ao lazer e ao aumento da mobilidade geográfica dos indivíduos e das mercadorias, quer ainda, ao aumento da longevidade e à necessidade, por parte da sociedade, de mais ensino-formação.

Em segundo lugar, os serviços estão cada vez mais associados ao sector industrial como resultado da alteração de todo o processo pela introdução de novas tecnologias, particularmente da informação, pela alteração da tipologia dos produtos, da organização da produção e, da forma como são geridos os recursos humanos e ainda, pelo intensificar das relações com o exterior, ligadas nomeadamente: à selecção de matérias primas e centrando-se, sobretudo, nas ligações com os consumidores finais; a áreas tradicionais prestadoras de serviços (transportes, seguros e banca)⁸.

No conjunto dos serviços evidenciam-se as actividades ligadas ao sector da informação, no que respeita à sua aquisição/selecção, circulação, controlo, armazenamento, aplicação e, sobretudo, às tecnologias que dão suporte a este processo. Esta área é, de acordo com John Naisbitt (1988: 27), a grande responsável pelo crescimento do emprego, aquela que alguns autores designam por sector quaternário (Enguita, 1989: 9).

Este processo interfere não só na estrutura do emprego, como nos conteúdos em novos saberes. Evidenciam-se duas tendências: aumento dos quadros técnicos e profissões de enquadramento, por oposição ao decréscimo do operariado e operadores pouco qualificados (Alftan, 1985: 564); surgimento de um conjunto de novas profissões ligadas à concepção de novos produtos, ao serviço de compras, vendas e promoção. A natureza das novas profissões, a complexidade e mutabilidade dos sistemas, a que estão ligadas as empresas, e a autonomia-responsabilização atribuída aos sujeitos, como resultado da necessária flexibilidade da empresa, exigem uma estrutura de saberes plurifacetada (saberes específicos e linguísticos, saber fazer, saberes científicos e conhecimentos gerais) que permitam a entrada no sistema de emprego e a sua reciclagem através da auto-aprendizagem.

Em Portugal, o emprego não apenas assume um peso elevado nos sectores tradicionais, como está associado ao uso de mão-de-obra intensiva ligada ao um sistema produtivo fortemente dependente da subcontratação internacional onde as indústrias transformadoras não fazem pleno uso das tecnologias de ponta e das que permitem o acesso, selecção e uso da informação (Salavisa, 1991: 345).

1.2 Disparidades entre países da UE: entraves à criação de um mercado de trabalho integrado

A regulação do mercado de trabalho na UE e o prosseguimento para a sua integração de forma harmonizada têm de ser analisadas numa dupla dimensão ao nível dos propósitos e das possibilidades normativas e, no que aqui mais nos interessa, ao nível das condições objectivas que diferenciam os países da comunidade.

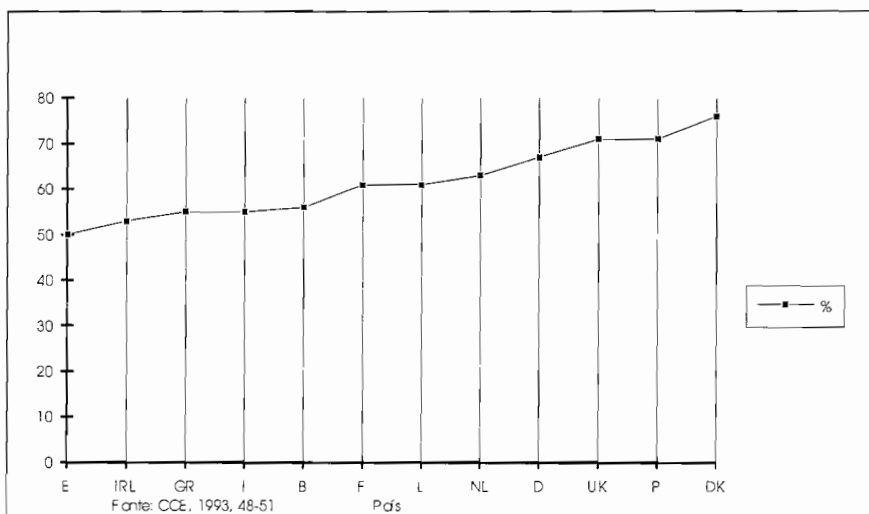
A integração dos mercados de trabalho na UE, e não obstante as múltiplas dificuldades, apresenta-se como um processo em constante concretização, quer pela livre circulação de capitais e pela possibilidade de as empresas instalarem filiais em qualquer país comunitário, fora do seu espaço tradicional (CCE, 1993: 82), quer pela livre circulação de pessoas no espaço comunitário (CCE, 1987: 7) e pela tendência para o fim das restrições jurídicas à possibilidade de encontrar emprego em qualquer país (CCE, 1990: 13). Estes factos conjugados permitem às empresas contratar a mão-de-obra que ofereça melhores condições, em custos e qualificação, alargando por conseguinte também o leque das escolhas de emprego por parte dos mais qualificados⁹. A verificar-se esta tendência, a mão-de-obra mais qualificada deslocar-se-á para zonas mais desenvolvidas em desfavor daquelas onde as condições são inferiores, agravando-se os desequilíbrios existentes não obstante a deslocação para estas zonas de elevadas somas de dinheiro proveniente dos fundos estruturais que não serão rentabilizados pela ausência ou existência diminuta de mão-de-obra convenientemente preparada.

Neste sentido, a uniformização material das condições de vida no espaço comunitário passa também, em nosso entender, pela uniformização dos elementos associados ao mercado de trabalho, ainda bastante diferenciados entre países e entre regiões de um dado país.

De um conjunto de indicadores que atestam as profundas diferenças entre os países da comunidade apresentam-se os que consideramos de mais importância: Produto Interno Bruto (PIB); produtividade, duração do trabalho e população empregada; custo da mão-de-obra; e nível de ensino - formação.

A renda por habitante varia de forma muito significativa entre os diferentes países podendo-se agregar em quatro grandes grupos (CCE, 1993: 84): países com as rendas mais elevadas (Dinamarca, Alemanha, e Luxemburgo); conjunto de países com uma renda próxima da média comunitária (França, Itália, Bélgica Holanda e Inglaterra); um terceiro grupo formado pela Espanha e pela Irlanda; e, por último, o grupo formado por Portugal e pela Grécia.

A produtividade, medida pelo PIB e por hora de trabalho, assume valores mais elevados do que a média comunitária na Dinamarca, Alemanha, Luxemburgo, França, Itália, Bélgica e Holanda; bastante distanciados destes, e abaixo da média comunitária, encontram-se países como a Inglaterra, Espanha e Irlanda; por fim, a Grécia e Portugal no terceiro grupo (CCE, 1993: 85). Usando o mesmo elemento de medida, antes referido, Portugal é o país com a mais baixa taxa de produtividade da Europa dos doze. O facto de aparecer com um PIB por habitante superior à Grécia deve-se à sua elevada taxa de empregabilidade, das mais altas da comunidade, apenas suplantada pela Dinamarca (cf. gráf. 1).



Nota: Procedeu-se ao arredondamento das décimas para as unidades

Gráfico 1: Relação entre emprego e população em idade de trabalhar (1991)

Quanto à duração do trabalho, existe mais homogeneidade entre os diferentes países comunitários, encontrando-se contudo os valores mais elevados entre os países menos desenvolvidos (Grécia, Portugal, Irlanda e Espanha) e os valores mais baixos na Holanda (CCE, 1993: 86).

O custo da mão-de-obra varia bastante de país para país e dentro de cada um por sector de actividade e por região (CCE, 1993: 88-103). Portugal e Grécia são os países onde o custo da mão-de-obra é mais baixo por oposição à Alemanha, onde os referidos custos são os mais elevados de todos os países comunitários. Entre estes dois pólos constituem-se dois

grupos de países, um formado pela Irlanda, Espanha e Inglaterra, onde o custo da mão-de-obra, apesar de bastante mais elevado que em Portugal e Grécia, é inferior ao segundo grupo formado pelo conjunto de países como a Itália, Luxemburgo, Dinamarca, França, Holanda e Bélgica.

Existem discrepâncias significativas segundo o sector de actividade, sendo que:

- a) no sector industrial as tendências são semelhantes às referidas para o contexto global;
- b) no sector têxtil existem grandes diferenças entre os países, com Portugal a ocupar, de forma destacada, o último lugar, com pouco mais de metade do custo da mão-de-obra da Grécia, e cerca de cinco vezes menos do que a de um conjunto de países formado pela Dinamarca, Holanda e Alemanha;
- c) no sector bancário e dos seguros, por um lado, não existe homogeneidade entre países a permitir agrupamentos, por outro lado, não existe tanta discrepância entre países, na medida em que o custo verificado em Itália e na Bélgica, onde os custos da mão-de-obra neste sector são mais elevados, não chegam a ser duas vezes e meia superior aos da Grécia onde os valores são os mais baixos de todos os países comunitários.

O nível de ensino-formação é dos indicadores com mais potencialidades para a caracterização não só da mão-de-obra, mas também dos processos de modernização e desenvolvimento, uma vez estes processos dependerem cada vez mais de uma força de trabalho instruída, em saberes polivalentes e com capacidade de se reciclar de forma permanente.

Da análise quantitativa aos níveis de instrução da população activa nos países comunitários verifica-se que as tendências deste indicador são semelhantes às dos indicadores antes referidos, salvo alguns casos pontuais.

Conforme dados inscritos no quadro 2, observa-se que em Portugal, Espanha, Grécia e Luxemburgo mais de 50% da população activa não detém mais do que o diploma do ensino primário, sendo este valor de 82,7% em Portugal¹⁰. No caso do ensino superior, só a Itália, Portugal, Espanha e o Luxemburgo detém menos de 10% da sua população activa com este nível de ensino.

Quanto ao ensino secundário, e de acordo com os dados inscritos no quadro antes referido, existem quatro conjuntos de países com valores bastante homogéneos dentro de cada grupo mas bastante díspares entre eles: Portugal, com 13,3%, é o país com a taxa menos significativa da população activa com instrução secundária; segue-se um conjunto de países formados pela Grécia com 28,4%, Espanha com 32,0%, Luxemburgo

devido à liberalização dos mercados, aumento da concorrência, alteração dos hábitos de consumo e aumento das exigências dos consumidores e, ainda, devido às modificações do ciclo de vida dos produtos; possibilidade da auto-sustentação de processos de modernização-inovação com base nas próprias tecnologias; necessidade de uniformizar as estruturas produtivas de um conjunto de países com vista à sua integração em um dado espaço económico, político e social.

Esta última vertente enquadra a situação verificada na Europa dos doze quanto às estruturas produtivas, tecnológicas e níveis de formação muito diferenciados, com destaque para alguns países do sul onde o tradicionalismo assume um peso muito significativo. As transformações nestes países pela introdução de novas tecnologias e novas formas de organização dos processos produtivos implicam, quer a dispensa da força de trabalho humano e conseqüente desemprego, quer a sua reciclagem pela aprendizagem de novos saberes e de novos comportamentos.

Importa discutir estas duas afirmações, já que se nos afiguram centrais na articulação entre as estruturas produtivas e a força do trabalho.

Quanto à primeira afirmação, não é linear que os processos de modernização, pela introdução de novas tecnologias, sejam os únicos responsáveis pelo crescimento do desemprego, já que este “depende mais das características económicas de cada sector produtivo” (Moniz, 1990: 60), das características dos ciclos económicos (de crescimento ou de recessão) e das políticas de emprego seguidas do que da introdução de novas tecnologias.

Durante a década de 70, com base em vários estudos¹⁴ criou-se a ideia de que a introdução das tecnologias nos processos produtivos eliminavam, de forma directa e no conjunto de um dado sistema, emprego e “saber fazer manual e até intelectual”, interferindo desta forma na criação de um elevado volume de desemprego, na desqualificação do trabalho e no surgimento de formas precárias de emprego (Kovács, 1988: 30)¹⁵.

Numa perspectiva diferente defende-se que a introdução de novas tecnologias põe fim aos empregos não qualificados, mas cria outros nas áreas da programação-concepção dos produtos, controlo do processo de avaliação do produto, vigilância e reparação das tecnologias (Moniz, 1990: 70)¹⁶ ao mesmo tempo que se criam empregos nas áreas da promoção e venda dos produtos, na aquisição das matérias-primas e no afinamento das relações da empresa com os diferentes elementos do seu ambiente. Nesta linha, e de forma sintética, os aspectos positivos atribuídos à introdução de novas tecnologias são: desviar o trabalhador da realização de tarefas rotineiras e não gratificantes; aumento da produtividade; melhorar os produtos e obter custos mais acessíveis; libertar os trabalhadores para

áreas mais criativas, quer ligadas aos serviços, quer à produção, quer ainda à criação, manutenção e controlo do próprio saber.

Importa contudo relativizar tanto os aspectos positivos como os negativos da introdução de novas tecnologias quando equacionados de forma isolada e desinserida dos quadros económicos e sociais de suporte:

“Os resultados cumulativos da investigação não tardaram a demonstrar que as mudanças tecnológicas não têm «impactos» inevitáveis e pré-determinados nas empresas. Pelo contrário, aquando da introdução de uma dada inovação tecnológica existe a possibilidade de soluções variadas (...)”.

FEMCVT, 1991: 20

Se quanto a este ponto não existe consenso, apesar da aproximação dos extremos em virtude de não existirem razões demonstráveis para radicalizações inicialmente verificadas, ele parece existir quanto ao facto de os processos de modernização pela introdução de novas tecnologias alterarem os conteúdos funcionais, das funções e das tarefas, pela transformação das existentes e pela criação de outras completamente novas:

“Vários estudos empíricos realizados permitem concluir que a introdução de novas tecnologias implica a mudança de estrutura de qualificações, bem como a transformação da natureza do trabalho e o conteúdo das tarefas”.

Kovács, 1988: 30

Este processo de alteração da estrutura dos empregos e criação de novos, com exigências em saberes e comportamentos bastante diferentes das anteriores, está a dificultar e até a impedir a reciclagem da mão-de-obra implicando, ou o seu desemprego por tempo indefinido, ou a sua mobilidade descendente na estrutura do sistema de emprego. O indivíduo cada vez mais está sujeito a reestruturar-se na ocupação de um emprego e mesmo a ter de mudar ao longo da sua vida profissional:

“A informática veio pôr definitivamente em causa a empregática, ou o emprego para toda a vida, que os nossos avós escolhiam no início da sua vida produtiva (...)”.

Pereira, 1987: 50

O emprego e o desemprego parecem modelados por uma pluralidade de influências: natureza do crescimento económico; natureza das políticas para este sector; modernização das estruturas económicas pela alteração

dos sectores de actividade, racionalização dos processos de produção e também pela introdução de novas tecnologias. As tendências parecem claras no sentido de a mudança se processar para níveis onde o desempenho das funções e das tarefas é mais complexo e está sujeito a mudanças e até a mutações a exigir dos sujeitos uma reestruturação dos seus saberes e comportamentos face ao emprego e ao desemprego.

2. Novos cenários para o (des)emprego

Os sistemas de emprego estão em fase de forte destruturação criando nos indivíduos situações de grande instabilidade e a necessidade de novos conhecimentos e de novos comportamentos sociais. Os agentes que se encontram já no sistema de emprego terão de reaprender novas regras e aos que frequentam ainda o sistema de ensino-formação deverá transmitir-se conhecimentos que os tornem aptos a lidar com as novas tipologias dos sistemas de emprego.

Procuramos, neste ponto, abordar os tópicos seguintes: quais os perfis profissionais exigidos pelos sistemas de emprego face às alterações previsíveis; algumas tendências dos sistemas de emprego e/ou das novas modalidades de se estar empregado; e os efeitos do desemprego de longa duração sobre os sujeitos.

2.1 Modelos de produção flexíveis e implicações nos perfis profissionais e no sistema de emprego

As mudanças operadas nos sistemas de produção pela sua automação e flexibilização interferem de forma significativa na natureza do trabalho e na sua organização. No sistema de produção de massa no qual os produtos e a forma de os produzir estavam estandardizados a divisão do trabalho caracterizava-se por uma forte divisão entre o trabalho intelectual e o trabalho manual e por uma especialização, cada vez mais forte, do primeiro. As tendências do trabalho manual foram para a simplificação de tarefas, para o seu desempenho pelo mesmo indivíduo segundo movimentos e em tempos programados e cronometrados e ainda sujeitos a um forte controlo (Kovács, 1991: 121). Esta forma de organização do trabalho não se adapta ao modelo integrado e flexível de produção, onde o trabalho tende cada vez mais a ser desempenhado em grupo em vez de forma individualizada; de forma circular e não em linha; de forma agregada, isto é, um indivíduo passa a desempenhar mais do que uma tarefa

ou função; de forma autónoma e articulada, quer entre tarefas e funções, quer entre a concepção, o controlo e a execução:

“Se a partir das divisões clássicas da empresa em grandes funções: fabricação, venda, comercialização mais ou menos organizadas em serviços autónomos, ver-se-á evoluir a articulação dessas funções, em particular entre concepção-fabricação e comercial marketing por um lado, entre fabricação e controlo ou manutenção por outro, entre o conjunto dessas funções e as de gestão económica e social por um terceiro”.

Iribarne, 1987, 11

Verifica-se, assim, uma tendência para a descentralização e por conseguinte para a criação de autonomia dos grupos de trabalho e dos sujeitos, alteração na estrutura das tarefas e das funções e na forma de as executar implicando novos perfis profissionais e novas exigências de qualificação da mão-de-obra cuja procura se dirige cada vez mais, e segundo Ilona Kovács (1988: 51), para: uma crescente intelectualização associada tanto à alteração dos conteúdos do trabalho, como pelo aumento do seu volume ligado à concepção, programação, estudo, gestão e ainda à criação, circulação e utilização da informação, quer como resultado de os sistemas integrados funcionarem de forma crescente com base na informação, quer nas relações das empresas com o seu ambiente, onde a selecção da informação se afigura fundamental; profissões altamente qualificadas, técnicos superiores de nível V, técnicos superiores de nível IV e técnicos de nível III, em vez da procura de profissões pouco qualificadas; profissões ligadas à criação, manuseamento, controlo e aplicação do próprio saber; profissões novas, cujo desempenho pelas tecnologias é inviável, e que são fruto da forte instabilidade e incerteza que caracterizam o presente¹⁷.

Para que um processo de produção flexível funcione são necessários igualmente novos perfis das chefias de nível intermédio (no sentido de serem animadores do trabalho e de promover e intensificar as relações dentro da estrutura de trabalho) e dos dirigentes de topo cuja formação lhes permita dispor de forma racional todos os elementos internos à empresa e na articulação desta com o exterior (cf. figura 1).

2.2 Novas configurações do sistema de emprego e/ou apenas formas diferentes de se estar empregado

Todas as análises dão conta de uma forte instabilidade do sistema de emprego que se traduz pelo fim da estabilidade do trabalho e da

Sistema de produção tradicional	Sistema de produção flexível
Qualificação das chefias de nível intermédio	
<ul style="list-style-type: none"> . comando hierárquico . preparação, coordenação e controlo do trabalho dos operadores . transmissão de informações . conhecimentos burocráticos . intermediário direcção-operadores 	<ul style="list-style-type: none"> . animação, coordenação de responsabilidades . delegação de decisões . conhecimentos técnicos amplos . conhecimento de relações humanas . capacidade de gestão . capacidade em articular serviços
Qualificação das funções de direcção	
<ul style="list-style-type: none"> . capacidades administrativas . conhecimentos financeiros e económicos . imposição de decisões . controlar e centralizar informação . imposição da disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> . capacidades de gestão estratégica . conhecimentos em novas tecnologias . desenvolvimento de relações humanas . informação partilhada . negociação com os trabalhadores

Fonte: Adaptado de Ilona Kovács (1991: 124)

Figura 1: Mudança nos perfis profissionais com o modelo de produção flexível

intermutabilidade dos trabalhadores; do equilíbrio da oferta e da procura numa perspectiva de leitura do sistema pelo indivíduo; da adaptação do sistema de emprego aos fluxos da força de trabalho; da transparência que parecia regular as relações entre os agentes económicos; do ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho com base apenas no salário (Rodrigues, 1992: 26). Estas características definidoras de modelos de sistema de emprego estáveis, e equacionados pelas teorias neoclássicas, não se apresentam com capacidade de explicar o actual momento em que o sistema de emprego é marcado pela crise do sistema de produção fordista e se assiste a uma transição para sistemas não conceptualizados.

O momento da transição, no qual se inserem os actuais processos de modernização, apresenta-se bastante fragmentado e incerto e com algumas tendências a prefigurarem quadros de emprego distintos daqueles que os modelos existentes enquadram.

Desenvolvendo esta análise até às últimas consequências, parece lógico que metodologicamente se optasse por um modelo explicativo cuja visualização dos elementos fosse casuística e o seu posicionamento no

espaço e no tempo se regesse por princípios de incerteza. Apesar de se reconhecer a difícil previsibilidade da evolução do sistema de emprego, optamos pela análise de algumas tendências com base num quadro sistémico, mas bastante dinâmico, que se estrutura a partir de dois pólos no interior dos quais é possível distinguir uma pluralidade de formas e de fluxos (Rodrigues, 1992: 58, 59).

De acordo com a autora antes citada (1992: 57,60), um destes pólos agrega a população em “stocks” (conjunto de população que procura emprego), o outro é constituído pelos “vectores que estruturam e explicam a evolução da oferta de emprego”. A procura de emprego é feita a partir de quatro grupos de sujeitos na condição de “empregados, desempregados, inactivos e emigrados”, que mantêm fluxos, com maior ou menor significado, resultantes, quer de dispositivos legais específicos e de esquemas de ensino-formação, quer principalmente do nível da oferta de emprego.

É sobre este pólo que importa reflectir não tanto sobre a estrutura do emprego e da sua oferta tradicional, e ainda dominante, mas sobre o surgimento de novas áreas de oferta de emprego, de novas políticas e de novas formas de se estar empregado.

Na tentativa de equacionar o mercado de trabalho a partir da sua forte heterogeneidade e do assumir formas descontínuas ou de fraca visibilidade que impedem a definição com clareza de segmentos estáveis e bem delimitados, a análise que pretendemos fazer desenvolve-se em duas vertentes: a) grandes áreas de oferta de emprego e características da afectação da mão-de-obra ao mercado de trabalho; b) emergência de novos segmentos de mercado de trabalho, em consolidação, bastante diferentes dos segmentos tradicionais.

Quanto à primeira vertente e tomando a distribuição do emprego por sectores de actividade, é notório o peso da sua terciarização, quer pelas elevadas taxas que ocupa nos países desenvolvidos, quer pela evolução crescente nos países em processo de modernização. As transformações do emprego, no processo antes referido, são tanto de mobilidade entre sectores (do primário para o secundário e destes para o terciário, implicando uma mobilidade geográfica no sentido campo-cidade), como de uma tendente mobilidade ascendente e descendente, intra -sectores, particularmente no sector terciário. Esta mobilidade intra sectorial apresenta-se bastante difusa, dificultando a sua compreensão e obrigando a que os agentes estejam sujeitos a um processo de reaprendizagem das suas práticas profissionais e sociais.

Importa ainda considerar a estrutura sectorial de emprego quanto à afectação de mão-de-obra e da alteração de perfis profissionais. Existem

sectores nos quais se verifica, por um lado, crescimento da actividade e conseqüente aumento do volume de emprego e, por outro, exigência de novos saberes profissionais devido à introdução de tecnologias mais flexíveis e integradas e a novas formas de organização do trabalho nas quais o desempenho de tarefas e funções tende a processar-se de forma polivalente. Estas actividades encontram-se tanto no sector secundário, ligadas às “indústrias eléctrica, electrónica, aeronáutica e de telecomunicações (Rodrigues, 1992: 22) e, ainda, à produção de “computadores e processamento de dados, (...), na petroquímica sofisticada, semicondutores, comunicações avançadas” (Toffler, 1984: 139), como no sector terciário ligado à produção, selecção, controlo, gestão, circulação e aplicação de informação e do próprio saber.

Por sua vez, existem sectores onde os volumes de actividade e de emprego estão em crescimento lento ou mesmo em decréscimo, quer nas “indústrias alimentares, farmacêuticas de produtos metálicos, máquinas não eléctricas, têxtil, mobiliário, borracha e plásticos” (Rodrigues, 1992: 322), quer nos serviços de escritório, principalmente em áreas de apoio menos qualificadas (estenodactilografia, facturação, contabilidade e etc.) (Heinz, 1987: 18). A diminuição de actividade ocorre como consequência da modernização pela introdução de novos processos de trabalho e de novas tecnologias.

Considerando globalmente o mercado de trabalho e de acordo com os teóricos da segmentação Doering e Piore, citados por Gomes (1990: 37), existem dois mercados de trabalho:

- a) O primário, caracterizado por “proporcionar salários altos, boas condições de trabalho, estabilidade no emprego e oportunidade de avançar na carreira”. Dele fazem parte, também, os lugares cimeiros do mercado de trabalho quanto às vantagens materiais e as resultantes de um estatuto elevado e para os quais são necessários os níveis de ensino-formação mais elevados (Rodrigues, 1992: 26).
- b) O secundário, em tudo oposto ao primário: “(...) é o lugar por excelência de jovens, mulheres e emigrantes e solicita menos habilidades, oferecendo empregos não promissores” (Gomes, 1990: 37). É deste segmento que se forma o desemprego de longa duração, ao qual estão sujeitos estratos da população, cada vez mais significativos, e que pelo efeito da estigmatização tendem para alguma forma de marginalização:

“Em vez de uma classe operária homogénea, transportando nela o futuro de toda a humanidade, surge a não-classe dos proletários pós-industriais, não-

classe produzida pela crise do capitalismo, constituída por todos os marginalizados da produção (desempregados, subempregados, precários...)”.

Oliveira, 1993: 183

No actual momento de transição configuram-se novas tipologias de sistema de emprego pelo acentuar da segmentação e pelo assumir de formas bastante diversas das que caracterizaram o ainda dominante sistema de emprego. As alterações ocorrem em toda a estrutura e a todos os níveis: no tipo de relação entre a mão-de-obra e o trabalho; nas novas tipologias de organização do trabalho e da sua distribuição no tempo e no espaço; na assunção de novas formas de relação salarial; e pela interferência mediatizadora das novas tecnologias que aceleram o surgimento dos novos “arranjos” do sistema de emprego.

Hoje, de forma prospectiva, começa a colocar-se a questão da pertinência do próprio conceito de sistema de emprego, pelo menos como tradução de uma certa realidade cujos conteúdos estão a extinguir-se ou a transfigurar-se.

Em todos os países desenvolvidos assiste-se a uma diminuição gradual do tempo de trabalho, a traduzir não apenas a redução do tempo semanal de trabalho, mas também a existência crescente de outros horários, não tradicionais, e de outras formas de relacionamento da mão-de-obra com o trabalho. No conjunto dos países comunitários, de 1983 a 1991, verificou-se uma redução de 4% nos tempos de trabalho na indústria e nos serviços, valor que foi de 13% na Holanda (CCE, 1993: 31). Na base desta redução está, quer a diminuição do tempo de trabalho semanal, especialmente nos serviços, quer o crescimento do trabalho a tempo parcial, isto é, semana de 24 horas, sobretudo entre as mulheres, quer ainda pelo incremento de outras formas de afastamento do trabalho: “feriados, baixas por doença, absentismo e licenças pagas” (Handy, 1994: 233).

Uma outra alteração que está a processar-se de forma gradual e que assume algum significado é o trabalho independente. Os valores para o conjunto dos países da comunidade na indústria e nos serviços era, em 1991, de 13%, valor alcançado através de um crescimento em todos os países de 1983 a 1991 (CCE, 1993: 35):

“Talvez demore mais uma geração, mas o número daqueles preparados para se chamarem a si mesmos empregados em oposição a independentes, consultores, sócios, associados, ou membros irá diminuindo até que se tornarão numa minoria definitiva”.

Handy, 1994: 229

Neste sentido, assistimos a uma autonomização do trabalho que passa a ser desempenhado fora das relações tradicionais (empregado-empregador) e que se destina à produção de bens e de serviços que são vendidos tanto ao consumidor final como aos empresários que servem de intermediários entre o produtor isolado e o consumidor final. Por outro lado, assistimos a uma gradual descida de actividades, na área da produção de serviços, pelo facto de cada um de nós ser o produtor dos próprios serviços que utiliza, extinguindo-se o lugar desempenhado pelo tradicional empregado¹⁸.

A relação salarial, de extrema importância na sociedade fordista, e que estruturou as relações entre o capital e o trabalho, está a assumir novas formas, quer sob a designação de honorários contratuais, quer pelo pagamento da prestação de serviços específicos sem nenhuma outra responsabilidades acessórias:

“A organização contratual funciona com base no pagamento de honorários enquanto que os ordenados são pagos pelo tempo despendido. Aquele que paga os honorários pretende que o trabalho seja executado a tempo e na quantidade certa. Não se preocupa em motivar, controlar ou organizar (...)”

Handy, 1994: 194

A tendência para o crescimento do trabalho autónomo, para o trabalho pago à tarefa e por unidade de trabalho produzida, a crise no sistema de emprego e a emergência de elevadas taxas de desemprego, entre outras razões, têm contribuído para o surgimento de uma pluralidade de formas de se estar empregado ou, antes, de se desenvolverem actividades específicas pelas quais se é pago. Temos, assim, o “trabalho a meio tempo, trabalho flexível, trabalho em casa, trabalho metade em casa metade no escritório e partilha de emprego” (Naisbitt, 1988: 262):

“No início do século XXI, menos de metade da força laboral do mundo industrial executará trabalho em *full-time* dentro da empresa. Esses serão a nova minoria”.

Handy, 1992: 41

A evolução positiva desta situação é influenciada pelo papel desempenhado pelas novas tecnologias. Hoje, nada impede que a prestação de serviços desde os níveis mais elementares, como o processamento de texto, quase todo o trabalho de escritório, assessoria nas diferentes áreas de actividade, à prestação de serviços técnicos, como a concepção de produtos e a criação do próprio saber, possam ser desempenhados nos locais mais diversos e a longas distâncias.

Neste sentido, o trabalho tende a ser desempenhado de forma autónoma, as relações entre quem elabora o produto ou produz o serviço e quem o adquire como intermediário ou como consumidor final são não contratuais (já que não envolvem responsabilidades para lá das relacionadas com a produção e troca de cada produto específico) pondo-se, desta forma, fim à relação salarial. A produção dos bens em questão pode ainda localizar-se em diferentes espaços físicos e onde as longas distâncias, sendo mediatizadas pelas novas tecnologias, não existem em termos funcionais.

2.3 Características e evolução do desemprego: caso do desemprego de longa duração

Como se referiu no ponto anterior, as causas do desemprego são múltiplas não podendo este ser imputado, de forma dominante, a uma causa definida. Do ponto de vista histórico, o desemprego hoje existente, quanto ao seu volume, estrutura e características, iniciou-se na década de 70 como resultado da crise profunda do sistema económico e da crise energética. A sua evolução foi rápida sendo que, em 1983 o volume do desemprego era, no conjunto dos países da OCDE, de 30 milhões, 8,1% da população activa (OCDE, 1983: 22).

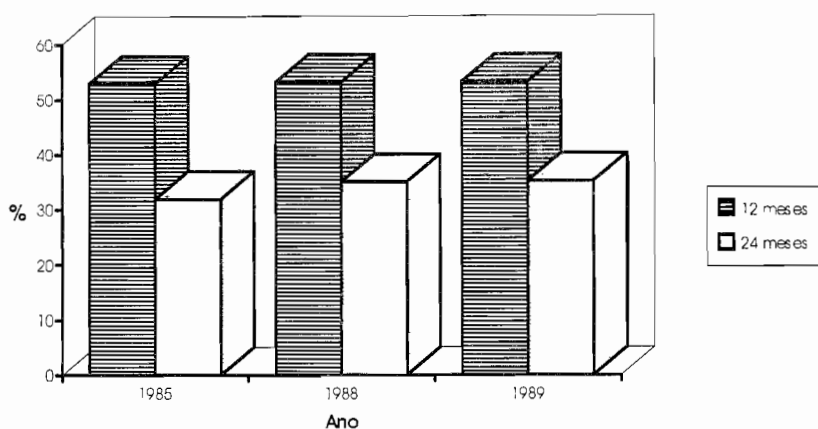
As taxas de desemprego têm-se mantido em níveis bastante elevados, oscilando entre os valores de 10,5%, em 1985, os 8,3%, em 1990 e os 9,5% em 1992 para o conjunto dos países comunitários (cf. quadro 3). Esta situação de elevado volume de desemprego e sua permanência por períodos de tempo longos, a que o crescimento económico não conseguiu dar resposta, tem conduzido a que ele assuma uma forma cada vez mais estrutural e com efeitos negativos sobre o sistema social e sobre os agentes que a ele estão sujeitos.

Quadro 3: Taxas de desemprego nos países da comunidade (%)

População	Ano			
	1985	1990	1991	1992
Total	10,5	8,3	8,7	9,5
Jovens	23,3	16,8	17,6	18,5
Homens	9,4	6,6	7,2	8,1
Mulheres	12,9	10,8	10,9	11,5

Fonte: CCE, 1993: 52

Para lá da vertente quantitativa do desemprego, importa analisar alguns aspectos qualitativos, especialmente o estar a tornar-se, progressivamente, desemprego de longa duração e o facto de atingir de forma diferente países, regiões e estratos sociais. Do total das pessoas desempregadas, cerca de 53%, entre 1985 e 1989, encontravam-se nesta situação há mais de 12 meses sendo que, destes, 35,1% estavam desempregados há mais de 24 meses em 1989 (cf. gráfico 2).



Fonte: CEDEFOP, 1993, 8

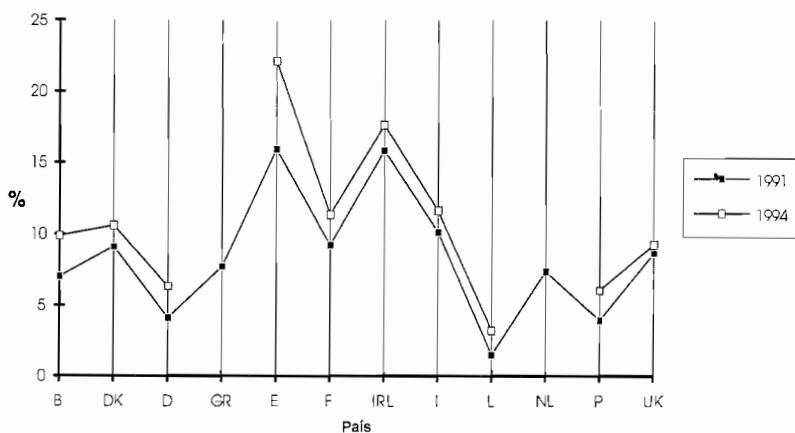
Gráfico 2: Desemprego de longa duração (conjunto dos países comunitários)

Esta forma de desemprego tende a crescer, devido quer ao processo de modernização que exige novos saberes e novos comportamentos no trabalho difíceis de alcançar pelos indivíduos com níveis de instrução baixos e com idade avançada, quer ao aumento da concorrência nos mercados de emprego na comunidade europeia (IEFP, 1992: 62). É o tipo de desemprego mais grave para o sistema social e, sobretudo para os indivíduos que a ele estão sujeitos, não apenas porque os priva da fonte de rendimento indispensável à sobrevivência no que impede a aquisição de bens primários, a possibilidade de se deslocarem nos transportes e a manutenção do seu alojamento. Estes factos, possibilitam a criação de tensões na família e conseqüente ruptura. Por outro lado, os indivíduos nesta situação ficam cada vez mais isolados dos colegas e afastados dos locais de trabalho, acabando, em último caso, o desemprego de longa duração por funcionar como estigma social (FEMCVT, 1989: 16):

“(…) o problema do desemprego de longa duração começa a concentrar-se em torno de um núcleo de indivíduos permanentemente marginalizados”.

IEFP, 1992: 62

Tomando por referência os países comunitários, o desemprego, nas suas diferentes formas, assume valores bastante diferenciados. Em volume, existe um grupo formado pelo Luxemburgo, Portugal e Alemanha onde as taxas de desemprego estão abaixo da média comunitária. A permanência de Portugal neste grupo só aparentemente é positiva, porque não traduz a mesma realidade que nos outros países quanto à natureza do desemprego uma vez que a estrutura económica em Portugal é ainda bastante tradicional e o emprego de mão-de-obra intensiva. No pólo oposto temos a Espanha e a Irlanda, com as taxas de desemprego mais elevadas a traduzir políticas de modernização económica não seguidas por Portugal e pela Grécia. Por último, encontra-se um grupo formado pelos restantes países comunitários e cujas taxas oscilam entre os 7 e os 10%, no ano de 1991 (cf. gráfico 3).



Fonte: OCDE, 1993, 49, 51; Expresso, 1994

Gráfico 3: Volume do desemprego nos diferentes países comunitários

O desemprego, particularmente o de longa duração, distribui-se também de forma diferenciada: por sector de actividade e por região, como é o caso da agricultura no sul da Europa e na Irlanda e em sectores industriais específicos como o têxtil, a construção naval e a indústria do

carvão e do aço (CEDEFOP, 1994: 11); por estratos sociais, sendo que são os jovens e as mulheres que mais estão desempregados (cf. quadro 3). No caso dos primeiros, e de acordo com Coleman (1990: 93), as taxas de desemprego chegam a ser cinco vezes superiores às dos adultos em alguns países.

De forma mais específica, o desemprego de longa duração e segundo diversas fontes (FEMCVT, 1989: 15; OCDE, 1989: 33; IEFP, 1992: 63; CEDEFOP, 1994: 7-13) ocorre mais entre: homens dos 45 aos 55 anos de idade, particularmente entre os assalariados; mulheres jovens e ainda solteiras; mulheres de meia idade e com filhos ainda crianças; homens e mulheres sem relações de parentesco e de amizade; jovens com poucas habilitações, especialmente sem formação profissional; pessoas com problemas de saúde e os mais débeis, física e psicologicamente. Dado o elevado volume do desemprego, a sua permanência por longos períodos e as consequências negativas sobre os sistemas sociais e particularmente sobre os sujeitos obriga a que dele se tenha uma visão global e que seja contemplado, de alguma forma, na formação-socialização dos sujeitos jovens para também esta forma de estar.

Notas

- 1 As tendências dominantes da sociedade actual são: forte instabilidade e a emergência de um estado de crise permanente resultante da sua transição para quadros ainda não definidos e o evidenciar de alterações na organização do processo de produção e do trabalho onde as mudanças, no sentido da flexibilização, são evidentes.
- 2 Não obstante a tendência para uma certa convergência na modelagem das relações que informam os sistemas de emprego na Europa, existem diferenças no processo de flexibilização posto em prática por cada país, os quais, segundo Maria João Rodrigues (1992: 38), residem: na compatibilização entre regalias dos trabalhadores e as profundas alterações económicas e tecnológicas, na Alemanha; forte intervenção do Estado, em Espanha e França, no sentido de adaptar o emprego às exigências económicas; existência de uma forte fragmentação e marginalização (economia subterrânea) da economia e do emprego, em Itália; por último, a Inglaterra ao flexibilizar as relações de trabalho e ao diminuir a intervenção do Estado, como regulador da vida económica e social, desencadeou uma certa regressão social.
- 3 Excluem-se as interferências do Estado, os aspectos demográficos ligados ao aumento das taxas da população activa e as formas tradicionais de regulação das relações entre empregadores e empregados.
- 4 Esta afirmação baseia-se na análise das estatísticas da CEE, Japão, EUA e outros países europeus no período que vai de 1980 a 1992 (CCE, 1993, 27 e 29).
- 5 Excluem-se, aqui, e nas análises subsequentes, os dados referentes aos novos países membros da União Europeia: Suécia, Finlândia e Áustria.
- 6 O Tratado da União Europeia, assinado em Maastricht, viu os seus poderes reforçados nos seguintes domínios: coesão económica; dimensão social; investigação e desenvolvimento; ambiente; formação profissional. Por outro lado vê o seu campo de intervenção

- ampliar-se em “novos sectores: grandes redes transeuropeias; indústrias; protecção dos consumidores; educação; saúde e cultura”. Garantindo-se o “princípio essencial do equilíbrio (...) e o princípio da subsidiariedade” (G.C.C.E./S.E, 1992: 28). Sobre esta questão ver também IEFP (1993: 54-57).
- 7 O reverso da modernização das estruturas económicas e dos processos produtivos é o aumento do desemprego de longa duração, quer pela redução dos postos de trabalho e da dificuldade da sua reposição, quer porque os sujeitos que ficam sem emprego ou têm uma idade avançada ou sofrem de um analfabetismo funcional e até literal.
 - 8 De forma mais explícita, e de acordo com síntese feita por Jorge Matias (1987: 38-39), esta articulação entre os dois sectores “consubstancia-se em vários aspectos: a) funções impulsionadoras do sistema produtivo: pesquisa e desenvolvimento; introdução de novas tecnologias; planificação de circuitos; concepção de produtos; e recolha de dados; b) função de apoio ao sistema produtivo: organização da produção; gestão dos recursos humanos; gestão de *stocks*; serviços administrativos; e informatização de circuitos; c) função de escoamento da produção: *marketing*; vendas; relações públicas; serviços de assistência pós-venda; d) funções laterais ao sistema produtivo: transportes; seguros; e Banca”.
 - 9 Estas possibilidades teóricas e legais não excluem, de todo, lógicas contrárias e anómalas ao referido, como por exemplo: resistência oferecida pelos diferentes países, grupos profissionais e associações de classe pelo seu funcionamento tipo corporativo; contratação de pessoas não pela legislação de trabalho do país ou região onde o processo se desenvolve mas pela do país ou região de origem da força de trabalho contratada.
 - 10 Para mais informação que permita estabelecer comparações não só entre países comunitários mas também de outros países, quer europeus, quer de outros continentes, ver *Relatório Mundial sobre Educação*, da UNESCO (1991: 16-133).
 - 11 Estes dados têm de ser vistos como indiciando tendências e não como a tradução das mesmas realidades já que cada sistema educativo opera segundo regras e normas díspares, quer em termos de currículos, quer em termos das equivalências nos diferentes ciclos (OCDE, 1994: 26).
 - 12 Segundo a definição inscrita na recente obra *Analfabetismo Funcional e Rentabilidade Económica* (OCDE, 1994: 46), analfabetos funcionais são “as pessoas com dificuldades de dominar os saberes básicos” ao nível da: capacidade de raciocinar; capacidade de comunicar através da escrita, da leitura e da oralidade; capacidade de utilizar os sistemas métricos e de os relacionar; capacidade de raciocinar no tempo e no espaço. A situação portuguesa, apesar de não existir informação sobre o volume do analfabetismo funcional, pode caracterizar-se pelos resultados do sistema educativo que, segundo Maria João Rodrigues, são bastante negativos: elevado volume de analfabetismo literal e tecnológico; risco do analfabetismo funcional no que respeita ao uso de novas tecnologias; baixos níveis de escolaridade obrigatória e elevados índices de abandono escolar e de reprovação; desadequação dos saberes especializados fornecidos pelo ensino secundário e superior.
 - 13 Segundo estudo realizado no Canadá, um em cada oito adultos com o 9º ano de escolaridade foi considerado analfabeto funcional (OCDE, 1994: 26).
 - 14 Entre outros podemos referir o trabalho de Harry Braverman *Trabalho e Capital Monopolista*, publicado em 1974, encontrando-se editado em língua portuguesa pela Zahar Editores, em 1980.
 - 15 De acordo com Naisbitt (1988: 40), existem três fases conhecidas das tecnologias: a primeira caracterizou-se pelo efeito positivo e de menor resistência. Positivo porque se partia da ideia de que a sua utilização era feita nas tarefas mais rotinizadas e desagradáveis. De menor resistência porque inicialmente aplicadas em brinquedos, interferindo na socialização das crianças de ontem, já adultos hoje; a segunda fase corresponde à aplicação das novas tecnologias nos processos tradicionalmente laborados pelo homem, subs-

- tituindo este, melhorando os produtos e minimizando os custos. Não obstante a socialização feita na primeira fase, as resistências por parte dos trabalhadores e dos sindicatos têm sido evidentes; por último, começa a entrar-se na terceira fase onde a criação de novos produtos e a simplificação dos processos de produção são o resultado da laboração das próprias tecnologias, já sem a intervenção do homem ou sendo esta bastante limitada.
- 16 Este autor (1990: 70-71), citando trabalhos realizados na antiga Alemanha Federal, refere que a introdução de *robots* inverteu a relação “trabalhadores qualificados” de 35%, antes, para 65%, depois.
 - 17 Importa ter presente que o modelo de produção *taylorista-fordista* é ainda dominante e daí que continuem a existir perfis profissionais e profissões, bem assim como formas de organização do trabalho, que lhe são características. Contudo, os trabalhos de investigação dão conta de que as mudanças que estão a ocorrer pré-figuram novas profissões que segundo Paracone (1987: 30) não são possíveis de definir de forma específica, apenas delimitar grandes tendências e alguns “arquétipos”.
 - 18 Esta forma de auto-prestação de serviços encontra-se em todas as áreas: no campo da medicina (como é o caso dos auto-testes de análise da gravidez, medição da tensão arterial, auto recolha de produtos para análise...), do abastecimento de produtos alimentares, no supermercado e confeccionados; e num conjunto de serviços caseiros.

Bibliografia

- AGLIETTA, Michel e BRENDER, Anton (1984), *Les Métamorphoses de la Société Salariale*, Paris, Calmann-Lévy;
- ALFTHAN, Torkei (1985), “A techniques nouvelles, compétences nouvelles: réflexions sur les politiques de formation”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 124, nº 5, pp. 563-575;
- BOMMENSATH, Maurice (1986), *Investir Éfficacement dans la Bureautique et la Productique*, Paris, Ed. Hommes et Techniques;
- BOYER, Robert (1980), “Rapport salarial et analyses en terme de régulation - une mise en rapport avec les théories de la ségmentation du marché du travail”, *Economie Appliquée*, Tome XXXIII, nº 2, pp. 491-509;
- BRAVERMAN, Harry (1980), *Trabalho e Capital Monopolista*, Rio de Janeiro, Zahar Editores;
- C.C.E. (1989), *Um Grande Mercado sem Fronteiras*, Luxemburgo;
- C.C.E. (1990), *A Educação e a Formação no Horizonte de 1992*, O Dossier da Europa, 5/90, Bruxelas;
- C.C.E. (1993), *L’Emploi en Europe*, Luxemburgo;
- CEDEFOP (1984), *Le Changement Technologique, l’Emploi, les Qualifications et la Formation*, Luxemburgo;
- CEDEFOP (1990), *Os Perfis Profissionais e as Necessidades de Formação ao Nível dos Mestres e dos Contramestres no Sector Têxtil/Vestuário em Portugal*, Berlim;
- CEDEFOP (1994), *Situation et Tendences: Offre et Demande de Travailleurs Qualifiés*, Berlin;
- Conseil Supérieur de l’Éducation (1993), *Raport Annuel 1991-1992 sur l’État et les Besoins de l’Éducation*, Québec;
- DRUCKER, Peter (1993), *Post-Capitalist Society*, Nova Iorque, Harper Collins Publishers;
- ENGUITA, Mariano Fernández (1989), “Reflexiones sobre las relaciones entre educación y desarrollo”, in Escotet, M. A. e Albornoz, O. (orgs.), *Educación y Desarrollo Desde la Perspectiva Sociológica*, Salamanca, Ed. Vip de la Universidad Iberoamericana de Postgrado, pp. 95- 103;
- Europe Social (1987), “Conférence CEDEFOP sur l’éducation et la formation professionnelle, les perspectives de l’emploi des jeunes dans la communauté européenne”, *Europe Sociale*, nº 1/87;

- European Network for SME Research (1993), *The European Observatory for SMEs - First Annual Report, Part A*;
- FEMCVT (1989), *Ação contra o Desemprego de Longa Duração na Europa*, Dublin;
- FEMCVT, (1991), *Participação na Mudança*, Dublin;
- GCCE/SE (1992), *Compreender Maastricht*, Lisboa;
- GOMES, Cândido (1990), *O Jovem e o Desafio do Trabalho*, São Paulo, Editora Pedagógica Universitária;
- HANDY, Charles (1992), *A Era da Irrracionalidade*, Lisboa, Edições CETOP;
- HANDY, Charles (1994), *Deuses da Gestão*, Lisboa, Edições CETOP;
- HEINZ, Walter R. (1987), "O Futuro do trabalho", *Formação Profissional*, nº 1, pp. 15-21;
- IEFP (1992), "A formação contínua para desempregados de longa duração", *Revista Ensino e Formação*, nº 18, Maio, pp. 61-68;
- IEFP (1993) "A formação profissional na CE após 1993", *Revista Formar*, nº 8, pp. 53-60;
- IRIBARNE, Alain (1987), "Novas formações e qualificações nas fábricas novas", *Formação Profissional*, nº 1, pp. 8-14;
- KOVÁCS, Ilona (1988), "Novas tecnologias na indústria", *Revista Emprego e Formação*, nº 5, Maio, pp. 29-41;
- KOVÁCS, Ilona (1991), "Inovação tecnológica e novas qualificações na indústria", in *Conferência Nacional Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional*, Porto, GETAP/ME, Vol. I, pp. 114-128;
- KOVÁCS, Ilona et al. (1991), "A comparabilidade das qualificações no contexto da integração europeia", *Revista Emprego e Formação*, nº 15, Out., pp. 5-18;
- LUTZ, Burkart (1992), "Que futuro para os trabalhadores qualificados", *Formação Profissional*, nº 2, pp. 3-7;
- MATIAS, Jorge (1987), "Sector terciário motor de desenvolvimento", *Revista Emprego e Formação*, nº 3, Set., pp. 35-40;
- MONIZ, António Brandão (1990), "Aplicação de robots em Portugal: contribuição para a análise comparativa de sectores, casos, implicações económicas e sociais", *Organizações e Trabalho*, nº 3/4, Dez., pp. 59-74;
- MOURA, Rui (1990) - "Integração Europeia e Mercado Comunitário: Protagonizar a Construção do Nosso Próprio Destino". *Organização e Trabalho*, nº 3/4, Dez., pp. 51-58;
- NAISBITT, John (1988), *Macrotendências*, Lisboa, Editorial Presença;
- OCDE (1983), *Perspectives de l'Emploi*, Paris;
- OCDE (1989), *O Ensino na Sociedade Moderna*, Porto, ASA;
- OCDE (1994), *Analfabetismo Funcional e Rentabilidade Económica*, Porto, ASA;
- OLIVEIRA, José Grosso (1993), "O Lugar do trabalho nas sociedades contemporâneas", *Cadernos de Ciências Sociais*, nº 12/13, Janeiro, pp. 179-189;
- PARACONE (1987), "A Mudança da fábrica", *Formação Profissional*, nº 1, pp. 27-32;
- PEREIRA, J. Matos (1987) "Informática, emprego e formação", *Revista Emprego e Formação*, nº 1, Janeiro, pp. 49-54;
- RODRIGUES, Maria João (1992), *O Sistema de Emprego em Portugal*, Lisboa, Dom Quixote;
- SALAVISA, Isabel (1991), "Difusão das tecnologias de informação e a recomposição do emprego: reflexões sobre o caso português", in *Conferência Nacional Novos Rumos para o Ensino Técnico e Profissional*, Porto, GETAP/ME, Vol. II, pp. 333-347;
- TOFFLER, Alvin (1984), *A Terceira Vaga*, Lisboa, Liv. do Brasil;
- UNESCO (1991), *Rapport Mondial sur l'Education*, Paris;
- WOBBE, Werner (1987), "Tecnologia, trabalho e emprego - novas evoluções da reestruturação social", *Formação Profissional*, nº 1, pp.3-7;