

# configurações

REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

ISSN 1646-5075 | E-ISSN 2182-7419

N.º 34 | DEZEMBRO 2024

RELAÇÕES DE EMPREGO  
E QUALIDADE DE VIDA E  
BEM-ESTAR NO  
TRABALHO



**Título:** CONFIGURAÇÕES N.º 34 | Dezembro de 2024

**Conselho Fundador:** Manuel Carlos Silva (ICS-UM, Professor Catedrático Aposentado)

**Conselho Editorial:**

**Diretora** | Ana Maria Brandão (ICS-UM)

**Diretor-adjunto** | Fernando Bessa Ribeiro (ICS-UM)

Flávio Miranda (FLUP)

Pedro Cunha (FCHS-UFP)

Cristina Clara Ribeiro Parente (FLUP)

**Conselho Consultivo e Científico:** Alípio Sousa Filho (IH-UFRN); António Lucas Marín (CCI-UCM); Ana Maria Nogales Vasconcelos (ICE-UnB); Ana Nunes de Almeida (ICS-UL); Ana Paula Marques (ICS-UM); Ana Veloso (EPsi-UM); Anne E. C. McCants (MIT); António Colomer (ETSIT-UPV); Beatriz Casais (EEG-UM); Daniel Bertaux (CNRS Paris); Elísio Estanque (FEUC); Eugénia Rodrigues (SSPS-Ed); Fátima Alves (DCSG-UAb); Francisco Aguiar (FETS-UVigo); François Dubet (UBordeaux, Professor Emérito de Sociologia); Gina Gaio Santos (EEG-UM); Ivonaldo Neres Leite (CE-UFPB); Jari Eloranta (FSS-UHel); João Filipe Marques (FE-UAlg); João Teixeira Lopes (FLUP); José Bragança de Miranda (ULusófona - Lisboa); José Manuel Sobral (ICS-UL); Loïc Wacquant (UC Berkeley); Luís Baptista (NOVA FCSH); Manuela Ivone Paredes Pereira da Cunha (ICS-UM); Paulo de Carvalho (FLCS-UAn); Pedro Novo Melo (ESG-IPCA); Ramón Máiz Suárez (FCPS-USC); Renato Lessa (UFF, Professor Catedrático Aposentado); Richard Cleminson (Spanish, Portuguese and Latin American Studies Department, University of Leeds); Rodrigo da Costa Dominguez (ICS-UM); Sílvia Andreia da Mota Gomes (Department of Sociology, University of Warwick); Vera Mónica da Silva Duarte (UMaia).

**Assistente Editorial:** Rafaela Ribeiro ([cics@ics.uminho.pt](mailto:cics@ics.uminho.pt) | [configuracoes\\_cics@ics.uminho.pt](mailto:configuracoes_cics@ics.uminho.pt))

**Coordenação deste número:** Ana Luísa Veloso, Ana Paula Ferreira, Gina Gaio Santos, Isabel Soares Silva (CICS.NOVA.UMinho, EPsi-UM e EEG-UM)

**Revisão linguística deste número:** Beatriz Fachada e Língua Franca – Línguas e Traduções, Lda.

**Propriedade, redação e administração:** Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho), 4710-057 Braga, Portugal. Telef.: 253 601 752. Fax: 253 604 696. Sítio: <https://www.cics.nova.fcsch.unl.pt/polos/cics-nova-uminho> e <http://cics.uminho.pt/?lang=pt>

**Normas para apresentação de artigos:** Os textos originais propostos para publicação devem seguir as normas sugeridas no sítio da Configurações: Revista de Ciências Sociais (<https://journals.openedition.org/configuracoes/> | <https://revistas.uminho.pt/index.php/configuracoes/index>).

**Avaliação de artigos:** Os artigos propostos são submetidos a parecer de especialistas das áreas respetivas, em regime de duplo anonimato. A listagem de avaliadores é publicada cumulativamente a cada dois anos. A decisão final relativamente à publicação dos artigos candidatados cabe à equipa coordenadora de cada número e, em última instância, ao Conselho de Redação da revista. Os textos podem ser publicados em português, espanhol, francês e inglês.

**Apoios:** Esta publicação é financiada por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto «UIDB/04647/2020» do CICS.NOVA – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa | This publication is financed by national funds through FCT - Foundation for Science and Technology, I.P., within the scope of the project «UIDB/04647/2020» of CICS.NOVA – Interdisciplinary Centre of Social Sciences of Universidade Nova de Lisboa

**Edição:** *Configurações: Revista de Ciências Sociais* é editada semestralmente (2 números/ano) pelo Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

**Capa:** Furtacores design | **Fotografia da capa:** Abigail Ascenso

**ISSN:** 1646-5075 | **e-ISSN:** 2182-7419

**Depósito legal N.º:** 246289/06



## Índice

Relações de emprego e qualidade de vida e bem-estar no trabalho: nota introdutória	7
Ana Luísa Veloso   Ana Paula Ferreira   Gina Gaio Santos   Isabel Soares Silva	
As profissões judiciais nos tribunais de 1ª instância portugueses: reflexos do conflito trabalho-família	13
Paula Casaleiro   João Paulo Dias   Luciana Sotero   Fernanda Jesus	
Horários de trabalho, satisfação com o horário de trabalho e bem-estar: Uma análise no setor industrial na perspetiva dos trabalhadores e dos seus cônjuges	39
Daniela Costa   Isabel Soares Silva	
A satisfação como variável mediadora na influência do balanço trabalho-família na retenção dos militares dos quadros permanentes da Força Aérea	57
Pedro Marques   Sónia P. Gonçalves   Adelino Pereira	
Trabalho Temporário de Agência: da génese à consagração institucional	79
Adriano Campos	
A flexibilização das leis trabalhistas numa visão neomarxista	105
Fernanda Halegua Gonzalez	
Reflexões sobre a transição do Fordismo para o Modelo de Acumulação Flexível. Desvalorização do trabalho e generalização da precariedade na era da globalização financeira	127
Jorge José Queiroz Corsi	

## VÁRIA | Dezembro 2024

Migrações, racismo e vidas desperdiçadas: considerações sobre a problemática dos refugiados a nível europeu e em Portugal	147
Marco Ciambellini   Cláudia Urbano   Miguel Vieira Flores	

## RECENSÕES

JESUS, Carolina Maria de – Quarto de Despejo: Diário de uma favelada. Lisboa: VS. Editor, 2021. ISBN 9789895473571.	175
Rafaela Sofia Gonçalves Ribeiro	



## Relações de emprego e qualidade de vida e bem-estar no trabalho: nota introdutória

ANA LUÍSA VELOSO\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

ANA PAULA FERREIRA\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

GINA GAIO SANTOS\*\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

ISABEL SOARES SILVA\*\*\*\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

As relações de emprego têm uma importância fundamental na vida das pessoas, sendo que a maior parte da nossa vida adulta desenrola-se dentro de uma organização ou em torno de uma ocupação profissional. Deste modo, é fundamental que essas relações de emprego se desenvolvam num clima de trabalho no qual possamos sentir que florescemos enquanto profissionais, pela aquisição de formas diversas de saber-fazer e saber-pensar na relação

\* E-mail: [alveloso@psi.uminho.pt](mailto:alveloso@psi.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2417-2910>

\*\* E-mail: [aferreira@eeg.uminho.pt](mailto:aferreira@eeg.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3417-4979>

\*\*\* E-mail: [gaio@eeg.uminho.pt](mailto:gaio@eeg.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2920-347X>

\*\*\*\* E-mail: [isilva@psi.uminho.pt](mailto:isilva@psi.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

com o outro. Deste modo, sempre que as relações de emprego se pautam por relacionamentos saudáveis, que promovem um ambiente de trabalho justo, com respeito e diálogo entre trabalhadores e empregadores, o impacto na qualidade de vida é enorme. É importante também ressaltar que a qualidade de vida no trabalho não diz respeito somente a questões como uma boa remuneração e benefícios sociais ou condições de trabalho adequadas. Apesar destas últimas condições serem essenciais para o bem-estar do/a trabalhador/a, é preciso promover um ambiente de trabalho acolhedor, com valores claros, comunicação aberta e respeito mútuo.

Por oposição, quando o ambiente de trabalho é sentido como adverso e até opressivo da dignidade humana, com cargas excessivas, formas de assédio, desrespeito e falta de transparência, as consequências podem ser bastante negativas para o bem-estar do/a trabalhador/a e da sua qualidade de vida em geral e, no trabalho, em particular. Efetivamente, a literatura nesta área, revela que a existência de climas organizacionais tóxicos, com elevados níveis de stresse e desgaste emocional, afetam não apenas o desempenho profissional, mas, também, a saúde física e mental dos/as trabalhadores/as.

Em simultâneo, a qualidade de vida no trabalho tem vindo a ser progressivamente associada à sustentabilidade das carreiras. Uma carreira sustentável é aquela que permite ao/a profissional equilibrar as suas aspirações e objetivos pessoais com os da organização, de forma a garantir uma relação de parceria e colaboração. Para que isso seja possível, é necessário que a organização promova, por exemplo, a qualidade de vida da sua força de trabalho, através de medidas como flexibilidade de horários, programas de bem-estar e de desenvolvimento profissional.

É responsabilidade das organizações criar um ambiente de trabalho saudável, promovendo a qualidade de vida dos seus trabalhadores. Mormente isto, as relações de emprego na atualidade são crescentemente marcadas por contratos psicológicos ambíguos e por condições de empregabilidade desajustadas. Os primeiros assumem, progressivamente, um carácter transacional e idiossincrático, enquanto que a segunda, entendida como a capacidade de adquirir e manter uma ocupação/emprego ao longo da vida, é sub-repticiamente assumida como uma responsabilidade exclusivamente individual, sem que a organização participe ativamente na criação e manutenção dessa mesma empregabilidade.

O dossiê temático da *Configurações* (nº 34) sobre “Relações

*de emprego e qualidade de vida e bem-estar no trabalho*” reúne uma série de contributos importantes nesta matéria. Apresenta-se, de seguida, um breve resumo para cada um dos seis artigos selecionados para este número temático da Revista Configurações.

O primeiro artigo, *“As profissões judiciais nos tribunais de 1ª instância portuguesas: reflexos do conflito trabalho-família”*, de Paula Casaleiro, João Paulo Dias, Luciana Sotero e Fernanda Jesus explora a interseção entre trabalho e família no contexto das profissões judiciais em Portugal, focando-se no conflito trabalho-família enfrentado por juízes, magistrados do Ministério Público e oficiais de justiça. Os/as autores/as sublinham como o conflito trabalho-família é mais intenso nas magistraturas, que têm maior flexibilidade de horários, em comparação com os oficiais de justiça, que possuem horários fixos. Paralelamente, continuam a ser as mulheres quem mais se responsabiliza pelas atividades familiares, confirmando-se assim a “naturalização” das desigualdades de género nestas profissões. Os/as autores/as enfatizam a necessidade de medidas estruturais para monitorizar e apoiar a conciliação entre trabalho e família no sistema judicial, dado que atualmente não existem planos específicos para isso.

O segundo artigo, *“Horários de trabalho, satisfação com o horário de trabalho e bem-estar: Uma análise no setor industrial na perspetiva dos trabalhadores e dos seus cônjuges”*, de Daniela Costa e Isabel S. Silva, analisa os impactos negativos do trabalho por turnos no bem-estar e na satisfação com o horário de trabalho de um grupo de trabalhadores da indústria e dos respetivos cônjuges. O trabalho por turnos, comparativamente ao trabalho em horário normal, tem impactos negativos no bem-estar e na satisfação destes trabalhadores, afetando também os seus cônjuges. As autoras sugerem que o apoio organizacional pode melhorar os índices de bem-estar no trabalho, promovendo maior flexibilidade e gestão conjunta dos horários dentro da unidade familiar.

O terceiro artigo, *“A satisfação como variável mediadora na influência do balanço trabalho-família na retenção dos militares dos Quadros Permanentes da Força Aérea”*, de Pedro Miguel Carvalho Marques, Sónia P. Gonçalves e Adelino António Gonçalves Pereira, analisa como o balanço trabalho-família e a satisfação no trabalho influenciam a retenção dos Militares da Força Aérea, concluindo que a satisfação no trabalho constitui uma variável com efeito total de mediação entre o

balanço trabalho-família e a retenção. A mediação total da satisfação no trabalho sugere que iniciativas para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar podem reduzir a intenção de saída dos Militares.

O quarto artigo, *“Trabalho temporário de agência: Da gênese à consagração institucional”*, de Adriano Campos, analisa a evolução do trabalho temporário de agência como uma forma atípica de emprego que tem crescido globalmente nas últimas seis décadas. O autor destaca a precariedade associada a este tipo de trabalho, que é legitimado legalmente. O artigo analisa a evolução do trabalho temporário de agência, destacando a sua gênese histórica, a regulação estatal e as estratégias de empregadores e sindicatos que contribuíram para a sua institucionalização e precarização das relações laborais ao longo do tempo. O trabalho temporário de agência consolidou-se como uma forma de emprego precarizado, com um modelo triangular que envolve a agência, o trabalhador e a empresa utilizadora.

O quinto artigo, *“Flexibilização das leis trabalhistas numa visão neomarxista”*, de Fernanda Halegua Gonzalez, analisa a flexibilização das leis do trabalho sob uma perspetiva neomarxista, destacando como essa prática agrava a desigualdade social e a precarização do trabalho, especialmente entre trabalhadores de aplicativos de serviços, tendência que foi exacerbada com a pandemia de COVID-19. A autora conclui que a informalização do trabalho não deve ser vista como uma solução. É necessário incluir estes trabalhadores nas leis trabalhistas para garantir os seus direitos, pois a flexibilização das leis representa uma ameaça aos direitos sociais conquistados.

O sexto e último artigo deste dossiê temático, *“Reflexões sobre a transição do Fordismo para o Modelo de Acumulação Flexível. Desvalorização do Trabalho e Generalização da Precariedade na era da globalização financeira”*, de Jorge José Queiroz Corsi, analisa as transformações nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores em sociedades capitalistas avançadas, especialmente após a crise do modelo fordista na década de 1970. O autor discute a transição do modelo fordista para o modelo flexível de acumulação, destacando a desvalorização do trabalho e a generalização da precariedade nas relações laborais e na vida dos trabalhadores num contexto de neoliberalismo e globalização financeira.

Este dossiê temático constitui uma análise incisiva sobre as relações de emprego, expondo as dinâmicas complexas que envolvem a qualidade de vida e o bem-estar dos/as trabalhadores/as em contextos marcados

pela flexibilização e precarização crescentes. Os estudos reunidos apresentam um retrato multifacetado dos desafios enfrentados, desde a dificuldade em equilibrar vida pessoal e profissional, como observado nas profissões judiciais, até à deterioração das condições de trabalho com o aumento dos vínculos temporários e a informalização laboral. Em conjunto, os artigos apontam para um contexto laboral onde a pressão por adaptabilidade e a ausência de políticas estruturadas comprometem a estabilidade e a dignidade dos/as trabalhadores/as, favorecendo um modelo de emprego instável e marcado por crescentes desigualdades.

Ao destacar as implicações desta desregulamentação, este dossiê temático sublinha a necessidade de repensar o papel das políticas de apoio ao/a trabalhador/a e de regulamentos mais inclusivos, que levem em consideração os direitos básicos e o bem-estar social. A mensagem crítica que emerge é que, sem mudanças estruturais, as relações laborais continuarão a contribuir para o aprofundamento das disparidades e para o esgotamento físico e mental da força de trabalho. Assim, este número da revista *Configurações* não só contribui para o debate académico, mas também aponta caminhos para uma maior justiça social no trabalho, enfatizando a importância de ambientes que respeitem e promovam o bem-estar integral do indivíduo.



CASALEIRO, Paula; DIAS, João Paulo Dias; SOTERO, Luciana; JESUS, Fernanda – As profissões judiciais nos tribunais de 1ª instância portugueses: reflexos do conflito trabalho-família. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 13-38. ISSN 2182-7419.

## AS PROFISSÕES JUDICIAIS NOS TRIBUNAIS DE 1ª INSTÂNCIA PORTUGUESES: REFLEXOS DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

PAULA CASALEIRO\*

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

JOÃO PAULO DIAS\*\*

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

LUCIANA SOTERO\*\*\*

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCE-UC)

FERNANDA JESUS\*\*\*\*

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

### Resumo

Neste artigo abordamos a interceção entre o trabalho e a família nos tribunais de 1ª instância portugueses, a partir da problemática do conflito trabalho-família entre magistrados/as judiciais, magistrados/as do Ministério Público e oficiais de justiça. Para tal, recorre-se aos dados recolhidos através do inquérito por questionário *online* aplicado aos/às profissionais judiciais portugueses/as e, em particular, a Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS). Complementarmente, utilizamos a informação recolhida através de um conjunto de entrevistas realizadas. Conclui-se que os/as profissionais judiciais experienciam níveis elevados de conflito trabalho-família, com um maior domínio do trabalho sobre a família do que o contrário.

**Palavras-chave:** Conflito trabalho-família, Profissionais judiciais, Tribunais de 1ª instância portugueses, Conciliação trabalho-família

\* E-mail: pcasaleiro@ces.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9312-7219>

\*\*E-mail: jpdias@ces.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0884-8746>

\*\*\* E-mail: lucianasotero@fpce.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8393-2775>

\*\*\*\* E-mail: fcostajesus@ces.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4205-9209>

## Abstract

### **Judicial careers in Portuguese trial and district courts: reflections of the work-family conflict**

This article addresses the intersection between work and family in Portuguese trial and district courts concerning the issue of work-family conflict among magistrates, district attorneys and court officials. To do this, data collected through the online questionnaire survey applied to Portuguese judicial career professionals was used, particularly the Work-Family Conflict Scale (WFCS). In addition, information gathered through a series of interviews was considered. In conclusion, judicial career professionals experience elevated levels of work-family conflict, with a greater dominance of work over family than vice versa.

**Keywords:** Work-Family conflict, Judicial professionals, Portuguese judicial district courts, Work-family balance

## Résumé

### **Les professions judiciaires dans les tribunaux de première instance portugais: réflexions sur le conflit travail-famille**

Dans cet article, nous abordons l'intersection entre le travail et la famille dans les tribunaux portugais de première instance, en nous basant sur le problème du conflit travail-famille parmi les juges, les procureurs et les fonctionnaires de la justice. À cette fin, nous avons utilisé les données recueillies par l'enquête par questionnaire en ligne appliquée aux professionnels de la justice portugais, en particulier l'échelle de conflit travail-famille (Work-Family Conflict Scale - WFCS). En outre, nous avons utilisé les informations recueillies lors d'une série d'entretiens. Il est conclu que les professionnels de la justice connaissent des niveaux élevés de conflit travail-famille, avec une plus grande prédominance du travail sur la famille que l'inverse.

**Mots-clés:** Conflit travail-famille, Professionnels de la justice, Tribunaux portugais de première instance, Conciliation travail-famille

## Introdução

A investigação científica tem-se debruçado cada vez mais sobre a interceção e relação de interdependência entre o trabalho e a família, em particular no contexto da emergência das lutas feministas (Monteiro e Domingos, 2013). A literatura foi inicialmente dominada pela perspectiva de conflito trabalho-família, cujo principal pressuposto era a concorrência do trabalho e da família pelo mesmo bem escasso que é o tempo (Greenhaus e Beutell, 1985). Esta conceção inicial, assente numa lógica unidirecional de conflito, de que o trabalho tem um efeito negativo na família, foi dando lugar a novos modelos que veem os papéis familiar e profissional como sendo mutuamente interdependentes e com efeitos negativos, mas também positivos (Pereira e Ribeiro, 2014). Simultaneamente, à medida que o conflito trabalho-família ganhou visibilidade, a questão da conciliação começa a surgir como uma agenda política na década de 1990, estimulada essencialmente

por organizações internacionais, como a União Europeia, Organização Internacional do Trabalho e Nações Unidas (Monteiro e Domingos, 2013).

O presente artigo tem como objetivo explorar a forma como os/as profissionais judiciais experienciam a relação de conflito trabalho-família, com base no trabalho desenvolvido no âmbito do projeto de investigação *QUALIS - Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho dos/as profissionais judiciais* (Ref. POCl-01-0145-FEDER-029039). Para avaliar o conflito gerado pela interação das dimensões do trabalho e da família recorre-se, em primeiro lugar, aos dados recolhidos através do inquérito por questionário *online* aplicado aos/às profissionais judiciais portugueses/as e, em particular, a Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) de Carlson, Kacmar e Williams (2000), na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014). Esta escala abrange a natureza bidirecional (conflito trabalho-família e conflito família-trabalho) e multidimensional (conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento) do conflito trabalho-família. A escala é constituída por 18 itens, cuja resposta é obtida através de uma escala de *Likert* de 5 pontos. As respostas podem variar entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). As pontuações mais altas indicam um nível de conflito mais elevado. Os 18 itens da escala estão agrupados em 6 dimensões, que medem as dimensões conflito trabalho-família baseado no tempo, na tensão e no comportamento e conflito família-trabalho baseado também no tempo, na tensão e no comportamento, cada uma medida por três itens. A consistência interna de cada dimensão que compõe a WFCS na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014) varia entre 0,73 e 0,87. Em segundo lugar, recorre-se às 73 entrevistas realizadas a profissionais judiciais sobre as suas condições de trabalho e, em particular, a forma como vivenciam a interceção entre o domínio do trabalho e da família.

Apresenta-se, em primeiro lugar, uma breve revisão da literatura sobre o conflito trabalho-família e os dados de estudos empíricos sobre os/ as profissionais judiciais. Em segundo lugar, a partir da análise dos resultados quantitativos do inquérito e da análise qualitativa do conteúdo das entrevistas, discute-se a problemática do conflito trabalho-família nos tribunais judiciais de 1ª instância portugueses. No final, apresentam-se as conclusões.

## **1. Interface trabalho-família: interações e conflito/s**

O trabalho e a família são considerados os principais domínios da vida

adulto da era moderna, o que exige dos indivíduos uma gestão adequada dos papéis desempenhados em ambas as dimensões (Zhang e Liu, 2011). Nas sociedades modernas ocidentais, à medida que se registam profundas mudanças na estrutura e funcionamento das famílias e do trabalho, homens e mulheres procuram equilibrar as exigências do trabalho e da família e tendem a revelar mais dificuldade em gerir as expectativas e imposições de cada um dos domínios (McElwain *et al.*, 2005; Pascucci *et al.*, 2021).

O conflito trabalho-família tem sido entendido, com base na abordagem de Greenhaus e Beutell (1985), como uma dualidade de papéis em conflito que ocorre quando as exigências do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis. A participação num dos papéis (trabalho ou família) é, ou pode ser, dificultada pela participação noutra papel. Por outras palavras, o conflito trabalho-família, compreende duas direções - (1) conflito trabalho-família e (2) conflito família-trabalho -, devendo ser entendido como bidirecional, ou seja, deve fazer-se uma distinção entre a interferência do papel profissional no papel familiar e a interferência do papel familiar no papel profissional. Apesar da bidirecionalidade do conflito, a investigação tem demonstrado que estes dois papéis apresentam uma permeabilidade diferente, ou seja, as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que o inverso.

A literatura identifica três tipos diferentes de conflito trabalho-família baseados no: tempo, tensão e comportamento. O primeiro tipo, o conflito baseado no tempo, ocorre quando diferentes papéis competem pelo tempo disponível, o que significa que o tempo investido no desempenho de um papel necessariamente limitará o tempo restante para investir em outros papéis (Pereira e Ribeiro, 2014). No que diz respeito ao domínio do trabalho, esta forma de conflito está relacionada com o número de horas de trabalho, horários de trabalho inflexíveis e jornada de trabalho. Na esfera familiar, as exigências de tempo estão relacionadas com o emprego do cônjuge, ter filhos pequenos e/ou famílias numerosas (Greenhaus e Beutell, 1985). O segundo tipo de conflito, baseado na tensão, emerge quando a pressão produzida no desempenho de um papel dificulta a capacidade de resposta no desempenho de outro papel. Neste conflito incluem-se as tensões que surgem no desempenho de um papel (pressões no desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando assim o desempenho do outro papel. Este tipo de conflito também pode ser provocado, indiretamente, pelas características associadas ao conflito baseado no tempo, tais como o horário de trabalho ou viagens longas, entre outros fatores (Pereira e Ribeiro, 2014). O conflito

baseado no comportamento surge quando os padrões comportamentais aprendidos para desempenhar um papel não são válidos para o desempenho de outro papel, ou seja, o indivíduo tem dificuldade em comportar-se conforme o esperado em cada papel. Por exemplo, espera-se que um indivíduo num contexto profissional assuma um comportamento objetivo e emocionalmente estável, mas numa situação familiar a mesma pessoa deve ter uma postura calorosa, emocional e aberta (Greenhaus e Beutell, 1985). Assim, os indivíduos devem ser capazes de ajustar o seu comportamento em função do contexto em que se encontram, caso contrário, irão vivenciar um conflito de base comportamental (Pereira e Ribeiro, 2014).

Os estudos empíricos apontam ainda para a existência de diferenças relativamente ao género no conflito trabalho-família, embora não exista consenso quanto aos resultados (Zhang e Liu, 2011; McElwain *et al.*, 2005; Akanji *et al.*, 2020; Liu e Fan, 2020), ou seja, enquanto alguns autores reportam que são os homens a experienciar níveis mais elevados de conflito trabalho-família (Somech e Drach-Zahavy, 2007), outros argumentam que são as mulheres (Frone *et al.*, 1992; Voydanoff, 2004). De um modo geral, a literatura tem demonstrado que o conflito trabalho-família tem geralmente um impacto negativo tanto na qualidade do trabalho, como na vida familiar (McElwain *et al.*, 2005; Akanji *et al.*, 2020). Nestas situações, níveis elevados de conflito impactam não só a saúde física e mental e as relações familiares (McElwain *et al.*, 2005; Kao *et al.*, 2020), como aumentam o absentismo e diminuem a satisfação com o trabalho e a produtividade no trabalho (Frone, 2000; Nauman *et al.*, 2020; Nielsen *et al.*, 2020).

### **1.1. O conflito trabalho-família nas profissões judiciais**

Um dos estudos pioneiros sobre condições de trabalho dos/as profissionais judiciais salienta que mais de um terço dos/as juizes/as identifica a interação trabalho-casa como fonte de stresse, incluindo nesta categoria restrições sociais (geralmente relacionadas com envolvimento profissionais ou políticos), os problemas associados a viagens e colocações (Rogers *et al.*, 1991) e as questões pessoais, como dificuldades com filhos ou no casamento. Mais recentemente, diferentes estudos têm corroborado o impacto da vida profissional na vida pessoal e familiar dos/as magistrados/as, concluindo que este pode levar a sacrifícios pessoais e familiares (Lipp e Tanganelli, 2002). Num estudo longitudinal com juizes/as do Reino Unido, Thomas (2017) chama mesmo a atenção para o aumento substancial da percentagem de juizes/as assalariados/as do Reino Unido que sentem que a quantidade

de trabalho realizado fora do horário de trabalho os afeta nas suas vidas pessoais e familiares, subindo de 29% em 2014 para 51% em 2016. Em Portugal, no estudo de Ferreira *et al.* (2014), 81,1% dos/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público concordaram que o seu trabalho limita a sua vida pessoal. Um estudo mais recente sobre bem-estar profissional de investigadores/as, procuradores/as e juizes/as da Letónia parece indicar que existem diferenças no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada de diferentes profissionais judiciais, e, conseqüentemente, para diferentes necessidades ao nível do apoio organizacional e/ou psicológico (Zakrizevska-Belogradova *et al.*, 2022).

Os estudos empíricos têm ainda apontado para especificidades das profissões judiciais, no que respeita à perceção e experiência do conflito trabalho-família, e às diferenças de género. A investigação de Roach Anleu e Mack (2016), sobre a interação trabalho-família e estratégias de conciliação no contexto judiciário, chama a atenção para a forma como o trabalho judicial é percecionado pelos/as magistrados/as como uma profissão de grande inflexibilidade que domina todas as outras dimensões da vida, como a pessoal e a familiar, atendendo à estrutura institucional do sistema legal e dos tribunais. Para além disso, o domínio do trabalho judicial é normalizado e percecionado ou experienciado como inevitável, expectável e mesmo natural pelos/as magistrados/as. As situações de trabalho são vistas como um resultado das escolhas pessoais de carreira (Roach Anleu e Mack, 2016).

No que respeita às diferenças de género, Ludewig e Lallave (2013) concluem que as mulheres tendem a sentir, mais do que os homens, que a sua vida profissional afeta a vida privada, quer tenham filhos ou não e independentemente do número de filhos. Estes autores concluem ainda que os homens juizes progridem mais facilmente na carreira, enquanto que as mulheres juizas progridem de forma mais lenta para conseguirem priorizar a família. As mulheres tendem a valorizar mais os objetivos relativos à família, limitando conscientemente as suas oportunidades quando as promoções de carreira entram em conflito com o seu desempenho no núcleo familiar. No mesmo sentido, o estudo de Roach Anleu e Mack (2016) aponta também para uma forte assimetria na perceção da interferência entre trabalho e família entre géneros. Enquanto as mulheres relatam a interferência como sendo comum e usual, os homens associam a interferência como extraordinária e pouco usual, associada a eventos especiais, como celebrações em família, viagens, consultas médicas. Simultaneamente, as mulheres também expressam um maior compromisso ou fazem um esforço mais consciente para proteger as relações familiares e o tempo doméstico (Roach Anleu e

Mack, 2016). Esta separação é desenvolvida através de ações concretas (e.g., não levar trabalho para casa ou, quando não existe alternativa, levar, mas tornar esse trabalho invisível para os membros da família). Desta forma, Roach Anleu e Mack (2016) concluem que as mulheres podem ter menos sucesso ou deparar-se com mais obstáculos do que os homens na sua carreira profissional, por tentarem prevenir que o trabalho não influencie o seu tempo de família.

## **2. O conflito trabalho-família nas profissões judiciais portuguesas<sup>1</sup>**

O presente artigo assenta nos resultados obtidos através de dois instrumentos, o inquérito por questionário *online* e as entrevistas semiestruturadas a profissionais judiciais.

O inquérito por questionário esteve disponível *online* entre 1 de outubro e 15 de novembro de 2020. O *link* para o inquérito por questionário foi enviado por email a todos/as os/as profissionais que trabalham nos tribunais (10.978 em 31 de dezembro de 2020), com a colaboração dos órgãos de gestão das magistraturas e dos oficiais de justiça e das associações e sindicatos profissionais.

Para o presente artigo, tomaremos em consideração apenas os resultados do questionário aplicado aos profissionais dos tribunais judiciais de comarca (n=1427), a que corresponde uma taxa de resposta global de 15,3% num universo de 9.334, deixando de fora as respostas de profissionais dos tribunais judiciais de segunda e terceira instância e dos tribunais administrativos e fiscais. Esta opção de análise justifica-se como forma de garantir uma maior profundidade e coerência na análise dos resultados obtidos, atendendo à limitação da dimensão do presente artigo, onde seria inoportuno uma análise global e seccionada dos mesmos sem que isso implicasse uma correspondente redução da qualidade dos resultados apresentados.

As entrevistas, por sua vez, foram realizadas entre maio e julho de 2021 a juízes/as (ou magistrados/as judiciais), magistrados/as do Ministério Público e oficiais de justiça das Comarcas de Lisboa e Coimbra, os dois estudos de caso selecionados. Foram entrevistados/as um total de 73 profissionais judiciais, 22 juízes/as, 23 magistrados/as do Ministério Público e 28 oficiais de justiça, dos quais 45 eram mulheres e 38 homens, que trabalhavam nos 20 edifícios da comarca de Coimbra e nos nove edifícios da comarca de Lisboa

<sup>1</sup> Esta análise beneficiou do levantamento e análise da legislação efetuada por Manuel Cerqueira sobre a evolução dos estatutos profissionais no âmbito do projeto QUALIS.

Central. Do total de entrevistas, 68 foram realizadas *online* através do *Zoom*, e cinco presencialmente (quatro nas instalações do tribunal e uma no Centro de Estudos Sociais), tendo uma duração média de 82 minutos. Todas as entrevistas foram, posteriormente, transcritas, anonimizadas e codificadas através do programa *MaxQda* para tratamento e análise de conteúdos. Para tal, utilizou-se um sistema categorial com seis categorias temáticas, onde se inclui a categoria Conflito Trabalho-Família composta pelos subtemas conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e estratégias de conciliação.

As secções seguintes apresentam a análise dos dados recolhidos sobre o conflito trabalho-família, começando, em primeiro lugar, por fazer uma breve contextualização e reflexão sobre a organização do sistema judiciário português no que respeita à problemática do conflito trabalho-família, a partir dos estatutos profissionais, para em seguida apresentar os resultados da Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) (Carlson, Kacmar e Williams, 2000; Vieira, Lopez e Matos, 2014) e discutir as diferenças profissionais e de género encontradas nos e entre os dados quantitativos e qualitativos.

### **2.1. Enquadramento legal**

A legislação aplicável, a estrutura do sistema judicial e a organização e o funcionamento dos tribunais contribuem, de acordo com estudos prévios, para o domínio do trabalho judicial em relação a todas as outras dimensões da vida, como a pessoal e a familiar (Roach Anleu e Mack, 2016). Em Portugal, os Estatutos dos Magistrados Judiciais (EMJ), do Ministério Público (EMP) e dos Funcionários de Justiça e, complementarmente, a Lei da Organização do Sistema Judiciário (LOSJ) definem o enquadramento legal de cada uma das profissões, estabelecendo, grosso modo, as suas funções, modo de organização, direitos e deveres, regulação do tempo e formas de trabalho. Todos estes estatutos estipulam que, em todas as matérias que não estão expressamente previstas, é subsidiariamente aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas, ou seja, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP).

No que respeita ao horário de trabalho, no caso das magistraturas (judicial e do Ministério Público), embora os Estatutos não tenham previsto o cumprimento de um determinado horário, considerando a aplicação subsidiária do regime vigente para a função pública, aplicam-se as regras do período normal de trabalho da Função Pública que atualmente é de 35 horas semanais, distribuídas por períodos de 7 horas diárias. Este será o período normal semanal de trabalho das magistraturas, embora não sujeito

a um horário de trabalho diário específico. Já os/as oficiais de justiça estão vinculados ao horário de funcionamento das secretarias fixado na Portaria n.º 307/2018, de 29 de novembro, nos dias úteis, das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas, sendo que o atendimento ao público encerra às 16 horas. Este horário está em conformidade com as 35 horas semanais e 7 horas diárias previsto na LGTFP.

A flexibilização do tempo de trabalho encontra-se limitada tanto para magistrados/as, como para oficiais de justiça, com possíveis implicações no que respeita ao apoio às responsabilidades familiares. Por um lado, não estando os/as magistrados/as sujeitos a horário de trabalho fica prejudicada a questão de aplicação de horário flexível ao exercício das suas funções. Por outro lado, os/as oficiais de justiça estão estatutariamente vinculados a um dever especial de disponibilidade permanente nos termos previstos no Artigo 65.º n.º 1 do atual Estatuto, ou seja, os/as oficiais de justiça só podem ausentar-se do serviço após o horário normal de trabalho quando tal não perturbe qualquer diligência em curso ou possa perturbar o serviço.

Os/as magistrados/as têm uma maior flexibilidade em termos de local de trabalho do que os/as oficiais de justiça. As magistraturas devem exercer as suas funções, primordialmente, nas instalações do tribunal podendo, contudo, excecionalmente, sempre que estejam em causa funções que pela sua natureza não careçam de ser realizadas no tribunal, e desde que tal não afete ou perturbe os atos judiciais, as mesmas ser realizadas fora das respetivas instalações (Artigo 10.º, n.º 2 do EMJ e Artigo 120.º, n.ºs 2 e 5 do EMP). No caso dos/as oficiais de justiça, estes/as devem exercer, primordialmente, as suas funções nas secretarias dos tribunais e nas secretarias do Ministério Público (Artigo 18.º, n.º 2 da LOSJ), ainda que não esteja totalmente vedada a realização de teletrabalho, o que de resto aconteceu durante a crise pandémica.

Os estatutos das três profissões judiciais são praticamente omissos quanto às questões da conciliação trabalho-família. Contudo, estas profissões têm direito à proteção na parentalidade e assistência à família em todos os aspetos garantidos pelo Artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que, perante a omissão dos estatutos quanto a esta matéria, é aplicável o regime jurídico legalmente consagrado para a função pública através da LGTFP. Por sua vez, o Artigo 4.º da LGTFP remete para o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a regulação de vários aspetos da relação de trabalho em funções públicas, entre os quais a matéria da parentalidade, nos termos do n.º 1, alínea d) daquele preceito,

o que determina a aplicação dos artigos 33.º a 65.º do CT aos trabalhadores que se encontrem na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas ou na modalidade de nomeação, incluindo a magistratura judicial. Aplicam-se, portanto, no que respeita à matéria do apoio à família, todas as prerrogativas previstas no CT, bem como o regime de faltas justificadas para apoio a familiares previsto nas várias alíneas do n.º 2 do Artigo 134.º da LGTFP.

## 2.2. Conflito trabalho-família nos tribunais de 1ª instância

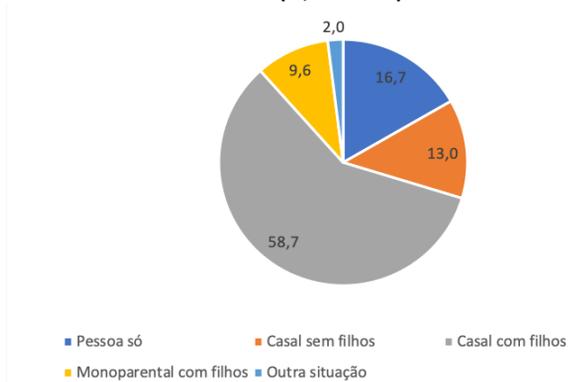
Os/ as respondentes ao questionário são sobretudo oficiais de justiça (68,5%), estando os/as magistrados/as menos representados/as (15,9% magistrados/as do Ministério Público e 15,6% magistrados/as judiciais), numa distribuição semelhante à observada a nível nacional, em termos de profissionais em exercício de funções nos tribunais. Para além disso, e em consonância com a distribuição efetiva das profissões judiciais por sexo, a maioria dos/as participantes são do sexo feminino.

**TABELA 1. TOTAIS DE RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO ONLINE:  
TRIBUNAIS JUDICIAIS DE 1ª INSTÂNCIA**

PROFISSÕES JUDICIAIS	PARTICIPANTES	% RESPOSTA
Magistratura Judicial	223	15,6%
Magistratura do Ministério Público	227	15,9%
Oficial de Justiça	977	68,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1 427</b>	<b>100%</b>

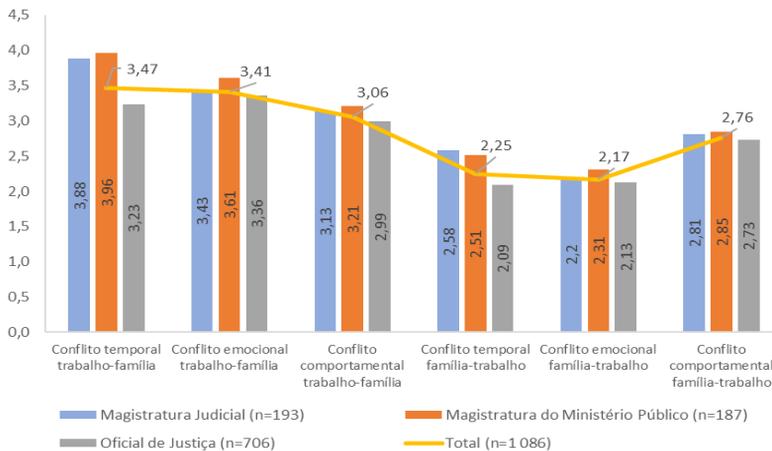
No que respeita ao perfil familiar (Figura 1), os/ as participantes integram na sua maioria configurações familiares com filhos/as (68,3%), dos quais 85,9% vivem em situação de casal com filhos/as enquanto os restantes 14,1% são casos de monoparentalidade. As restantes situações referem-se a pessoas sós (16,7%) e outras situações (2%) – as outras situações dizem respeito, sobretudo, a contextos de coabitação com ascendentes ou outros familiares. Assim, podemos assumir que a maioria dos/as inquiridos/as possuem alguma forma de responsabilidade na prestação de cuidados a familiares, sobretudo a descendentes, colocando-se de forma ainda mais premente a reflexão sobre o conflito trabalho-família nestas profissões.

**FIGURA 1. TIPOLOGIAS DE AGREGADOS FAMILIARES DOS/AS RESPONDENTES (%; N=1.427)**



Uma primeira análise sobre os resultados da Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) revela que, numa escala crescente de concordância de 1 a 5, os/as profissionais judiciais apresentam um valor médio total de 2,85. A Figura 2 revela ainda que a perceção de que o trabalho interfere e cria dificuldades na vida familiar é em média mais elevada (3,31) do que a avaliação de que a família interfere no cumprimento adequado de tarefas e obrigações de trabalho (2,40).

**FIGURA 2. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: DIMENSÕES E VALOR TOTAL POR PROFISSÃO E NA TOTALIDADE DA AMOSTRA (MÉDIA)**



Este resultado está em consonância com estudos anteriores, como o de Roach Anleu e Mack (2016), que apontam para o domínio do trabalho

judicial em relação a todos os restantes aspetos da vida familiar e pessoal. Também os/as entrevistados/as referem a assimetria do impacto do trabalho na família e vice-versa, realçando que, em geral, as demandas do trabalho se sobrepõem às responsabilidades familiares. Nos discursos das entrevistas são raros/as os/as profissionais que afirmam dar prioridade à família ou que consideram que a vida profissional não interfere na vida familiar (são apenas seis, sendo cinco oficiais de justiça), dos quais apresentamos dois exemplos de discurso:

Neste momento eu não levo trabalho para casa, não levo processos para casa, não levo nada que seja trabalho. Portanto, não influencia minimamente a minha vida familiar, nem a minha vida familiar influencia o trabalho que tenho. Logicamente que existindo qualquer coisa, a minha vida familiar tem prioridade. O trabalho há-de se fazer. (Homem, Lisboa\LX.MP.12)

O trabalho não condiciona a minha vida pessoal e familiar. Não condiciona negativamente. (...) Tenho tempo para a minha vida particular e tenho tempo para o meu trabalho. (Mulher, Coimbra\CBR.OJ.13)

Contudo, o predominante continua a ser o domínio do trabalho sobre a família, como refere a maioria dos/as profissionais inquiridos/as ou entrevistados/as.

Acho que já não organizo a minha vida familiar, eu organizo a minha vida profissional e tento adaptar a minha vida familiar à profissional. (...) Eu penso é na minha vida profissional e vejo como posso encaixar na minha vida pessoal. O resto vai-se gerindo conforme o trabalho permite (...). (Homem, Lisboa\LX.MJ.08)

Das entrevistas resulta também que os/as profissionais que percecionam a relação entre o trabalho e a família como menos conflituosa são também aqueles que não têm pessoas dependentes a seu cargo, em particular descendentes. Vejam-se os exemplos das seguintes magistradas do Ministério Público que defendem que, atualmente, o trabalho não interfere na sua vida familiar, não porque o trabalho não tenha um papel preponderante, mas porque a vida familiar é menos exigente.

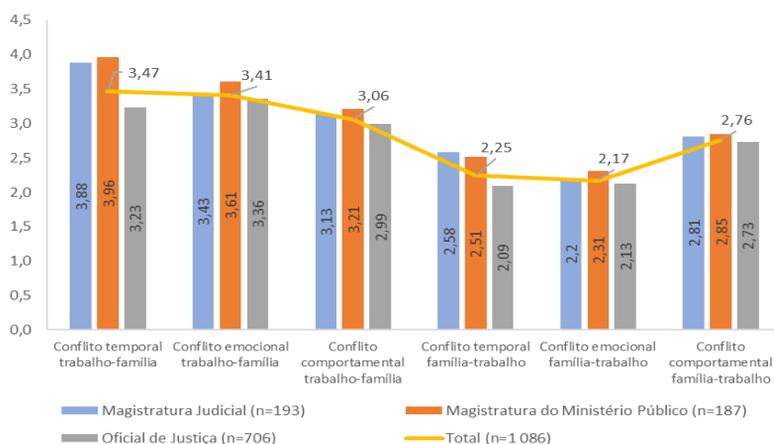
Tem a ver com outras razões: com o facto de nossos filhos irem crescendo e sendo mais autónomos. A questão não passa tanto por conciliar porque é menos trabalho. Não. Hoje concilio melhor nesse aspeto porque as exigências familiares são menores. (Mulher, CBR.MP.10)

Já condicionou muito, mas foi talvez na altura pior porque era quando os filhos estavam a crescer. Eu não tinha fins-de-semana. (...) Agora, neste momento não

me afeta a minha vida familiar. (...) Tenho a minha vida a funcionar normalmente.  
(Mulher, LX.MP.01)

Uma análise mais detalhada das respostas ao inquérito por questionário revela que a perceção de conflito do trabalho na família baseado no tempo é o que apresenta um valor mais expressivo (3,47), seguida do conflito baseado na tensão (conflito emocional) (3,41) e do conflito baseado no comportamento (3,06), em todas as profissões (Figura 3). O conflito inverso regista sempre valores inferiores, comprovando o maior impacto do trabalho na família, com diferenças relevantes. Verificaram-se ainda diferenças entre as três profissões, registando as magistraturas valores mais elevados nos conflitos, em comparação com os/as oficiais de justiça. As diferenças ao nível da natureza das funções, do cumprimento de horários (ou isenção de horários) e dos prazos processuais podem justificar os valores obtidos.

**FIGURA 3. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:  
DIMENSÕES POR PROFISSÃO E NA TOTALIDADE DA AMOSTRA (MÉDIA)**



O conflito trabalho-família baseado no tempo pode estar relacionado com o número de horas de trabalho extra e a inflexibilidade do trabalho judicial (p.e., prazos para cumprir). Quando questionados/as sobre a interferência do trabalho na família, os/as entrevistados/as referem com frequência o facto de trabalharem regularmente após o horário de funcionamento dos tribunais, durante a noite e aos fins de semana, para conseguirem dar conta do volume de serviço. Trabalhar fora de horas e durante os fins de semana é percecionado como inevitável, expectável e mesmo natural pelos/as

## magistrados/as judiciais.

Neste momento acho que está gerível. Não é suposto também nós termos dias de folga e é normal que o magistrado de vez em quando tenha que trabalhar aos fins de semana. (Mulher, LX.MP.07)

Em contrapartida, a vida familiar acontece nos intervalos do trabalho, como refere esta magistrada:

Se não me der o sono, trabalho até às duas da manhã, pronto. Muitas vezes adormeço, e no fim de semana é exatamente a mesma coisa. Vou fazendo uns intervalos para gerir a vida familiar e as minhas necessidades pessoais. É assim. (Mulher, CBR.MJ.09)

As pessoas que trabalham ao fim de semana/horas extra tendem a apresentar níveis maiores de conflito, uma média de 3,85 na interferência do trabalho na esfera da família para quem afirma fazer sempre horas extra. Porém, não é de menosprezar o número de participantes que afirmam não trabalhar horas extra e que apresentam ainda assim valores 2,78 de conflito, chamando a atenção para outras dimensões do trabalho judicial que podem impactar no conflito trabalho-família, como a tensão/emocional.

O conflito baseado na tensão/emocional emerge quando a pressão produzida no desempenho de um papel dificulta a capacidade de resposta no desempenho de outro papel. Neste conflito incluem-se as tensões que surgem no desempenho de um papel profissional (pressões no desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais, entre outras), que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando o desempenho dos papéis familiares. Este tipo de conflito também pode ser provocado, indiretamente, pelas características associadas ao conflito baseado no tempo como, por exemplo, um horário de trabalho excessivo ou a realização de viagens longas (Silva, 2007), como se identifica no seguinte excerto:

(...) com um mar de trabalho e com o stresse é inevitável as discussões familiares. Acabamos por estar mais irritados, mais stressados, isso é inevitável. Acabamos sempre por transportar esta pressão para o ambiente familiar. (Mulher, CBR.MP.05)

Nas entrevistas realizadas emergem, por um lado, relatos da pressão que os/as profissionais sentem para cumprir prazos e evitar pendências e, por outro, a exigência emocional que alguns processos acarretam para quem tem de trabalhar ou decidir sobre eles.

Ou seja, espera-se a abnegação, não é? Espera-se solidez. Espera-se resposta, independentemente das circunstâncias. Fragilidade, é uma coisa que não se aceita. E pronto, problemas de vida e não sei quê, são coisas que, ou nós evitamos falar para não dar parte fraca – ou seja, dizer que somos frágeis (risos) e que, eventualmente, não merecemos a confiança depositada pelo sistema e pelo país, enfim, nas funções que exercemos... (Homem, LX.MP.04)

No Tribunal de Família trabalhava para além do horário. Chegava às 8h e começava às 8h a trabalhar. E levava o trabalho para casa, principalmente na altura do Natal, da Páscoa e das férias, porque tinha sempre receio que me tivesse escapado algum papel de algum menino para passar o Natal com a família e essas coisas. (Mulher, CBR.OJ.04)

### **2.3. As diferenças profissionais e de género no conflito trabalho-família**

A análise dos resultados por profissão revela que as magistraturas judiciais e do Ministério Público apresentam sempre níveis de conflito mais elevados do que os/as oficiais de justiça, em ambas as direções (Figuras 2 e 3), em particular no conflito trabalho-família baseado no tempo. Esta diferença parece estar relacionada com as condições de trabalho e competências de cada profissão, incluindo o grau de flexibilidade no trabalho. Os/as oficiais de justiça têm, por regra, um posto de trabalho e horário de trabalho fixos, enquanto as magistraturas têm maior flexibilidade no cumprimento do horário e no exercício do trabalho remoto nos processos.

Quando tenho diligências, não tenho disponibilidade, se é preciso ir buscar o meu filho à escola, ou a minha filha. (...) Mas, quer dizer, a maior limitação é da disponibilidade de tempo que, às vezes, para alguma coisa que seja preciso, e se eu tiver uma diligência marcada, não posso, não é? (Mulher, CBR.MJ.07)

Tenho que dizer que, se calhar, por conseguir trabalhar sem ser sempre às horas certas também me dá bastante possibilidade de dar apoio à família. (...) Eu não tenho horário fixo (...) Isso sempre me deu muito mais possibilidade de poder apoiar a minha família, nomeadamente os meus filhos. A única coisa que me limitava um pouco era quando tinha julgamentos. Aí é que é complicado, agora quando não há diligências que impliquem estar aquelas horas, efetivamente, eu tenho usufruído em pleno disso. (Mulher, CBR.MP.03)

[E: Que horário é que faz normalmente?] Faço das 9h ao 12:30h e das 13:30h às 17h. (...) Quando é necessário também saio um bocadinho mais cedo com conhecimento dos meus superiores hierárquicos, mas não interfere em absolutamente nada com o meu trabalho. (...) Se um oficial de justiça aprendesse

a não fazer mais do que lhe é devido já tinha afundado tanto, que já tinham colocado se calhar mais oficiais. (Mulher, CBR.OJ.04)

Pese embora a flexibilidade no trabalho seja identificada como uma das principais medidas de conciliação, a maior flexibilidade no que respeita aos horários e a possibilidade de trabalhar noutra local que não o tribunal, no caso das magistraturas, pode acentuar a experiência de conflito de trabalho-família. Como argumenta Castro (2020), a possibilidade dos/as trabalhadores/as desempenharem as suas tarefas a partir de qualquer local e a qualquer hora, através do uso de tecnologias, produz um aumento da produtividade a curto prazo, mas, a longo prazo, o desempenho profissional reduz-se com o aumento da incidência de erros e o surgimento de maiores problemas de saúde. Esta dualidade que resulta da flexibilidade de horários e local de trabalho é reconhecida pelos/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público.

A minha vida sempre foi essa, trazer trabalho no fim de semana e era tentar equilibrar as coisas, com dar atenção aos miúdos e à casa e estar a despachar processos. (...) Por exemplo, uma das coisas que às vezes me chateava, e os meus filhos reparavam nisso, era que, nos fins de semana quando os ia levar a certas atividades, (...) em vez de ficar na conversa com os outros pais, dizia um olá e ia para o carro trabalhar. Era assim um bocadinho o bichinho do mato. (Mulher, CBR.MP.03)

O meu filho foi operado no dia 1 de maio, e eu meti um dia de licença, mas estive com ele sempre no hospital. (...) E significa que eu trabalhei no hospital. E, portanto, isto desgastou-me muito, não é? E aí, acho que eu não consegui equilibrar muito bem (...). (Mulher, CBR.MJ.10)

Eu tenho um episódio da minha vida pessoal que ainda hoje me recordo com mágoa. Eu muitas vezes trabalhava à noite em casa e quando tive a minha primeira filha comecei-me a aperceber que ela vinha procurar-me ao escritório para me mostrar qualquer coisa. Ela fazia isso porque precisava de atenção do pai. A solução que eu depois encontrei, para não ser tão ausente na vida familiar, foi a seguir ao jantar até que ela se deitasse mantinha-me na zona onde ela estava, com a mãe. Quando ela se deitava eu ia para o escritório trabalhar. Fazia com que me deitasse à 1 ou 2 da manhã e ao outro dia levantava-me à hora normal para ir trabalhar. Quando se tem 30 anos, suporta-se isso, mas agora já não o faria. (Homem, LX.MP.08)

Observam-se ainda diferenças da influência do trabalho na família entre especialidades jurídicas, sendo que nas áreas criminal, família e trabalho

(questões sociais) existe um maior conflito. Estas diferenças levantam questões sobre os impactos da natureza do processo e/ou da forma de tramitação e regras processuais (prazos) na conciliação trabalho-família. Uma magistrada do Ministério Público entrevistada assumiu ter optado pela jurisdição civil, apesar de preferir o crime, por forma a melhor conseguir conciliar o trabalho com a família.

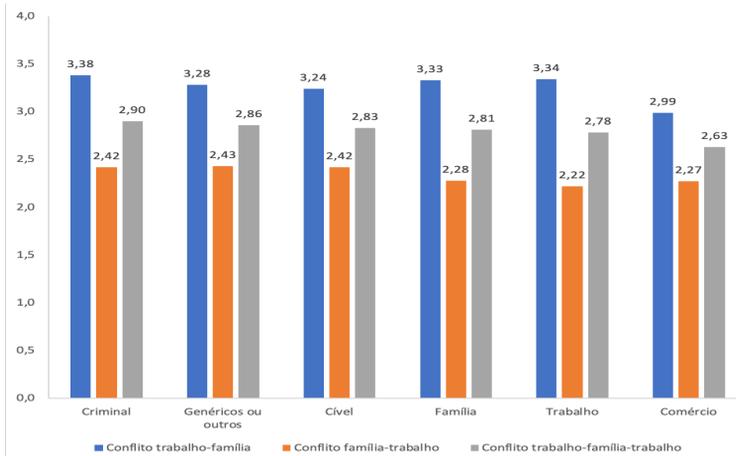
Eu gosto do crime, eu não gosto dos outros. (...) Eu lembro-me que cheguei à comarca e havia dois lugares para optar. (...) Eu fui para o Cível. (...) Porquê? Porque o Juízo Cível não tinha diligências, era só despachar processos, era mais simples, mais rápido. Os meus filhos, na altura, eram muito pequenos (...), ou seja, fui escolher o que não gostava para poder conciliar. (...) No fundo, adaptei a escolha profissional em função da idade dos meus filhos. (Mulher, LX.MP.05)

Ao longo das entrevistas foram vários os/as profissionais que identificaram o crime como sendo uma das áreas mais exigentes, pelo que exige a nível processual, de cumprimento de prazos, imprevisibilidade de horários e emoções envolvidas.

Talvez na cível não seja tanto, mas na jurisdição criminal e na instrução criminal, em particular, condiciona muito. Para já porque sou juiz único e estarei sempre de prevenção a efetuar eventuais detidos que surjam, a menos que eu esteja de baixa. (...) Nós não temos horário de trabalho, mas eu nunca sei se posso sair às 16h ou às 22h. Isso acaba por ser um bocado stressante e um bocado condicionante. Se a pessoa quer programar alguma coisa, é difícil. Nunca se pode dizer que vai com os filhos a qualquer lado, digo “vamos lá ver se posso, depende do que aparecer”. (...) Na instrução criminal acho que há bastante condicionamento da nossa vida pessoal. (Homem, LX.MJ.08)

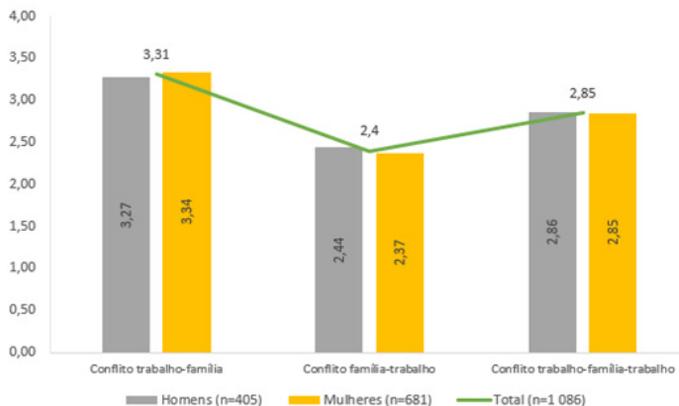
A Figura 4 permite verificar que os maiores níveis de conflito trabalho-família ocorrem na jurisdição criminal (3,38), seguida da jurisdição do trabalho (3,34) e da família (3,33). Embora as diferenças não sejam muito elevadas, entre jurisdições, registam-se algumas diferenças que permitem reforçar a perceção de que áreas que exigem maior disponibilidade temporal, detêm maior imprevisibilidade e que envolvem maior carga emocional provocam níveis mais elevados de conflito trabalho-família.

**FIGURA 4. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, FAMÍLIA-TRABALHO E VALOR TOTAL POR ÁREA JURISDICCIONAL (MÉDIA)**



Por fim, no que respeita às diferenças de género, não existem diferenças acentuadas entre homens e mulheres no conflito trabalho-família. O valor médio da perceção total de conflito trabalho-família é de 2,85 para homens e 2,86 para mulheres. Ainda que as mulheres apresentem um valor ligeiramente superior aos homens, no que respeita ao conflito trabalho-família (3,44 contra 3,27) e os homens apresentem um valor ligeiramente superior no conflito família-trabalho (2,44 contra 2,37), estas diferenças não são relevantes.

**FIGURA 5. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, FAMÍLIA-TRABALHO E VALOR TOTAL POR SEXO E NA TOTALIDADE DA AMOSTRA (MÉDIA)**



A análise das entrevistas permite encontrar semelhanças na percepção da interferência entre trabalho e família entre homens e mulheres. Os/as profissionais judiciais, independentemente do sexo, referem todos o domínio do trabalho em relação à família, afirmando trabalhar horas extraordinárias e ao fim de semana e condicionando as responsabilidades familiares em função do trabalho. Contudo, as entrevistas revelam assimetrias, essencialmente no que respeita ao conflito família-trabalho, que decorrem das desigualdades de género que persistem na esfera familiar, com as mulheres a assumirem mais tarefas de cuidado diárias, como ir buscar e levar crianças à escola, preparar o jantar ou apoiar nos cuidados de saúde. A acumulação de papéis, profissional e familiar, é mais premente no discurso das mulheres entrevistadas, colocando uma pressão maior com potenciais efeitos negativos.

Olhe, num dia normal, os miúdos entram às nove na escola. (...) Nove e dez, o mais tardar, estou aqui no tribunal. (...) Saio por volta das seis, seis e meia, às vezes às sete da tarde, vou apanhar os miúdos, e depois de chegarmos a casa, e das atividades deles, de fazer a refeição, de eles tomarem banho, organizarem logo a mochila para o dia seguinte, e de eu também organizar as coisas em casa, muitas das vezes, aí por volta das dez e meia, onze horas, volto a sentar-me ao computador às vezes até às duas da manhã, houve dias até mais tarde, para conseguir dar maior andamento (...) e não deixar acumular, nem ter grandes atrasos. Portanto, depois de eles se deitarem, eu ainda trabalho mais umas horas. São raros os dias em que isso não acontece. (Mulher, LX.MP.10)

Tenho dois filhos. (...) É assim, na semana que eu estou de serviço, eles já sabem que eu não faço jantar. É uma panelinha de sopa e uma travessa de lombo assado, e quem quiser comer come. Pronto. E se a mãe vier vem, se a mãe não vier não vem, acabou. (...) E eles já sabem que na semana em que eu estou de serviço, a mãe não faz programas, não combina nada com ninguém porque a mãe não pode combinar. (...) (Mulher, CBR.OJ.18)

Se eu estou a manhã na sala de audiências, sobra-me a tarde. Nessa tarde eu tenho que despachar o expediente, mas depois tenho que fazer as sentenças. Há sentenças que se forem simples, fazem-se numa hora, uma hora e meia. Há sentenças que me demoram um dia ou mais a fazer. Então eu tenho que dar o jantar à minha filha e depois estar um pouco com ela. Quando ela vai para a cama, começo o segundo turno. E se eu tiver pouco tempo, por exemplo, tenho que estar pronta no dia a seguir, dorme-se quando a sentença está pronta. (Mulher, LX.MJ.10)

São também as mulheres que assumem em entrevista ter adiado a

progressão na carreira em benefício da família, atendendo à assunção de maiores responsabilidades familiares.

Entretanto, como já estava mais do que na hora de concorrer à promoção, aliás, renunciei várias vezes porque não me interessava sair de Coimbra por causa de ter filhos e ser mais fácil estar aqui para gerir a minha vida. (Mulher, CBR.MP.03)

Eu nunca concorri antes para as promoções porque enquanto tinha o meu filho pequeno, enquanto tinha os meus pais, os meus sogros, não se podia sair ali da zona porque precisava de dar apoio. (...) Houve colegas que progrediram muito mais rápido na carreira do que eu porque saíam (...). (Mulher, CBR.OJ.01)

O impacto da família na carreira é sobretudo relatado em relação a escolhas de progressão dos/as profissionais, em particular do sexo feminino, com consequências também em termos salariais. A avaliação do custo-benefício em termos familiares acaba por interferir muito na hora de decidir concorrer para progredir, sendo mais evidente nas mulheres do que nos homens. No que se refere ao quotidiano profissional, as mulheres evidenciam-se igualmente pela assunção de maiores responsabilidades familiares, em particular no que respeita aos filhos e aos cuidados de saúde de familiares.

## **Conclusões**

O impacto da interação entre trabalho e família no desempenho profissional e na vida familiar tem vindo a ganhar crescente relevância social, com o surgimento de legislação, recomendações e documentos de boas práticas de conciliação que permitam alcançar maiores níveis de produtividade e, simultaneamente, garantir o tempo de qualidade necessário para a família. Um bom equilíbrio entre as duas dimensões permite uma melhoria do desempenho profissional e menor risco de surgimento de doenças socioprofissionais, em particular nas mulheres que continuam a estar mais sobrecarregadas pela assunção de maiores responsabilidades familiares.

A partir da análise dos resultados apresentados, é possível retirar três grandes conclusões que traduzem três níveis de “naturalização” das narrativas discursivas, derivadas das práticas profissionais e da predominância de uma cultura profissional desajustadas: a “naturalização” do trabalho extraordinário; a “naturalização” do domínio do trabalho sobre a família; e a “naturalização” de um efeito cumulativo de responsabilidades trabalho-família sobre a mulher.

A primeira conclusão aponta para a “naturalização” da realização de trabalho extraordinário, realizado fora de horas e aos fins de semana, com maior prevalência nas duas magistraturas, em comparação com os/as oficiais

de justiça. Tendo como referência o número de horas de trabalho semanal, e considerando a isenção de horário existente nas magistraturas, todas as profissões judiciais consideram, em regra, efetuar trabalho para além do legalmente estabelecido. De referir que o trabalho em funções judiciais, para estes/as profissionais, não contempla qualquer retribuição por horas extraordinárias efetuadas. Os/ as profissionais consideram o trabalho extraordinário como uma prática “normal” e necessária para conseguir gerir o elevado volume de trabalho, no cumprimento dos prazos legais processuais.

A segunda conclusão regista a “naturalização” do maior impacto da vida profissional sobre a vida familiar, como elemento preponderante do conflito trabalho-família. Perante a necessidade de realizar o trabalho em horário extraordinário, para garantir o cumprimento dos prazos e gerir o volume processual, que tem influência na avaliação de desempenho profissional, os/ as profissionais judiciais consideram que o trabalho limita bastante a sua vida familiar, não existindo um equilíbrio saudável entre as duas esferas. O desnível identificado é maior nas magistraturas, que têm um horário de trabalho mais flexível e possibilidade de trabalhar a partir de casa, em comparação com os/as oficiais de justiça que realizam as suas tarefas profissionais dentro do horário de trabalho e no tribunal. Existem variações consoante os serviços e as áreas jurídicas onde exercem funções, sendo que os locais que têm uma maior carga emocional e lidam com situações de maior urgência, como crime, trabalho ou família e menores, geram maiores exigências de disponibilidade profissional.

A terceira conclusão regista, principalmente evidente na análise das entrevistas, uma “naturalização” da desigualdade de género no que respeita à assunção de maiores responsabilidades, por parte das mulheres, na acumulação dos deveres profissionais e familiares. São as mulheres que, em maior número e com maior intensidade, referem sentir o efeito acumulado trabalho-família, com repercussões na (menor) progressão na carreira, no impacto na saúde e no tempo disponível para outras atividades.

Importa, por fim, salientar que, considerando que atualmente não existe no sistema judicial qualquer plano de conciliação entre trabalho e família, os valores registados no conflito trabalho-família devem constituir um alerta para a necessidade de monitorizar a situação e adotar medidas estruturais.

## **Referências Bibliográficas**

AKANJI, Babatunde; MORDI, Chima; AJONBADI, Hakeem Adeniyi – The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations* [Em linha]. 42:4 (2020) 999-1015. [Consult. 10 Jul. 2023] Disponível em: 10.1108/ER-01-2019-0089. ISSN 0142-5455.

- CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michele; WILLIAMS, Larry J. – Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* [Em linha]. 56:2 (2000) 249–276. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>. ISSN 0001-8791.
- CASTRO, João – Tecnologias. Questionarmo-nos nos detalhes. In NOVA SBE – *Desafios à conciliação família-trabalho* [Em linha]. Lisboa: Nova SBE, 2018. (Relatório Dez. 2018). p. 36-41. Disponível em [https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE\\_relatorio-final\\_06.12.2018.pdf](https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf).
- FERREIRA, António C.; DIAS, João Paulo; DUARTE, Madalena; FERNANDO, Paula; CAMPOS, Alfredo – *Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juízes e magistrados do Ministério Público em Portugal* [Em linha]. Coimbra: CES/UC, 2014. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/86801>.
- FRONE, Michael R. – Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 8:6 (2000) 888–895. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11155895/>. ISSN 0021-9010.
- FRONE, Michael R.; RUSSELL, Marcia; COOPER, Lynne M. – Prevalence of Work-Family Conflict Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior* [Em linha]. 13:7 (1992) 723-729. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2488392>. ISSN 1099-1379.
- GIL-MONTE, Pedro R.; LÓPEZ-VÍLCHEZ, Jorge; LLORCA-RUBIO, José L.; SÁNCHEZ PIERNAS, Juana – Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit: Revista Peruana de Psicología* [Em linha]. 22:1 (2016) 7–19. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272016000100001&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001&lng=es&nrm=iso). ISSN 1729-4827.
- GREENHAUS, Jeffrey; BEUTELL, Nicholas J. – Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* [Em linha]. 10:1 (1985) 76–88. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/258214>. ISSN 1930-3807.
- KAO, Kuo-Yang; CHI, Nai-Wen; THOMAS, Candice L.; LEE, Hui-Ting; WANG, Yi-Feng – Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. *The Journal of Psychology* [Em linha]. 154:5 (2020) 325–345. [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>. ISSN 1940-1019.
- LIPP, Marilda; TANGANELLI, Sacramento – Stress e Qualidade de Vida em magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia:*

*Reflexão e Crítica* [Em linha]. 15:3 (2002) 537–548. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008>. ISSN 0102-7972.

Liu, Xiaojun; Fan, Yangyang – Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: a gender perspective. *Current Psychology* [Em linha]. 41 (2020) 1767–1777. [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>. ISSN 1046-1310.

LUDEWIG, Revital; LALLAVE, Juan – Professional stress, discrimination and coping strategies: Similarities and differences between female and male judges in Switzerland. In SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela - *Gender and Judging*. Oxford: Hart Publishing, 2013. ISBN 9781841136400. p. 233-252.

MCELWAIN, Allyson K.; KORABIK, Karen; ROSIN, Hazel M. – An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science* [Em linha]. 37:4 (2005) 283–298. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0087263>. ISSN 0008-400X.

MONTEIRO, Rosa; DOMINGOS, Liliana – O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas* [Em linha]. 73 (2013) 59-77. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <http://journals.openedition.org/spp/1310>. ISSN 2182-7907.

NAUMAN, Shazia; ZHENG, Connie; NASEER, Saima – Job insecurity and work–family conflict: a moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management* [Em linha]. 31:5 (2020) 729-751 [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJCM-09-2019-0159>. ISSN 2957-7144.

NIELSEN, Jordan D.; THOMPSON, Jeffery A.; WADSWORTH, Lori L.; VALLETT, Joel D. – The moderating role of calling in the work–family interface: buffering and substitution effects on employee satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* [Em linha]. 41:7 (2020) 622-637, [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.2469>.

PASCUCCI, Tancredi, HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Brizeida; SÁNCHEZ GARCÍA, José Carlos – Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict, *European Journal of Management and Business Economics* [Em linha]. 31:2 (2021) 239-265. [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0191>. ISSN 2444-8494.

PEREIRA, Susana; RIBEIRO, Célia – O Equilíbrio Trabalho/Família: Revisão De Literatura. *Gestão e Desenvolvimento* [Em linha]. 22 (2014) 73-88. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2014.258>. ISSN 2184-5638.

- ROACH ANLEAU, Sharyn; MACK, Kathy – Managing Work And Family In The Judiciary: Metaphors And Strategies. *Flinders Law Journal* [Em linha]. 18 (2016) 213-239. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/FlinLawJl/2016/8.pdf>. ISSN 1838-2975.
- ROGERS, Joy M.; FREEMAN, Stanley; LESAGE, Patrick – The Occupational Stress of Judges. *Canadian Journal of Psychiatry* [Em linha]. 36:5 (1991) 317-322. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/070674379103600501>. ISSN 1497-0015.
- SOMECH, Anit; DRACH-ZAHAVY, Anat – Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology* [Em linha]. 12:1 (2007) 1–19. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>. ISSN 1076-8998.
- THOMAS, Cheryl – *2016 UK Judicial Attitude Survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK Tribunals*. London: UCL Judicial Institute, 2017.
- VIEIRA, Joana M.; LOPEZ, Frederick G.; MATOS, Paula M. - Further Validation of Work –Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment* [Em linha]. 22:2 (2014) 329–344. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>. ISSN 1552-4590.
- VOYDANOFF, Patricia – The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family* [Em linha]. 66:2 (2004) 398–412. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>. ISSN 1741-3737.
- ZAKRIZEVSKA-BELOGRUDOVA, Maija; DOBELNIECE, Irina; MIHAILOVS, Ivans Jānis; RUSMANI, Argron – Promoting the well-being of investigators, prosecutors and judges in Latvia. *Socrates. Rīga Stradiņš University Faculty of Law Electronic Scientific Journal of Law* [Em linha]. 28:1 (2024) 65-74. [Consult. 11 Jul. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.25143/socr.28.2024.1.65-74>
- ZHANG, Jianwei; LIU, Yuxin – Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *Canadian Center of Science and Education* [Em linha]. 6:1 (2011) 89-103. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/8870>. ISSN 2321-8916.

## Legislação

Estatuto dos Magistrados Judiciais, Lei n.º 67/2019 de 27 de agosto. [Em linha].

*Diário da República: I série, No 163/2019* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/67-2019-124220737>.

Estatuto do Ministério Público, Lei n.º 68/2019 de 27 de agosto. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 163/2019* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/68-2019-124220738>.

Estatuto dos Funcionários de Justiça, Decreto-Lei n.º 343/99 de 26 de agosto. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 199/99* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/343-1999-428653>.

Lei da Organização do Sistema Judiciário, Lei n.º 62/2013 de 26 de agosto. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 163/2013* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/62-2013-499514>.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 117/2014* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>.

Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 30/2009* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>.

- Receção: 13.10.2023

- Aprovação: 30.07.2024



COSTA, Daniela; SILVA, Isabel Soares – Horários de trabalho, satisfação com o horário de trabalho e bem-estar: Uma análise no setor industrial na perspetiva dos trabalhadores e dos seus cônjuges. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 39-56. ISSN 2182-7419.

## **HORÁRIOS DE TRABALHO, SATISFAÇÃO COM O HORÁRIO DE TRABALHO E BEM-ESTAR: UMA ANÁLISE NO SETOR INDUSTRIAL NA PERSPETIVA DOS TRABALHADORES E DOS SEUS CÔNJUGES**

DANIELA COSTA\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

ISABEL SOARES SILVA\*\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

### **Resumo**

O presente trabalho analisa os impactos do trabalho por turnos ao nível do bem-estar e da satisfação com o horário de trabalho, comparando a perceção de trabalhadores por turnos com a perceção de trabalhadores diurnos assim como a perceção dos respetivos cônjuges. Participaram no estudo 129 trabalhadores e 31 cônjuges. Os trabalhadores por turnos reportaram menor bem-estar e menor satisfação com o horário do que os trabalhadores diurnos. Os cônjuges de trabalhadores por turnos também estavam menos satisfeitos do que os cônjuges de trabalhadores do horário normal. Face aos impactos negativos associados ao trabalho por turnos, cujos resultados o presente estudo reforça, as organizações devem adotar estratégias com vista à melhor adaptação a estes horários.

**Palavras-chave:** Horários de trabalho, bem-estar, satisfação com horário, setor industrial

### **Abstract**

**Work schedules, satisfaction with work schedules and well-being:**

**An analysis of the industrial sector from the perspective of workers and their partners**

This study analyses the impact of shift work on well-being and satisfaction with work schedules, comparing the perception of shift workers with the perception of day workers. 129 workers and 31 partners participated in the study. Shift workers reported lower

\* E-mail: [id8848@alunos.uminho.pt](mailto:id8848@alunos.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4534-2624>

\*\*E-mail: [isilva@psi.uminho.pt](mailto:isilva@psi.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

well-being and lower satisfaction with their schedule than day workers. The partners of shift workers were also less satisfied than the partners of day workers. Given the negative impacts associated with shift work, the results of which this study reinforces, organizations should adopt strategies to better adapt to these schedules.

**Keywords:** Work schedules, Well-being, Satisfaction with work schedule, Industrial sector

## Résumé

**Horaires de travail, satisfaction à l'égard des horaires de travail et bien-être:**

**Une analyse dans le secteur industriel du point de vue des travailleurs et de leurs conjoints**

Cette étude analyse les impacts du travail posté sur le bien-être et la satisfaction à l'égard des horaires de travail, en comparant la perception des travailleurs postés avec celle des travailleurs de jour et de leurs conjoints. 129 travailleurs et 31 conjoints ont participé à l'étude. Les travailleurs postés ont déclaré un bien-être et une satisfaction moindres à l'égard de leur emploi du temps que les travailleurs de jour. Les conjoints des travailleurs postés sont également moins satisfaits que les conjoints des travailleurs réguliers. Compte tenu des impacts négatifs associés au travail posté, dont les résultats sont confirmés par cette étude, les organisations doivent adopter des stratégies pour mieux s'adapter à ces horaires.

**Mots-clés:** Horaires de travail, Bien-être, Satisfaction à l'égard des horaires de travail, Secteur industriel

## Introdução

Os horários de trabalho têm um papel fundamental na gestão da vida dos indivíduos dado que o tempo que o trabalhador dispensa para o seu trabalho influencia o tempo que o trabalhador tem disponível para as outras esferas da sua vida. De um modo geral, os horários de trabalho tipicamente podem ser diferenciados entre horários de trabalho *standard* e horários de trabalho *não-standard* ou atípicos (Boulin, 1993; Costa, 2003). Os horários de trabalho *standard* tendem a ser definidos como aqueles horários que tipicamente envolvem a laboração diurna de segunda a sexta-feira com folga ao fim de semana. Esta organização temporal permite aos indivíduos manterem a sua orientação diurna (i.e., estarem ativos durante o dia e descansarem durante a noite) e o seu sistema circadiano alinhado pelo ciclo claro/escuro, interna e externamente (i.e. com as variações circadianas do organismo e com as variações do meio externo, respetivamente) (Boulin, 1993; Moore, 1997; Silva, 2012). Por outro lado, os horários de trabalho atípicos tendem a ser definidos como contraponto aos primeiros (ou seja, que se distinguem de algum modo dessa configuração), envolvendo tipicamente a laboração em períodos muito valorizados do ponto de vista familiar e social como os finais de tarde, as noites e/ou os fins de semana (Costa, 2003; Eurofound, 2016). Tais modalidades horárias atípicas, muitas vezes, permitem às

organizações aumentarem o seu tempo operacional até às 24 horas por dia, 7 dias por semana (Costa, 2003). O horário de trabalho por turnos, enquanto modalidade horária atípica, é definido na legislação portuguesa como “qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (Artigo 220.º, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro). Segundo dados europeus, o trabalho por turnos é mais comum nos setores da saúde (41%), transportes (33%), indústria (28%) e comércio e hotelaria (28%) (Eurofound, 2016).

O presente trabalho pretende analisar os impactos que o trabalho por turnos tem no bem-estar dos trabalhadores assim como na sua satisfação com o horário de trabalho, quer na perspetiva dos próprios trabalhadores quer na perspetiva dos seus cônjuges; além disso, e partindo dos resultados obtidos, pretende discutir o papel que as organizações poderão desempenhar na minimização dos impactos identificados. Nesse sentido, após o enquadramento teórico, centrado nas consequências do trabalho por turnos, será apresentada a metodologia e os resultados obtidos. No fim, é feita a discussão dos resultados, incluindo estratégias passíveis de minimização dos impactos do trabalho por turnos.

## **1. Consequências do trabalho por turnos**

O trabalho por turnos tem sido associado quer a vantagens quer a desvantagens para os trabalhadores. Ao nível das vantagens, por exemplo, Carneiro *et al.* (2015) identificaram a disponibilidade para tratar de assuntos durante o dia e a flexibilidade de horário como as principais vantagens do sistema de turnos praticado por profissionais do setor da saúde. Em contrapartida, as autoras verificaram que a interferência do trabalho por turnos com a vida familiar e com o sono foram as principais desvantagens elencadas pelos profissionais. De facto, a literatura tem encontrado diversos problemas associados ao trabalho por turnos como problemas de sono (e.g., Costa, 2003), problemas no bem-estar dos trabalhadores (e.g., Backhaus, 2022), problemas a nível familiar e social (e.g., Wöhrmann *et al.*, 2020) e também problemas a nível de variáveis organizacionais como a satisfação profissional (e.g., Bamonde *et al.*, 2020) ou o absentismo (e.g., Dall’Ora *et al.*, 2019). A revisão da literatura de Barth *et al.* (2022), realizada mais recentemente, suportou a associação do trabalho por turnos a diversos impactos para o trabalhador, nomeadamente, a níveis mais elevados de

fadiga, *stress*, problemas de saúde mental e resultados negativos na saúde em geral.

Ao nível da saúde dos trabalhadores, os problemas surgem sobretudo devido ao facto da laboração por turnos, especialmente se envolver o turno da noite, implicar a inversão do ciclo de sono-vigília, a qual, poderá desencadear dessincronização dos ritmos circadianos (Costa, 2003). Focando na variável do bem-estar, a literatura tem demonstrado a existência de uma relação negativa entre o trabalho por turnos e o bem-estar dos trabalhadores. Por exemplo, no estudo de McHugh *et al.* (2020), realizado através de oito *focus group* e 43 entrevistas com trabalhadores do setor industrial norte-americano, o trabalho por turnos tinha um impacto negativo no bem-estar em quatro dos cinco domínios avaliados (“ambiente físico e clima de segurança”, “estado de saúde”, “avaliação e experiência do trabalho” e “casa, comunidade e sociedade”). De salientar que, o trabalho por turnos não tinha impactos negativos apenas ao nível das “políticas e cultura do local de trabalho”, dado que relativamente a este domínio, os trabalhadores consideravam que esta modalidade horária era necessária para o funcionamento da organização e que permitia uma maior remuneração em comparação com o horário normal. Também Suleiman *et al.* (2021) verificaram que os horários de trabalho atípicos, principalmente aqueles que envolviam irregularidade, imprevisibilidade e maior duração, representavam os maiores obstáculos ao bem-estar dos trabalhadores. Outros autores (e.g., Backhaus, 2022; Lim *et al.*, 2020) também têm encontrado essa relação negativa entre o trabalho por turnos e o bem-estar.

Por outro lado, o trabalho por turnos também tem sido associado a uma menor satisfação profissional (e.g., Bamonde *et al.*, 2020; Hulsegge *et al.*, 2020). Por exemplo, no estudo de Silva *et al.* (2012), realizado com 101 trabalhadores por turnos brasileiros, os autores verificaram que quando os trabalhadores trabalhavam há mais de oito anos na organização (e, conseqüentemente, por turnos) tinham uma probabilidade três vezes superior de estarem insatisfeitos com o seu trabalho. No mesmo sentido, quando os trabalhadores estavam insatisfeitos com o tempo dedicado à família, a probabilidade de estarem insatisfeitos com o trabalho era oito vezes maior. Também a nível do horário de trabalho, há certa evidência de que os trabalhadores por turnos, em comparação com os diurnos, tendem a estar menos satisfeitos com o seu horário, podendo essa insatisfação estar relacionada com problemas de saúde física e mental e problemas na vida familiar (e.g., Carneiro *et al.*, 2015; Silva *et al.*, 2017). Prata *et al.* (2013), comparando 490 trabalhadores da indústria eletrónica divididos por quatro

horários de trabalho (turno da manhã fixo, turno da tarde fixo, turno da noite fixo e rotação por diferentes turnos), verificaram que os trabalhadores afetos ao horário de trabalho rotativo apresentavam menor satisfação com o horário de trabalho em comparação com os restantes trabalhadores. Nesse sentido, estas implicações ganham maior relevância dada a interligação entre diversos fatores como consequência do trabalho por turnos. As organizações devem tentar minimizar os impactos do horário de trabalho para melhorar os índices de saúde e bem-estar dos seus trabalhadores, a conciliação trabalho-família e os resultados organizacionais. Por exemplo, no estudo de Hulsegge *et al.* (2020), os trabalhadores por turnos que estavam mais insatisfeitos com o horário de trabalho e que experienciavam maiores impactos do seu horário na vida privada eram os trabalhadores que reportavam maior *burnout* e *distress* em comparação com trabalhadores que não trabalhavam por turnos. Mais recentemente, também Ingram *et al.* (2023) verificaram que os trabalhadores por turnos alocados a horários da sua preferência eram os que reportavam maior *work engagement* e satisfação profissional.

## 2. Objetivos

Partindo da revisão da literatura anterior e do facto de vários autores (e.g., Silva e Costa, 2023; Sweileh, 2022) apontarem para uma predominância do estudo dos impactos do trabalho por turnos ao nível da saúde dos trabalhadores e utilizando a perspectiva dos próprios trabalhadores, o presente trabalho tem como principais objetivos:

- (i) Analisar o impacto do trabalho por turnos no bem-estar dos trabalhadores por turnos, assim como na satisfação com o seu horário de trabalho, sendo que é esperado que os trabalhadores por turnos reportem valores médios baixos de bem-estar pessoal e de satisfação com o horário de trabalho;
- (ii) Comparar os impactos do trabalho por turnos com os impactos do horário normal de trabalho ao nível das duas variáveis analisadas (bem-estar e satisfação com o horário de trabalho). É esperado que os trabalhadores por turnos reportem menor bem-estar e menor satisfação com o horário de trabalho em comparação com os trabalhadores diurnos;
- (iii) Analisar a perspectiva dos cônjuges/companheiros [de forma a facilitar a leitura do trabalho, os cônjuges/companheiros serão doravante intitulados apenas de cônjuges] de trabalhadores por turnos quanto à satisfação com o horário de trabalho praticado

pelo trabalhador e comparar com a perspetiva dos cônjuges de trabalhadores diurnos. É esperado que os cônjuges de trabalhadores por turnos estejam menos satisfeitos com o horário de trabalho praticado pelo trabalhador do que os cônjuges de trabalhadores diurnos;

(iv) Avaliar o papel do suporte organizacional na gestão dos horários de trabalho por turnos.

As análises anteriormente referidas serão feitas com base numa amostra de participantes afetos ao setor industrial, sendo este setor de atividade, segundo a Eurofound (2016), um dos que tem maior prevalência de trabalho por turnos. De salientar que, os trabalhadores por turnos faziam rotação de turnos (i.e., alternavam entre os turnos da manhã, da tarde e da noite) com trabalho ao fim de semana (i.e., os dias de folga tanto podiam coincidir com o fim de semana como com os dias úteis). Embora tivesse sido interessante detalhar ainda mais a caracterização dos sistemas de turnos envolvidos no estudo, de modo a não comprometer a adesão ao mesmo devido à dimensão do protocolo de investigação, optou-se por limitar a recolha à informação indispensável para efeitos dessa caracterização.

### **3. Metodologia**

#### **3.1. Amostra**

No total, participaram no estudo 160 participantes: 129 trabalhadores (80.6%) e 31 cônjuges (19.4%). Os distritos mais representativos foram Braga (25.0%), Leiria (18.8%) e Aveiro (16.3%).

Dos 129 trabalhadores, 80 eram trabalhadores por turnos (62.0%) e 49 trabalhadores diurnos (38.0%). A maioria dos trabalhadores era do sexo masculino (62.0%) e tinham, em média, 41.47 anos (DP = 9.13) (ver Tabela 1).

**TABELA 1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS, PROFISSIONAIS E FAMILIARES DOS TRABALHADORES EM FUNÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Variáveis	Trabalhadores por turnos (n = 80)		Trabalhadores diurnos (n = 49)		Total (N = 129)	
	n	%	n	%	n	%
<b>Sexo</b>						
Feminino	55	68.8	25	51.0	80	62.0
Masculino	25	31.2	24	49.0	49	38.0
<b>Idade</b>						
M (DP)*	41.90 (8.50)		43.41 (10.09)		42.47 (9.13)	
<b>Nível de escolaridade</b>						
Ensino Básico	26	32.5	19	38.8	45	34.9
Ensino Secundário	51	63.7	22	44.9	73	56.6
Ensino Superior	3	3.8	8	16.3	11	8.5
<b>Nº anos no horário</b>						
M (DP)*	15.31 (9.17)		18.39 (13.11)		16.48 (10.89)	
<b>Nº anos de união</b>						
M (DP)*	12.86 (8.25)		16.31 (11.49)		14.17 (9.71)	
<b>Nº filhos</b>						
Sem filhos	24	30.0	11	22.5	35	27.1
1 filho	30	37.5	13	26.5	43	33.3
2 ou mais filhos	26	32.5	25	51.0	51	39.5
<b>Idade dos filhos</b>						
Até 6 anos	17	29.8	14	37.8	31	33.0
7 a 12 anos	18	31.6	3	8.1	21	22.3
13 a 18 anos	14	24.6	12	32.5	26	27.7
Mais de 18 anos	8	14.0	8	21.6	16	17.0

\* M (média) e DP (Desvio-padrão)

Como se pode verificar na Tabela 1, em média, os trabalhadores estavam a laborar no mesmo horário há 16.48 anos (DP = 10.89) e estavam casados ou a viver em união de facto há 14.17 anos (DP = 9.71). Quanto à idade dos filhos, a faixa etária mais representativa para o total dos trabalhadores era “Até 6 anos” (33.0%).

Por sua vez, quanto aos cônjuges, 14 eram cônjuges de trabalhadores por turnos (45.2%) e 17 eram cônjuges de trabalhadores diurnos (54.8%). A maioria dos cônjuges era do sexo feminino (61.3%), com ensino secundário (35.5%) ou ensino básico (38.7%) e tinham, em média, 41.94 anos (DP = 9.20).

### 3.2. Instrumentos

Os dados foram recolhidos através de um questionário sociodemográfico, profissional e familiar que pretendia recolher dados como sexo e idade dos participantes, antiguidade no horário de trabalho e número de anos de união; e de três escalas, as quais, serão utilizadas na sua totalidade:

- *Índice do Bem-Estar Pessoal* (versão portuguesa adaptada por Pais-Ribeiro *et al.* (2008)), aplicado aos dois grupos de trabalhadores. Este instrumento pretende avaliar o bem-estar pessoal dos indivíduos relativamente ao nível de vida, saúde, realização pessoal, relações pessoais, segurança nas ruas, pertença à comunidade e segurança no futuro. É constituída por sete itens avaliados numa escala tipo *Likert* de 11 pontos (0 “Totalmente insatisfeito” a 10 “Totalmente satisfeito”), sendo que quanto maior pontuação maior percepção de bem-estar pessoal. Na versão portuguesa, a escala apresenta uma estrutura unidimensional com valor de alfa de *Cronbach* de 0.81;

- *Escala da Satisfação com o Horário de Trabalho*, desenvolvida por Silva (2008), é constituída por quatro itens (e.g., “Comparado com outros, o horário de trabalho que tem é sem dúvida o seu preferido.”) avaliados de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”, sendo que quanto maior pontuação na escala, maior a satisfação com o horário de trabalho (na versão original foi obtida uma estrutura unifatorial com um alfa de *Cronbach* de 0.89). De salientar que esta escala foi aplicada tanto aos dois grupos de trabalhadores, como aos dois grupos de cônjuges;

- *Escala do Suporte da Empresa*, desenvolvida por Silva (2008), é aplicada apenas aos trabalhadores por turnos, e tem como

objetivo avaliar a percepção do trabalhador face ao suporte da organização na gestão dos horários de trabalho (e.g., “*A sua empresa faz os possíveis para colocar os trabalhadores nos turnos que eles preferem.*”). É uma escala com quatro itens avaliados de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”, em que quanto maior for a pontuação obtida na escala, maior é a percepção de suporte organizacional (na versão original foi obtida uma estrutura unidimensional com um alfa de *Cronbach* de 0.84).

### 3.3. Procedimentos

Os dados alvo de análise do presente trabalho integram um Projeto de Doutoramento em Psicologia Aplicada da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, projeto esse financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) (SFRH/BD/147176/2019) e com parecer favorável da Comissão de Ética da Universidade do Minho (CEICSH 098/2020). O Projeto tinha como objetivo principal estudar os impactos do horário de trabalho por turnos na vida familiar e social, segundo a perspectiva dos trabalhadores e dos seus familiares (i.e., cônjuges e filhos). Nesse sentido, apenas foram utilizados dados de trabalhadores que estivessem casados ou a viver em união de facto. A divulgação do Projeto foi realizada através do contacto (*email* e telefónico) com inúmeros sindicatos e organizações de diversos setores de atividade incluindo o setor industrial, alvo de análise neste estudo. Durante o contacto com estas organizações era apresentada uma página *web* criada para melhor explicitar o Projeto e ajudar na divulgação dos questionários *online*. De salientar que todos os questionários, na primeira parte, continham um consentimento informado, explicitando os objetivos do estudo, condições de participação no estudo e questões relativas à confidencialidade e ao anonimato dos dados. Os participantes só poderiam avançar no preenchimento do questionário caso dessem o seu consentimento de participação no estudo. Os dados foram recolhidos, a nível nacional, entre julho de 2021 e agosto de 2022.

Os dados foram analisados com recurso ao *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM® SPSS®, versão 28.0). De salientar que devido ao número reduzido de participantes em alguns grupos e, ao facto dos pressupostos para realização de testes paramétricos não se cumprirem em todas as análises, nas análises apresentadas no ponto seguinte optou-se pela utilização de testes não-paramétricos.

#### 4. Resultados

Ao nível do bem-estar pessoal, numa escala tipo *Likert*, compreendida entre 0 e 10 pontos, em média, os trabalhadores por turnos pontuaram em 4.62 (DP = 2.22), enquanto os trabalhadores diurnos pontuaram em 7.45 (DP = 1.65). Para os trabalhadores por turnos, a realização pessoal era a área com a qual estavam menos satisfeitos (M = 3.98; DP = 2.86), seguida da segurança no futuro (M = 3.99; DP = 2.78) e da saúde (M = 4.33; DP = 2.81), em sentido inverso a segurança nas ruas era a área com maior pontuação média (M = 6.03; DP = 2.90). Por sua vez, ao nível da satisfação com o horário de trabalho e, tendo em conta a escala de 1 a 5 pontos utilizada, em média, os trabalhadores por turnos pontuaram 1.88 (DP = 0.81) ao passo que os trabalhadores diurnos pontuaram 4.06 (DP = 0.90).

Para testar as diferenças entre os dois horários de trabalho do ponto de vista estatístico ao nível do bem-estar pessoal e da satisfação com o horário de trabalho foram realizados testes não-paramétricos de *Mann-Whitney* (ver Tabela 2).

**TABELA 2. TESTE DE DIFERENÇAS ENTRE TRABALHADORES POR TURNOS E TRABALHADORES DIURNOS**

Variáveis	Trabalhadores por turnos	Trabalhadores diurnos	U
	Ordem média	Ordem média	
Bem-estar Pessoal	48.16	92.49	613.00***
Satisfação com Horário de Trabalho	42.71	101.40	176.50***

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Há diferenças estatisticamente significativas ao nível do bem-estar pessoal e da satisfação com o horário de trabalho em função do horário de trabalho, sendo que os trabalhadores por turnos reportam menor bem-estar pessoal e menor satisfação com o horário de trabalho do que os trabalhadores diurnos.

Os resultados obtidos também indicam diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos de cônjuges ao nível da satisfação com o horário de trabalho,  $U = 0.50$ ,  $p < .001$ . Os cônjuges de trabalhadores por

turnos (ordem média = 7.54) reportam menor satisfação com o horário de trabalho do trabalhador do que os cônjuges de trabalhadores diurnos (ordem média = 22.97).

De modo a aprofundar a análise, foram ainda obtidas as correlações entre as variáveis consoante o tipo de horário de trabalho (Tabela 3) e analisadas as diferenças em função do sexo dos trabalhadores e da antiguidade no horário atual.

**TABELA 3. RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR PESSOAL, SATISFAÇÃO COM HORÁRIO E SUPORTE DA EMPRESA**

Variáveis	Trabalhadores por turnos			Trabalhadores diurnos	
	Bem-estar Pessoal	Satisfação com Horário de Trabalho	Suporte da Empresa	Bem-estar Pessoal	Satisfação com Horário de Trabalho
Bem-estar Pessoal	(.91)			(.90)	
Satisfação com Horário de Trabalho	.462***	(.82)		.675***	(.93)
Suporte da Empresa <sup>†</sup>	.435***	.608***	(.83)	---	---

<sup>†</sup>A variável "Suporte da Empresa" apenas foi aplicada aos trabalhadores por turnos.

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Como se pode observar na Tabela 3, todas as correlações são estatisticamente significativas e no sentido esperado. Com efeito, em ambos os tipos de horário, a satisfação com o horário de trabalho está correlacionada de modo positivo com o bem-estar pessoal. No caso dos trabalhadores por turnos, o suporte da empresa na gestão dos horários de trabalho também se relacionou positivamente com o bem-estar pessoal e com a satisfação com o horário de trabalho. Assim, quanto maior o suporte percebido por parte da organização na gestão dos horários de trabalho, maior bem-estar reportado pelos trabalhadores e maior satisfação com o seu horário.

No grupo dos trabalhadores por turnos, foram ainda encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível do bem-estar pessoal em função do sexo,  $U = 480.50$ ,  $p < .05$ . Os homens (ordem média – 44.26) reportam maior bem-estar pessoal do que as mulheres (ordem média – 32.22). Estas diferenças também foram encontradas ao nível da satisfação com o horário de trabalho,  $U = 499.50$ ,  $p < .05$ . Os homens (ordem média

– 43.92) reportam maior satisfação com o horário de trabalho do que as mulheres (ordem média – 32.98). Por outro lado, o número de anos no horário atual estava negativamente relacionado com o bem-estar dos trabalhadores por turnos,  $r_s = -.260, p < .05$  e com a satisfação com o horário de trabalho,  $r_s = -.228, p < .05$ . Ou seja, há quanto mais anos os trabalhadores por turnos se encontrarem no mesmo horário de trabalho, menor bem-estar pessoal e satisfação com o horário de trabalho é reportada. Por sua vez e, em sentido inverso, no grupo dos trabalhadores diurnos, foi encontrada apenas uma relação positiva entre o bem-estar pessoal e o número de anos no horário atual,  $r_s = .285, p < .05$ . Ou seja, quanto mais anos no horário atual maior bem-estar pessoal é percebido pelos trabalhadores diurnos.

## 5. Discussão

Os resultados apontam para a existência de impactos negativos do horário de trabalho por turnos no bem-estar pessoal dos trabalhadores e na satisfação com o seu horário de trabalho. Com efeito, a comparação entre horários apontou para a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos em ambas as variáveis. Estes resultados são consistentes com as evidências encontradas por outros autores como Bamonde *et al.* (2020), Backhaus (2022) ou Hulsegge *et al.* (2020).

A diminuição do bem-estar pessoal associada ao trabalho por turnos encontrada no presente trabalho pode ser justificada pelo facto de entre as várias áreas analisadas, a realização pessoal, a segurança no futuro e a saúde dos trabalhadores serem cotadas com menores valores. Como observado no estudo de Prata *et al.* (2013), os trabalhadores por turnos rotativos eram os trabalhadores que relatavam mais problemas de sono, sendo que estes problemas estavam positivamente correlacionados com mais problemas digestivos, menor robustez psíquica, menor satisfação com a vida familiar e social e menor satisfação com o horário de trabalho. Ou seja, quando os trabalhadores por turnos reportam mais queixas ao nível da saúde física, a probabilidade de reportarem mais queixas de saúde mental, bem-estar ou satisfação com os papéis desempenhados é maior. No mesmo sentido, a menor satisfação com o horário de trabalho relatada por trabalhadores por turnos também pode ser justificada por estas interligações entre variáveis. Por exemplo, Carneiro *et al.* (2015) verificaram que a saúde física, a saúde psicológica, a conciliação com a vida fora da organização e a satisfação com o horário de trabalho estavam relacionadas positivamente entre si. E, de facto, também no presente trabalho foram encontradas correlações positivas entre

o bem-estar pessoal e a satisfação com o horário. Por outro lado, a utilização da perspectiva dos cônjuges permitiu perceber que as consequências do horário de trabalho não se limitam apenas aos próprios trabalhadores, dado que os cônjuges de trabalhadores por turnos reportaram menor satisfação do que os cônjuges de trabalhadores diurnos.

Face às implicações derivadas dos resultados encontrados, torna-se importante que as organizações desenvolvam um papel mais ativo na minimização dos impactos do trabalho por turnos, pois como encontrado neste trabalho o suporte organizacional pode ajudar a aumentar o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores. Por exemplo, no estudo de Baek *et al.* (2022), os autores verificaram que o apoio organizacional auxiliava na manutenção de um clima organizacional adequado, assim como no desenvolvimento de relações interpessoais positivas e melhoria dos distúrbios de sono. Também Carneiro *et al.* (2015), encontraram relações positivas entre suporte organizacional e conciliação com a vida fora da organização e a satisfação com o horário de trabalho. Este suporte organizacional pode passar sobretudo pela maior flexibilidade dos horários de trabalho e pela gestão conjunta dos mesmos. De facto, o trabalhador pode (e deve) ter um papel ativo na gestão do seu próprio horário de trabalho, pois tal como encontrado por Moradi *et al.* (2014), os trabalhadores que escolhiam voluntariamente o seu horário estavam mais satisfeitos do que aqueles que eram forçados a trabalhar por turnos. Também Ingram *et al.* (2023), como descrito anteriormente, verificaram que quando o trabalhador tinha controlo face ao seu horário de trabalho e desempenhava as suas funções no horário da sua preferência, o *work engagement* e a satisfação profissional aumentavam. Com base nestas evidências, o suporte organizacional direcionado para a gestão dos horários de trabalho, além de poder permitir a melhoria das variáveis do ponto de vista do indivíduo, pode ajudar também a minimizar os impactos a nível da vida familiar, incluindo o seu “contágio” junto dos restantes membros do agregado familiar.

De salientar que na leitura destes resultados, deve ter-se em conta as suas principais limitações como o desenho transversal, o número reduzido de participantes, em especial nos dois grupos de cônjuges, e a homogeneidade do grupo profissional. Em estudos futuros, poder-se-á tentar maximizar o número da amostra e alargar o estudo a outros grupos profissionais. Não obstante, a utilização da perspectiva de terceiros pode ser um impulsionador para o estudo da temática.

## Conclusão

O trabalho por turnos pode ter impactos negativos no bem-estar pessoal dos trabalhadores, assim como na satisfação com o seu próprio horário de trabalho. Estas evidências ganham maior relevo quando os impactos do horário de trabalho parecem extrapolar os restantes membros do agregado familiar como visto no presente trabalho, em que também os cônjuges reportaram a insatisfação face ao horário de trabalho praticado pelos trabalhadores por turnos em comparação com os cônjuges dos trabalhadores diurnos. Nesse sentido, as organizações podem (e, na nossa perspetiva, devem) ter em conta algumas estratégias como aumentar a flexibilidade dos horários de trabalho com vista à diminuição destes impactos do trabalho por turnos.

## Agradecimentos

Os autores manifestam o seu agradecimento a todos os participantes do presente trabalho e às entidades que colaboraram na divulgação do Projeto, bem como aos revisores da revista que contribuíram para melhorar a qualidade do manuscrito apresentado.

## Referências

- BACKHAUS, Nils – Working time control and variability in Europe revisited: Correlations with health, sleep, and well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Em linha]. 19:22 (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph192214778>. ISSN 1660-4601.
- BAEK, Jihyun; KI, Jison; RYU, Jaegeum; SMI, Choi-Kwon – Relationship between occupational stress, sleep disturbance, and presenteeism of shiftwork nurses. *Journal of Nursing Scholarship* [Em linha]. 54:5 (2022) 631-638. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jnu.12766>. ISSN 1547-5069.
- BAMONDE, João; PINTO, Cristiano; SANTOS, Pedro; COUTO, Germano – O Impacto do trabalho por turnos na saúde dos enfermeiros: Revisão integrativa. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde* [Em linha]. 3:2 (2020) 101-110. Disponível em: <https://doi.org/10.37914/riis.v3i2.85>. ISSN 2184-1578.
- BARTH, Jennifer; GREENE, Jennifer A; GOLDSTEIN, Judah; SIBLEY, Aaron – Adverse health effects related to shift work patterns and work schedule tolerance in emergency medical services personnel: A scoping review. *Cureaus – Journal of Medical Science* [Em linha]. 14:4 (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.7759/cureus.23730>. ISSN 2168-8184.

- BOULIN, Jean-Yves – The social organization of time. *Futures* [Em linha]. 25:5 (1993) 511-520. [Consult. 23 Out. 2023]. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(93\)90093-9](https://doi.org/10.1016/0016-3287(93)90093-9). ISSN 1873-6378.
- CARNEIRO, Luísa; SILVA, Isabel Soares – Trabalho por turnos e suporte do contexto organizacional: Um estudo num centro hospitalar. *International Journal on Working Conditions* [Em linha]. 9 (2015) 142-160. Disponível em: [https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9\\_Carneiro&Silva\\_p.142-160.pdf](https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_Carneiro&Silva_p.142-160.pdf). ISSN 2182-9535.
- COSTA, Giovanni – Shift work and occupational medicine: An overview. *Occupational Medicine* [Em linha]. 53:2 (2003) 83-88. Disponível em: <https://academic.oup.com/occmed/article/53/2/83/1519776>. ISSN 0885-114X.
- DALL'ORA, Chiara; BALL, Jane; REDFERN, Oliver; RECIO-SAUCEDO, Alejandra; MARUOTTI, Antonello; MEREDITH, Paul; GRIFFITHS, Peter – Are long nursing shifts on hospital wards associated with sickness absence? A longitudinal retrospective observational study. *Journal of Nursing Management* [Em linha]. 27:1 (2019) 19-26. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.12643>. ISSN 1365-2834.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS [Eurofound] – *Sixth European Working Conditions Survey - Overview report*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 9789289715966.
- FERRI, Paola; GUADI, Matteo; MARCHESELLI, Luigi; BALDUZZI, Sara; MAGNANI, Daniela; DI LORENZO, Rosaria – The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: A comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy* [Em linha]. 9 (2016) 203-211. Disponível em: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S115326>. ISSN 1179-1594.
- HULSEGGE, Gerben; VAN MECHELEN, Willem; PROPER, Karin I.; PAAGMAN, Heleen; ANEMA, Johannes R. – Shift work, and burnout and distress among 7798 blue-collar workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* [Em linha]. 93 (2020) 955-963. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01536-3>. ISSN 1432-1246.
- INGRAM, William; MURPHY, Kevin; WEINLAND, Jeffrey – The moderating effect of hotel shift work on the relationship between employee work engagement and job satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* [Em linha]. 22:2 (2023) 239-265. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2154029>. ISSN 1533-2853.
- LIM, Yin Cheng; HOE, Victor C. W.; DARIUS, Azlan; BHOO-PATHY, Nirmala –

- Association between night-shift work, sleep quality and health-related quality of life: A cross-sectional study among manufacturing workers in a middle-income setting. *BMJ Open* [Em linha]. 10:9 (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034455>. ISSN 2044-6055.
- MCHUGH, Megan; FARLEY, Diane; RIVERA, Adovich S. – A qualitative exploration of shift work and employee well-being in the US manufacturing environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* [Em linha]. 62:4 (2020) 303-306. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001823>. ISSN 1536-5948.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL – Lei n.º 7 de 12 de Fevereiro de 2009, *Código de Trabalho – I Série*. [Consult. 23 Out. 2023]. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.
- MOORE, Robert – Circadian rhythms: Basic neurobiology and clinical applications. *Annual Review of Medicine* [Em linha]. 48 (1997) 253-266. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.med.48.1.253>. ISSN 1545-326X.
- MORADI, Saber; FARAHNAKI, Zahra; AKBARZADEH, Arash; GHARAGOZLOU, Faramarz; POURNAJAF, Abdolhessein; ABBASI, Ali Mohammad; OMIDI, Leila; HAMI, Mahsa; KARCHANI, Mohsen – Relationship between shift work and job satisfaction among nurses: A Cross-sectional study. *International Journal of Hospital Research* [Em linha]. 3:2 (2014) 63-68. Disponível em: [https://ijhr.iums.ac.ir/article\\_6116.html](https://ijhr.iums.ac.ir/article_6116.html). ISSN 2322-2085.
- PAIS-RIBEIRO, José Luís; CUMMINS, Robert – O bem-estar pessoal: Estudo de validação da versão portuguesa da escala. In LEAL, Isabel; PAIS-RIBEIRO, José Luís; SILVA, Isabel; MARQUES, Susana (Eds.) – *Actas do 7º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* [Atas]. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2008, p. 505-508. Disponível em: [https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub\\_geral/pub\\_view?pi\\_pub\\_base\\_id=14792](https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral/pub_view?pi_pub_base_id=14792). ISBN 9789728400828.
- PRATA, Joana; SILVA, Isabel Soares – Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: Um estudo na indústria eletrônica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* [Em linha]. 13:2 (2013) 141-154. ISSN 1984-6657.
- SILVA, Amanda Aparecida; MARQUEZE, Elaine Cristina; ROTENBERG, Lúcia; FISCHER, Frida Marina; CASTRO MORENO, Claudia Roberta – Shift workers in electrical systems control rooms: Job satisfaction and work ability. *Sleep Science* [Em linha]. 5:2 (2012) 49-55. ISSN 1984-0659.
- SILVA, Isabel Soares – *Adaptação ao trabalho por turnos*. Braga: Universidade do Minho, 2008. Tese de Doutoramento em Psicologia - Psicologia do Trabalho e

- das Organizações. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/7723>.
- SILVA, Isabel Soares – *As condições de trabalho no trabalho por turnos*. 1.ª ed. Lisboa: Climepsi Editores, 2012. ISBN 9789727963317.
- SILVA, Isabel Soares; COSTA, Daniela – Consequences of shift work and night work: A literature review. *Healthcare* [Em linha]. 11:10 (2023). Disponível em: <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>. ISSN 2227-9032.
- SILVA, Isabel Soares; KEATING, José; COSTA, Daniela – Impacts of shift work: A study in textile companies in Portugal. *International Journal of Occupational and Environmental Safety* [Em linha]. 1:1 (2017) 69-78. Disponível em: [https://doi.org/10.24840/2184-0954\\_001.001\\_0007](https://doi.org/10.24840/2184-0954_001.001_0007). ISSN 2184-0954.
- SULEIMAN, Adekemi; DECKER, Ragan; GARZA, Jennifer; LAGUERRE, Rick; DUGAN, Alicia; CAVALLARI, Jennifer – Worker perspectives on the impact of nonstandard workdays on worker and family wellbeing: A qualitative study. *BMC Public Health* [Em linha]. 21:1 (2021) 1-12. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12265-8>. ISSN 1471-2458.
- SWEILEH, Waleed M. – Analysis and mapping of global research publications on shift work (2012–2021). *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* [Em linha]. 17:1 (2022). Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12995-022-00364-0>. ISSN 1745-6673.
- WÖHRMANN, Anne Marit; MÜLLER, Grit; EWERT, Kathrin – Shift work and work-family conflict: A systematic review. *Sozialpolitik.ch* [Em linha]. 3:2 (2020). Disponível em: <https://doi.org/10.18753/2297-8224-165>. ISSN 2297-8224.

- Receção: 01.11.2023

- Aprovação: 12.07.2024



MARQUES, Pedro Miguel Carvalho; GONÇALVES, Sónia P.; PEREIRA, Adelino António Gonçalves – A satisfação como variável mediadora na influência do balanço trabalho-família na retenção dos militares dos quadros permanentes da Força Aérea. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 57-78. ISSN 2182-7419.

## A SATISFAÇÃO COMO VARIÁVEL MEDIADORA NA INFLUÊNCIA DO BALANÇO TRABALHO-FAMÍLIA NA RETENÇÃO DOS MILITARES DOS QUADROS PERMANENTES DA FORÇA AÉREA

PEDRO MIGUEL CARVALHO MARQUES\*  
Força Aérea Portuguesa (EMFA)

SÓNIA P. GONÇALVES\*\*  
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas - Universidade de Lisboa (ISCS-ULisboa)

ADELINO ANTÓNIO GONÇALVES PEREIRA\*\*\*  
Centro de Psicologia da Força Aérea (CPSIFA)

### Resumo

A retenção de pessoal é um tema muito atual nas Forças Armadas. O presente estudo pretende analisar a relação entre o Balanço Trabalho-Família, a Satisfação no Trabalho e a Retenção dos Militares dos Quadros Permanentes da Força Aérea (FA). Uma amostra de 445 militares respondeu a um questionário on-line. Verificou-se que tanto o Balanço Trabalho-Família, como a Satisfação no Trabalho estão correlacionados positivamente com a Retenção dos Militares e que a relação entre o Balanço Trabalho-Família e a Retenção dos Militares é totalmente mediada pela Satisfação no Trabalho. Os resultados obtidos podem auxiliar a Força Aérea a tomar medidas para aumentar a Retenção dos Militares e este foi o primeiro estudo que abordou o Balanço Trabalho-Família na FA.

**Palavras-chave:** Balanço trabalho-família, Satisfação no trabalho, Retenção, Militares, Força Aérea

\* E-mail: pmarques@academiafa.edu.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7703-7089>

\*\*E-mail: spgoncalves@iscsp.ulisboa.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3704-2995>

\*\*\* E-mail: aagpereira@emfa.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6634-2666>

## Abstract

### Satisfaction as a Mediating Variable in the Influence of Work-Family Balance on the Retention of Air Force Permanent Staff

Personnel retention is a current topic in the Armed Forces. Therefore, the present study seeks to analyse the relationship between Work-Family Balance, Job Satisfaction and Retention of Air Force Permanent Staff. A sample of 445 military personnel answered an online questionnaire. The results showed that both Work-Family Balance and Job Satisfaction are positively correlated with the Retention of Military Personnel and that the relationship between Work-Family Balance and Military Personnel Retention is completely mediated by Job Satisfaction. The results obtained can help the Air Force to take measures to increase retention and this was the first study to look at work-family balance in the Air Force.

**Keywords:** Work-family balance, Job satisfaction, Retention, Military personnel, Air Force

## Résumé

### La Satisfaction comme Variable Médiatrice dans l'influence de l'équilibre Travail-Famille sur la Maintien en Poste du Personnel Permanent de la Force Aérienne

La fidélisation du personnel est un sujet d'actualité dans les forces armées. Par conséquent, la présente étude vise à analyser la relation entre l'équilibre travail-famille, la satisfaction au travail et le maintien au sein du personnel permanent de la Force Aérienne (FA). Un échantillon de 445 militaires a répondu à un questionnaire en ligne. Il a été constaté que l'équilibre travail-famille et la satisfaction au travail sont tous deux positivement corrélés avec la fidélisation des militaires et que la relation entre l'équilibre travail-famille et la fidélisation des militaires est entièrement médiatisée par la satisfaction au travail. Les résultats obtenus peuvent aider l'armée de l'air à prendre des mesures pour augmenter la fidélisation des militaires. Il s'agit de la première étude portant sur l'équilibre travail-famille dans l'armée de l'air.

**Mots-clés:** Équilibre travail-famille, Satisfaction au travail, Maintien, Militaire, Force Aérienne

## Introdução

O sucesso de qualquer organização depende da retenção de profissionais de excelência (Lahkar Das e Baruah, 2013). O mercado de trabalho encontra-se cada vez mais competitivo, e conseguir reter o talento acaba por ser uma vantagem para qualquer organização (Azhar *et al.*, 2024). O principal objetivo da retenção é evitar a perda de trabalhadores competentes, pois tal perda pode ter um efeito adverso na produtividade e no desempenho organizacional (Samuel e Chipunza, 2009; Singh, 2019).

O significativo constrangimento nas Forças Armadas (FFAA) tem obrigado as chefias a refletir sobre a gestão criteriosa dos seus recursos humanos, materiais e financeiros (Abreu, 2019). Desde o fim do Serviço Militar Obrigatório (SMO), as FFAA têm-se confrontado com certos problemas, como a dificuldade de recrutamento, o *turnover* e a dificuldade de retenção. As saídas de militares provocam a perda de recursos humanos

altamente especializados, no qual se investiu, quer em formação, quer em conhecimentos, em áreas com características tão particulares que são difíceis de substituir (Rijo *et al.*, 2018).

Nos últimos anos, é de conhecimento público que as FFAA se encontram a debater com o grave problema de escassez de recursos humanos. Assim, o presente trabalho nasce de uma tentativa de contribuir para a identificação de soluções para este problema. O estudo da retenção dos militares e das razões que os levam a querer permanecer ou sair da organização, poderá vir a facilitar a Gestão de Recursos Humanos (GRH) nas FFAA e em particular na Força Aérea (FA). O presente estudo foca a sua atenção em dois preditores que se têm manifestado relevantes noutros contextos: o Balanço Trabalho-Família (Chen *et al.*, 2005; Hackett e Guion, 1985; Hanisch e Hulin, 1990; Harrison *et al.*, 2006; Judge *et al.*, 2021) e a Satisfação no Trabalho (Clarke *et al.*, 2004; Griffeth *et al.*, 2000; Hughes e Bozionelos, 2007; Keeton *et al.*, 2007; Noor, 2011).

Apoiar os trabalhadores a equilibrar as suas vidas profissional e familiar é visto, cada vez mais, como um imperativo social. Há cerca de duas décadas, o Departamento do Trabalho dos Estados Unidos da América (1999) sugeriu que a combinação bem-sucedida de trabalho e família se tornaria uma questão importante para a atração e retenção dos trabalhadores (Carlson *et al.*, 2009). A incapacidade de conseguir equilibrar a esfera familiar e a esfera profissional é a maior causa de insatisfação no trabalho e está altamente correlacionada com ações de desistência, como a intenção de saída e o absentismo (Hughes e Bozionelos, 2007).

A forma como os indivíduos experienciam e se relacionam com o seu trabalho tem vindo a ser alvo de estudos nos últimos anos. As atitudes no trabalho têm sido um dos tópicos mais amplamente estudados na pesquisa organizacional (Dalal, 2012, cit. por Bowling e Sessa, 2020). Estas atitudes são avaliações fundamentais das experiências de trabalho que potencialmente influenciam comportamentos importantes dos trabalhadores e resultados organizacionais (Bowling e Sessa, 2020). Dentro do universo das atitudes no trabalho, a importância da Satisfação no Trabalho tem vindo a ser demonstrada em diversos estudos, que verificaram que a mesma está relacionada com uma variedade de comportamentos individuais e organizacionais relevantes, como o desempenho, o absentismo, a intenção de saída, a produtividade e a rentabilidade organizacional (Judge *et al.*, 2021).

Considerando o referido anteriormente formulou-se a seguinte pergunta de partida: “Qual a influência do Balanço-Trabalho Família e da

Satisfação no Trabalho na Retenção dos Militares dos Quadros Permanentes (QP) da FA?”.

## 1. Revisão da Literatura

### 1.1. Retenção

Embora o construto retenção de trabalhadores seja definido de várias formas, este basicamente denota várias medidas tomadas pelas organizações para incentivar os seus trabalhadores a permanecerem nas mesmas por mais tempo. Assim, a retenção pode ser definida como um movimento voluntário de uma organização para criar um ambiente que envolva e retenha os trabalhadores a longo prazo (Samuel e Chipunza, 2009), evitando a perda de trabalhadores competentes (Singh, 2019).

A retenção é normalmente medida por taxas de rotatividade, ou *turnover*, como é referido na literatura, que medem as saídas de trabalhadores de uma organização. Para serem obtidos bons resultados na retenção dos trabalhadores de valor nas organizações, é importante entender os fatores que influenciam o *turnover* (Torrington *et al.*, 2020). O *Turnover* refere-se à rotatividade de trabalhadores entre organizações e no mercado de trabalho, entre a situação de emprego e desemprego ou inatividade. Esta ampla definição incorpora distintas facetas do fenómeno que têm tido reflexo em diversos estudos de investigação. O *turnover* pode ser tanto voluntário como involuntário e ocorre num momento específico, que é marcado pela separação física do indivíduo da organização (Heilmann *et al.*, 2009). Um dos principais preditores do *turnover* é a intenção de *turnover*. A intenção de saída, segundo Tett e Meyer (1993), pode ser definida como a vontade consciente e deliberada de deixar a organização e é medida durante o intervalo de tempo que antecede a saída propriamente dita do indivíduo da organização.

Existem duas razões principais para os militares saírem prematuramente da organização: a atratividade das alternativas fora das FFAA; e a insatisfação com as circunstâncias dentro das FFAA (NATO, 2007). A maioria das decisões de sair é baseada numa combinação de ambos os motivos. Entre os militares que saem principalmente devido à atratividade de oportunidades alternativas de emprego, encontramos pilotos, especialistas em tecnologias de informação e comunicação, técnicos de aeronaves e controladores de tráfego aéreo. A saída destas pessoas altamente treinadas é um grande problema, pois é muito caro recrutá-las e treiná-las. Relativamente aos militares que abandonam a organização devido a circunstâncias ou

perspetivas de trabalho insatisfatórias, encontram-se, sobretudo, militares que foram destacados muitas vezes. Em muitos destes casos, a família começa a não aceitar a ausência do militar e este vê-se na obrigação de deixar as FFAA (NATO, 2007).

## 1.2. Balanço Trabalho-Família

A família e o trabalho são provavelmente os domínios mais importantes na vida das pessoas (Whitely e England, 1977). O nosso tempo, a nossa identidade e até mesmo a nossa própria existência estão ligados ao papel desempenhado por cada um de nós, quer a nível familiar, quer a nível laboral. A visão tradicional de que o trabalho e a família são esferas separadas na vida deu lugar à visão de que o trabalho e a família estão inteiramente interligados. Assim, em vez de se considerar apenas a experiência dos indivíduos num domínio como se o outro não existisse, ou não fosse relevante, os investigadores passaram a estudar como as duas esferas se sobrepõem e se influenciam mutuamente (Brotheridge e Lee, 2005). Não obstante, o balanço trabalho-família é ainda um conceito sub-representado na literatura sobre a relação trabalho-família (Valcour, 2007). Grzywacz e Carlson (2007) sugeriram que o balanço trabalho-família se refere ao cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas entre um indivíduo e os seus colegas de trabalho/organização e entre um indivíduo e a sua família.

Os militares assumem trabalhos e deveres que vão muito além do típico trabalho das nove até as dezassete horas, estando por isso sujeitos a desafios únicos ao nível das relações trabalho-família (Wong *et al.*, 2022). A entrada no serviço militar é um compromisso com uma vida ditada por deveres e responsabilidades, e é um estilo de vida dedicado à honra e ao serviço (Consortium for Health and Military Performance, 2020). Todavia, a investigação sobre a relação trabalho-família em contexto militar ainda é escassa (Carvalho e Chambel, 2018).

Segundo o Artigo 14.º do Regulamento de Disciplina Militar, os militares devem possuir uma “(...) permanente prontidão para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais.” (Assembleia da República Portuguesa, 2009), sendo este espírito de sacrifício que lhes permite enfrentar as missões para as quais são nomeados, enfrentando longas horas de trabalho, muitas vezes deslocados geograficamente das suas famílias. O cumprimento da missão e dos deveres militares exercem, frequentemente, uma pressão indireta sobre as famílias dos militares (Cavaleiro, Gomes e Lopes, 2019; Gribble *et al.*, 2020).

### 1.3. Satisfação no Trabalho

Diversos investigadores têm tentado estudar a forma como as pessoas experienciam e se relacionam com o seu trabalho (e.g., Leavitt e Bass, 1964; Wood *et al.*, 2020; Shockley *et al.*, 2021). Dentro do universo das atitudes no trabalho, a satisfação no trabalho tem sido o mais estudado desses construtos (Judge *et al.*, 2017). A importância da satisfação no trabalho foi demonstrada em diversos estudos, que verificaram que a mesma está relacionada com uma variedade de comportamentos individuais e organizacionais relevantes, como o desempenho de tarefas, o absentismo, a intenção de saída, a produtividade e a rentabilidade organizacional (Judge *et al.*, 2021).

Na literatura podemos encontrar diversas conceções sobre a satisfação no trabalho, que foram variando ao longo do tempo. Não obstante, a definição apresentada por Locke (1976, cit. por Guo *et al.*, 2015) é aquela que é mais utilizada (Judge e Klinger, 2008) e define a satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo resultante de uma avaliação do próprio trabalho ou de experiências do trabalho. O mesmo autor destacou que investigações anteriores consideram dois níveis de foco, por um lado os eventos ou condições em si (por exemplo: trabalho, remuneração, promoção, reconhecimento, benefícios, condições gerais de trabalho) e por outro, os intervenientes abordados (supervisor, colegas de trabalho, organização, gestão).

Em geral, os militares relatam níveis mais baixos de satisfação no trabalho do que os civis (Bowers, 1976; Blair e Phillips, 1983; Fredlan e Littel, 1983; Woodruff e Conway, 1990). A satisfação no trabalho nas FFAA pode ser única devido ao stress inerente e às compensações associadas ao ambiente de trabalho (Sanchez *et al.*, 2004). Diversos estudos mostram que altos níveis de stress estão relacionados com baixos níveis de satisfação no trabalho (eg., Landsbergis, 1988; Cummins, 1990). Os militares e as suas famílias enfrentam uma combinação única de stressores, como mudanças frequentes na vida, possibilidade de destacamentos, possibilidade que o membro militar da família seja morto ou ferido em serviço, isolamento geográfico, remuneração relativamente baixa e alta incidência de crianças pequenas em casa (Black, 1993). Segundo Lopes *et al.* (2015) os militares portugueses mostram estar mais satisfeitos com o seu trabalho atual, com os camaradas e supervisores, e menos satisfeitos com as oportunidades de promoção e remuneração. De forma geral, o estudo evidencia que ser mais velho, ter menos escolaridade e estar há mais tempo nas fileiras, estão associados a uma menor satisfação com os fatores extrínsecos ao trabalho, nomeadamente com a remuneração

e as oportunidades de promoção.

#### 1.4. Modelo de Análise e Hipóteses

Após análise da literatura foi sistematizado um modelo de análise (Figura 1) que relaciona o Balanço Trabalho-Família com a Satisfação no Trabalho e a Retenção dos Militares. Foram ainda formuladas as seguintes hipóteses:

**Hipótese 1:** O Balanço Trabalho-Família tem uma correlação positiva com a Retenção dos Militares, ou seja, níveis mais elevados no Balanço Trabalho-Família conduzem a níveis mais altos de Retenção.

**Hipótese 2:** A Satisfação no Trabalho tem uma correlação positiva com a Retenção dos Militares, ou seja, níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho conduzem a níveis mais altos de Retenção.

**Hipótese 3:** A relação entre o Balanço Trabalho-Família e a Retenção dos Militares é mediada pela Satisfação no Trabalho, ou seja, níveis mais elevados no Balanço Trabalho-Família conduzem a níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho que por sua vez levam a uma maior Retenção

FIGURA 1. MODELO EM ESTUDO



## 2. Método

Dada a natureza do estudo e o seu objetivo, optou-se pela utilização de um inquérito por questionário, com um desenho transversal.

### 2.1. Caracterização do Instrumento de Recolha de Dados

O instrumento de medida utilizado no presente estudo consistiu num inquérito dividido em quatro partes, sendo a primeira parte constituída por questões sociodemográficas. As restantes partes corresponderam a cada uma das três variáveis em estudo anteriormente mencionadas. O Balanço

Trabalho-Família foi operacionalizado com base na *Work-Family Balance Scale* desenvolvida de Carlson *et al.* (2009) e traduzida e validada para Portugal por Marôco *et al.* (2023), com seis itens (e.g., “Faço um bom trabalho na satisfação das expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na vida familiar”). Para a Satisfação no Trabalho foi utilizada a *Short Index of Job Satisfaction* de Judge *et al.* (2000) adaptada e validada para a população portuguesa por Sinval e Marôco (2020), constituída por cinco itens (e.g., “Sinto-me realmente satisfeito/a com o meu trabalho”). Para a Retenção dos Militares foi utilizada a escala desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001) traduzida e validada por Marôco (2024) para medir a Intenção de Saída, com cinco itens (e.g., “Provavelmente irei procurar sair da Força Aérea num futuro próximo”). Todos os itens foram medidos através de escalas de resposta do tipo *Likert* de 7 pontos, em que 1=Discordo fortemente e 7=Concordo fortemente. Importa referir que o questionário foi alvo de pré-teste.

## 2.2. Procedimento de Recolha e Análise de Dados

A aplicação do questionário decorreu entre 16 de janeiro e 08 de março de 2023. Com o objetivo de publicitar o questionário à população selecionada, com a ajuda das Relações-Públicas da Força Aérea, o *link* para o preenchimento foi colocado no Portal FA (página de *intranet* da FA). O questionário foi também enviado através de *Groupwise* (plataforma de correio eletrónico interno instituída na FA) para cada militar e aplicado com suporte ao *Google Forms*. Os dados recolhidos foram analisados através do programa informático *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versão 29.0.

## 2.3. População e Amostra

A população-alvo deste estudo foram todos os militares dos Quadros Permanentes a prestar serviço dentro da estrutura orgânica da FA: Oficiais (desde a categoria de Capitão/Oficial Subalterno até à categoria de Oficial Superior) e Sargentos. O questionário foi enviado a 566 Oficiais Superiores, 722 Capitães ou Oficiais Subalternos e 1925 Sargentos, perfazendo um total de 3213 questionários enviados. A amostra final ( $n=445$ ) é caracterizada por militares com uma média de idades de 40,10 anos, sendo estas compreendidas entre os 23 e os 59 anos ( $DP=7,01$ ). Maioritariamente, a população estudada é do sexo masculino (78,00%), casada ou em união de facto (74,60%) e com pelo menos um filho (75,50%).

**TABELA 1. CARACTERIZAÇÃO COMPARATIVA DA AMOSTRA E POPULAÇÃO EM ESTUDO**

		População		Amostra	
		<i>N</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Total</b>		3213	100	445	100
Oficial Superior		566	17,62	65	14,60
<b>Categoria</b>	Capitão/Oficial Subalterno	722	22,47	118	26,50
	Sargento	1925	59,91	262	58,90

### 3. Resultados

#### 3.1. Análise Descritiva

A análise das características psicométricas dos instrumentos de recolha de dados revelou que os valores de *Alpha de Cronbach* são adequados e reveladores de consistência interna, estando os mesmos em consonância com os obtidos noutros estudos.

É possível verificar que a variável com valor médio mais elevado é o Balanço Trabalho-Família ( $M=4,73$ ;  $DP=1,31$ ) e que a variável com valor médio mais baixo é a Intenção de Saída ( $M=3,96$ ;  $DP=1,83$ ).

**TABELA 2. ESTATÍSTICA DESCRITIVA E CONSISTÊNCIA INTERNA DAS VARIÁVEIS**

	<i>Alpha de Cronbach</i>	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
<b>Balanço Trabalho-Família</b>	.95	1	7	4,73	1,31
<b>Satisfação no Trabalho</b>	.90	1	7	4,38	1,46
<b>Intenção de Saída</b>	.91	1	7	3,96	1,84

### 3.2. Associação entre Variáveis

Foi realizado o estudo da correlação entre as variáveis de forma a medir a intensidade da relação entre as mesmas através do coeficiente de correlação de *Pearson*.

Como podemos observar na Tabela 3, todas as correlações são estatisticamente significativas. O Balanço Trabalho-Família apresenta uma correlação forte e positiva ( $r=0,56$ ,  $p<0,01$ ) com a Satisfação no Trabalho e uma correlação moderada e negativa com a Intenção de Saída ( $r=0,38$ ,  $p<0,01$ ). A Satisfação no Trabalho apresenta uma correlação forte e negativa com a Intenção de Saída ( $r=0,66$ ,  $p<0,01$ ).

**TABELA 3. Análise CORRELACIONAL ENTRE AS VARIÁVEIS**

Variável	1	2	3
<b>1. Balanço Trabalho-Família</b>	-		
<b>2. Satisfação no Trabalho</b>	0,56*	-	
<b>3. Intenção de Saída</b>	-0,38*	-0,66*	-

$n = 445$ , \* $p < 0,01$

### 3.3. Predição da Intenção de Saída

Tendo-se verificado a existência de correlações estatisticamente significativas entre as variáveis em estudo, bem como os pressupostos necessários à realização de regressão procedeu-se à análise de regressão linear das mesmas.

A primeira regressão linear realizada (tabela 4) pretendeu averiguar a significância estatística da relação entre a variável Balanço Trabalho-Família, enquanto preditora, e a variável Intenção de Saída, como dependente.

Quanto à relação entre o balanço trabalho-família e a intenção de saída, analisando a Tabela 4, concluiu-se que o balanço trabalho-família se relaciona negativa e significativamente com a intenção de saída ( $\beta = -.54$ ,  $p < .01$ ). A proporção de variância da intenção de saída que é explicada pelo balanço trabalho-família é de 14% sendo que quanto maior for o balanço trabalho-família menor será a intenção de saída.

**TABELA 4. REGRESSÃO LINEAR ENTRE O BALANÇO TRABALHO-FAMÍLIA E INTENÇÃO DE SAÍDA**

Variável Preditora	R	$\beta$	Erro Padrão	Durbin-Watson
	Quadrado Ajustado		da Estimativa	
Balanço Trabalho-Família	0,14	-0,54*	1,71	1,86

\* $p < 0,01$

A segunda regressão linear realizada (tabela 5) pretendeu averiguar a significância estatística da relação entre a variável Satisfação no Trabalho, enquanto preditora, e a variável Intenção de Saída, como dependente.

Quanto à relação entre a satisfação no trabalho e a intenção de saída, analisando a Tabela 5, conclui-se que a satisfação no trabalho se relaciona negativa e significativamente com a intenção de saída ( $\beta = -.83$ ,  $p < .01$ ). A proporção de variância da intenção de saída que é explicada pela satisfação no trabalho é de 43% sendo que quanto mais satisfeitos os militares, menor será a intenção de saída.

**TABELA 5. REGRESSÃO LINEAR ENTRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO E A INTENÇÃO DE SAÍDA**

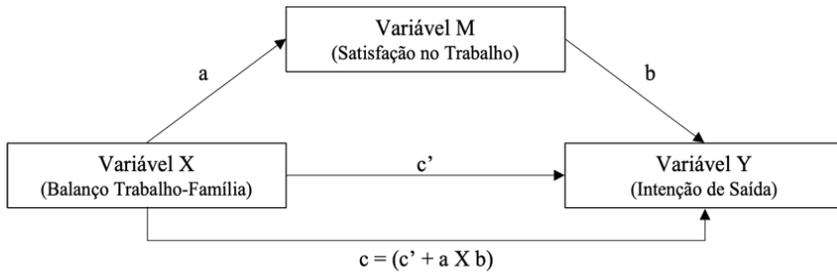
Variável Preditora	R	$\beta$	Erro Padrão	Durbin-Watson
	Quadrado Ajustado		da Estimativa	
Balanço Trabalho-Família	0,43	-.83*	1,39	1,93

\* $p < 0,01$

### 3.4. Análise de Mediação

Para análise de mediação da satisfação na associação entre o balanço trabalho-família e a intenção de saída, foi utilizado o modelo de mediação simples com coeficientes de regressão não padronizados e o método de *bootstrapping* proposto por Hayes (2018). Foram determinadas 5.000 simulações de *bootstrapping* para cada modelo com objetivo de derivar efeitos totais, diretos e indiretos. A mediação foi assumida quando o intervalo de confiança do efeito indireto não continha o zero. A análise de mediação foi realizada através do macro PROCESS versão 4.3 para SPSS.

**FIGURA 2. MODELO DE MEDIAÇÃO SIMPLES**



Segundo Preacher e Hayes (2004), uma variável é considerada mediadora se: a variável independente prevê significativamente a variável dependente na ausência da variável mediadora ( $c = -0,54; p < 0,01$ ); se a variável independente prevê significativamente a variável mediadora ( $a = 0,62; p < 0,01$ ); se a variável mediadora prevê significativamente a variável dependente ( $b = -0,82; p < 0,01$ ); se o efeito da variável independente sobre a variável dependente diminuir com a inclusão da variável mediadora ( $|c| = 0,03 < |c'| = 0,54$ ). Como  $c'$  não mostrou ser significativo ( $p = 0,67$ ), estamos perante uma mediação total. Se  $c'$  fosse significativo estávamos perante uma mediação parcial.

Como intervalo de confiança *bootstrapping* de 95% para 5000 amostragens não abrange estatisticamente o zero, ou seja, segundo Hayes (2022) o efeito do Balanço Trabalho-Família na Intenção de Saída é mediado totalmente pela Satisfação no Trabalho.

**TABELA 6. RESULTADOS MODELO DE MEDIAÇÃO**

a	b	c'	a × b	c	Intervalo <i>Bootstrap</i>
0,62*	-0,82*	-0,03 <sup>ns</sup>	-0,51	-0,54*	[-0,61; -0,42]

\* $p < 0,01$

ns= não significativo ( $p \approx 0,67$ )

#### 4. Discussão

Este estudo pretende analisar a relação entre balanço trabalho-família, satisfação no trabalho e a retenção dos militares dos Quadros Permanentes

da FA, bem como testar o modelo de mediação da satisfação no trabalho na relação entre o balanço trabalho-família e a intenção de saída. Os resultados obtidos permitiram confirmar as três hipóteses previstas.

A hipótese 1 afirmava que o Balanço Trabalho-Família estava correlacionado positivamente com a Retenção dos Militares. Com base nos resultados do presente estudo pode verificar-se que o Balanço Trabalho-Família possui uma correlação moderada e negativa com a Intenção de Saída ( $r = -0,38$ ), pelo que o Balanço Trabalho-Família está correlacionado negativamente com a Intenção de Saída, portanto, níveis mais elevados no Balanço Trabalho-Família conduzem a menos Intenção de Saída, logo a níveis mais elevados de Retenção. O equilíbrio entre a vida profissional e familiar por parte dos militares explica em 14% ( $R^2 = 0,14$ ) a variação da intenção de o militar querer ou não permanecer na FA. Este resultado está alinhado com a literatura, onde de acordo com Hughes e Bonzionelos (2007), Shankar e Bhatnagar (2010), Noor (2011) e Chimote e Srivasta (2013) existe uma relação de causa efeito entre o balanço trabalho-família e a intenção de saída.

A hipótese 2 afirmava que a Satisfação no Trabalho estava correlacionada positivamente com a Retenção dos Militares. Pode verificar-se que a Satisfação no Trabalho possui uma correlação forte e negativa com a Intenção de Saída ( $r = -0,66$ ), portanto, níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho conduzem a menos Intenção de Saída, logo a níveis mais elevados de Retenção. Sendo que, a satisfação nos militares explica em 43% ( $R^2 = 0,43$ ) a variação da intenção de o militar querer ou não permanecer na FA. Este resultado está alinhado com a literatura, onde de acordo com Hackett e Guion (1985), Hanisch e Hulin (1990), Che *et al.* (2005), Harrison *et al.* (2006) e Judge *et al.* (2021) existe uma interferência positiva entre a Satisfação no Trabalho e a Retenção, sendo expectável que os militares que estejam satisfeitos no seu trabalho, queiram continuar na organização.

Por fim, a hipótese 3 afirmava que a relação entre o Balanço Trabalho-Família e a Retenção dos Militares é mediada pela Satisfação no Trabalho. No presente estudo pode verificar-se que a relação entre o Balanço Trabalho-Família e a Retenção dos Militares é mediada pela Satisfação no Trabalho, ou seja, níveis mais elevados de Balanço Trabalho-Família conduzem a níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho que, por sua vez, levam a uma menor Intenção de Saída, logo maior Retenção. Sendo que, como a relação direta entre o Balanço Trabalho-Família e a Retenção não mostrou ser significativa na presença da variável mediadora Satisfação no Trabalho, estamos perante uma mediação total. Este resultado está alinhado com a literatura, onde de

acordo com Griffeth *et al.* (2000), Clarke *et al.* (2004), Keeton *et al.* (2007), Hughes e Bonzionelos (2007) e Noor (2011) era plausível que a Satisfação no Trabalho tivesse um papel mediador, uma vez que, uma consequência da Satisfação no Trabalho é a Retenção e o Balanço Trabalho-Família também apresenta uma interferência positiva com a Satisfação no Trabalho.

## **Conclusão**

O presente estudo pretendia analisar qual a influência do Balanço Trabalho-Família e da Satisfação no Trabalho na Retenção dos Militares dos QP da FAP. Através da análise realizada, e respondendo à pergunta de partida, concluiu-se que tanto o Balanço Trabalho-Família, como a Satisfação no Trabalho são variáveis preditoras da Retenção dos Militares, pois ambas tiveram correlações e efeitos diretos significativos com a Retenção dos Militares. O Balanço Trabalho-Família apresenta uma correlação moderada e negativa com a Intenção de Saída, já a Satisfação no Trabalho apresenta uma correlação forte e negativa com a Intenção de Saída. Estes resultados indicam que altos níveis de Balanço Trabalho-Família e de Satisfação no Trabalho contribuem para uma melhor Retenção dos Militares. A relação entre o Balanço Trabalho-Família e a Satisfação no Trabalho, também apresentam uma correlação significativa sendo, neste caso, forte e positiva. Portanto, podemos concluir que o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar traduz-se num aumento da Satisfação no Trabalho.

Relativamente ao papel mediador da Satisfação no Trabalho, na relação entre o Balanço Trabalho-Família e a Retenção dos Militares, os resultados indicam-nos que quando analisamos as duas variáveis preditoras em conjunto, a Intenção de Saída passa a ser explicada, quase totalmente, pela Satisfação no Trabalho existindo, assim, uma mediação total da Satisfação no Trabalho nesta relação, ou seja, a influência do Balanço Trabalho-Família na Retenção dos Militares, é totalmente mediada pela Satisfação no Trabalho. Este resultado sugere que deve haver um maior investimento e uma maior preocupação em ajudar os militares a equilibrar as suas vidas profissional e familiar, pelo que irá aumentar os seus níveis de Satisfação no Trabalho, que resultará em menor intenção de saída e decorrente retenção na organização.

As FFAA deparam-se com alguns problemas que têm vindo a acentuar-se progressivamente, como a dificuldade de retenção de militares nas suas fileiras. A FAP é uma organização cujo ativo mais importante são as pessoas que dela fazem parte. A perda de capital humano especializado constitui um problema em termos financeiros, mas também em conhecimento e

experiência em áreas que muitas vezes são muito específicas e de difícil substituição. Estudar as razões por detrás da decisão de querer permanecer ou não na organização, permite que sejam tomadas medidas efetivas que combatam à saída de militares das FFAA. Desta forma, as contribuições do presente estudo são particularmente interessantes para a organização em que este foi envolvido. Em primeiro lugar, este foi o primeiro estudo a abordar o Balanço Trabalho-Família na FA e vem reforçar a importância de estimular o equilíbrio da vida profissional e familiar. Em segundo lugar, conseguiu comprovar-se que o Balanço Trabalho-Família e a Satisfação no Trabalho têm uma importância preponderante na Retenção dos Militares dos QP, permitindo assim que sejam conhecidas duas áreas de atuação que permitem obter melhores taxas de retenção e que para esse efeito sejam feitos estudos futuros com o objetivo de conhecer, exatamente, quais as medidas mais efetivas que levam ao aumento dos níveis de Balanço Trabalho Família e Satisfação no Trabalho, nesta mesma amostra. Espera-se desta forma contribuir para a retenção dos profissionais através do beneficiar da relação trabalho-família e da satisfação.

No decorrer da presente investigação foram encontradas algumas limitações que serão de seguida enunciadas. Apesar de todo o esforço realizado para que o questionário fosse difundido para todos os militares dos QP, a população-alvo demonstrou uma relativa fraca adesão, tendo sido obtida uma taxa de resposta de 14,8%. O número de respostas obtido ficou assim um pouco aquém do esperado. Tendo em conta que o questionário era de auto-preenchimento, é possível que ocorram alguns enviesamentos nas respostas, derivados da desejabilidade social, de respostas aleatórias, da falsificação e do estilo de resposta (Ribeiro, 2010). Por fim, outra limitação encontrada prende-se com a sensibilidade do tema não permitir a determinação de mais dados demográficos da amostra.

Como propostas para investigações futuras, sugere-se a realização de um estudo longitudinal que averigue se os militares que efetivamente têm vontade de permanecer na organização assim o fizeram, ou não, e determinar as razões por detrás de tal decisão. Isto porque a intenção de saída explica a variabilidade da saída, mas não completamente. Em segundo lugar, sugere-se que sejam realizados estudos com o intuito de perceber que medidas efetivas melhoram os níveis de Balanço Trabalho-Família e de Satisfação no Trabalho na FA. Efetuando, para além de questionários, entrevistas aos militares e às suas famílias. As execuções destes estudos podem realmente fazer a diferença para melhorarem as taxas de retenção nas FFAA. Em terceiro lugar, e à semelhança do que foi feito na Força Aérea Norte Americana

(Mattock *et al.*, 2019), seria interessante estudar se a aplicação de um bónus de retenção aos militares compensaria a formação de um novo e até que valor financeiro compensaria pagar o bónus impedindo a saída de talentos da organização. Por último, em 2019 foi criado o modelo de Inquérito de Saída (RCP/2019 – Proc. 3) que deve ser aplicado pela área de pessoal, no momento de desquite, a todos os militares que manifestaram vontade de sair da FA. Sugere-se, então, que se utilize os dados desde inquérito com o objetivo de identificar quais os motivos que sustentam as saídas, com a finalidade de se estudarem/aplicarem medidas que mitiguem esta situação.

### Referências bibliográficas

ABREU, Ariel – *Atrição e Desistência no Estágio de Seleção de Voo* [Em linha]. Lisboa: Instituto Universitário Militar, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/28745>.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA PORTUGUESA – *Lei Orgânica n.º2/2009 da Assembleia da República. Regulamento de Disciplina Militar* [Em linha]. Lisboa: Assembleia da República Portuguesa, 2009. [Consult. 22 Mar. 2023]. Disponível em: <https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/organizacao/sc/pjm/apjm/legislacao/Documents/RDM.pdf>

AZHAR, Arooj; REHMAN, Nabeel; MAJEED, Nauman; BANO, Sobia - Employer branding: A strategy to enhance organizational performance. *International Journal of Hospitality Management* [Em linha]. 116 (2014) 103618. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103618>

BLACK, William - Military-induced family separation: a stress reduction intervention. *Social Work*. Oxford. ISSN 1545-6846. 38:3 (1993) 273–280.

BLAIR, John; PHILLIPS, Robert – Job Satisfaction Among Youth in Military and Civilian Work Settings. *Armed Forces & Society* [Em linha]. 9:4 (1983) 555–568. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095327X8300900403>. ISSN 1556-0848

BOWERS, David – Work related attitudes of military personnel. In GOLDMAN, Nancy; SEGAL, David – *The Social Psychology of Military Service*. EUA: Sage, 1976. ISBN |9780803905993.

BOZEMAN, Dennis; PERREWÉ, Pamela – The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 86:1 (2001) 161–173. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.161>. ISSN 1939-1854.

BROTHERIDGE, Céleste; LEE, Raymond – Impact of work-family interference on

- general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management* [Em linha]. 12:3 (2005) 203–221. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.203>. ISSN 1573-3424.
- CAMARA, Pedro; GUERRA, Paulo; RODRIGUES, Joaquim – *Novo Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. 4ª ed. Lisboa: Dom Quixote, 2010. ISBN 9789722035248.
- CARLSON, Dawn; GRZYWACZ, Joseph; ZIVNUSKA, Suzanne – Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations* [Em linha]. 62:10 (2009) 1459–1486. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>. ISSN 1741-282X.
- CARVALHO, Vânia; CHAMBEL, Maria José - Work-Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, [Em linha]. 44:2 (2018) 301-321. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095327X17698121>
- CAVALEIRO, Sandra; GOMES, Catarina; LOPES, Miguel - The Relation Between Family-Supportive Work Environment and Work-Family Conflict: Does Leader Support Act as a Moderator of This Relation in the Portuguese Navy? *Armed Forces & Society*, [Em linha]. 45:2 (2019) 291-309. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095327X177466>
- CHEN, Gilad; PLOYHART, Robert; COOPER, Thomas; ANDERSON, Neil; BLIESE, Paul – The Power Of Momentum: A New Model Of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change And Turnover Intentions. *Academy of Management Journal* [Em linha]. 54:1 (2005) 159–181. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.59215089>. ISSN 1948-0989.
- CLARKE, Maribeth; KOCH, Laura; HILL, Jeffrey – The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal* [Em linha]. 33:2 (2004) 121–140. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>. ISSN 1552-3934.
- CONSORTIUM FOR HEALTH AND MILITARY PERFORMANCE – *Work-life balance in the military* [Em linha]. Bethesda, MD, EUA: Uniformed Services University, 2020. [Consult. 20 Mar. 2023]. Disponível em: <https://www.hprc-online.org/social-fitness/teams-leadership/work-life-balance-military>.
- CUMMINS, Robert – Job Stress and the Buffering Effect of Supervisory Support. *Group & Organization Studies* [Em linha]. 15:1 (1990) 92–104. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/105960119001500107>. ISSN 0364-1082.
- FREDLAND, John; LITTEL, Roger – Job satisfaction determinants: Differences between

- servicemen and civilians. *Journal of Political and Military Sociology*. EUA. ISSN 2642-2190. 11:2 (1983) 265–280.
- GRIFFETH, Rodger; HOM, Peter; GAERTNER, Stefan – A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management* [Em linha]. 26:3 (2000) 463–488. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>. ISSN 1557-1211.
- GRIBBLE, Rachael; MAHAR, Alyson; KEELING, Mary; SULLIVAN, Kate; MCKEOWN, Sandra; BURCHILL, Susan; FEAR, Nicola; Castro, Carl – Are we family? A scoping review of how military families are defined in mental health and substance use research. *Journal of Military, Veteran and Family Health* [Em linha]. 6:2 (2020) 85-119. Disponível em: <https://doi.org/10.3138/jmvfh-2019-0054>
- GRZYWACZ, Joseph; CARLSON, Dawn – Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources* [Em linha]. 9:4 (2007) 455–471. Disponível em <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>. ISSN 1552-3055.
- GUO, Wenchen; LI, Tingting; WU, Ning – Empirical Study on the Effects of Leader’s Verbal Communication Style on Employee’s Job Satisfaction. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* [Em linha]. 03:04 (2015) 211–227. Disponível em: <https://doi.org/10.4236/jhrss.2015.34027>. ISSN 2328-4870.
- HACKETT, Rick; GUION, Robert – A Reevaluation of the Absenteeism-Job Satisfaction Relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* [Em linha]. 35 (1985) 340–381. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90028-7](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90028-7). ISSN 1095-9920.
- HANISCH, Kathy; HULIN, Charles – Job Attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors. *Journal of Vocational Behavior* [Em linha]. 37 (1990) 60–78. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90007-O](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90007-O). ISSN 1095-9084.
- HARRISON, David; NEWMAN, Daniel; ROTH, Philip – How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons Of Integrative Behavioral Outcomes And Time Sequences. *Academy of Management Journal* [Em linha]. 49:2 (2006) 305–325. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>. ISSN 1948-0989.
- HAYES, Andrew – *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. 3ª ed. Nova Iorque: Guilford Press, 2022. ISBN 9781462549030.
- HEILMANN, Sharon; BELL, John; MCDONALD, Gavain – Work-home conflict: A study of the effects of role conflict on military officer turnover intention. *Journal of*

- Leadership and Organizational Studies* [Em linha]. 16:1 (2009) 85–96. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1548051809334194>. ISSN 1939-7089.
- HUGHES, Joanna; BOZIOELOS, Nikos – Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review* [Em linha]. 36:1 (2007) 145–154. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/00483480710716768>. ISSN 0048-3486.
- JUDGE, Timothy; BONO, Joyce; LOCKE, Edwin – Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 85:2 (2000) 237–249. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>. ISSN 1939-1854.
- JUDGE, Timothy; KLINGER, Ryan – Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In EID, Michael; LARSEN, Randy – *The Science of Subjective Well-Being*. Nova Iorque: Guilford Press, 2008. ISBN 9781606230732.
- JUDGE, Timothy; WEISS, Howard; KAMMEYER-MUELLER, John; HULIN, Charles – Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 102:3 (2017) 356–374. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/apl0000181>. ISSN 1939-1854.
- JUDGE, Timothy; ZHANG, Shuxia; GLERUM, David – Job Satisfaction. In SESSA, Valerie; BOWLING, Nathan – *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. Oxfordshire: Routledge, 2020. ISBN 9780367344283.
- KEETON, Kristie; FENNER, Dee; JOHNSON, Timothy; HAYWARD, Rodney – Predictors of Physician Career Satisfaction, Work-Life Balance, and Burnout. *Obstetrics and Gynecology* [Em linha]. 109:4 (2007) 949-955. Disponível em: <https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37>. ISSN 0029-7844.
- LAHKAR DAS, Bidisha; BARUAH, Mukulesh – Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Business and Management* [Em linha]. 14:2 (2013) 8–16. Disponível em: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol14-issue2/B01420816.pdf>. ISSN 2278-487X.
- LANDSBERGIS, Paul – Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior* [Em linha]. 9:3 (1988) 217–239. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.4030090303>. ISSN 1099-1379.
- LEAVITT, Harold; BASS, Bernard – Organizational Psychology. *Annual Review of Psychology* [Em linha]. 15:1 (1964) 371–398. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.15.020164.002103>. ISSN 1545-2085.
- LOPES, Silvia; CHAMBEL, Maria; CASTANHEIRA, Filipa; OLIVEIRA-CRUZ, Fernando – Measuring Job Satisfaction in Portuguese Military Sergeants and Officers:

- Validation of the Job Descriptive Index and the Job in General Scale. *Military Psychology* [Em linha]. 27:1 (2015) 52–63. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/mil0000060>. ISSN 1532-7876.
- MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva – *Fundamentos de Metodologia Científica*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007. ISBN 9788597026566.
- MARÔCO, Ana - *Antecedentes e Consequentes do Balanço Trabalho-Família: Proposta de um modelo estrutural*. Tese de Doutoramento em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos (2024, aguarda defesa)
- MARÔCO, Ana; GONÇALVES, Sónia; NOGUEIRA, Fernanda – Work-family balance - Validation of a measurement instrument in a sample of Portuguese workers. *Academia – Revista Latinoamericana de Administración* [Em linha]. 32:6 (2023) 426-441. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ARLA-03-2023-0040>. ISSN 1012-8255.
- MARÔCO, João – *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 6ª ed. Sintra: ReportNumber, 2014. ISBN 9789899676343.
- MATTOCK, Michael; ASCH, Beth; HOSEK, James; BOITO, Michael – *The Relative Cost-Effectiveness of Retaining Versus Accessing Air Force Pilots*. California: RAND Corporation. ISBN 9781977402042.
- NATO – *Recruiting and Retention of Military Personnel*. Bruxelas: Research and Technology Organization, 2007. (Relatório N.º TR-HFM-107).
- NOOR, Khairunneezam – Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science* [Em linha]. 2:11 (2011) 240-248. Disponível em: [https://ijbssnet.com/journals/Vol. 2 No. 11 \[Special Issue-June 2011\]/34.pdf](https://ijbssnet.com/journals/Vol. 2 No. 11 [Special Issue-June 2011]/34.pdf). ISSN 2219-6021.
- PREACHER, Kristopher; HAYES, Andrew – SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* [Em linha]. 36:4 (2004) 717–731. Disponível em: <https://doi.org/10.3758/BF03206553>. ISSN 1554-3528.
- RIBEIRO, José – *Investigação e Avaliação em Psicologia e Saúde*. 2ª ed. Lisboa: Placeto, 2010. ISBN 9789898463012.
- RIJO, Francisco; MARREIROS, João; MAIROS, João; PAQUETE, Olinto – A Retenção dos Militares nas Forças Armadas. *Revista de Ciências Militares* [Em linha]. 6:1 (2018) 333–356. Disponível em: <https://www.ium.pt/cisdi/index.php/pt/publicacoes/revista-de-ciencias-militares>. ISSN 2183-0835.
- SAMUEL, Michael; CHIPUNZA, Crispen – Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*

- [Em linha]. 3:8 (2009) 410–415. Disponível em: <https://doi.org/10.5897/AJBM09.125>. ISSN 1993-8233.
- SANCHEZ, Rebecca; BRAY, Rocert; VINCUS, Amy; BANN, Carla – Predictors of Job Satisfaction Among Active Duty and Reserve/Guard Personnel in the U.S. Military. *Military Psychology* [Em linha]. 16:1 (2004) 19–35. Disponível em: [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1601\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1601_2). ISSN 1532-7876.
- SESSA, Valerie; BOWLING, Nathan – *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. Oxfordshire: Routledge, 2020. ISBN 9780367344283.
- SHOCKLEY, Kristen; CLARK, Malissa; DODD, Hope; KING, Eden – Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 106:1 (2021) 15–28. Disponível em <https://doi.org/10.1037/apl0000857>. ISSN 1939-1854.
- SINGH, Diwakar – A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends. *International Journal of Scientific Research in Science, Engineering and Technology* [Em linha]. 6 (2019) 425–431. Disponível em: <https://doi.org/10.32628/ijrst195463>. ISSN 2394-4099.
- SINVAL, Jorge; MARÔCO, João – Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLOS ONE* [Em linha]. 15:4 (2020) 1-21. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>. ISSN 1932-6203.
- TETT, Robert; MEYER, John – Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology* [Em linha]. 46:2 (1993) 259–293. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>. ISSN 1744-6570.
- TORRINGTON, Derek; HALL, Laura; TAYLOR, Stephen; ATKINSON, Carol – *Human Resource Management*. 11ª ed. Londres: Pearson Education Limited, 2020. ISBN 9781292261645.
- VALCOUR, Monique – Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 92:6 (2007) 1512–1523. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>. ISSN 1939-1854.
- WHITELY, William; ENGLAND, George – Managerial Values as a Reflection of Culture and the Process of Industrialization. *Academy of Management Journal* [Em linha]. 20:3 (1977) 439-453. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/255417>. ISSN 1948-0989.
- WOOD, Jacob; OH, Jihye; PARK, Jiwon; KIM, Woocheol – The Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance in Organizations: A Review of the

Empirical Research. *Human Resource Development Review* [Em linha]. 19:3 (2020) 240–262. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>. ISSN 1552-6712.

WOODRUFF, Susan; CONWAY, Terry – Perceived Quality of Life and Health-Related Correlates Among Men Aboard Navy Ships. *Military Psychology* [Em linha]. 2:2 (1990) 79–94. Disponível em: [https://doi.org/10.1207/s15327876mp0202\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327876mp0202_2). ISSN 1532-7876.

WONG, Jacqueline; CRAIN, Tori; BROSSOIT, Rebecca; HAMMER, Leslie; BRADY, Jacquelyn - Beyond Just Resilience: The Important Role of Work-Family Resources for Military Service Members. *Occupational Health Science* [Em linha]. 6 (2022) 425–450. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00111-1>

- Receção: 01.11.2023

- Aprovação: 13.06.2024

## TRABALHO TEMPORÁRIO DE AGÊNCIA: DA GÊNESE À CONSAGRAÇÃO INSTITUCIONAL

ADRIANO CAMPOS\*

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC)

### Resumo

O trabalho temporário de agência é uma forma atípica de contratação que tem crescido em todo o mundo ao longo das últimas seis décadas. Como instrumento de precarização das relações laborais, o trabalho temporário deve ser analisado não apenas à luz da sua realidade atual, mas também a partir da sua gênese histórica. O presente artigo procura situar a evolução do setor nos países de capitalismo avançado, atentando à sua inserção mais vasta do mundo do trabalho e à consequente regulação estatal. São relevadas, igualmente, as estratégias patronais e sindicais, que importam sobremaneira para a compreensão do crescimento acelerado do trabalho temporário de agência.

**Palavras-chave:** Trabalho temporário, Precariedade laboral, Estado, Política económica

### Abstract

#### Temporary agency work: from genesis to institutional consecration

Temporary agency work is an unusual form of employment that has grown around the world over the past six decades. As an instrument of precariousness in labour relations, temporary work must be analysed not only in light of its current reality, but also taking into account its historical origins. This article seeks to situate the evolution of the sector in advanced capitalist countries, paying attention to its wider insertion in the world of work and subsequent state regulation. Employer and union strategies are also highlighted, which are extremely important for understanding the accelerated growth of temporary agency work.

**Keywords:** Temporary work, Precariousness, State, Economic policy

## Résumé

### Le travail intérimaire: de la genèse à la consécration institutionnelle

Le travail intérimaire est une forme atypique de recrutement qui s'est développée partout dans le monde au cours des six dernières décennies. En tant qu'instrument de relations de travail précaires, le travail intérimaire doit être analysé non seulement à la lumière de sa réalité actuelle, mais également à partir de sa genèse historique. Cet article cherche à situer l'évolution du secteur dans les pays capitalistes avancés, en prêtant attention à son insertion plus large dans le monde du travail et à la réglementation étatique qui en découle. Les stratégies des employeurs et des syndicats sont également mises en avant, qui sont extrêmement importantes pour comprendre la croissance accélérée du travail intérimaire.

**Mots-clés:** Travail intérimaire, Précarité de l'emploi, État, Politique économique

## Introdução

Entre as formas atípicas de contratação, o trabalho temporário de agência é o que adquire contornos mais definidos de precariedade laboral legitimada pela lei, contribuindo sobremaneira para o crescimento do fenômeno de terceirização. Não sendo o vínculo que mais trabalhadores mobiliza, tornou-se nos últimos anos um recurso fundamental de ramos importantes dos setores terciário e industrial em todo o globo. A criação e aclaração deste mecanismo contratual triangular – uma empresa de trabalho temporário (ETT) que emprega um trabalhador temporário de agência (TTA) e, por sua vez, o aloca a um empresa utilizadora – e as sucessivas alterações legais que alargaram o âmbito do seu recurso, resultaram num inequívoco crescimento da sua dimensão, quer em termos das empresas de trabalho temporário, quer do número de trabalhadores temporários de agência.

Todos os indícios apontam para uma precariedade estrutural associada ao trabalho temporário de agência. Os trabalhadores submetidos a este vínculo auferem significativamente menos do que os trabalhadores com vínculos permanentes e sofrem a ameaça permanente do despedimento por força da curta duração a que a média destes contratos está sujeita (Peck, 2005; Adisson e Surfild, 2007). Os trabalhadores temporários de agência estão ainda numa condição objetiva de maior dificuldade no que concerne à sua mobilização coletiva, uma vez que se opera um espartilhamento da sua entidade patronal (ETT e empresa utilizadora) e há uma dissociação formal entre o local em que laboram e o vínculo sindical setorial a que podem estar associados (Boltanski e Chiapello, 1999).

O crescimento do setor do trabalho temporário não teria sido possível sem o respaldo legal do Estado, que obedeceu a uma agenda de flexibilização das relações laborais. Se hoje o trabalho temporário representa já parcelas

significativas da força de trabalho em diversos países, cumpre atentar à sua gênese e situar os processos pelos quais se afirmou esta nova forma de contratação.<sup>1</sup> À luz desta realidade, importa contribuir com uma análise diacrónica sobre o fenómeno do trabalho temporário, da sua gênese à consagração institucional, desde uma perspetiva internacional, cruzando estudos de referência com a análise de fontes primárias (legislação nacional e internacional), procurando a agregação de conhecimento bibliográfico sobre o tema.

### **1. A gênese do trabalho temporário de agência**

Na presente análise, partimos desta evidência: no cenário europeu do século XIX, perante o acelerado crescimento industrial, o controlo do tempo de trabalho como elemento primordial da acumulação de capital impôs uma pressão acrescida sobre as formas de intermediação e contratação laboral. O deslocamento de populações das zonas rurais e a intensa rotação nos postos de trabalho (contribuindo para altos níveis de desemprego) resultaram em períodos de grande abundância de força de trabalho, falhando, no entanto, em garantir o disciplinamento e o controlo efetivo destes trabalhadores. Afinal, o “trabalho à jorna” ou por objetivos imperava em muitas atividades, enquanto uma frágil base contratual se constituía à luz de um conceito de liberdade entre as partes (empregador e trabalhador), resultando, na prática, numa desigualdade real no acesso ao emprego (Steinfeld, 2001). Em países onde a escassez de força de trabalho mais se fazia sentir, como nos EUA, o problema era ainda mais acentuado exigindo uma mobilização de trabalhadores por via da imigração.

Não por acaso, é nos EUA que se regista o primeiro protótipo de “Agência de Emprego”. Muitas das vezes este conceito surge associado a esquemas ilegais de corrupção e abuso laboral. A multiplicação de sociedades dedicadas a intermediar a mão de obra imigrante tornou-se uma realidade em meados do século XIX. O crescimento abrupto dos novos centros urbanos e a criação de novas indústrias contribuiu para o aumento contínuo das agências privadas de emprego até à viragem do século, já sob um molde legalista e institucional. Em 1908, segundo Rosenbloom (2002: 49), havia “750 agências de emprego licenciadas em Nova York e 289 em Chicago. Em

1 Não sendo o objeto deste artigo, importa referir que o trabalho temporário de agência é pouco estudado em Portugal, pese embora a existência de alguns estudos valiosos de enfoque jurídico (Morais, 1991; Redinha, 1995; Gomes, 2010) e sociológico (Pereira, 1988; Santana e Centeno, 2001; Matos, 2015), o trabalho temporário surge amiúde como forma complementar à análise dos fenómenos de precariedade e individualização das relações laborais.

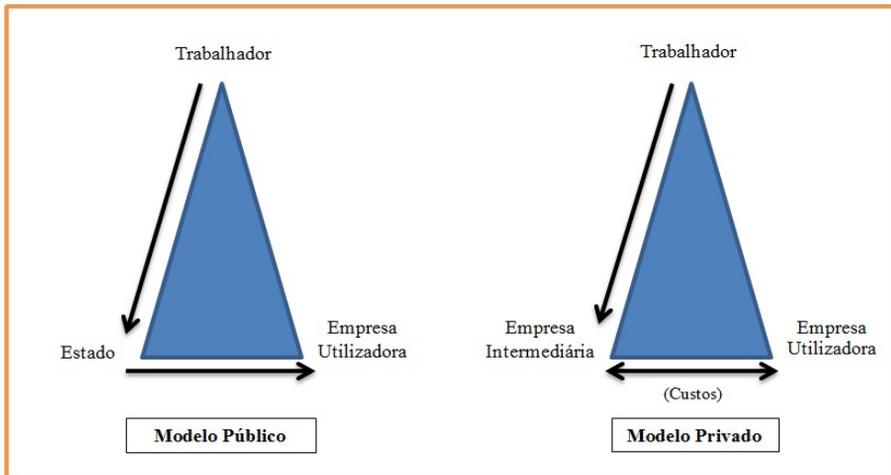
Boston, o número de agências era estimado em 119 no final do século”. O governo norte-americano respondeu a estes números com a criação de agências públicas de emprego (*public offices*), embora estas abarcassem apenas 1% dos trabalhadores em 1910 (Lee, 2007: 8).

No caso inglês, o ímpeto reformista no combate ao pauperismo da classe que vive do trabalho, impulsionando alterações estruturais nas relações laborais no início do século XX, resultou na criação de agências municipais de emprego. Entidades essas que operavam um processo de seleção e categorização dos trabalhadores por áreas de necessidade e formação. Esta abordagem regulatória obedecia ainda a indicadores de natureza moral – como a prioridade dada aos homens casados e com filhos em detrimento dos solteiros – conflitando, muitas das vezes, com uma rede sindical que controlava, igualmente, as lógicas de treinamento e seleção de qualificações (Whiteside, 2015: 77). Ainda assim, estas agências estavam muito longe do impacto que as suas congêneres privadas alemãs alcançaram algumas décadas antes, responsáveis pela colocação de dois terços dos trabalhadores em alguns setores.

O enfrentamento entre duas concepções distintas destes serviços de colocação de mão de obra que identificámos nestes exemplos – uma claramente pública e regulatória, e outra privada, direcionada para o lucro – está presente na gênese do trabalho temporário moderno. Em ambos os casos encontramos uma barreira de intermediação entre os detentores dos meios de produção e/ou dos supervisores do processo produtivo e os que disponibilizam a sua força de trabalho em troca de uma remuneração salarial. A base, portanto, do arquétipo triangular moderno.<sup>2</sup> Enquanto o primeiro modelo satisfaz imperativos estatais e macroeconómicos de regulação da força de trabalho, ao segundo subjaz uma lógica lucrativa de pagamento pelo serviço prestado (a própria cedência a terceiros da força de trabalho de outrem). Nos primórdios desta regulação, a divergência existente entre estes dois modelos foi tal que se registaram fortes interdições às agências privadas de emprego.

2 O modelo triangular de intermediação é composto pela empresa intermediária, pela empresa utilizadora (que recorre aos serviços da primeira) e pelo trabalhador que disponibiliza a sua força de trabalho à empresa intermediária.

**FIGURA 1. MODELOS DE INTERMEDIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO  
(INÍCIOS DO SÉCULO XX)**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em contrapartida, já em 1915, Wiliam Leiserson (1915: 9) defendia o alargamento de agências públicas de colocação de emprego (*exchanges public employment offices*) nos E.U.A como um método moderno e eficiente para responder às novas realidades produtivas, capaz de enfrentar o monopólio detido pelas redes patronais (centros de emprego privados presentes nas principais cidades). A utilização da intermediação contratual por parte de muitas indústrias seria, de resto, uma constante nas décadas seguintes, constituindo um elemento de desequilíbrio em processos grevistas (utilização dos *temporary cards* na indústria têxtil, por exemplo). A centralização de informações relativas aos trabalhadores disponíveis, mantendo estes dados fora da esfera privada de intermediação, concedeu, no entanto, a este Estado particular um poder acrescido no conhecimento e alocação geográfica da mão de obra, exercendo uma influência crescente sobre o comportamento da força de trabalho. O mesmo acontecendo, mais tarde, com outros Estados europeus.

Para lá da dimensão geográfica de mobilização e fixação da força de trabalho, o domínio das qualificações experimentais e credenciais escolares esteve igualmente no centro deste debate. Se a gestão taylorista em expansão resultou na transferência paulatina dos conhecimentos técnicos acumulados por gerações de trabalhadores para as mãos dos proprietários e gestores, também a intermediação da força de trabalho veio pôr em xeque competências e funções sociais a cargo das entidades sindicais.

Afinal, o acesso aos ofícios por parte dos trabalhadores estava intimamente dependente da agremiação a uma rede sindical em países como a França. O poder destas entidades levou, em 1886, à criação do primeiro *Bourse du Travail*, uma combinação de agência de colocação e local de encontro para os sindicalizados. O modelo espalhou-se rapidamente à medida que os sindicatos de outros países tentavam aplicar modelos semelhantes: em Itália criaram-se as *Camere del Lavoro*, enquanto a pertença às *Trade Unions* dominava por completo o acesso ao emprego em alguns setores no Reino Unido e os sindicatos escandinavos (Dinamarca, Suécia e Noruega) exigiam a consagração deste modelo nos *arbejderbors* (Knotter, 2015: 125).

Além de fixarem as regras de acesso ao ofício, muitas federações sindicais controlavam igualmente o sistema de assistência social em caso de desemprego, hoje conhecido como seguro-desemprego. Em muitos casos, estes apoios eram concedidos como forma de defender o patamar salarial da categoria, protegendo estes trabalhadores do *dumping* salarial e assegurando que os episódios de greve alcançassem o sucesso desejado. À medida que a expansão industrial teve lugar, este papel dos sindicatos ficou reduzido a algumas categorias e ofícios de especialização superior (artesãos), ora soçobrando às diferentes pressões políticas consubstanciadas pelo poder central do Estado (social-democracia na Escandinávia, liberalismo no espaço anglo-saxão).

A este respeito, interessa recuperar o contributo de Jean Luciane (1990), que ao analisar a constituição de instituições públicas responsáveis pelas políticas de emprego em França afirma estarmos perante a tensão entre uma “lógica profissional” e uma “lógica espacial (local)” de intermediação do trabalho. Enquanto no antigo regime existia uma harmonização entre ambas com base na circunscrição regional da atividade desenvolvida pelas corporações e associações de artesãos, na emergente estrutura industrial, o surgimento dos *compagnons* – trabalhadores unidos pelo laço do ofício e condição profissional, mas dotados de grande mobilidade geográfica – enfraqueceu a lógica espacial de intermediação.<sup>3</sup> Já com a afirmação dos serviços centralizados e estatais, a lógica profissional perdeu parte da capacidade em organizar a força de trabalho, com o próprio conceito de trabalho a ser suplantado pelo de “emprego”: um desempregado já não é necessariamente um trabalhador sem emprego na sua especialidade, mas um indivíduo desprovido de uma relação de assalariamento com um patrão, qualquer que seja a área ou a localização de laboração (Reynaud-Cressent, 1984: 61).

3 Para uma análise ao exemplo alemão, Cf. Zimmermann (2001).

O crescimento destes serviços públicos foi impulsionado pelos efeitos da economia de guerra durante o primeiro grande conflito internacional do século XX, assim como pelo novo desenho institucional internacional daí forjado. O próprio *Tratado de Versalhes* consagrou, em 1919, no seu *artigo n.º 427* que “(...) o trabalho não deve ser tratado como um mero artigo de comércio”. No mesmo ano, a recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu a sua primeira recomendação internacional visando a proibição das agências privadas de emprego:

A conferência geral recomenda que cada membro da OIT tome medidas para proibir a criação de agências de emprego que cobrem taxas ou conduzam o seu negócio pelo lucro. Onde tais agências já existam, recomenda-se que elas possam operar apenas sob licença governamental, e que todas as medidas sejam tomadas para a sua abolição assim que possível.<sup>4</sup>

Ao mesmo tempo, a OIT deixava claro na sua segunda Convenção (*Unemployment Convention*) o caminho a ser seguido pelos Estados:

Cada membro que ratificar esta convenção deve criar um sistema público gratuito de agências de emprego sob o controlo de uma autoridade central. Comitês formados por empregadores e trabalhadores devem ser designados para aconselhar em matérias relacionadas com estas agências.<sup>5</sup>

Os acontecimentos das duas décadas seguintes beneficiariam a lógica pública em detrimento das agências privadas, embora sob a influência de regimes políticos antagónicos. No início dos anos trinta, em plena crise, os EUA lançaram poderosas instituições públicas de coordenação económica e de emprego, enquanto a Europa assistia à ascensão de um corporativismo de índole totalitária e o espaço soviético afirmava as suas políticas de planeamento centralizado. Nesse período, novos alertas da OIT refletem a visão histórica relativamente aos serviços de colocação. Em 1933, a *Convenção n.º 34* da organização (*Fee-Charging Employment Agencies Convention*) conclama os seus membros a abolir as agências privadas de emprego no prazo de três anos, tempo a partir do qual não poderiam ser concedidas novas licenças. A Convenção foi subscrita, no entanto, por apenas onze países (Argentina, Bulgária, Chile, República Checa, Finlândia, México, Noruega, Eslováquia, Espanha, Suécia e Turquia).

Esta tendência para a marginalização das agências de colocação privadas manter-se-ia até ao fim da II Guerra Mundial. A nova ordem económica inaugurada em Bretton Woods e os primeiros passos de um

4 OIT, “Artigo 1.º”, *Recomendação n.º1*.

5 OIT, “Artigo 2.º”, *Convenção n.º2*.

regime fordista assente no reforço dos sindicatos e na negociação coletiva, sobretudo na Europa, não abriam grandes expectativas para uma política de emprego institucionalizada e projetada neste tipo de agências privadas. Mais uma vez, a OIT refletiu esta tensão política ao realizar, em 1949, a revisão da sua *Convenção n.º34 (Fee-Charging Employment Agencies Convention)*. O novo documento defendia, uma vez mais, a abolição das agências privadas de colocação cujo serviço visasse o lucro, permitindo pela primeira vez, porém, a possibilidade dos estados-membros ratificarem apenas uma parte da Convenção, que deixava em aberto uma via de regulação destas agências sob determinados pressupostos. No segundo caso, estas agências deveriam: (i) estar submetidas à supervisão de uma entidade competente; (ii) estar na posse de uma licença anterior (limitação a novas agências); (iii) apenas cobrar taxas e despesas estipuladas pelas entidades competentes; (iv) colocar trabalhadores apenas sob os moldes estipulados pela entidade competente e obedecendo à legislação nacional. A Convenção previa ainda a imposição de multas pesadas às agências que desrespeitassem estas regras e a elaboração de um relatório anual sobre o setor a ser enviado à OIT.

Mesmo nos EUA, um país que cedo cooptou as mulheres para a força de trabalho (ver *Imagem n.º 1*) e recebeu afluxos contínuos de mão de obra imigrante, a visão defensora das relações de trabalho estáveis e publicamente reguladas congregava muitos adeptos, numa política consubstanciada pelo influente *US Department of Labor*. A estas limitações, o setor das agências privadas respondeu com duas táticas que melhor podem ser apreendidas naqueles que foram os primeiros passos das atuais grandes empresas de trabalho temporário (ETT).



IMAGEM 1. CARTAZ

“WAR MANPOWER COMMISSION”

Fonte: War Manpower Commission.

## 2. Expansão e legalização: da Kelly Girl à Manpower Europa

Fundada em 1947, na cidade norte-americana de Detroit, a *Russel Kelly Office Service* contou, no primeiro ano, com apenas três empregados, doze clientes e 848 dólares em vendas. O início de atividade desta empresa que viria a ser conhecida simplesmente como *Kelly Services* seria tudo menos auspicioso. Com a ação sindical a atingir o seu pico no país, alcançando, pela primeira vez, um leque alargado de direitos laborais e restrições ao abuso patronal, o setor do trabalho temporário (STT) enfrentava barreiras para penetrar nas fileiras de trabalhadores manuais da indústria. À semelhança de outras agências privadas, a *Kelly Services* tinha igualmente de lidar com uma apertada malha estatal de regulação à sua atividade.

Perante as dificuldades, esta empresa recorreu ao mecanismo mimetizado por tantas outras, recusando a classificação de “agência de emprego” e apresentando-se simplesmente como uma fornecedora de serviços de apoio a outras empresas (*Temporary Help Firms*). Mas esta tática para driblar as regras e fugir às limitações legais não permitia, por si só, cumprir o verdadeiro objetivo da empresa: intermediar o trabalho de terceiros de forma lucrativa. Foi desta dificuldade que surgiu a “estratégia *Kelly Girl*”, ou seja, a apresentação pública e publicitada de um contingente muito específico de força de trabalho associada aos serviços prestados: mulheres, brancas e casadas da classe média norte-americana (Hatton, 2011: 19). Esta estratégia foi utilizada com duas finalidades : por um lado, evitar o embate com os sindicatos, uma vez que se tratava de uma categoria muito distinta em comparação com a classe trabalhadora manual masculinizada e, ao mesmo tempo, minimizar os efeitos de fiscalização estatal por se apresentar como um serviço de apoio complementar assente num regime de trabalho a tempo parcial. Num dos primeiros anúncios da *Kelly Girl*, reproduzido na *Imagem n.º 2*, podemos observar esse estereótipo de trabalhadora associada a uma promessa: “A *Kelly Girl* pode solucionar os estrangulamentos da sua empresa”. Juntando uma elucidativa descrição a respeito destas trabalhadoras:

As *Kelly Girls* salvam tempo, problemas e dinheiro. Estas trabalhadoras temporárias estão disponíveis para períodos de meio-dia, uma semana ou mais. Chame uma ou uma dúzia para ajudar nos seus picos de produção, licença por doença ou férias. (...) elas trabalham diretamente no seu escritório a partir da nossa folha de pagamentos. Você apenas é cobrado pelas horas produtivas. Cada uma é única, melhor e garantida.

O sucesso desta estratégia foi tal que a empresa mudou o seu nome

para *Kelly Services* em 1957, ano em que a sua faturação alcançou a ordem dos milhões de dólares.

A aposta numa imagética feminina e no elogio ao trabalho em tempo parcial não foi um exclusivo da *Kelly Services*. Uma empresa fundada em 1948, com sede em Milwaukee, Wisconsin, seguiria a mesma tática, mas não sem antes se afirmar por caminhos mais rudimentares. Os proprietários da *Manpower, Inc.* relatam que os primeiros passos da sua atividade foram dados nos subúrbios de Chicago, onde eram localizados os transportes das empresas que recorriam ao *trabalho à jorna*, recolhendo trabalhadores diariamente. Estas empresas eram posteriormente contactadas pelos proprietários da *Manpower, Inc.* com a oferta de um serviço de intermediação proveitoso. Rapidamente a empresa multiplicou-se em agências pelo país, somando, em 1956, seis milhões de dólares em vendas (Scheinfeld, 2006: 6).

Embora a *Manpower, Inc.* empregasse um número substancial de homens no setor industrial, a estratégia seguida para a sua afirmação foi direcionada ao setor dos serviços. Em 1960 nascia a imagem de marca – *The Girl in the White Gloves* – símbolo das trabalhadoras temporárias que rapidamente passou a figurar na imprensa do país. Como podemos ver na *Imagem n.º 3*, o compromisso por um trabalho célere e eficaz realizado por trabalhadoras confiáveis e treinadas não destoava do exemplo fornecido pela *Kelly Girl*. Segundo Hatton (*ibid.*: 20), a evocação da figura feminina como categorização de uma nova fração da classe trabalhadora, caracterizada pela submissão ao laço conjugal pelo baixo lugar ocupado na hierarquia laboral, logrou em promover a aceitação do trabalho temporário como um regime complementar ao grosso da produção, desprovido de direitos laborais e impermeável à ação sindical. A afirmação constante da “respeitabilidade” e formação destas trabalhadoras marcava igualmente uma barreira de classe, afastando da sua representação pública as mulheres negras ou imigrantes, tidas como incapacitadas para as tarefas de apoio aos serviços. A *Kelly Girl* ou a *Manpower White Gloves Girl*, pelo contrário, eram “certificadas” e “garantidas”.

Fruto desta estratégia, o número e a atividade do STT atingiu níveis crescentes nos EUA. Consequentemente, subiu o número de processos judiciais e de conflitos com o poder regulador a cargo do Estado. Este desgaste levou à formação da primeira federação patronal do setor. A *National Association of Temporary Services* (NATS), fundada em meados da década de cinquenta, tinha por missão retirar as intituladas “empresas de apoio temporário” do raio de ação da fiscalização estatal, levando a cabo,

concomitantemente, batalhas legais contra o estrangulamento à atividade das suas entidades associadas. A litigância com os tribunais foi acompanhada por uma pressão crescente sobre os órgãos legislativos de forma a acomodar legalmente a atividade do STT. A desregulação não tardaria a surtir efeito, com a aprovação de uma série de leis estatais que basicamente legalizaram a atividade no início da década de setenta (Freeman e Gonos, 2009: 55).

No caso europeu, o padrão de desenvolvimento do STT foi substancialmente distinto, mas com similaridades conjunturais. Em França, país com forte organização sindical em meados do século XX, as ETT granjearam um forte consenso quanto à sua rejeição social. O recurso ao trabalho temporário como meio para “furar-greves” e o seu potencial perturbador das relações laborais contribuíam para a crítica a este modelo de intermediação. Em 1956, apenas sete ETT estariam oficialmente registadas, sendo notória, inclusive, uma clara falta de regulação do setor posto o exíguo número de envolvidos. Apenas seis anos mais tarde, todavia, as ETT ascendiam já às cento e setenta, apresentando um rápido e significativo crescimento (Caire, 1973: 45).



**KELLY GIRLS**  
Can Break Up Your  
Office Bottlenecks

In one-girl offices and in America's largest corporations—Kelly Girls are saving time, trouble and money.

These temporary employees are available for a half-day, a week, or more. Call in one or dozens to help you during business peaks, sick leaves, or vacations. Kelly Girls are working as typists, stenographers, filing clerks, switchboard operators, calculator operators, receptionists, and general office help. They work right in your office on our payroll. You are invoiced for only productive hours. Each is bonded, insured and guaranteed.

Call telephone information for the phone number of the Russell Kelly Office Service in the cities below.

Albany	Fort Worth	Portland
Baltimore	Fort Worth	Rochester
Birmingham	Grand Rapids	San Antonio
Butte	Houston	San Francisco
Chattanooga	Indianapolis	Seattle
Cincinnati	Kansas City	St. Paul
Cleveland	Los Angeles	Spokane
Dallas	Louisville	Tampa
Davenport	Memphis	Wash.
Dayton	Pittsburgh	Washington D. C.

**RUSSELL KELLY  
OFFICE SERVICE**

Holetv., Fox Press Bldg.  
Detroit, Mich.

 World's Largest Service  
Supplying White Collar  
Girls Exclusively

IMAGEM 2. ANÚNCIO KELLY GIRL

Fonte: [www.kellyservices.com](http://www.kellyservices.com)

A história do STT em França não dispensa, para uma análise mais detalhada, a referência ao impacto significativo provocado pela internacionalização das próprias agências norte-americanas. A primeira sucursal da *Manpower* no país foi inaugurada em 1957, transformando-se rapidamente numa referência patronal para o setor, com os responsáveis pela empresa a demonstrarem um aguçado conhecimento da realidade laboral francesa. Michaël Grunelius (2003: 48), responsável pela filial, relata de forma clara a estratégia seguida nos primeiros tempos de atividade, numa clara preocupação com o impacto das organizações sindicais:

Enquanto nós despachemos apenas datilógrafas, secretárias e contabilistas, profissões que não estão associadas aos bastiões operários, nós seremos deixados em paz. Se, por outro lado, nós penetrarmos nos principais domínios, por exemplo, dos “legendários” trabalhadores metalúrgicos, eles complicar-nos-ão, sem dúvida, a vida.

A isto, a *Manpower France* somava uma preocupação em não se imiscuir em processos de greve, de forma a preservar boas relações com as centrais sindicais. O ritmo acelerado do crescimento económico no pico da idade de ouro do capitalismo europeu impunha, no entanto, um estado de constante escassez de força de trabalho industrial, o que favoreceu em muito o aumento do STT. Essa pressão tornava os setores da manufatura e da indústria automóvel muito apetecíveis para a *Manpower France*, como foi reconhecido por Grunelius (*ibidem*). Para entrar nestas indústrias era necessário impor alterações significativas à percepção pública sobre o STT. Ao longo da década de sessenta, esta empresa juntaria outras ETT num esforço institucional que culminaria com a criação de uma associação patronal: a *Société Nationale des Entreprises du Travail Temporaire* (SNETT), fundada em 1967.<sup>6</sup> Os seus objetivos eram: limpar a imagem do setor e criar uma nova categoria profissional (a de trabalhador temporário); harmonizar as leis laborais referentes ao setor; estabelecer contactos com poderes públicos e solicitar a adesão ao *Conseil National du Patronat Français* (CNPFF) (Caire, *ibid.*: 42).

Com a onda grevista provocada pelos acontecimentos de maio de 1968, a *Manpower France* (à margem da SNETT) intensificou as abordagens às centrais sindicais, em busca de um pacto capaz de salvar o setor de uma possível ilegalização por parte do governo francês. Falhados os primeiros contactos, o ano de 1969 foi marcado por negociações secretas com a

6 O mesmo ano em que é fundada, também em Paris, a *Confédération internationale des agences d'emploi privées* (CIETT), juntando várias federações patronais do setor numa plataforma global.

CGT, a maior central sindical, terminando com a assinatura de um acordo que reconhecia mais direitos aos trabalhadores temporários da *Manpower France*. Ao subscrever o acordo, a CGT pretendia minimizar o abuso a que estavam sujeitos estes trabalhadores, mas acabou por favorecer a legitimação pública do STT, que assim limpava parte da sua imagem como mau patrão. Este episódio provocou conflitos internos em ambos os campos envolvidos, com a expulsão da *Manpower France* da SNETT a revelar uma cisão no campo patronal.<sup>7</sup> e com o isolamento da CGT face às outras confederações sindicais nesta questão (Brook; Purcell, 2016: 20).

### IMAGEM 3. ANÚNCIO MANPOWER

**New Special Training  
makes the difference  
between Manpower®  
White Glove Girls and  
other temporary  
office workers**

You'll like the efficient way your work gets done — the way Manpower White Glove Girls pick up your routine quickly — you'll know it's a result of Manpower's exclusive training program. The official Training Certificate carried by our White Glove Girl means she's been specially trained in these subjects:

- Adapting Quickly to New Office Routine
- Advanced Telephone Technique
- Dictation Technique
- Transcribing Timesavers
- Good Filing Technique
- Fine Points of Electric Typing
- Care of Office Equipment
- Keeping Work Confidential
- Starting the Work Day Right
- Office Etiquette
- Wardrobe and Grooming
- Dealing with Office Emergencies

**MANPOWER**  
The world's largest temporary help service  
Over 300 offices throughout the world



Glove by Shalimar • © 1984 Manpower Inc.

Fonte: [www.manpower.com](http://www.manpower.com)

Outro efeito do acordo *Manpower France* – CGT foi o lançamento das bases para a lei de regulamentação do trabalho temporário em França, aprovada em janeiro de 1972. Após um intenso debate, o quadro legal estipulou que um novo tipo contratual – *contrat de mission* – existiria a par do contrato comercial entre a ETT e a empresa utilizadora, responsabilizando ambas as entidades pelos encargos patronais. As ETT ficaram ainda proibidas de facultar trabalhadores em casos de greve e limitadas a atuar dentro de um

7 A Manpower France responderia à expulsão com a criação de uma associação profissional para a legitimação do setor, a NORMATT.

quadro muito particular de funções: substituição de um trabalhador ausente por doença ou férias; picos justificados de produção; tarefas em posto de trabalho de natureza temporária (Brook; Purcell, *ibid.*: 17). Interessa realçar que a regulamentação do setor em França foi o culminar de uma longa década de crescimento e multiplicação de ETT, muitas das quais de cunho nacional. À *BIS*, empresa criada em 1954 que importou pela primeira vez o modelo norte-americano, juntou-se, mais tarde, o grupo CRIT (1962) e a Ecco (1964).<sup>8</sup> A evolução destas empresas será, adiante, examinada em detalhe.

Outro país onde a atividade das ETT constituiu um avanço significativo para a expansão do setor foi o Reino Unido. Neste caso, falamos de um dos berços do trabalho temporário e uma das economias que mais recorreu aos serviços de intermediação na primeira metade do século XX. Para o período do pós-guerra em questão, é importante registar um ligeiro atraso em comparação com o caso francês: em 1960, apenas cinco mil trabalhadores estavam empregados por via de uma ETT. Este exíguo número de trabalhadores estava concentrado nas áreas de construção civil, restauração e serviços administrativos. Ao longo da década de sessenta, período no qual a economia britânica cresceu em valores anuais próximos dos 7%, a escassez de força de trabalho tornou-se, igualmente, uma realidade, potenciando o crescimento acelerado do setor do trabalho temporário (Ford, 2008: 342).

À semelhança do resto da Europa, as ETT eram vistas como promotoras de trabalho precário, enfrentando a oposição das centrais sindicais. Do ponto de vista legal, vários esforços foram feitos com o objetivo de limitar a ação das ETT no Reino Unido, nomeadamente no parlamento britânico em 1967, mas sem os efeitos desejados em termos de implementação legislativa. Neste contexto, o papel da *Manpower* volta a ser decisivo. Inaugurada em 1956, a *Manpower UK* seguiu de perto a estratégia da sua congénere francesa, procurando distanciar-se das restantes ETT ao valorizar o vínculo estabelecido com os seus trabalhadores, considerando-os publicamente como seus empregados e não como um mero artigo de intermediação. A par desta estratégia de comunicação, já no fim da década de sessenta, a empresa serviu-se das redes locais públicas de colocação de mão de obra (*employment exchanges*), aliciando os trabalhadores com salários mais altos e legitimando o seu papel como entidade empregadora. Ao mesmo tempo, a representação institucional da *Manpower UK* tratou de pressionar o governo e o parlamento britânico a aceitar como oficial a sua colaboração com os serviços públicos de emprego. A característica singular da *Manpower UK*,

8 Esta última constituiria o ramo francês da que seria mais tarde conhecida como *Adecco*.

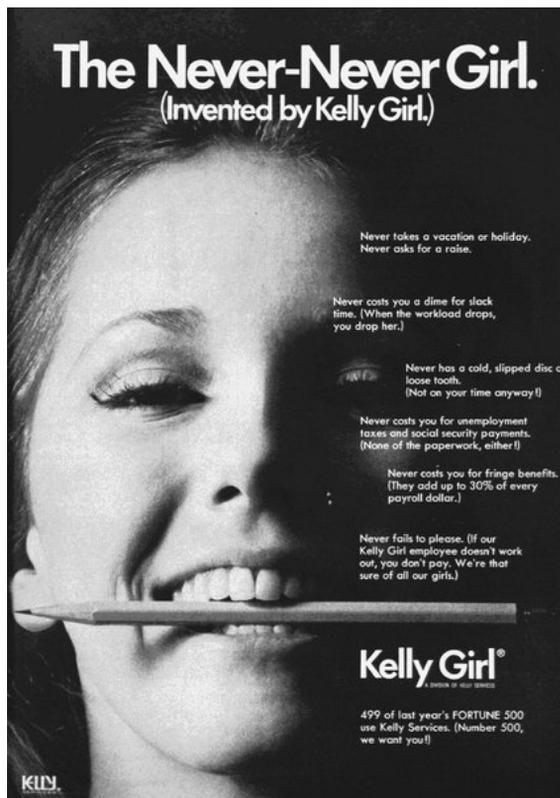
segundo as palavras do seu então diretor, é que se tratava da única verdadeira fornecedora de serviços de apoio a outras empresas do país (*Temporay Help Firms*), uma vez que “aceitava solicitações e encomendas dos seus clientes, disponibilizando o trabalho dos seus próprios trabalhadores”, ao contrário das suas concorrentes que “intermediam um acordo entre a empresa trabalhadora e um ou mais trabalhadores, cobrando uma taxa pelo serviço” (Ford, *ibid.*: 350).

Face às dificuldades iniciais na frente institucional, a *Manpower UK* intensificou a campanha publicitária, associando a sua imagem a uma solução rápida, eficiente e barata para o problema do crescente nível de desemprego, que a partir de 1970 começara a crescer. Ford (*ibid.*: 352) relata, a propósito, o anúncio pago no *Financial Times*, em outubro de 1970, no qual o diretor da *Manpower UK* defende a possibilidade oferecida pelo trabalho temporário aos desempregados, dando-lhes a oportunidade de “reconquistar o seu respeito próprio como membros produtivos de uma comunidade ao invés de ser um peso para os contribuintes através do subsídio de desemprego”. O saldo desta campanha e da aproximação realizada junto de alguns sindicatos foi uma alteração legal que intimou os responsáveis pelas agências públicas de emprego a aceitar as vagas disponibilizadas pela *Manpower UK*, o que legitimou o STT em 1971, embora com um alto benefício para esta empresa em detrimento das restantes.

### **3. Liberalização e multiplicação: da crise à consagração institucional**

A partir das primeiras medidas regulatórias que, na prática, legitimaram o setor do trabalho temporário, fundindo-o em grande medida com os serviços de intermediação privada no início dos anos setenta, as ETT tornaram-se um dos veículos primordiais para a abordagem gestionária que daria início ao longo processo de precarização do trabalho nas décadas de oitenta e noventa. Este novo patamar de intermediação privada da força de trabalho foi rapidamente assimilado pelos principais atores do setor. Logo em 1971, a *Kelly Services* lançou uma nova campanha publicitária nos EUA, com uma linha muito mais direta e expositiva quanto às promessas do seu serviço. O cartaz principal, que podemos observar na *imagem n.º 4*, anunciava que a “*never-never girl*”, uma sucedânea da *Kelly Girl*, “nunca tira férias ou feriados”, “nunca tem um resfriado, uma hérnia discal ou dente solto (pelo menos não no seu tempo de trabalho)”, e “não lhe cobra a segurança social ou impostos”. Finalizando com um apelativo compromisso, “a *never-never girl* nunca deixa de agradar”.

IMAGEM 4. ANÚNCIO NEVER-NEVER GIRL



Fonte: [www.kellyservices.com](http://www.kellyservices.com)

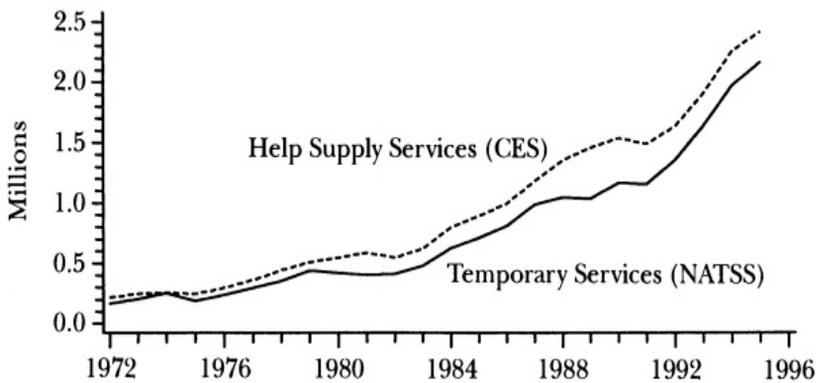
A referência pública e sem filtros às TTA como um recurso para a supressão setorial das leis laborais e dos direitos associados não poderia ser mais intensa, revelando as necessidades imediatas dos clientes desta empresa. Estavam reunidas as condições para um crescimento expressivo do setor nas décadas seguintes. Segundo os dados da própria *National Association of Temporary and Staffing Services (NATSS)*, o número de TTA nos EUA disparou de 165 mil em 1972 para quase 2,5 milhões em 1996, atingindo uma taxa de crescimento anual de 11%.<sup>9</sup> Contribuindo para tal aumento o reconhecimento nacional do setor em 1985, com a aprovação no Congresso de uma resolução favorável aos seus serviços (*National Temporary Help Services Week*).

No caso europeu, embora o uso de tal propaganda fosse impensável

<sup>9</sup> Os números da NATTS apenas contemplam os trabalhadores efetivamente colocado em outras empresas durante este período, ao contrário da *Current Employment Survey (CES)*, elaborada pelo governo norte-americano, que também inclui os trabalhadores contratados pelas próprias ETT como quadros permanentes.

por parte dos patrões do setor, o facto é que o aumento do STT avançou ao longo das duas décadas seguintes. Neste cenário, o caso holandês é paradigmático, com as alterações legais decorrentes de batalhas legais a darem um grande impulso às principais ETT. A *Randstad*, empresa fundada em 1960, diversificou as suas áreas de atuação, apostando numa forte internacionalização, adquirindo, em 1983, outra grande ETT, a *Tempo-Team*. A *Vedior N.V*, fundada em 1973, sofreu com contratemplos e reestruturações até se tornar na segunda ETT do país no início da década de noventa - período no qual a economia holandesa acomodou um dos maiores mercados de trabalho temporário a nível europeu, com uma componente fortemente exportadora (Coe, Johns, Ward, 2006).

**GRÁFICO 1. EVOLUÇÃO DO NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DE AGÊNCIA (MILHÕES) NOS EUA, ENTRE 1972 E 1996**



Fonte: Segal e Sullivan (1997: 119).

Já no caso francês, o setor passou por avanços e recuos. A criação, em 1976, da *Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire* (UNETT) e do *Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire* (PROMATT), em 1977, representa um avanço na capacidade organizativa dos patrões do setor, exercendo um papel decisivo para a aceitação do trabalho temporário junto das instituições públicas (Belkacem, 2013).<sup>10</sup> Mas novas dificuldades surgiriam. Em 1981, o Partido Socialista do então candidato presidencial François Mitterrand incluiu a abolição das ETT no seu programa de governo, prometendo uma dotação extra à Agência Nacional de Emprego de forma a

<sup>10</sup> Estas duas organizações fundiram-se em 1998, para dar origem ao *Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire* (SETT).

instaurar um monopólio público sobre os serviços de alocação de trabalho (Belkacem, 2011). Uma vez mais, a *Manpower France* tomou a dianteira do processo negocial, conseguindo alcançar um acordo com o novo governo. Em 1982, uma nova lei do trabalho temporário reduziu o leque de circunstâncias em que as ETT poderiam atuar, incrementando uma melhoria nas condições laborais dos trabalhadores temporários (Grunelius, *ibid.*: 53).

A redução de TTA imposta por esta nova lei manteve-se até 1986, ano em que a inflexão ideológica do governo atingiu o seu ápice, com os apelos por maior flexibilidade e redução dos custos do trabalho a ocupar o centro das políticas de emprego. A primeira medida nesse sentido foi o aumentar da duração máxima dos contratos temporários para os dezoito meses, ao mesmo tempo em que se reduzia o número de contratos permanentes, sobretudo na indústria, em particular na produção de automóveis. Na década seguinte, o paralelo entre estas duas tendências é muito relevante, com os empregos permanentes neste setor a reduzirem-se em cerca de 7%, enquanto os empregos providenciados pelo STT subiram quase na mesma proporção (Brook; Purcel, *ibid.*: 19). A renovação de força de trabalho sob estes moldes é, de resto, apreensível pelas próprias características dos TTA neste período: homens (70%) com uma média etária de trinta anos. O crescimento do setor fez também emergir novas e poderosas ETT, como a *Adecco*: a junção da francesa *Ecco* com a suíça *Adia SA*, fazendo da nova entidade o maior patrão privado em número de empregados do país no ano de 1996 (Boltanski e Chiapello, *ibid.*: 248).

No Reino Unido, este período foi marcado pela complexificação do STT. Com a significativa proteção política providenciada pelo governo conservador de Margaret Thatcher, não só as ETT aumentaram em número e dimensão, como a sua estratégia passou a assentar em contratos duradouros com as empresas utilizadoras, fornecendo os TTA numa base contínua, de forma a garantir uma gestão altamente flexível da força de trabalho. Muitas destas empresas utilizadoras complementaram a relação particular com uma ETT, recorrendo a outras entidades de forma a suprir necessidades em atividades específicas. Concomitantemente, os serviços públicos de emprego multiplicaram as parcerias com as ETT a partir de acordos preferenciais (*framework agreements*), muito disputados por estas empresas privadas, uma vez que permitiam o acesso à própria contratação temporária por parte de entidades públicas.

Com o crescimento do trabalho temporário a acompanhar os processos de flexibilização e precarização dos direitos laborais, dois marcos reguladores

influenciaram de forma decisiva a evolução futura do setor. Em primeiro lugar, encontramos a nova formulação da OIT à sua Convenção sobre as Agências Privadas de Colocação de Mão-de-Obra (*Fee-Charging Employment Agencies Convention*). Estando há muito erodida a agenda regulatória fordista no que concerne às relações laborais, a nova *Convenção sobre Agências Privadas de Emprego* (n.º 181) da OIT refletiu um processo iniciado em 1994, que resultou numa alteração radical na forma de classificação destas agências. Diz o preâmbulo deste documento:

Considerando o ambiente muito distinto no qual agências privadas de emprego operam, quando comparado com as condições em que as anteriores Convenções foram adoptadas. Reconhecendo o papel que as agências privadas de emprego podem desempenhar no bom funcionamento do mercado de trabalho. Recordando a necessidade de garantir o direito à liberdade de associação e de promover o diálogo e a concertação social como componentes de um bom sistema de relações industriais. (...) A OIT aprova a seguinte Convenção.

A inversão da base de legitimação das Agências Privadas de Emprego fica assim patente ao serem reconhecidas como qualquer entidade que “sendo independente das autoridades públicas”, intermedeia trabalhadores com outras entidades, ficando ou não responsável pela supervisão desses mesmos trabalhadores (*artigo n.º 1*). Para tal, estas agências devem ter total liberdade na recolha, armazenamento e utilização dos dados referentes à força de trabalho, seja qual for a área de intervenção; podendo apenas ser excluídos trabalhadores ou setores de áreas específicas (*artigo n.º 2*). A própria proibição de cobrança de custos por parte destas agências aos trabalhadores alocados, que se mantém nesta Convenção, passa a contar com uma exceção em caso de categorias profissionais específicas, mediante justificação e acordo entre representantes dos patrões e dos trabalhadores (*artigo n.º 7*). Nos antípodas dos anteriores documentos, a Convenção promove ainda a “cooperação entre os serviços públicos de emprego e as agências privadas de emprego” (*artigo n.º 13*).

**FIGURA 2. SITUAÇÃO LEGAL DO TRABALHO TEMPORÁRIO NA UE (1998)**



**Fonte:** Clauwaert (2000: 11).

O objetivo de legitimizar e harmonizar a disposição legal relativa às ETT procurava, de resto, homogeneizar internacionalmente o STT, ultrapassando as barreiras existentes em cada Estado (ver *figura n.º 2*). A visão de que esta cooperação com as ETT (a modalidade central entre os serviços privados de colocação) resultaria numa maior integração de desempregados no contingente de empregos permanentes, multiplicando as oportunidades no mercado de trabalho, carecia, no entanto, da aprovação de muitos Estados, que alertaram para os riscos envolvidos.

É neste contexto que um segundo marco regulatório adquire grande relevância no contexto europeu. Em 2002, a Comissão Europeia apresentou o esboço de uma diretiva referente ao trabalho temporário a cargo das agências privadas. O diploma visava legitimar o setor através da elevação dos direitos dos trabalhadores envolvidos ao nível da restante força de trabalho, reconhecendo a contribuição do sector do trabalho temporário na criação de empregos.. Esta iniciativa apoiava-se na *Convenção n.º 181* da OIT, assim como no avanço de um quadro legislativo europeu dominado pelo paradigma da flexisegurança, que já havia produzido as diretivas relativas ao trabalho a tempo parcial (1997) e aos contratos com termo certo (1999).

A diretiva sobre o trabalho temporário na Europa enfrentaria resistências na sua aprovação por parte de alguns Estados-membros, adiando a sua aplicação efetiva. Não obstante, o impulso dado pela Comissão Europeia e

pela OIT na regularização de pendor liberal do trabalho temporário permitiu aos governos avançar na legislação interna de cada país, mesmo que enfrentando a oposição dos sindicatos. O caso mais notório foi o da tentativa de aplicação da *Lei de Coesão Social* (conhecida por *Lei Borloo*), em janeiro de 2005, por parte do Governo francês. A proposta legislativa procurava expandir o âmbito de ação das ETT ao domínio do emprego permanente, equiparando estas agências a parceiros institucionais dos serviços públicos de emprego, eliminando a figura do *interim* e concedendo-lhes, inclusive, competências ao nível da formação de desempregados (Belkacem, Kornig, *ibid.*: 14). Esta diretiva foi transposta, com diferentes moldes, para todas as legislações nacionais de vinte e sete Estados-membros até 2013, figurando a França como exceção até à atualidade.

## **Conclusão**

Nas páginas anteriores observámos como o modelo público e estatal de gestão e colocação da força de trabalho conflitou, desde finais do século XIX, com a estratégia privada de empresas de intermediação de mão de obra com vista ao lucro. Ao examinar os três exemplos de países que mais cedo desenvolveram um setor de intermediação privado (EUA, França e Reino Unido), verificámos que as lógicas profissionais e sindicais de acesso ao emprego deram lugar a uma lógica espacial de escopo nacional, com o surgimento de instituições unificadas responsáveis pelas políticas públicas de emprego. Na primeira metade do século XX, que foi marcada por processos políticos antagónicos à escala global, reforçou-se o poder destes organismos. O alargamento de um contingente de trabalhadores inseridos no regime fordista do pós-guerra, escorado por uma rede sindical reforçada e interveniente, sobretudo no espaço do capitalismo ocidental, contribuiu para a manutenção de barreiras ao serviço privado de intermediação de trabalho, não obstante a pressão constante ao nível da escassez de mão de obra criada por um crescimento abrupto da economia.

A esta dificuldade institucional e política, as empresas de intermediação responderam com estratégias nacionais distintas. Nos EUA, berço do modelo basilar do setor, a aposta numa categoria específica da força de trabalho (mulheres, brancas, casadas e escolarizadas), conotada publicamente com determinadas tarefas (apoio esporádico aos serviços) foi adotada como meio de apartar os sindicatos da atividade e pacificar as relações com as entidades estatais. A curta duração das funções associadas e a construção de uma coesa frente patronal moldou o setor de forma a associá-lo publicamente a um trabalho temporário, provisório e sempre disponível. A responsabilização direta destas empresas pelos encargos e salários dos

trabalhadores temporários de agência – um elemento dado a montante na estratégia de negação pública da imagem de intermediadores – ilibando as empresas utilizadoras destas obrigações, elevou o serviço de intermediação à moderna relação triangular do trabalho temporário.

A exportação deste modelo para a Europa ocidental enfrentou barreiras acrescidas, desde logo, a resistência sindical à atividade das ETT, o que impeliu a *Manpower France* a antecipar uma abordagem conciliatória, à margem dos restantes patrões, junto a uma central sindical e setor em particular, tornando-se o acordo assinado num ponto de inflexão histórico para a regulação e legitimação legal. O facto de no Reino Unido a mesma *Manpower* ter apostado numa campanha pública associada à resolução do desemprego e numa colonização dos serviços públicos de emprego revela um nível superior de pressão e *lobby* desenvolvido ao mais alto nível do aparelho de Estado.

A consagração institucional do trabalho temporário de agência foi alcançada nas décadas de oitenta e noventa do século passado, com a transposição para as leis nacionais da agenda de flexibilização e precarização laboral preconizada pelos tratados e diretivas europeias. A fragilização da ação sindical junto dos trabalhadores temporários de agência e o fortalecimento da organização patronal, inclusive com laços de âmbito internacional, contribuíram igualmente para o crescimento deste fenómeno.

## Bibliografia

- ADDISON, John ; SURFIELD, Christopher – Atypical work and pay, *Southern Economic Journal*, vol.73 (2007). ISSN 00384038
- BELKACEM, Rachid; KORNIG, Cathel – *Visages de L'intérimen France et dans le Monde*. Paris: L'Harmattan, 2011. ISBN 9782296137233.
- BELKACEM, Rachid – Des agences d'intérim aux agences d'emploi. *Les notes de l'Institut Européen du Salarial* [Em linha]. 30 (2013) 1-4. Disponível em: [http://www.revue-salarial.fr/wp-content/uploads/2021/11/Notes\\_IES\\_30.pdf](http://www.revue-salarial.fr/wp-content/uploads/2021/11/Notes_IES_30.pdf). ISSN 1969-6442.
- BOLTANSKY, Luc; CHIAPELLO, Éve – *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 1999. ISBN 9788578271435.
- BROOK, Paul; PURCELL, Christina – The Resistible Rise of the Temporal Employment Industry in France (1950 – 2013). *Economic and Industrial Democracy* [Em linha]. 41:1 (2020) 121-144. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X17695439>. ISSN 1461-7099.
- CAIRE, Guy – *Les nouveaux marchands d'hommes? Étude du travail intérimaire*. Paris: Éditions Ouvrières - Économie et Humanisme, 1973. ISBN 9782708228085.

- CLAUWAER, Stefan – *Survey of Legislation on Temporary Agency Work* [Em linha]. Bruxelas: European Trade Union Institute (ETUI), 2000. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=ce79aff675c3844b0b567a1820bd421bf96d48d8>. ISBN 9782930143569.
- COE, Neil; JOHNS, Jennifer; WARD Kevin - Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry. *The Professional Geographer* [Em linha]. 59:4 (2007) 503-520. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9272.2007.00638.x>. ISSN 1467-9272.
- KNOTTER, Ad – From Placement Control to Control of Unemployed: Trade Unions and Labour Market Intermediation in Western Europe in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries. In WADAUER, Sigrid; BUCHNER, Thomas; MEJSTRIK, Alexander (Eds.) – *The History of Labour Intermediation: Institution and Finding Employment in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries*. Nova Iorque: Berghan, 2015. ISBN 9781782385509.
- FREEMAN, Harris; GONOS, George – Taming the Employment Sharks: the case for regulating profit-driven labor market intermediaries in high mobility markets. *Employee Rights and Employment Policy Journal* [Em linha]. 13 (2009) 101-176. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1290875#](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1290875#). ISSN 1522-2225.
- FORD, Chris; SLATER, Gary – Temporary agency work: evolution, regulation and implications for performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* [Em linha]. 3:3 (2016) 312-322. Disponível em: . ISSN 2051-6614.
- FORDE, Chris – «You know we are an employment agency»: Manpower, Government, and the Development of the Temporary Help Industry in Britain. *Entreprise & Society* [Em linha]. 9:2 (2008) 337-365. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1155626](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1155626). ISSN 1467-2227. J
- GOMES, Júlio – A fronteira entre o contrato de utilização de trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços, *Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, n.º 87, Set. – Dez. 2010). ISSN: 873-4895
- GRUNELIUS, Michaël – *Du Travail et Des Hommes: L’Aventure du Manpower*. Paris: Perrin, 2003. ISBN 9782262020262.
- HATTON, Erin – *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*. Philadelphia: Temple University Press, 2011. ISBN 9781439900802.
- JUDT, Tony – *Pós-guerra: uma história da Europa desde 1945*. São Paulo: Objetiva,

2007. ISBN 9789724417806.
- LEE, Woong – Private Deception and the Rise of Public Employment Offices in the United States: 1890 – 1930. *NBER Working Paper Series* [Em linha]. 13695 (2007) 1-37. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3386/w13695>.
- LEISERSON, William - The Movement for Public Labor Exchanges. *The Journal of Political Economy* [Em linha]. 23:7 (1915) 707–716. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/252695>. ISSN 0176-2680.
- LUCIANI, Jean (1990) - Logiques du placement ouvrier au XIXe siècle et construction du marché du travail. *Sociétés Contemporaines* [Em linha]. 3 (1990) 5-18. Disponível em: [https://www.persee.fr/doc/socco\\_1150-1944\\_1990\\_num\\_3\\_1\\_962](https://www.persee.fr/doc/socco_1150-1944_1990_num_3_1_962). ISSN 1150-1944.
- MATOS, José Nuno – *O Operário em Construção: do Empregado ao Precário*. Porto: Deriva / Le Monde diplomatique, 2015. ISBN 9789898701121.
- MORAIS, Luís – *Dois estudos: justa causa e motivo atendível de despedimento: o trabalho temporário*. Lisboa: Cosmos, 1991. ISBN 9789729170508.
- PECK, Jamie; THEODORE, Nik; WARD, Kevin– Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry”. *Global Networks* [Em linha]. 5:1 (2006) 3-26. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-0374.2005.00105.x>. ISSN 1471-0374.
- PEREIRA, José Carlos da Silva – *O Trabalho Temporário: exceção ou regra na prática contratual?*. Lisboa: IEF, 1988.
- REDINHA, Maria Regina – *A Relação Laboral Fragmentada - Estudos sobre Trabalho Temporário*. Coimbra: Coimbra Editora 1995. ISBN 9723207001.
- REYNAUD, Cressent – L’émergence de la catégorie de chômeur à la fin du XIX siècle. *Economie et Statistique* [Em linha]. 165 (1984) 53-63. Disponível em: [https://www.persee.fr/doc/estat\\_0336-1454\\_1984\\_num\\_165\\_1\\_4854](https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1984_num_165_1_4854). ISSN 0336-1454.
- ROSENBLUM, Joshua – *Looking for Work, Searching for Workers: American Labor Markets During industrialization*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. ISBN 9780521002875.
- SANTANA, Vera; CENTENO, Luís – *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*, Lisboa: IEF, 2001.
- SCHEINFELD, James – *A History of Manpower, Inc: 1948 – 1976*. Chicago: Shay Publishing, 2006. ISBN 9780977342402.
- SETT - *Agir pour l’emploi: De l’agence d’intérim à l’agence de l’emploi - Forum du*

*Travail Temporaire*. Paris: Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire, 2005.

STEINFELD, Robert – *Coercion, Contract, and Free Labor in the Nineteenth Century*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. ISBN 9780521774000.

WHITESIDE, Noel – *Organizing Labour Markets: the British Experience*. Nova Iorque: Berghahn, 2015. ISBN 9781782385516005.

ZIMMERMANN, Bénédicte – *La constitution du chômage en Allemagne: Entre professions et territoires*. Paris: Maison des Sciences de l'Homme, 2001. ISBN 9782735109128.

- Receção: 12.10.2023

- Aprovação: 01.08.2024



## A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NUMA VISÃO NEOMARXISTA

FERNANDA HALEGUA GONZALEZ\*  
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)

### Resumo

Esse artigo se trata de uma crítica ao neoliberalismo com a falta de cumprimento das leis trabalhistas para com novos trabalhadores de um novo segmento. Através da ótica de Marx, é analisado como que hoje em dia os direitos sociais não estão sendo cumpridos diante aos funcionários de aplicativo de serviços. Se problematiza também o papel da pandemia no aumento do desemprego e consequentemente mais trabalhadores na informalização. Diante disso, para entender o mercado de trabalho nos dias de hoje foram utilizados relatórios de organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho e o Fundo Monetário Internacional. Essa pesquisa é quantitativa, se baseando em gráficos oficiais.

**Palavras-chave:** Neomarxismo, mercado de trabalho, dados oficiais, flexibilização

### Abstract

#### Labour flexibility within a neo-marxist perspective

This article is a criticism of neoliberalism given its lack of compliance with labour laws for new workers in a new segment. A Marxist perspective provides an analysis of how social rights are not being complied with nowadays concerning service app employees. The role of the pandemic in increasing unemployment and as a consequence placing more workers into informal jobs is also seen as a problem. An understanding of the present-day labour market is provided through the research of global organizations such as the ILO - International Labor Organization of Labor and the IMF – International Monetary Fund. This is quantitative research, based on official numbers.

**Keywords:** Neo-marxism, Labour market, Official data, Flexibilization

## Résumé

### La flexibilisation du droit du travail dans une perspective néo-marxiste

Cet article est une critique du néolibéralisme et du non-respect du droit du travail pour les nouveaux travailleurs d'un nouveau segment. Dans la perspective de Marx, il analyse comment les droits sociaux ne sont pas appliqués aux travailleurs du secteur des services aujourd'hui. Le rôle de la pandémie dans l'augmentation du chômage et, par conséquent, dans l'informalisation des travailleurs est également problématisé. Pour comprendre le marché du travail actuel, des rapports d'organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail et le Fonds monétaire international ont été utilisés. Cette recherche est quantitative, basée sur des graphiques officiels.

**Mots-clés:** Néo-marxisme, Marché du travail, Données officielles, Flexibilisation

## Introdução

A distribuição de renda é resultado da desigualdade atual do mercado de trabalho dividido em dez (10% mais rico + 10% mais pobre). Sendo que a população no primeiro decil (os 10% mais pobres) são os que mais sofrem com a desvalorização do trabalho. Definitivamente não há consenso nas Nações Unidas sobre como combater a desigualdade, mas há um denominador que mede o conflito distributivo entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos que é o índice de GINI, o mínimo de um país desenvolvido seria 0.4.

Nesse ensaio trato aqui como que a flexibilização trabalhista favorece esse conflito distributivo, em que suas partes fiquem cada vez mais distantes, e faz com que o rico fique cada vez mais rico e o trabalhador se sinta obrigado a vender sua força de trabalho por um valor quase que insignificante e em condições precarizadas.

A questão aqui trabalhada será a desigualdade social dentro do mercado de trabalho numa visão neomarxista para discutir as novas questões da atualidade. Atualidade essa que teoricamente tem igualdade jurídica no trabalho, leis trabalhistas, mas não se efetiva por completo pois há "buracos" na consumação em que a empresa pode beneficiar-se. Constituições que se inspiram nos princípios da Revolução Francesa e que falam do direito do cidadão como direito básico político tem uma diferente realidade quando se trata do trabalho na sua versão tecnológica. Realidade essa do mundo dos serviços como *Ifood*, *Uber*, e outros aplicativos que se encontram sem normas que regulamentem o horário de trabalho, a saúde, as férias, o salário, etc.

A autora Elisa Reis (2004) diz que "uma sociedade define o que é ou não aceitável na distribuição de bens e recursos a partir de um código cultural compartilhado". Nesse sentido, a centralidade da esfera cultural na

abordagem da problemática social da desigualdade é incontestável” (Reis, 2004, p. 38). De acordo com essa reflexão, teremos que analisar o que é aceitável ou não numa sociedade capitalista com princípios neoliberais, mas que afirma que todos são iguais em seus respectivos direitos sociais.

Primeiramente, todos os cidadãos têm os seus direitos sociais que são aqueles que têm o objetivo de reduzir os excessos das desigualdades, ligados à saúde, à educação, etc. O direito trabalhista é um direito social e suas principais medidas são: estabilidade (caso haja um acidente no ambiente de trabalho, o trabalhador tem um ano de garantia estabelecido por lei), adicional noturno (caso o trabalhador exerça o cargo a noite), faltas descontadas, licença a paternidade e trabalho intermitente.

Porém, existem muitas formas de exercer um trabalho sem ter essas garantias trabalhistas. Inclusive, quanto mais a onda neoliberal chega à tona, mais os trabalhadores ficam desfavorecidos e à mercê de seus superiores. Como se sabe, as elites ocupam posições estratégicas, controlam recursos, têm papel central nas escolhas de políticas públicas e em toda parte do mundo têm papel crucial na conformação das políticas distributivas.

De nada adianta ter leis que protegem o trabalhador se o trabalho do século XXI pode ser flexível às leis trabalhistas, assim sendo, as novas formas de ofício excedem as normas do ofício e exclui a saúde do trabalhador, como se voltássemos à precariedade das fábricas do início da revolução industrial numa nova conjuntura tecnológica.

Esse direito do cidadão de ter leis trabalhistas que regularizam o seu trabalho, Marx (2011 [1852]) as chamaria de abstrações do homem ideal pois não é o que condiz com a realidade, não diz respeito ao “homem real”, mas ao “homem ideal” (abstrato). Ou seja, o homem abstrato é o que deveria ser, mas não o é. Assim no livro “18 brumário” de Marx (2011 [1852]), o objetivo desse artigo é pensar os eventos a partir da luta de classes. Com a intenção de analisar a conjuntura política, através de uma visão estruturalista dos fatos, estamos analisando aqui como que a sociedade burguesa abandona seus próprios ideais de direitos sociais do homem, do cidadão, para se beneficiar de mais lucro.

## **1. O problema: a informalização**

Com isso quero dizer que na luta dos trabalhadores para manter seus modos de vida básicos encontra-se insuficiência pois as quantidades de horas trabalhadas não são suficientes para seu alento, classificando como pobreza. A pobreza é a não satisfação das necessidades humanas elementares como

comida, abrigo, vestuário, educação e assistência à saúde e a insuficiência de renda faz com que os indivíduos se sujeitem a trabalhos degradantes prejudicando a sua saúde e segurança.

O materialismo de Marx (1987 [1932]) diz como os homens estão produzindo seus modos de vida coletivamente. Marx diz que o que diferencia os homens dos animais são os atos de produzir os meios de vida diante das suas relações sociais e políticas condicionadas no tempo. Assim, como o mesmo diz na página 19 da ideologia alemã: “Reproduzindo seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material” (Marx, 1987 [1932], p. 19).

Além do mais, na visão neomarxista para que um estamento seja notório, o outro precisa ser oprimido e essa pobreza é produzida artificialmente. Diante desse quadro, é possível verificar que os trabalhadores de aplicativos de serviços por encontrarem nesse trabalho uma fonte de rendimento, e por não acharem outras opções melhores, se encontram presos à precariedade do serviço enquanto não encontram melhores condições de vida.

Então, com isso, o funcionário se sente sem escolhas. Ele faz o seu melhor para conseguir seu sustento de hoje, mas não sabe como será o dia de amanhã. Se coloca numa posição de informalização do trabalho e de autonomia, quando o mesmo está seguindo regras. Sobre as novas formas de comércio com aplicativos, como os de comida ou de transporte, a ideologia neoliberal proclama que seria uma forma de “ser seu próprio chefe, não há nada melhor do que ser dono de si mesmo”, mas na verdade ainda se está trabalhando para uma empresa dentro de um contrato leonino em que a aparência de autonomia é apenas ilusória. Assim, como diz Souza (1991) em “Escritos indignados”: “Virar a política pelo avesso entre nós é produzir a proposta de uma política democrática que supere tanto a ordem autoritária que nos oprime como as propostas liberais que nos iludem” (Souza, 1991, p. 125).

O problema é que o produto interno bruto do Brasil é relativamente alto, tomando como parâmetro países em desenvolvimento enquanto que o índice de GINI – que mede a desigualdade atual no mercado de trabalho – também é alto (0.53), o que cria uma disparidade muito grande já que o índice de GINI do Brasil é 0.4, abaixo de um país desenvolvido. E a falta de medidas que não sustentam o sucesso da diminuição das desigualdades sociais faz com que continuemos no mesmo estado com a onda neoliberal. Assim, sem a interferência do Estado para com o trabalhador, o mesmo encontra-se sem saída já que o consumidor se beneficia da desregulamentação do mercado,

pois como a empresa não paga impostos e não tem legislação trabalhista, o custo do consumo é barateado.

Por isso, podemos fazer uma análise atemporal de Marx (2010 [1843]) pois as leis trabalhistas estão na Constituição como um direito social, inalienável ao homem, mas de fato não está assegurado na realidade. Marx diria que a flexibilização das leis trabalhistas é uma forma dos donos das empresas explorarem o trabalhador, e o trabalhador não ter a mínima escapatória senão vender a sua força de trabalho sem as garantias sociais e fica sem poder de barganha.

Nada seria mais antimarxista do que a onda neoliberal presente, a estrutura económica da sociedade determina de fato a totalidade das relações de produção, onde se existe uma força de trabalho sobranante ou um exército reserva, nos termos marxistas, essa força de trabalho sobranante acaba virando mão de obra barata para terceirização e para outros trabalhos com uma precarização das leis trabalhistas, como motorista de aplicativos e entregadores.

Os usuários-funcionários de aplicativos como motoristas ou entregadores em bicicletas estão sujeitos a mais exploração e mais sujeição a esse tipo de trabalho por uma dificuldade de organização, dificuldade de se ter um sindicato e por estar associado a uma empresa, que ao mesmo tempo se desassocia do trabalhador. E, esse tipo de trabalho atrai trabalhadores que recorrem a esse trabalho como alternativa do desemprego ou de condições piores de trabalho precário, e isso faz com que essa gigantesca massa de prestadores de serviços se encontre na situação da precarização de seus direitos trabalhistas.

Isso porque, na génese do direito do trabalho, os direitos relacionados ao trabalho digno seriam: salário mínimo, jornadas máximas, idades mínimas, licenças obrigatórias, descansos periódicos, equipamentos de proteção e responsabilidades por acidentes no ambiente de trabalho.

O direito do trabalho funciona como um sistema coeso e tem como função corrigir as distorções originadas pelo capitalismo. O direito do trabalho foi conquistado aos poucos, com mudanças a partir de 1920, através de movimentos sociais em prol dos trabalhadores e greves. Antes de 1930 não existiam leis sobre duração da jornada, descanso, organização sindical, salário mínimo, contrato de emprego, férias, e outras modalidades de trabalho. Os direitos trabalhistas foram um avanço histórico e atender as demandas neoliberais são um retrocesso à lógica dos trabalhadores pois os direitos trabalhistas devem ser vistos como uma forma de estabelecer justiça

social diante do capitalismo selvagem. Como diz Jorge Souto, professor de direito do trabalho:

Quando se fala em direito, que fora especificamente criado, com o objetivo de inibir as injustiças provocadas pela desigualdade negocial entre trabalhadores e empresários como ocorreu com o direito do trabalho, a própria sobrevivência deste direito como ramo jurídicos autônomo está condicionada a sua preservação do princípio básico, qual seja uma preocupação com a justiça social. Um direito do trabalho, que na aplicação concreta, produza resultados injustos, perde, plenamente seu sentido (Souto Maior, 2011, p. 558).

O problema é que um trabalhador do Uber ou do Ifood não está associado, legalmente, a empresa e isso gera aberrações jurídicas, causando transtorno e caos social. Por não haver associação legal entre empresa e funcionário, os acidentes de trabalho não são responsabilidade da empresa e isso atenta contra os direitos humanos (a dignidade do trabalho) e desrespeitam as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil fechando os olhos para os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, assim como também as jornadas exaustivas que diminuem a concentração do trabalhador para o trabalho. Essa jornada exaustiva se acentua porque não é garantido intervalo para a saúde nem um salário mínimo, fazendo com que o trabalhador tenha jornadas exaustivas e colocando a sua segurança em risco.

No ano passado, o STF (Supremo Tribunal Federal) cassou uma decisão da Justiça do Trabalho sobre o vínculo entre motorista de aplicativos e o aplicativo. Foi julgado que o aplicativo desrespeita precedentes da Corte sobre formas alternativas de organização do trabalho. Como disse Alexandre de Moraes, ministro do STF, é problemático que os motoristas de aplicativos se tornem autônomos e tenham CNPJ, se comportando como uma empresa para se relacionar com outra empresa. Guimarães (2023), em sua reportagem, cita a fala de Moraes, que foi a seguinte: “Obviamente, que se comprovada a fraude, se comprovado que, só para não pagar direitos trabalhistas, só para não pagar tributação, se finge uma relação entre pessoas jurídicas, ou uma relação não empregatícia... Mas nesse caso deve ser considerada fraude”. (Guimarães, 2023).

É verdade que alguns motoristas do Uber ou entregadores podem abrir um CNPJ e ter MEI - Micro Empreendedor Individual, mas ser visto como empresa só prejudica a relação do trabalhador com o empregador, prejudicando o funcionário de forma que o mesmo não tenha direito a segurança do trabalho, falta de carteira assinada, seguro desemprego, FGTS, etc.

E, essas faltas de direitos são o que caracteriza o trabalho informal por uma falta de regulamentação e disciplina sobre as questões internas do trabalho. São incompatíveis com a peculiaridade do direito do trabalho pois, devido à ausência de qualquer sistema de proteção legal do trabalho, não há como recorrer à Justiça do Trabalho, deixando o trabalhador como um ser desprovido de direitos. Como diz Bonfim, advogado membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho:

É a ela, e somente ela, apaziguadora e redutora de conflitos sociais e trabalhistas, em que pese a morosidade, que o trabalhador pode recorrer para ver reconhecidos os direitos que lhe são sonegados. Sua utilidade, como promotora de paz social é inestimável. Sua magistratura, com raras exceções, é dotada de espírito público e tecnicamente preparada (Bonfim, 2011, p. 186)

Bonfim também afirma nesse artigo chamado “A gênese do direito do trabalho e a criação da justiça do trabalho no Brasil” (2011) que a garantia de uma relação empregatícia é essencial para se dissolver conflitos, absorvendo as questões trabalhistas e lutando a favor do trabalhador, sem isso não se pode falar de um autêntico direito do trabalho. Logo, as características de aplicativos como Uber e a Ifood são incompatíveis com as peculiaridades do direito laboral.

Por isso, o que acontece é uma alienação dos direitos trabalhistas do trabalhador devido à automação dos serviços junto ao desemprego latente, que deixa os trabalhadores com pouco poder de barganha. Como diz a autora cientista social da USP, Ludmila Abílio no seu texto sobre a uberização e a marginalização do trabalhador chamado “Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time”, há algumas características da uberização importantes a serem salientadas. Como diz a autora, há:

i) tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, em permanente disponibilidade ao trabalho (Abílio, 2019, apud Abílio, 2020) e desprovido de direitos, proteção laboral ou garantia sobre rendimentos limites sobre o tempo de trabalho. Trata-se da redução do trabalhador em trabalhador just-in-time; ii) empresas são mediadoras, detêm os meios tecnológicos para a promoção e organização entre oferta e demanda e, nesse enquadramento, ocorrem novas formas de subordinação e controle do trabalho, caracterizando um gerenciamento algorítmico do trabalho; iii) controle e subordinação operam de forma racionalizada sem determinação do número de trabalhadores, perfil profissional, tempo de trabalho ou remuneração. O papel fiscalizador do trabalho é transferido do Estado para as empresas-aplicativo (Abílio, 2017, apud Abílio, 2020) que o terceiriza para uma multidão indeterminada de consumidores,

que controla parte do gerenciamento do trabalhador; iv) todos os elementos direcionam a identidade profissional do trabalho para o trabalho amador, importante para esse novo tipo de informalização do trabalho (Abilio, 2020, pp. 111-123).

A uberização, assim como a empresa Ifood, representam um amplo processo de informalização do trabalho, pois essa nova forma de trabalho não está sujeita a regulamentação protetiva. Com isso, além do trabalhador ser responsável por todas as despesas advindas da função, o trabalhador também não está amparado por nenhuma garantia inerente à legislação trabalhista, garantindo um retrocesso neoliberal às garantias fundamentais.

Adjunto a explosão da tecnologia, esses são os contornos neoliberais que prejudicam o trabalhador com o cenário de insegurança laboral, caracterizado pelo isolamento e fragmentação da classe trabalhadora enquanto transmite uma ideia de autonomia e liberdade. Mas, na verdade, este tipo de trabalho precarizado tem total desamparo das leis protetivas do trabalho e, com isso, os trabalhadores estão se afastando cada vez mais das suas garantias constitucionais através da negação de direitos e do estado de bem-estar social.

Pois são esses tipos de trabalho que representam novas modalidades de relações de trabalhos neoliberais sem vínculos empregatícios que geram precarização do trabalho e afetam os direitos de segunda geração (os direitos sociais), especialmente a garantia de um trabalho digno. Logo, com a concepção neoliberal que o mercado de trabalho deve ser ajustado de acordo com as necessidades do capital e que os trabalhadores devem se ajustar a ela vai totalmente contra os princípios de direitos humanos, ratificados pelas convenções internacionais, e princípios da justiça do trabalho. Então, as influências neoliberais maquiadas de “empreendedorismo, autonomia e liberdade” geram na verdade uma série de prejuízos ao trabalhador e à sua sobrevivência com a flexibilização laboral.

A expansão dos serviços através da tecnologia está relacionada a processos de desintegração e terceirização que caracterizam a empresa informacional. Essa sociedade informacional caracterizada por bens de serviços virtuais, diante das novas invenções, Marx (2013 [1867]) descreveria como uma sociedade civil com relações de disputas de interesses particularistas em que os interesses dos burgueses se sobrepõem.

Disputa essa que é formada de indivíduos em relações de classe formadas em modo de produção e os interesses de classe estão sempre em disputa. Nessa disputa, a classe dominante é a que sai ganhando, que seria

a sociedade burguesa. Os interesses da sociedade burguesa se sobrepõem aos interesses coletivos diante do Estado e seus interesses particularistas no sistema capitalista se consolidam. A flexibilização das leis trabalhistas pode ser vista como uma exemplificação nítida desse pensamento neomarxista entre classe exploradora e classe explorada.

Pedro de Souza em “Uma história da desigualdade” (Souza, 2018) comenta sobre a Curva de Kuznets, conhecida no mundo todo e usada como parâmetro ideológico de economia. A curva foi criada depois da Segunda Guerra e é uma análise sobre a desigualdade a partir do século XIX, majoritariamente para explicar uma ideia da experiência europeia. Porém, essa diminuição da desigualdade pode ser explicada pelos choques sofridos entre 1914 e 1940 como guerras, inflação e crise de 1930.

Concordando com o autor Souza (2018), a frase o “bolo deveria crescer e depois distribuir”, citada por Delfim Netto, que foi Ministro da Fazenda do Brasil nas décadas de 1960 e 1970, significa que as mudanças estruturais trazidas pelo desenvolvimento económico inicialmente provocariam a desigualdade - diante da disparidade de crescimento económico dos ricos para os pobres - para, posteriormente, com o amadurecimento do processo, estimular a sua redução, produzindo, portanto, uma trajetória de “U invertido”. Porém, no Brasil isso não aconteceu pois o milagre económico só piorou a concentração de renda (Souza, 2018).

Nesse sentido, dentro da questão da desigualdade social, há suas consequências: a pobreza, a desnutrição e a fome. A pobreza (insuficiência de renda) é a não satisfação das necessidades humanas elementares como comida, abrigo, vestuário, educação, assistência à saúde. A elite acredita que a erradicação da pobreza seria problema do Estado. Mas como resolver a questão se o que dava garantia ao trabalhador (que era a regulamentação do trabalho através das formas contratuais) está cada vez mais sendo flexibilizada? Como o Estado deveria erradicar a pobreza enquanto está atendendo a interesses empresariais que não diminuem as desigualdades sociais do capitalismo, mas o torna cada vez mais selvagem?

O trabalhador precisa cada vez mais de trabalhar mais horas ou ter dupla jornada para manter seu sustento e, por outro lado, há os neoliberais que estão motivados em obter mais lucro (mais valia) pagando o menor preço possível. Além de que diante, na flexibilização trabalhista, o trabalhador precisa de trabalhar muito mais horas para chegar a um salário mínimo. O sistema neoliberal, que faz agir pela lógica do mercado, faz com que o trabalhador aumente a intensidade do seu trabalho sem qualquer

regulamentação.

Além do mais, há outro problema: a dificuldade de organização. O sistema neoliberal está na raiz do problema pois com a lógica de “autonomia”, o neoliberalismo sustenta a ideia de que os sindicatos devem ficar fora das relações de mercado, devem ser restritos ou eliminados fazendo morrer as formas de resistência, organização e confronto à precarização trabalhista. Logo, a falta de sindicatos faz com que propicie a superexploração do trabalhador aprofundando as desigualdades sociais através de eufemismos como “liberdade, autonomia, empreendedorismo” que só são bons mesmo para grandes empresas que querem burlar o assalariamento e efetivar a transferência de risco para os trabalhadores enquanto as mesmas expandem seus negócios.

Marx (2013 [1867]) diz que a sociedade civil é como a sociedade burguesa - e a representa - pois justifica que é uma sociedade egoísta (individualista), em que o burguês sempre continuará sendo burguês, e o ciclo de exploração continuará existindo. Marx diz isso como um crítico da revolução francesa/ americana, por causa da sua emancipação política de prometer direitos tido como naturais do homem, como a propriedade, mas a sua consumação não é real. De fato, há a liberdade jurídica de que todos os cidadãos são iguais diante do Estado, mas deverá se analisar se isso existe na prática.

Como um bom hegeliano, Marx (2005 [1843]) acredita que o Estado é o agente condutor da realização da razão da sociedade. A razão se realiza no Estado e o Estado que deveria dirigir a sociedade civil pois a sociedade é feita de homens egoístas com interesses particularistas. Pode se ver esses interesses particularistas quando se encontra um novo meio na sociedade tecnológica de se explorar o trabalhador, flexibilização das leis trabalhistas já consumadas como direito do cidadão.

Castells (2011 [1999]) em “Sociedade em rede” define a atual época que estamos vivendo como “sociedade informacional” ou “sociedade tecnológica”. O conceito de “sociedade informacional” significa que há uma automatização, uma robótica que gera desemprego, através da tecnologização: da digitalização e aplicativos de todos os serviços. Logo, o autor define esse novo tempo com as mudanças estruturais da sociedade informacional que redesenham o mercado de trabalho. A partir do pós-industrialismo houve o aumento de serviços sociais, maior diversidade de atividades e surgimento de conexões entre elas para chegarmos ao dia de hoje.

Sendo assim, no século XXI existem categorias de trabalhadores que não

são sindicalizados como por exemplo os da Uber e Ifood. Diferentemente da configuração clássica, em que existem sindicatos, formalização, carteira de trabalho e legislações trabalhistas, para esses colaboradores falta um vínculo empregatício – já que a relação comercial é transitória - e uma proteção para que haja algum poder de barganha.

## **2. Trabalho e desigualdade fiscal**

Então, sobre essa desigualdade no mercado de trabalho, Castells (2011 [1999]) escreve sobre a presença de uma sociedade dual como nova forma organizacional. A dualidade é caracterizada por pessoas de muita instrução – especialistas, que têm um poder de barganha direto e não precisam de sindicatos – enquanto o outro segmento com pouca escolaridade é terceirizado e se prejudica com a desregulamentação do mercado. Castells (2011 [1999]) diz que essa nova configuração gerou a individualização do trabalho e a fragmentação da sociedade.

De fato, o mercado é corporativista, legitimado pela Constituição, o salário varia de acordo com a classe trabalhadora e as categorias mais fortes conseguem maiores benefícios sociais. Enquanto algumas classes terceirizadas não conseguem nenhum benefício social, por estarem informalizadas. Nesse sentido, por estarem informalizados as horas trabalhadas são superiores às de um trabalhador que tem um sindicato atuante, não tem férias, não tem segurança e muitas vezes precisam de mais de um trabalho para se manter.

Essa individualização do trabalho - dita anteriormente - também está relacionada com a precarização da saúde do indivíduo, já que o mesmo não está dentro das legislações trabalhistas, e, portanto, não tem direito a um plano de saúde nem nenhuma seguridade. Além do mais, numa matéria publicada pelo jornal online Estadão foi demonstrado resultados de uma pesquisa realizada por Douglas Gavras. Essa pesquisa realizada em 2019 demonstra que o serviço através de aplicativos se tornou o maior empregador no Brasil. Essa pesquisa de 2019 afirma que todos os aplicativos de serviços em conjunto comportam 4 milhões de trabalhadores autônomos que se utilizam das plataformas como fonte de renda (Gavras, 2019).

E, quanto maior o nível de renda maior será a qualidade de vida: melhores condições habitacionais, facilidade de deslocamento, consumo de alimentos mais saudáveis, plano de saúde, etc. Sabendo que, se sujeitar a um trabalho sem compromisso com as normas trabalhistas seria a última opção de um colaborador, mas se entende que a partir do momento em que caíram drasticamente as demandas para o trabalho, menos ofertas o

indivíduo terá para a manutenção da sua sobrevivência o mesmo se encontra sem saída para vender a sua força de trabalho diante da precarização da sociedade de serviços. Piketty (2014) no livro “O capital no século XXI” diz que a sociedade de serviços é caracterizada pela falta de previsibilidade para o fundo de previdência, com a variabilidade da renda e a vulnerabilidade do mercado informal que não contribui para a previdência.

Nesse sentido, a maior parte da renda de pessoas ricas vem do bem patrimonial (a maioria heranças). Como diz Piketty (2015) no livro “A economia política da desigualdade”: “Em primeiro lugar, as rendas de atividades não assalariadas, em especial as patrimoniais são repartidas de maneira muito mais desigual do que o salário” (Piketty, 2015, p. 20). Diante do conflito distributivo, Piketty (2015) defende a redistribuição de renda no mercado de trabalho com a redistribuição direta nos salários (aumento) ou redistribuição fiscal (diminuição dos impostos para os trabalhadores). Os países que elevaram o seu campo de bem-estar social – educação, saúde e cidadania - aumentaram o seu imposto de renda de maneira progressiva (quem ganha mais paga mais impostos).

O maior defeito do sistema atual é que acumulações de riquezas derivadas do ganho de capital não são devidamente tributadas. E não são as rendas do capital que pagam as contribuições sociais (como a aposentadoria) e sim as rendas do trabalho. As rendas do trabalho sofrem variações do mercado o tempo todo e, como pode ser visto nos gráficos, a pandemia alterou muito a quantidade de empregados e desempregados.

Essa pesquisa se relaciona com a migração dos imigrantes para o Brasil, pois os imigrantes que veem o Brasil como um país mais desenvolvido do que os de origem, e veem no Brasil uma forma de conseguir emprego e ascender socialmente, durante a pandemia se decepcionaram com as oportunidades de trabalho. De acordo com os estudos de Duval Fernandes e Rosana Baeninger (2020), respectivamente da PUC Minas e da Unicamp, coordenadores da pesquisa sobre impactos da COVID-19 na migração internacional do Brasil, os resultados de sua pesquisa demonstram como a pandemia afetou os venezuelanos. Afirmam que os venezuelanos eram os imigrantes que mais integravam o mercado de trabalho brasileiro antes da pandemia, e que foi a população que mais perdeu emprego e sofreu as consequências econômicas dessa crise sanitária. Essa pesquisa de Fernandes e Baeninger (2020) contou com 2.575 participantes no Brasil, alcançou 171 municípios e se relaciona com essa pesquisa de flexibilização das leis trabalhistas numa visão neomarxista pois demonstra o aumento da vulnerabilidade econômica e social para os

desempregados enquanto os direitos sociais (saúde, alimentação, moradia) não são cumpridos num período de crise sanitária mundial.

Os direitos sociais, como direito à saúde para todos, por exemplo, é derivado de impostos. Quem financia grande parte do orçamento público são os trabalhadores, é quem vive das rendas do trabalho e seu imposto é revertido em orçamento público, diferentemente das pessoas que vivem do acúmulo de capital que não pagam tantos impostos quanto os trabalhadores.

As pessoas que vivem do acúmulo de capital, através da aplicação financeira e rendimento de aluguéis, pagam muito menos do que deveriam em impostos como o IOF – impostos sobre operações financeiras – que podem ser encontradas no imposto para comprar dólar, impostos sobre herança, impostos sobre patrimônio. Então, além da desigualdade derivada do rendimento do trabalho, essas também são outras formas de desigualdade. De fato, a globalização financeira não pode ser explicada sem o mercado financeiro.

A falta de taxação acumula capital físico e discrimina arbitrariamente. É preciso um sistema previdenciário que não aumente as desigualdades. Marshall (1967) concorda com Bobbio (1992) quando diz que para os direitos sociais avançarem é preciso tributar as grandes propriedades. Esses autores acreditam na perspectiva reformista, em que os direitos sociais podem avançar mesmo com o capitalismo. Além do mais, uma melhoria da desigualdade está dependente de uma combinação de políticas assistencialistas com uma reforma tributária em que haja mais impostos para quem ganhe mais e uma redução de impostos indiretos (como os alimentícios) que recaem mais sobre a população de baixa renda.

### **3. Material e métodos**

Aqui foi utilizada a metodologia quantitativa para compreender o efeito da flexibilização das leis trabalhistas através de gráficos e as suas respectivas porcentagens. Todos os dados aqui são oficiais do mercado de trabalho e podem ser encontrados na pesquisa de cada organização internacional ou nacional.

O primeiro gráfico apresentado é o do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE - (2021) que demonstra o aumento do desemprego e a diminuição de pessoas ocupadas no mercado de trabalho no Brasil e como esses parâmetros aumentaram durante a pandemia.

Para uma análise mais geral, num segundo momento, é demonstrado

nos gráficos da Organização Internacional do Trabalho - OIT - (2021) como a América Latina e o Caribe responderam à pandemia que começou em 2020. Também é analisada a taxa de informalização trabalhistas nesses países e para acrescentar são utilizados outros dados do Fundo Monetário Internacional - FMI - (2019) sobre a taxa de informalidade desses países em 2019.

#### **4. Informalização e COVID-19**

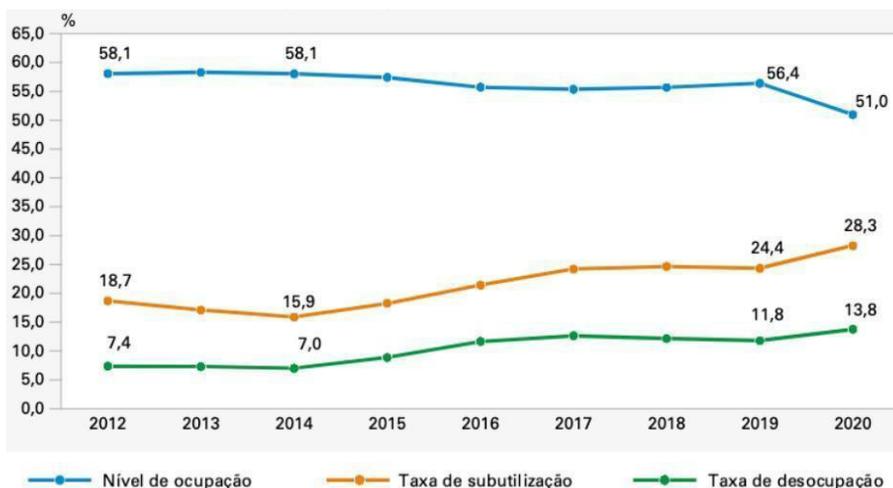
De acordo com o Ministério da Saúde, a Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo Coronavírus SARS-COV-2. É uma doença de elevada transmissão e tem distribuição global. Devido a essa transmissão a nível global, a OMS foi alertada no final de dezembro de 2019 sobre inúmeros casos que levaram à pandemia mundial de 2020.

A pandemia fez vários cortes em empresas de funcionários, houve perda expressiva de ocupações e várias empresas fecharam, fazendo com que muitos trabalhadores ficassem sem emprego. Como diz o trabalho de Simone da Silva Costa (2020), acadêmica da FGV, que publicou seu artigo chamado “Pandemia e desemprego no Brasil” no começo da pandemia: “Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as primeiras demissões estão ocorrendo entre aqueles que vivem do trabalho precarizado, como terceirizados, balconistas, garçons, funcionários de cozinha, diaristas, manipuladores de bagagem e produtos de limpeza” (Costa, 2020).

Como foi dito anteriormente, esse artigo foi escrito em meados de 2020 e traz informações importantes sobre o desemprego no Brasil no começo da pandemia de COVID-19 registrados pela Organização Internacional do Trabalho. Já nas próximas páginas veremos como os dados da OIT de 2021 dialogam com essa informação sobre o desemprego no início da pandemia.

Especificamente no caso brasileiro, de acordo com o IBGE (2021) na sua pesquisa sobre a análise das condições de vida da população brasileira de 2021, o nível de ocupação, com o impacto da pandemia de COVID-19 na economia brasileira em 2020, declinou substancialmente e registrou, pela primeira vez, num nível muito próximo a 50%. Dessa forma, quase metade da população em idade ativa estava desocupada ou fora da força de trabalho em 2020 (Gráfico 1).

**GRÁFICO 1. NÍVEL DE OCUPAÇÃO, TAXA DE DESOCUPAÇÃO E TAXA COMPOSTA DE SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO – BRASIL – 2012-2020**



**Fonte:** Elaborado pelo IBGE (2021) com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua 2012-2020.

Como se pode observar, a taxa de subutilização cresceu, essa taxa representa os indivíduos que estão dispostos a trabalhar e tem potencial para entrar na força de trabalho. Também pode se observar que o nível de ocupados decaiu, isso é devido principalmente aos cortes dos trabalhadores e à larga demissão devido à pandemia do COVID-19.

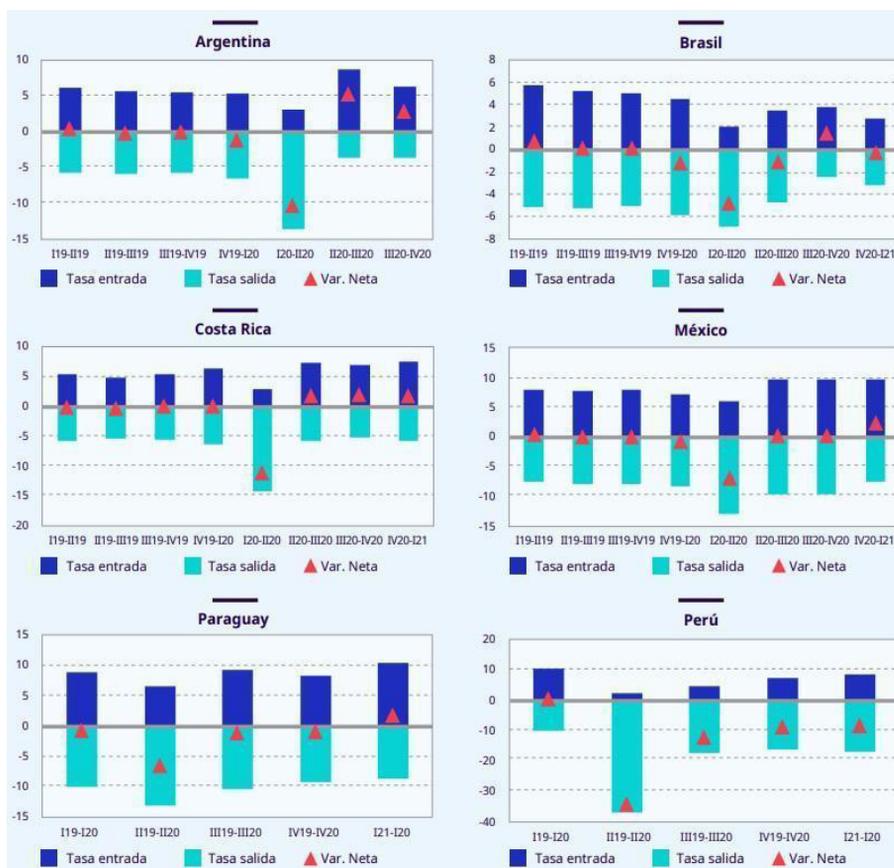
Essa mesma pesquisa do IBGE (2021) também comenta sobre o ônus excessivo que é muito presente no Brasil. O ônus excessivo acontece quando o valor do aluguel iguala ou supera 30% do rendimento domiciliar, o que dificulta a sobrevivência dos brasileiros que estão buscando formas de subsistir diante do cenário degradante.

A informalização do emprego e a exorbitante taxa de desempregados não é só uma preocupação do IBGE (2021), como também do FMI (2019) e da OIT (2021). Nessa pesquisa demonstraremos como os gráficos internacionais medem a informalização do trabalho e como a pandemia fez diferença no mercado.

A pesquisa da OIT (2021), chamada “série de visão geral do trabalho da América latina e Caribe” demonstra como a classe informalidade cresceu a partir de 2020 em todos esses países. Todos os gráficos aqui analisados foram elaborados tendo por base dados oficiais do mercado de trabalho. Ainda na pesquisa da Organização Internacional do Trabalho também podemos

analisar num outro gráfico a taxa de entrada e de saída durante os primeiros anos da pandemia.

**GRÁFICO 2. TAXAS DE ENTRADA E TAXAS DE SAÍDA DE UM POSTO DE TRABALHO E VARIAÇÃO LÍQUIDA DA OCUPAÇÃO TOTAL. PAÍSES DA AMÉRICA LATINA SELECIONADOS. | 2019 - | 2021 (% DO EMPREGO TOTAL)**



Fonte: Elaborado pela OIT (2021) com bases em pesquisas domiciliares e de emprego.

Pode ser visto que todos os países tiveram uma taxa de saída exorbitante em 2020. Isso pode ser explicado pela diminuição de postos de trabalho, aumento de demissões e muitos cortes salariais para diminuir os custos de trabalhar na pandemia. Nas primeiras páginas desta pesquisa, realizada pela Organização Internacional do Trabalho, reflete-se sobre a ocupação laboral nas consequências da pandemia global de Covid-19.

Com esse relatório chamado “*Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*” (2021), na página inicial onde contém o resumo do relatório, é contextualizada a pandemia global da COVID-19 e explicada a relação do mercado de trabalho com as ocupações informais, como diz na primeira página: “(...) En 2021 son las ocupaciones informales las que están liderando la recuperación parcial del empleo” (OIT, 2021, p. 1). Em tradução livre significa que em 2021 são as ocupações informais que estariam liderando a recuperação parcial do emprego após a pandemia de Covid-19.

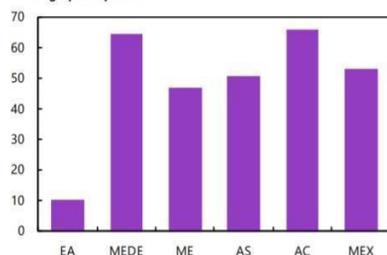
Nesse sentido, de acordo com a recomendação número 204 da Organização Internacional do Trabalho, a OIT considera mercado informal quando “A informalidade diz respeito a todas as atividades econômicas dos trabalhadores que não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por disposições formais” (Ministério do Trabalho e Emprego, 2020). Logo, como os aplicativos e os prestadores de serviço não têm uma relação juridicamente tipificada, os trabalhadores se encontram no mercado informal.

Tanto a Organização Internacional do Trabalho como o Fundo Monetário Internacional estão preocupados com a larga taxa de informalização também. Em sua pesquisa nomeada “A dinâmica do mercado de trabalho e a informalidade ao longo do ciclo econômico na ALC”, o Fundo Monetário Internacional já demonstrava sua preocupação com a informalização mesmo antes da pandemia.

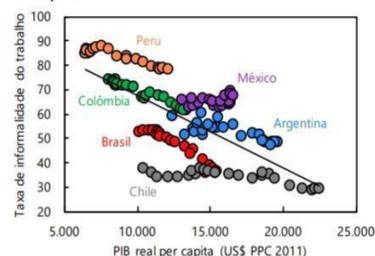
### GRÁFICO 3. INFORMALIDADE DO TRABALHO (%)

Figura 2. Informalidade do trabalho  
(Porcentagem)

1. Por grupo de países



2. Por país



Fontes: Organização Internacional do Trabalho, base de dados ILOSTAT; Banco Interamericano de Desenvolvimento, base de dados Sistema de Informação sobre Mercados de Trabalho e Previdência Social (SIMS); e Banco Mundial, base de dados *World Development Indicators*.

**Fonte:** Elaborado pelo FMI (2019) a partir de dados da Organização Internacional do Trabalho e do Banco Mundial.

Essa pesquisa do FMI (2019) demonstra no painel 1 como antes da pandemia a América Latina já estava com dados muito altos na informalidade visto que a porcentagem da informalidade no trabalho já representava mais 50% dos postos totais de trabalho. Enquanto que o painel 2 demonstra que nos países mais desenvolvidos a informalidade diminui.

### **Considerações finais**

Assim como foi visto no primeiro gráfico, de acordo com o IBGE (2021), a pandemia fez com que diminuísse a taxa de pessoas ocupadas (de 56,4 para 51,0 %), aumentou o nível de desocupação e aumentou também a taxa de subutilização que são pessoas que estão disponíveis para trabalhar e têm potencial para tal no Brasil. Com a diminuição dos postos de trabalho, aumento dos cortes e aumento da demissão de funcionários, o trabalhador teve que procurar outras formas de garantir seu sustento.

Em sequência, a Organização Internacional do Trabalho (2021) demonstra como a América Latina e o Caribe sofreram com a pandemia e como a informalidade no mercado de trabalho cresceu em todos os países a partir da pandemia. Com isso, podemos concluir que o aumento da desocupação fez com que as pessoas procurassem formas de se sustentar através da informalidade. Nessa pesquisa da OIT (2021) “Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe” podemos perceber que em todos os países aqui estudados, a taxa de saída de funcionários foi maior do que a taxa de entrada durante os anos de 2019 até 2021. Ademais, a pesquisa do Fundo Monetário Internacional (2019) demonstrou que os postos de emprego relacionados à informalidade já estavam crescendo desde esse ano. Sendo então, a pandemia e a taxa exorbitante de demissões devido ao COVID-19 apenas um agravante para esse crescimento da informalidade.

De fato, o crescimento no setor de serviços através de aplicativos é algo bem recente, mas é preciso que esse setor se inclua dentro das leis trabalhistas e seja respeitado como um trabalhador de fato, até porque está trabalhando para uma empresa apesar de legalmente ser visto como autônomo ou informal. O aumento de trabalhadores nesse setor de serviços não pode ser visto como uma oportunidade de flexibilização das leis trabalhistas, nem pode a onda neoliberal tomar conta a ponto de os funcionários serem injustiçados e invisibilizados no mercado de trabalho. Assim, é preciso lutar pelos direitos sociais já conquistados.

## Referências bibliográficas

- ABÍLIO, Ludmila – Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In ANTUNES, Ricardo – *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. pp. 111-123.
- BOBBIO, Norberto – *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992. ISBN 9788535215618.
- BONFIM, Benedito - Gênese do Direito do Trabalho e a Criação da Justiça do Trabalho no Brasil. *Rev. TST*, 77:2 (2011). [Consult. 12 Jun. 2024]. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25351/013\\_bomfim.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25351/013_bomfim.pdf?sequence=1&isAllowed=y). ISSN 0103-7978.
- CASTELLS, Manuel – *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura, volume I*. 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011 [1999]. ISBN 9788577530366.
- COSTA, Simone da Silva - Pandemia e desemprego no Brasil. *Revista de Administração Pública* [Em linha]. 54:4 (2020) 969-978. [Consult. 12 Jul. 2024]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjrDwgDJYKcdhNt/?lang=pt>. ISSN 0034-7612.
- FERNANDES, Duval; BAENINGER, Rosana (coord.) – *Impacto da pandemia de COVID-19 nas migrações internacionais no Brasil: resultados de pesquisa* [Em linha]. Campinas: NEPO/Unicamp, 2020. [Consult. 29 Nov. 2023]. Disponível em: [https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/impactos\\_pandemia\\_COVID%20NAS%20MIGRA%C3%87%C3%95ES%20INTERNACIONAIS.pdf](https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/impactos_pandemia_COVID%20NAS%20MIGRA%C3%87%C3%95ES%20INTERNACIONAIS.pdf).
- FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL – *A dinâmica do mercado de trabalho e a informalidade ao longo do ciclo econômico na ALC*. Washington, DC: FMI, 2019. (Documento de referência nº 3).
- GAVRAS, Douglas – *Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos* [Em linha]. O Estado de S.Paulo, 2019. [Consult. 12 Jun. 2024]. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079#:~:text=Com%20o%20desemprego%20t%C3%ADmido%20da,platafor>
- GUIMARÃES, Arthur – *STF: 1ª Turma cassa decisão que reconheceu vínculo entre motorista e aplicativo* [Em linha]. Jota, 2023. [Consult. 12 Jul. 2024]. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-1a-turma-cassa-decisao-que-reconheceu-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-05122023?non-beta=1#:~:text=A%201%C2%AA%20Turma%20do%20Supremo,aplicativo%20e%20a%20plataforma%20Cabify./>

- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2021*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. ISBN 9786587201986.
- MARSHALL, Thomas Humphrey – *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967. ISBN 9781014755599.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich – *A ideologia alemã (Feuerbach)*. 6ª ed. São Paulo: Editora Hucitec, 1987 [1932]. ISBN 9788527100053.
- MARX, Karl - *O capital - livro I: crítica da economia política. O processo de produção do capital*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2013 [1867]. ISBN 9788575593219.
- MARX, Karl - *O 18 de brumário de Luís Bonaparte*. São Paulo: Boitempo, 2011 [1852]. ISBN 9788575591710.
- MARX, Karl - *Sobre a questão judaica*. São Paulo: Boitempo, 2010 [1843]. ISBN 9788575591444.
- MARX, Karl - *Crítica da Filosofia do Direito de Hegel*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2005 [1843]. ISBN 9788575591512.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DO BRASIL – *Combate à informalidade* [Em linha]. MTE, 2023. [Consult. 12 Jul. 2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/combate-a-informalidade>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - *Empleo e informalidade em América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual* [Em linha]. OIT, 2021. (Nota técnica). [Consult. 27 Nov. 2023]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_819022.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf).
- PIKETTY, Thomas – *A economia política da desigualdade*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015. ISBN 9788580576481.
- PIKETTY, Thomas – *O capital no Século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. ISBN 9788580575828.
- REIS, Elisa Pereira – A desigualdade na visão das elites e do povo brasileiro. In SCA-LON, Celi (org.) – *Imagens da desigualdade*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2004. ISBN 9788570414045. p. 37-73.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz – *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Volume I. São Paulo: LTR, 2011. ISBN 9788536117805.
- SOUZA, Herbert de – *Escritos indignados: Democracia X Neoliberalismo No Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1991. ISBN 9788585297312.
- SOUZA, Pedro H. G. Ferreira – *Uma história da desigualdade: a concentração de*

*renda entre os ricos no Brasil (1926-2013)*. São Paulo: Hucitec, 2018. ISBN  
9788584041732.

- Receção: 02.11.2023

- Aprovação: 23.09.2024



CORSI, Jorge José Queiroz – Reflexões sobre a transição do fordismo para o modelo de acumulação flexível. Desvalorização do trabalho e generalização da precariedade na era da Globalização Financeira. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 127-146. ISSN 2182-7419.

## **REFLEXÕES SOBRE A TRANSIÇÃO DO FORDISMO PARA O MODELO DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL. DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO E GENERALIZAÇÃO DA PRECARIEDADE NA ERA DA GLOBALIZAÇÃO FINANCEIRA**

JORGE JOSÉ QUEIROZ CORSI\*

Bolseiro de Doutoramento do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (IS-UP)

### **Resumo**

Este artigo teórico aborda os impactos da desregulamentação neoliberal e da generalização da precariedade nas relações laborais e na vida dos trabalhadores em sociedades capitalistas avançadas. Analisando a transição do fordismo para o modelo flexível e a consolidação do neoliberalismo, identificamos um intenso período de mercantilização e desvalorização do trabalho, com novas estratégias de acumulação de capital, que organizam a vida social por meio da racionalidade neoliberal, expansão dos mercados, desregulamentações e a culturalização da precariedade. Verificamos que este cenário promove o aumento do desempenho, cansaço, incerteza e insegurança, cristalizando a precariedade no trabalho e nos modos de vida das classes trabalhadoras.

**Palavras-chave:** Neoliberalismo, Precariedade, Desvalorização do trabalho, Globalização financeira, Flexibilização

### **Abstract**

**Reflections on the transition from fordism to flexible accumulation.**

**Devaluation of labor and generalization of precarity in the era of Financial Globalization**

This article addresses the impacts of neoliberal deregulation and the widespread precarity in labour relations and the lives of workers in advanced capitalist societies. By analysing the transition from Fordism to flexible accumulation and the consolidation of neoliberalism,

\* E-mail: [jorge.corsi92@gmail.com](mailto:jorge.corsi92@gmail.com) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4655-379X>

it is possible to identify an intense period of commodification and devaluation of labour, with new strategies for capital accumulation that organize social life through neoliberal rationality, market expansion, deregulation, and the culturalization of precarity. It is shown that this scenario promotes increased performance, fatigue, uncertainty, and insecurity, crystallizing precarity in both the work and the lifestyles of the working classes.

**Keywords:** Neoliberalism, Precarity, Devaluation of labour, Financial globalization, Flexibilization

## Résumé

### Réflexions sur la transition du fordisme vers l'accumulation flexible.

#### La dévalorisation du travail et la généralisation de la précarité à l'ère de la Globalisation Financière

Cet article théorique aborde les impacts de la déréglementation néolibérale et de la généralisation de la précarité sur les relations de travail et la vie des travailleurs dans les sociétés capitalistes avancées. En analysant la transition du fordisme vers l'accumulation flexible et la consolidation du néolibéralisme, une période intense de marchandisation et de dévalorisation du travail est identifiée, avec de nouvelles stratégies d'accumulation de capital, organisant la vie sociale à travers la rationalité néolibérale, l'expansion du marché, la déréglementation et la culturalisation de la précarité. Nous pouvons constater que ce scénario favorise l'augmentation des performances, la fatigue, l'incertitude et l'insécurité, cristallisant la précarité dans le travail et les modes de vie des classes ouvrières.

**Mots-clés:** Néolibéralisme, Précarité, Dévalorisation du travail, Mondialisation financière, Flexibilisation

## Introdução

A partir da década de 1970, o colapso do modelo fordista e o fim do pacto social orientado pelas teorias keynesianas de intervenção estatal deram lugar ao emergente cenário do capitalismo financeiro globalizado. Este período testemunhou um aumento significativo da desvalorização do trabalho, mobilizada pelos programas de desregulação e flexibilização neoliberal. Na prática, significou a intensificação dos ritmos, a degradação das condições e dos processos de trabalho, a redução da proteção do trabalhador contra o despedimento, a redução dos benefícios no emprego e desemprego, a descentralização e exclusão dos sindicatos das negociações salariais e dos direitos trabalhistas, a multiplicação de contratos precários e o aumento da rotatividade no emprego. Defendemos que esse conjunto de transformações contribuem para a emergência de uma formação social precária (Braga, 2012, 2016). Nesse cenário, a precariedade dos modos de vida e do trabalho aparecem como vértice do modelo de acumulação flexível, servem ao controle e à disciplinarização dos trabalhadores, dinamizados por um novo tipo de modo de dominação, estabelecido através da generalização da insegurança e

da concorrência, subjugando e domesticando os trabalhadores à obediência e à exploração (Bourdieu, 1998).

Sob essa perspectiva, este artigo adentra no campo das abordagens mais críticas sobre os impactos da precariedade em diversas esferas da vida social (Carmo, 2020), não reduzindo a precariedade à relação contratual e salarial, portanto, em contraposição às teorias do precariado de Standing (2014) e Castel (1998, 2009), defendemos que a precarização do trabalho e dos modos de vida, a culturalização da precariedade, se constitui como um dos pilares do processo de mercantilização do trabalho e de reprodução do capitalismo na era da financeirização. Inserimos o precariado como fração da classe trabalhadora, como parte constitutiva do modelo de exploração dos subalternos. O que nos leva a ressaltar a dimensão histórica e relacional da precariedade, entendemos, portanto, que a precariedade está generalizada no mundo do trabalho e nos modos de vida, afetando todas as frações das classes trabalhadoras (Braga, 2016).

Na primeira parte do artigo, a nossa abordagem teórica tem como ponto de partida a compreensão de como o modelo fordista de produção deu origem a estratégias de disciplina e domesticação do trabalhador, que transcendem o âmbito puramente laboral. O modelo fordista para além de um modo de produção, forjou um pacto social, usando sem escrúpulos o poder da propaganda para criar uma sociedade de consumo em massa, criando um “homem em massa” (Gramsci, 2017). No decorrer do artigo seguimos com o foco na abordagem cultural, com o fim de compreender os mecanismos de dominação que surgem com a transição para cultura pós-moderna e a afirmação do modelo flexível, na fase avançada do capitalismo multinacional. Apresentamos de que forma esse modelo moldou indivíduos em consumidores singularizados e em empreendedores de si mesmos, num contexto de estetização da realidade, caracterizada por uma hiper-realidade, um estado em que a distinção entre o real e o simulado se torna tão difusa que é difícil ou impossível discernir o que é autêntico daquilo que é uma representação mediática. Nesse cenário, a razão instrumental opera na auto dominação dos indivíduos, acelerando o processo de atomização e coisificação das relações humanas, determinando o distanciamento do outro diferente e o mascaramento do trabalho vivo em mercadoria, ou seja, tornando o trabalho vivo em trabalho morto, atomizando os indivíduos e coisificando suas relações (Jameson, 1991, Harvey, 1992) – um prelúdio do processo de dominação da racionalidade neoliberal, mobilizada através da multiplicação das situações de concorrência, expansão da racionalidade de mercado e generalização da forma empresa (Braga, 2016; Dardot & Laval,

2016).

Concomitantemente, apresentamos as principais inovações organizacionais e as estratégias disciplinares emergentes na transição do fordismo para o modelo flexível. Definimos como essas inovações tecnológicas e organizacionais visam à desvalorização do trabalho vivo, à adaptação e flexibilidade dos trabalhadores, ajustando os processos de trabalho e o trabalhador às crises financeiras, ao mesmo tempo, que aumentam a velocidade de circulação de capitais por meio da intensificação dos processos de trabalho. Estas inovações incluem a aceleração de processos físicos, como na indústria química, genética e robótica; a transição da produção em linha de montagem do modelo vertical fordista para o modelo *just in time* toyotista, bem como a terceirização; o amplo aparato hierárquico de fiscalização, abrangendo aspectos algorítmicos e pessoais de vigilância, e a prática da obsolescência programada, que está ligada à intensificação da propaganda e da moda.

Portanto, identificamos várias estratégias, tanto velhas quanto novas, que visam aumentar a produtividade e o lucro através da desvalorização do trabalho vivo, enquanto mercadoria e como produtor de mercadorias, a partir dos modelos de organização da empresa capitalista na sua fase multinacional flexível. Nesse contexto, concluímos que o trabalhador precarizado emerge como uma parte vulnerável da classe trabalhadora, posicionado nas margens entre o desemprego, a informalidade e o trabalho árduo, enfrentando constantemente o risco de exclusão socioeconômica e a intensificação da exploração no mercado de trabalho (Braga, 2012, 2016).

### **1. Disciplina, Organização e Desvalorização do Trabalho – do Modelo Fordista ao Modelo Flexível, a gênese do processo de precarização**

A divisão do trabalho na fábrica envolve um conjunto de normas, disciplinas e programas destinados a regular o comportamento e as emoções dos trabalhadores. Esse processo de domesticação dos trabalhadores é uma característica distintiva do sistema de produção industrial e está intrinsecamente ligado à organização do trabalho nas fábricas. No modelo fordista, inspirado pelos princípios de administração do taylorismo, essa disciplina atingiu um nível de controle e domesticação que se estendia para além do espaço fabril.

Nesse sentido, podemos considerar a fábrica fordista como uma das primeiras instituições empresariais a estender as estratégias de dominação e organização do espaço de trabalho para a esfera familiar e comunitária.

Esse modelo trouxe uma nova dimensão à luta entre capital e trabalho, à medida que a empresa passou a organizar, diretamente e sem reservas, o estilo de vida dos trabalhadores – função anteriormente relegada à igreja e, principalmente, à educação do Estado.

Devemos notar que as estratégias de dominação e modulação moral são componentes essenciais dos mecanismos de organização do espaço de trabalho, segundo Therborn (1976) o local de trabalho é um dos espaços sociais fundamentais de inculcação da hierarquia e disciplina que rege a reprodução social, tanto da organização do trabalho como dos modos de vida. É, assim, por excelência, um espaço de formação-modelação dos sujeitos para ocupar os lugares de classe. Nesse cenário, o capital tende a expandir o seu domínio e controle sobre todas as esferas da vida social – a fim de dominar territórios e controlar os meios de extração, produção e distribuição de riquezas, incluindo o trabalho. Uma das estratégias mais impactantes do Fordismo foi o uso da dominação moral, articulado pelo Departamento Sociológico e as Relações Públicas, que se desenvolveu na produção em massa e na promoção do consumo de massas (Gramsci, 2017).

John Kenneth Galbraith ressalta que Henry Ford foi um dos primeiros a reconhecer e explorar o poder das relações públicas. Era evidente que o modelo de produção em massa necessitava da criação de um consumidor em massa, predisposto a consumir em grande escala. Essa predisposição para o consumo passou a ser moldada pela Organização da Cultura, com a empresa moderna a influenciar diretamente os aparelhos culturais por meio de propagandas, fazendo com que o consumo passasse a definir estilos de vida. Em suma, o modelo fordista não apenas organizou o espaço de trabalho, mas o seu pacto social, também passou a organizar de forma transparente a vida familiar e as comunidades culturais dos trabalhadores. Como pressuposto, essa nova organização da vida, ditada pelos padrões de desenvolvimento do capitalismo fordista, estava longe de ser democrática, como ressalta Bertolino (2023).

Com a crise do fordismo e o fim do pacto social pós-guerra, testemunhamos um período de intensificação do modelo capitalista de acumulação, um regime caracterizado pela tensão latente entre a vida social e os imperativos do mercado. Através da implementação dos programas neoliberais de desregulamentação, flexibilização, privatização e expansão da lógica de mercado, observamos um intenso processo de mercantilização e desvalorização do trabalho (Streeck, 2018).

### **1.1. A crise do Fordismo e a Transição para o Modelo Flexível – neoliberalismo e a formação social precária**

Uma das origens da crise do modelo fordista encontra-se na dissolução do Acordo de Bretton Woods, o qual tinha estabelecido um padrão ouro-dólar para gerir o comércio mundial. A criação do Acordo de Bretton Woods, em 1944, foi crucial para estabelecer um novo sistema financeiro global após a Segunda Guerra Mundial. Três instituições surgiram a partir desse acordo: o FMI para assistência financeira e estabilidade cambial; o BIRD, hoje Banco Mundial; e a OIC que se transformou na OMC. Ressalto a criação dessas três instituições devido à continuidade do seu poder na gestão da globalização com a transição para o modelo flexível e a consolidação do neoliberalismo.

O acordo de Bretton Woods ruiu com a crise de superprodução americana, que passava por uma maré inflacionária, gerando a impossibilidade da conversibilidade de dólares em ouro. Com a falência do acordo de Bretton Woods, surge “um sistema global de taxas de câmbio flutuantes” (Harvey, 1992, p. 267), gerando uma reestruturação de toda a economia global para um modelo flexível de circulação de mercadorias e, sobretudo, de capitais financeiros - um sistema global com fluxos exorbitantes de dinheiro de crédito, um antivolor<sup>1</sup> – o que vai gerar, inclusive, uma crise da dívida externa nos países da periferia global, especialmente na América Latina, aumentando a condição de dependência.

Nesse contexto de crise, o capitalismo enfrentou uma desaceleração nos ganhos de produtividade. Uma resposta do capitalismo foi a financeirização (preferência pela riqueza velha) e a internacionalização da produção (deslocalização), onde as corporações passam a construir as suas plantas industriais em regiões com mão de obra mais barata. Marcando a intensificação da globalização económica na procura de novos mercados e na liberalização das leis de comércio internacional – modelo sedimentado pela desregulação e desinstitucionalização<sup>2</sup> das economias nacionais – por outras palavras, verificamos o assentamento do capitalismo avançado multinacional (Jameson, 1991), o império do antivolor, a era do capital financeiro. Nesse contexto, as forças de reprodução do capital procuram distanciar-se o

1 “A loucura da razão económica é dissimulada pelas formas fetichistas em que o dinheiro aparece como se tivesse o poder mágico de criar incessantemente mais dinheiro. Coloco meu dinheiro na poupança e ele aumenta exponencialmente, sem que eu precise fazer mais nada” (Harvey, 2019, p.191).

2 Podemos definir o processo de desinstitucionalização como a transferência de responsabilidades do Estado para o setor privado, no campo de setores sociais estratégicos e essenciais para o desenvolvimento humano, como é o caso da privatização de setores de produção de energia, saneamento, transportes ou, de forma mais subtil, a diminuição em investimentos públicos em determinadas áreas, como habitação, saúde, ciência e educação, a fim de dar abertura para o crescimento do mercado privado (Barata e Carmo, 2017).

máximo possível do trabalho produtivo, potencializando a pulverização do tecido empresarial, o crescimento do setor de serviços e a expansão de uma economia de plataformas digitais e de trabalho temporário - resultando numa economia com pouco crescimento e caracterizada pelo desemprego estrutural, com taxas insuficientes de emprego e renda (Rodrigues, 2022). Demonstrando como as leis de circulação do capital impactam a vida de pessoas comuns.

Para Harvey (1992), esse período, 1971-1973, marca a transição para um novo regime de acumulação capaz de conter as contradições das crises cíclicas, a instabilidade das relações de classe e sua regulação institucional, assim como o problema de circulação do capital e a taxa decrescente de lucro, inerentes ao capitalismo. A transição para esse novo modelo de acumulação pós-fordista desenvolve-se no bojo de uma viragem de acumulação produtiva para um ciclo de acumulação financeira do capital. Dessa forma, as organizações de trabalho e emprego, os trabalhadores, as leis de proteção alfandegária e as instituições tradicionais dos Estados-nação, o aparato de proteção social e de desenvolvimento nacional deveriam adaptar-se, ou melhor, flexibilizar-se conforme a volatilidade dos sistemas financeiros – em termos políticos e ideológicos, falamos na ascensão do programa de desregulamentação neoliberal, que tem a sua cartilha apostilada no Consenso de Washington<sup>3</sup>. A partir dos anos 1970<sup>4</sup>, a hegemonia dos EUA e a crise global levaram a um cenário de aplicação do programa neoliberal de desregulamentação, austeridade e flexibilização, que serviu como luva para a circulação e acumulação do capital financeiro internacional – a sua primeira experiência ocorre no golpe à democracia chilena em 1973, com a implementação da doutrina de choque ultraliberal através da ditadura de Pinochet.

Segundo Dowbor (2018), trata-se de uma crise civilizatória impulsionada pelos desajustes espaço-temporais determinados pela globalização económica, onde as corporações e gigantes multinacionais operam em escala mundial, interferindo nas políticas sociais<sup>5</sup> e económicas de países que

3 Dentre as principais recomendações estão a disciplina fiscal, que consiste no controle rígido dos gastos públicos, a reforma tributária, que visa reduzir os impostos sobre a circulação de mercadorias e seus produtores, e a privatização das empresas estatais.

4 Esse período de transição, dos anos 1970-1990, marca a consolidação das políticas neoliberais do capitalismo financeiro globalizado, fundamentado pelas ideias hayekianas de crença na justiça pura do mercado e em sua autorregulação (Piketty, 2020).

5 O programa neoliberal de desregulamentação exerce duas funções fundamentais: a destruição do Estado Social através da desregulamentação e a flexibilização do mundo do trabalho – aumentando o direito do patronato e diminuindo os direitos dos trabalhadores, subordinando a economia e a sociedade aos mercados. Constituindo um cenário de precariedade, situação que se agrava em países como Portugal, caracterizados com a fraca institucionalização das formas de resolução dos conflitos no trabalho, o bloqueamento

ainda se mantém em estruturas de poder nacional, impotentes em relação ao poder dos fluxos económicos. “Esse sistema financeiro foi o que permitiu boa parte da flexibilidade geográfica e temporal da acumulação capitalista” (Harvey, 1992, p. 181).

No mundo do trabalho e do emprego, nas suas localidades regionais e comunitárias, a desregulação e flexibilização das condições de trabalho surgem como ferramenta de domesticação dos trabalhadores, sendo um principal fator para o aumento e a manutenção dos lucros frente às ondas de desestabilização e crises do sistema financeiro globalizado – verificamos a gênese de uma formação social precária.

Para compreender melhor as novas formas de dominação e controle do trabalho no âmbito da empresa, será preciso identificar os principais tipos de evoluções tecnológicas e relações de trabalho impostas pelos padrões do modelo flexível de produção, com sua roupagem político-ideológica da desregulação e flexibilização neoliberal.

## **1.2. Modelo Flexível, Relações de Trabalho e Neoliberalismo**

Na transição do fordismo para o modelo flexível, verificamos um aumento abrupto na compressão do tempo e do espaço envolvidos nas atividades produtivas, i.e., a introdução de novas formas organizacionais do trabalho que se adaptaram às demandas do modelo flexível. O fator principal da compressão do espaço-tempo deste modelo de produção pode ser identificado na implementação do sistema *just-in-time* de entrega e produção de mercadorias, visando a redução de estoques, com a adoção de novas tecnologias de controle eletrónico e produção em pequenos lotes. As mercadorias passam a circular rapidamente com a incorporação de novas tecnologias de produção, especialmente nos setores da comunicação e do transporte, além da desintegração da verticalização fordista e no espraiamento de pequenos produtores em diferentes regiões do globo e na terceirização de operações produtivas, culminando no aumento da velocidade de circulação do capital. Na indústria da moda, esse modelo traduziu-se no *fast fashion*, determinando a fragmentação da indústria têxtil em pequenas oficinas de costura com trabalhadores operando num ritmo

progressivo da negociação coletiva e a manutenção de relações despóticas no cotidiano de trabalho - sinais de inadequação da flexigurança em diferentes contextos nacionais (Costa, 2009). A aplicação da cartilha neoliberal, segundo Rodrigues (2022, p. 271), leva o Estado-nação, numa perspetiva macroeconómica, a perder os seus instrumentos de política económica, acentuando a situação de dependência (enquanto semiperiferia), e deixando o país exposto a crises – no caso português resultou num país que nas duas últimas décadas combina estagnação com recessão, com períodos deficientes de crescimento.

de trabalho aumentado à *fast fashion*, muitas vezes em condições análogas à escravidão – o setor da moda é representativo da dialética do velho e do novo, à medida que novas formas de organização da empresa revitalizam modelos de produção e relações de trabalho historicamente ultrapassados.

Concomitantemente, com esse conjunto de mudanças tecnológicas, em especial na comunicação e transporte, reconstituem-se relações de trabalho e modos de produção social, que se pensavam extintas com a grande produção em escala capitalista, remetendo-nos à produção de manufatura feudal, artesanal e muitas vezes organizando os processos de trabalho através de relações paternalistas (Harvey, 1992, 175). Devemos notar o crescimento espantoso da importância do setor de serviços nas economias nacionais, setor que também favorece o paternalismo e formas de dominação do trabalho que remontam a modelos pré-capitalistas de produção que, em geral, são de baixa produção de valor e necessitam de mão de obra de baixo custo e extremamente domesticada. Nesse cenário, constatamos o crescimento exponencial dos novos assalariados no setor de serviços, abrangendo áreas como restaurantes, hotéis, supermercados e *call centers*. Este crescimento setorial está intrinsecamente ligado a um mundo do trabalho desregulado e flexível, onde a precariedade consolida-se como parte inerente do cenário laboral. Revelando a interseção entre as políticas neoliberais, a digitalização da economia e a precariedade laboral, gerando novos desafios para o movimento sindical (Antunes, 2018, Estanque *et al.*, 2018)

O processo de desindustrialização, terceirização e crescimento do setor de serviços fez-se acompanhar da pulverização do tecido empresarial, com um aumento das pequenas e médias empresas que levou ao crescimento vertiginoso do trabalho árduo, com baixas remunerações e pouca geração de valor (baixa produtividade), com o incremento da informalidade e da subcontratação. Todo esse cenário de flexibilização e inovação tecnológica vai gerar um aumento da base social do empreendedorismo, paternalismo e privatismo – concluindo em transformações na natureza e na composição da classe trabalhadora – por exemplo, modos de produção patriarcais sustentados pela mão de obra vulnerável de grupos de imigrantes, o crescimento da cultura do empreendedor, a multiplicação das situações de concorrência, a expansão da racionalidade de mercado, o trabalhador independente e a nova tendência do trabalho em plataformas digitais. Nota-se que os sistemas paternalistas estão permeados pela lógica de conflitos familiares, “da mão do padrinho que acaricia e esgana” (mas que dispõe do sentimento de segurança para o seu afilhado, o qual tende a proteger o seu

explorador dado os laços de proximidade e proteção frente a um mundo onde o emprego não garante estabilidade e o Estado já não garante proteção social). Este conjunto de fatores coaduna na formação do sujeito neoliberal que, num processo de internalização dos mecanismos concorrencias, cria novas disposições, agora balizadas pelo consumo, pela aceleração do desempenho, pela incerteza, pela insegurança e pelo cansaço. Falamos da universalização da racionalidade neoliberal, a culturalização da precariedade como motor das relações sociais (Braga, 2016; Dardot e Laval, 2016).

Contudo, quanto mais são investidas as estratégias de dominação, de aceleração, de densificação e de intensificação dos processos de trabalho, mais frequentes são as lutas entre os trabalhadores e a administração (o capital). É um *continuum* dialético de disputa entre trabalho e capital pelo controle do ritmo e do modo de operação dos processos de trabalho. Está inscrita na história da formação da classe trabalhadora a luta pelo controle das condições que condicionam as suas próprias vidas (Thompson, 1987).

A transição para o modelo de acumulação flexível trouxe uma série de consequências significativas para os trabalhadores, moldando profundamente o panorama laboral. Estes efeitos podem ser sintetizados em algumas formas situacionais de mudança no mundo do trabalho, deixo ao leitor alguns exemplos:

- Intensificação dos Processos de Trabalho: os trabalhadores enfrentaram uma intensificação e densificação das atividades laborais, exigindo maior produtividade e agilidade (adaptação dos processos e do cotidiano de trabalho à volatilidade dos mercados).
- Flexibilização das horas de trabalho e dos salários: implementação do banco de horas, diminuição dos dias de férias, trabalho por turnos repartidos, trabalho aos domingos e feriados, etc.
- Flexibilização dos contratos de trabalho: compensação dos custos potenciais de desemprego provocado por futuras mudanças de mercado, i.e., pelas crises cíclicas cada vez mais frequentes com a volatilidade dos mercados financeiros.
- Aceleração da qualificação e desqualificação profissional: à medida que as demandas de produção acompanham a aceleração do consumo propagandístico (mobilizado pela estetização da realidade), o trabalhador vive numa luta contra o tempo para realizar formação profissional. Aliás, verificamos aqui um índice da desvalorização do trabalho humano e um desequilíbrio na relação dialética trabalhador-máquina.

Defendemos que este conjunto de transformações contribuem para a precarização dos modos de vida e do trabalho (Braga, 2016). Esta metamorfose do capitalismo marca um intenso processo de mercantilização e desvalorização do trabalho, mobilizado pelos programas de desregulação e flexibilização. A insegurança, a incerteza e o cansaço aumentam, destabilizando os modos de vida e os processos de trabalho, aumentando a exploração, acelerando o desempenho e gerando um cenário de empobrecimento, desestruturação e fragmentação das classes trabalhadoras - a cristalização da precariedade, gera problemas socioeconômicos, desregula os modos de vida e de trabalho, impacta o bem-estar social e emocional dos trabalhadores, privando-os de projetar um futuro comum (Beaud e Pialoux, 2009; Carmo, 2020).

Segundo Bourdieu (1998), a precariedade representa um novo modo de dominação, instituindo um estado generalizado e permanente de insegurança para coagir os trabalhadores à submissão e aceitação da exploração – tratamos dum processo de domesticação social, de redução do poder institucional e social dos trabalhadores, que altera drasticamente a relação dos trabalhadores com o emprego, com os outros e com o tempo (Braga, 2016; Lopes *et al.*, 2017). Para Dardot e Laval (2016), os programas neoliberais expandiram a racionalidade de mercado, generalizaram a forma empresa, multiplicaram as situações de concorrência, multiplicando as estratégias relacionais e emocionais de internalização dos mecanismos concorrencias e da racionalidade do mercado, criando disposições balizadas pela concorrência, pela aceleração do desempenho e pelo consumo<sup>6</sup>. Nesse sentido, verificamos uma nova forma de sujeição e, portanto, de subjetivação, organizada pela lógica financeira, do cálculo racional utilitarista, do ganho a curto prazo, que coaduna para naturalizar os mecanismos de exploração, transformando o trabalhador num empresário de si mesmo<sup>7</sup>, o qual deve

6 O tempo do capitalismo multinacional, mobilizado pela cultura pós-moderna, é um tempo do presente, com predomínio do consumo e da performance (Jameson, 1991). É um mundo focalizado para a produção de mercadorias, para o trabalho domesticado e para uma vida disciplinada pela racionalidade ultraliberal. É um tempo sem futuro, é uma declaração universal do fim de qualquer possibilidade que não seja o realismo capitalista. Desde então, quantos já não propuseram o fim da história, ou o fim das ideologias? Resta apenas a catástrofe inevitável. Este é o cenário típico do modelo filosófico e moral do capitalismo avançado, para um público sem reflexão e sem incentivos para almejar um futuro diferente (basta consumir, adorar os estilos de vida e seus ídolos) – o indivíduo em processo de atomização se depara com a realidade social e os padrões de desenvolvimento econômico como se fossem um objeto natural inexplicável, sem organização ou contexto aparente. Nesse contexto de miséria da reflexão humana e do total controle sobre possibilidades de ver o futuro, a filosofia moral do egoísmo, da competição e do utilitarismo ganha os corações e mentes no debate sobre o futuro, que se torna o presente da precariedade e da angústia.

7 O excesso de possibilidades implica um aumento do ritmo e densidade dos processos de trabalho e da reprodução da vida cotidiana (aceleração), que se materializa como autoexploração (o sujeito do desempenho como soberano de si mesmo, vive em uma cidade distópica: onde todos trabalham livremente em uma economia de plataformas digitais). Portanto, a autoexploração faz parte das estratégias de organização técnica do trabalho pelo capital, em sua fase multinacional avançada ou pós-industrial, que só pode se realizar pelas políticas

correr os riscos do mercado, deve normalizar o aumento da insegurança, da degradação e da intensificação dos processos de trabalho.

Em outras palavras, vivemos um período de espraiamento da precariedade em todas as instâncias da vida humana, um produto constante da individualização e da instabilidade da gestão flexível da formação social contemporânea (Sennett, 2015), ou seja, de instabilidade contratual e relacional, fragmentação das comunidades e desproteção (social e institucional). Nesse cenário, entendemos ser necessário atentarmos para as práticas cotidianos dos trabalhadores e das suas comunidades. Para tanto, pensamos ser essencial realizar um aprofundamento do debate cultural da nossa era, buscando estabelecer relações entre a ascensão da cultura pós-moderna com as desigualdades sociais latentes do modelo de acumulação flexível do capitalismo avançado ou multinacional<sup>8</sup> em sua forma político-ideológica: o neoliberalismo.

A organização fabril fordista gerou grandes transformações no emprego, no trabalho e na sociedade. A vida no mundo fordista passa a ser permeada pela disciplina do homem em massa, o consumo torna-se vertiginoso, e a cultura assume um papel fundamental na organização do mercado capitalista. Agora, a organização da vida e, conseqüentemente, dos desejos e dos estilos de vida passam a ser ditados pelos produtos disponíveis no mercado (mais um cenário da desincrustação<sup>9</sup> e dominação do mercado sobre a vida social). Tais aspetos de dominação da organização do emprego e de demais esferas da vida social não se limitaram com o modelo fordista. Portanto, falamos em transição e continuidades e não em rutura para o modelo flexível.

Nesse cenário, devemos ter em mente que as estratégias de organização do mundo do trabalho, do emprego e de outras esferas da vida social ganharam novos atores para além do Estado. A empresa capitalista e a sua cultura da competição, da performance intensa e da eficiência invadem e desregulam as vidas dos trabalhadores.

Segundo Barata e Carmo (2017), estamos passando por um novo processo de desincrustação da vida económica e social - processo dominado pelos intermediários financeiros do processo produtivo, que minam as

macroeconómicas do neoliberalismo: desde a flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho até a destruição dos mecanismos de salário indireto e proteção social do Estado de bem-estar social.

8 Mandel (1975) propõe que o capitalismo passou por três fases fundamentais: o capitalismo mercantil, a fase monopolista ou imperialista e a fase atual, que ele argumenta ser mais apropriadamente chamada de fase do capital multinacional em vez do uso ideológico do conceito pós-industrial.

9 Desincrustação, segundo Polanyi (2012), refere-se ao processo de separação do mercado das normas sociais, resultando no domínio económico sobre a sociedade. Isso ocorre devido à competição desenfreada e à busca incessante por lucro, que resultam em exploração da mão de obra, empregos precários e crescentes desigualdades económicas.

economias mundiais através dos planos de desregulamentação, flexibilização e austeridade ditados pelo Consenso de Washington, FMI, Banco Mundial, OMC e demais organismos dominados pelos interesses do mercado, beneficiando a classe favorecida pelo processo de mercantilização de todas as esferas da vida social e política.

Devemos notar que as estratégias de dominação e disciplina da organização da empresa fordista não foram completamente eliminadas. Pelo contrário, é importante ressaltar o conteúdo conceitual da transição. Basta analisar alguns conceitos básicos, como a supervisão rigorosa nas fábricas, em que inspetores e supervisores monitoravam de perto o desempenho dos trabalhadores, realizando inspeções e avaliações regulares. Essas estratégias de organização e disciplina evoluíram e se especializaram em novas formas de organização da empresa flexível. Elas adquiriram uma nova roupagem ideológica, incorporando práticas de proximidade com o trabalhador, através de ferramentas como o *briefing*, a cultura do *feedback*, a gestão por objetivos e o uso de algoritmos e aplicativos para otimizar a produtividade e o engajamento dos trabalhadores na empresa, e.g., o questionário de felicidade. Os estilos de vida e os modelos de trabalhador são cada vez mais influenciados pela lógica do desempenho eficiente e da performance engajada, produtiva. Todas essas estratégias de organização do trabalho que surgiram na transição do fordismo para o modelo flexível se espalharam pela sociedade contemporânea.

## **2. O Programa de Desregulação e Flexibilização Neoliberal e suas Implicações na Classe Trabalhadora – uma formação social precária**

Como constatado nas secções precedentes, desde a crise dos anos de 1970, presenciamos a redução dos direitos trabalhistas e da seguridade social dos países dependentes dos acordos de Bretton Woods e, conseqüentemente, regulados pelas diretrizes ultraliberais do FMI, do Banco Mundial e da OMC. Nesse contexto, através de pressões das corporações do capitalismo multinacional, verificamos a aplicação dos programas de desregulamentação neoliberal na maior parte das economias mundiais. Essas economias sofreram um movimento de desregulação e flexibilização dos processos de trabalho, de privatizações e desinstitucionalização dos mecanismos de proteção social e de regulação macroeconómica do Estado Nacional, aumentando o nível de dependência económica nos países da periferia (Brasil) e semiperiferia (Portugal) global. Essa transformação gerou um cenário de incerteza e estagnação económica, desindustrialização, desemprego estruturante, baixa

produtividade e generalização da precarização dos vínculos e condições de trabalho - significando a generalização de condições degradantes de vida e trabalho para uma parcela significativa das populações, mesmo quando empregadas (Antunes, 2018). O desemprego estrutural coloca a precariedade como padrão de organização do mundo do trabalho.

Notamos também que a cultura do capitalismo multinacional surge como o vetor das experiências de precariedade e desvalorização do trabalho vivo, exercendo uma pressão modeladora nas práticas e representações das populações dominadas pela globalização financeira.

Com esse arcabouço sócio-histórico conseguimos dialogar com as principais formulações sociológicas sobre a cristalização da precariedade e a formação do precariado global, possibilitando a compreensão das práticas locais desse grupo da classe trabalhadora.

Nossa definição de precariado segue a de Braga (2012, 2016), concluindo que o aumento do precariado global segue o crescimento de violência e espoliação dos processos sociais, exercendo a função de intensificar a exploração do trabalho e exponenciar os lucros do grande capital. Nesse sentido, o processo de desvalorização do trabalho vivo aparece como inerente às necessidades de acumulação (primitiva) do modo de produção capitalista, sendo a fase flexível multinacional caracterizada pela generalização e a intensificação da precariedade nas relações de trabalho e no mundo da vida.

Em contraposição às teorias de Castel (1998, 2009) e Standing (2014) que colocam a precariedade como um fenômeno exterior à condição salarial, defendemos que a precariedade não se limita a relação salarial, mas dada a homologia dos espaços sociais, modela os modos de vida e de trabalho das populações no capitalismo avançado, sendo parte essencial do processo de mercantilização do trabalho, da produção e reprodução dum sistema fundado na desigualdade, na divisão do trabalho e configurado pela anarquia da produção (Braga, 2012).

A visão de Braga (2012, p. 19) permite-nos “localizar o precariado no coração do próprio modo de produção capitalista”, ou seja, no âmago da lógica de acumulação primitiva do capital, onde o trabalho é a principal fonte geradora de lucro, sendo necessária a sua desvalorização para legalizar e intensificar a exploração, e não apenas como um subproduto da crise do modelo fordista, ressaltando, assim, a dimensão histórica e relacional do precariado como uma fração da classe trabalhadora - colocando o próprio modo de produção fordista e a formação do Estado de bem-estar social como parte desse processo histórico de conflitos entre o capital e o trabalho.

Agora, avançamos em direção a uma definição mais precisa do precariado: uma população de trabalhadores nas margens, sujeita a todo o tipo de trabalho, domesticada pela insegurança e pela necessidade, desamparada por leis trabalhistas flexíveis e por uma proteção social quase inexistente, com salários baixos e longas jornadas de trabalho árduo e intenso. O trabalhador precariado é moldado como a peça-chave na manutenção de uma estrutura produtiva extrativista, quase primitiva, que não visa ao desenvolvimento económico nem à dignidade daqueles que trabalham, mas busca apenas o lucro a curto prazo para o enriquecimento das minorias que organizam o trabalho e se beneficiam da especulação financeira (o império do antivalor).

Consideramos o precariado global como sujeito na história, como uma fração da classe trabalhadora com a sua formação num dado tempo histórico e com determinadas relações sociais, reconhecendo que, mesmo em sua novidade de modernização flexível (para muitos autores como Ricardo Antunes ou mesmo Renato Miguel do Carmo, a flexibilização nada mais é do que um eufemismo para precarização estrutural do trabalho e do mundo da vida) podem persistir elementos arcaicos e primitivos de velhos modos de produção. Nesse sentido, seguimos a tradição de Therborn (2008), entendendo que as classes são portadoras das forças e relações de produção, construções dinâmicas que emergem das interações entre capital e trabalho. Isso implica que as relações sociais e as estruturas de classes são moldadas pelo contexto histórico, cultural, político e económico.

Dessa forma, evitamos a tentação de isolar o precariado da classe trabalhadora, mesmo diante da erosão salarial. Em vez disso, participamos do despertar sociológico que busca compreender as transformações da classe trabalhadora no desenvolvimento histórico, a partir de uma abordagem teórica empírica. Atentos ao desenvolvimento da classe trabalhadora, à expansão da fração precarizada, à sua formação diante de uma série de relações sociais, práticas cotidianas e contextos sócio-históricos. Portanto, estamos empenhados em compreender as dinâmicas que levaram à construção dessa nova fração de classe e como as relações de trabalho (as práticas e experiências no mundo do trabalho) se desenvolvem em meio à generalização da precariedade.

## **Considerações Finais**

Na primeira parte deste artigo, conseguimos desmistificar a face humanizada do fordismo, revelando a natureza disciplinar e os altos níveis de intensificação

da jornada de trabalho na verticalização da linha de montagem, bem como o prelúdio do domínio da empresa sobre todos os aspetos da vida dos trabalhadores e suas comunidades. Demonstramos que o fordismo era uma sociedade disciplinar que exercia uma forte dominação e coisificação sobre os trabalhadores. Contendo o germe de uma sociedade burocratizada, dominada pela loucura da razão económica (Harvey, 2019). Este fenómeno, como discutido por Adorno e Horkheimer (1985), ilustra vividamente a instrumentalização da razão, onde os princípios racionais são empregues como ferramentas de controle e exploração.

Notamos, também, que a transição do fordismo para o modelo flexível marcou a ascensão do capitalismo avançado multinacional, com a cultura pós-moderna como sua expressão mais proeminente. Com base nas análises de Harvey (1992) e Jameson (1991), concluímos que a cultura pós-moderna promove a individualização em massa, transformando as pessoas em consumidores dedicados à busca incessante de estilos de vida comerciais. Isso torna-as semelhantes à massa, mas cada vez mais competitivas e isoladas umas das outras. A cultura neoliberal e do empreendedorismo desenvolvem-se nesse fenómeno, controlando e desvalorizando o trabalho humano num ambiente de trabalho flexível. Isso resulta numa disciplina inovadora baseada no individualismo competitivo, criando uma realidade fragmentada que obscurece o valor do trabalho e promove uma individualidade focada no presente, desprovida de passado e futuro.

Consequentemente, concluímos que a cultura pós-moderna e as estratégias de sujeição da racionalidade neoliberal (Dardot e Laval, 2016) desempenham um papel fundamental na construção de uma ordem social precária. No auge do capitalismo avançado, emergem a insegurança, a instabilidade, a aceleração e a precariedade no trabalho e nos modos de vida, juntamente com a violência e a depressão. Os mecanismos da barbárie se tornam generalizados, impulsionando a destruição criativa de um sistema perdido na sua própria lógica.

Concluímos também que a ascensão do neoliberalismo impulsionou a generalização da precariedade nas sociedades, resultado de um longo processo de desvalorização do trabalho humano. As suas consequências incluem insegurança contratual, desregulação da jornada de trabalho, queda nominal dos salários, diminuição das políticas sociais, seguro-desemprego e seguro de saúde e todo processo de privatização e desinstitucionalização.

Com esse arsenal teórico-histórico, alcançamos uma melhor definição dos impactos das políticas de desregulamentação neoliberal, da generalização

da precariedade e da formação do precariado. Por meio de uma abordagem que considera as classes sociais como produtos de transformações e relações num dado contexto sócio-histórico. Nesse sentido, a precariedade deve ser entendida a partir das experiências concretas, relacionais, dos indivíduos com o tempo, o espaço e os outros, que sofrem os impactos da desvalorização do trabalho e das políticas neoliberais de desregulamentação e flexibilização.

Portanto, a nossa abordagem destaca a necessidade de compreender as dimensões sócio-históricas da precariedade num cenário de dominação cultural do capitalismo multinacional e das estratégias de dominação, exploração e desvalorização do trabalho no contexto da transição para o modelo flexível de produção, na era da globalização financeira. Isso destaca a importância de estudos locais sobre as práticas cotidianas e as experiências da classe trabalhadora numa formação social precária.

Em última análise, enfatizamos a urgência de colocar a categoria trabalho no centro da vida humana e de criar mecanismos de revalorização. Isso implica reconhecer o valor e a dignidade de todas as frações da classe trabalhadora, colocando a força de trabalho no centro do desenvolvimento social. Em outras palavras, precisamos de trabalhar para desmercadorizar as relações sociais e garantir que o trabalho humano seja reconhecido como a força motriz por trás dos avanços sociais, económicos e tecnológicos.

## Siglas

- BIRD - O Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
- OIC – Organização Internacional do Comércio
- OMC - Organização Mundial do Comércio
- FMI - Fundo Monetário Internacional
- EUA – Estados Unidos da América

## Referências

- ADORNO, Theodor; HORKHEIMER, Max – *Dialética do Esclarecimento. Fragmentos filosóficos*. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1985. 224 p. ISBN 9788571104143.
- ANTUNES, Ricardo - *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2.ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018. 328 p. ISBN: 9788575597545.
- CARMO, Renato Miguel do; BARATA, André – Teoria social da austeridade: para uma crítica do processo de precarização. *Revista do Serviço Público* [Em linha]. 68:2 (2017). [Consult. 22 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp>.

[v68i2.1382](#). ISSN 2357-8017.

CARMO, Renato Miguel do - O mercado de trabalho como fabricante de desigualdades. *Mundo Crítico. Revista de Desenvolvimento e Cooperação. Saber e Circunstâncias* [Em linha]. 5 (2020) 104-117. [Consult. 27 Abr. 2024]. ISSN 2184-1926.

BERTOLINO, Osvaldo - A precarização do fordismo e o trabalhador como “parafuso mudo” [Em linha]. São Paulo: *Portal Grabois – Espaço de pensamento marxista e progressista*, 2023. atual./rev. 13 out 2023. [Consult. 27 out 2023]. Disponível em: <https://grabois.org.br/2023/10/13/a-precariacao-do-fordismo-e-o-trabalhador-como-parafuso-mudo>.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel – *Retorno à condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França*. São Paulo: Boitempo, 2009. 331 p. ISBN: 9788575591390.

BOURDIEU, Pierre – *Contrafogos. Táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. 152 p. ISBN 9788571104761.

BRAGA, Ruy – *A Política do Precariado. Do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012. 264 p. 1.ª ed. ISBN 9788575592984.

BRAGA, Ruy – *A Rebelião do Precariado, trabalho e Neoliberalismo no Sul Global*. 1.ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016. 269 p. ISBN 9788575595725.

CASTEL, Robert – *As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*. 12.ª ed. Petrópolis : Vozes, 1998. 616 p. ISBN 9788532619541.

CASTEL, Robert – *La Montée des Incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Seuil, 2009. 464 p. ISBN 9782020510424.

COSTA, Hermes Augusto – A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação. *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Em linha]. 86 (2009) 123-144. [Consult. 27 Out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.249>. ISSN [2182-7435](#).

DARDOT, Pierre, LAVAL, Christian – *A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016. 416 p. ISBN: 9788575594841.

DOWBOR, Ladislau – *A era do capital improdutivo: Por que oito famílias têm mais riqueza do que a metade da população do mundo?* 2.ª ed. São Paulo: Autonomia Literária, 2017. 313 p. ISBN 9788569536116.

ESTANQUE, Elísio et al. - Digitalização e precariedade laboral: novos desafios para o sindicalismo e os movimentos sociais no contexto português. *Século XXI – Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 8:2 (2018), 589-621. [Consult. 16 abr. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2236672536155>

- GRAMSCI, Antonio – *Cadernos do cárcere – Volume 4*. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017. 396 p. ISBN 9788520013427.
- HARVEY, David – *Condição Pós-Moderna. Uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. 1.ª ed. São Paulo: Loyola, 1992. 352 p. ISBN 9788515006793.
- HARVEY, David – *A Loucura da Razão Econômica: Marx e o Capital no Século XXI*. 1.ª ed. São Paulo: Boitempo, 2019. 224 p. ISBN 9788575596432.
- JAMESON, Frederic – *Postmodernism, or, The Cultural Logic of Late Capitalism*. 1.ª ed. Durham: Duke University Press, 1991. 438 p. ISBN 9780822310907.
- LOPES, João Teixeira; LOUÇÃ, Francisco; FERRO, Lúcia - *As Classes Populares. A produção e a reprodução da desigualdade em Portugal*. Lisboa: Bertrand (2017). 344 p. ISBN: 9789722532716.
- MANDEL, Ernest – *Late Capitalism*. 1.ª ed. Londres: Verso, 1975. 618 p. ISBN 9781859842027.
- PIKETTY, Thomas – *Capital e Ideologia*. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2020. 1224 p. ISBN: 9789896446154.
- POLANYI, Karl – *A grande transformação. As origens políticas e económicas de nosso tempo*. 1.ª ed. Lisboa: Edições 70, 2012. ISBN 9789724417592.
- RODRIGUES, João – *O Neoliberalismo não é um Slogan: Uma história de ideias poderosas*. 1.ª ed. Lisboa: Tinta da China, 2022. 389 p. ISBN 9789896716783.
- SENNETT, Richard – *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 16.ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2015. 215 p. ISBN 9788501054616.
- STANDING, Guy – *O precariado. A nova classe perigosa*. 1.ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. 283 p. ISBN 9788582172452.
- STREECK, Wolfgang - *Tempo Comprado. A crise adiada do capitalismo democrático*. São Paulo: Boitempo, 2018. 240 p. ISBN: 9788575596456.
- THERBORN, Göran - *Ciencia, clase y sociedad Sobre la formación de la sociología y del materialismo histórico*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 1976. 474 p. ISBN 978-84-323-0378-4.
- THERBORN, Göran – *What does the ruling class do when it rules? State apparatuses and State power under Feudalism, Capitalism and Socialism*. 2.ª ed. Londres: Verso, 2008. 288 p. ISBN 9781786630100.
- THOMPSON, Edward P. - *A formação da classe operária inglesa I. A árvore da liberdade*. São Paulo: Paz e Terra, 1987. 204 p. ISBN 978-8577531424.

- Receção: 27.10.2023

- Aprovação: 28.04.2024



CIAMBELLINI, Marco; URBANO, Cláudia; FLORES, Miguel Vieira – Migrações, racismo e vidas desperdiçadas: considerações sobre a problemática dos refugiados a nível europeu e em Portugal. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 147-174. ISSN 2182-7419.

VÁRIA | DEZEMBRO 2024

## MIGRAÇÕES, RACISMO E VIDAS DESPERDIÇADAS: CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROBLEMÁTICA DOS REFUGIADOS A NÍVEL EUROPEU E EM PORTUGAL

MARCO CIAMBELLINI\*  
Investigador independente

CLÁUDIA URBANO\*\*  
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa (NOVA FCSH)

MIGUEL VIEIRA FLORES\*\*\*  
Investigador independente

### Resumo

Este artigo visa contribuir para uma leitura dos processos migratórios das últimas décadas, colocando em confronto diversas teorias explicativas socioeconómicas. Pretende igualmente abordar a discriminação racial sofrida por imigrantes e refugiados, fornecendo uma perspetiva socio-histórica sobre o racismo e os processos de discriminação, integração e inclusão. Por fim, este trabalho procura problematizar as atuais políticas de acolhimento de refugiados em Portugal e a linguagem que é utilizada, através da análise de documentos como o II Plano para a Integração dos Imigrantes, aprovado em 2010 pelo Governo português e o mais recente plano estratégico para as migrações implementado pelo Alto Comissariado para as Migrações entre 2015 e 2021.

**Palavras-chave:** Migrações, Racismo, Refugiados, Políticas Públicas

\* E-mail: marcociambellini@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0716-3632>

\*\* E-mail: claudia.urbano@fcs.unl.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0017-5436>

\*\*\*E-mail: miguelvflores90@gmail.com | ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-1124-2173>

**Abstract****Migration, racism and wasted lives: considerations on the refugee problem at the european level and in Portugal**

This article aims to contribute to an interpretation of the migratory processes of recent decades by confronting various socio-economic explanatory theories. It also addresses the racial discrimination suffered by immigrants and refugees in the European Union and Portugal, providing a socio-historical perspective on racism and the processes of discrimination, integration, and inclusion. Finally, this work seeks to problematize current refugee reception policies in Portugal by analysing documents such as the 2nd Plan for the Integration of Immigrants, approved in 2010 by the Portuguese government, and the most recent strategic plan for migration implemented by the High Commission for Migration between 2015 and 2021.

**Keywords:** Migration, Racism, Refugees, Public policies

**Résumé****Migration, racisme et vies gâchées: considérations sur le problème des réfugiés au niveau européen et au Portugal**

Cet article vise à contribuer à l'interprétation des processus migratoires des dernières décennies en confrontant diverses théories explicatives socio-économiques. Il aborde également la discrimination raciale subie par les immigrants et les réfugiés, en offrant une perspective socio-historique sur le racisme et les processus de discrimination, d'intégration et d'inclusion. Enfin, ce travail cherche à problématiser les politiques actuelles d'accueil des réfugiés au Portugal et la langue utilisée, en analysant des documents tels que le IIe Plan pour l'intégration des immigrants, approuvé en 2010 par le gouvernement portugais, et le plus récent plan stratégique pour la migration mis en œuvre par le Haut Commissariat aux Migrations entre 2015 et 2021.

**Mots-clés:** Migration, Racisme, Réfugiés, Politiques publiques

**Introdução**

O aumento da diversidade étnica e racial no contexto europeu é uma consequência inevitável dos fenómenos migratórios das últimas décadas. As enormes diferenças no nível de vida nos países ditos em vias de desenvolvimento e a natureza cíclica de vários conflitos em diversas regiões do globo têm gerado, respetivamente, massas cada vez maiores de imigrantes e refugiados que abandonam ou se veem forçados a abandonar os seus países em busca de melhores condições de vida. A União Europeia (UE), pela sua segurança e estabilidade política e económica, é um dos destinos preferenciais. Sendo assim, alguns países da UE têm-se visto crescentemente confrontados com o desafio de receber pessoas de diferentes *backgrounds* culturais. Também em Portugal, têm sido significativos os números de pedidos de proteção internacional, como veremos mais adiante. Nesse

sentido, o aumento da diversidade significa que tanto os decisores políticos como a sociedade civil têm tido necessidade de encontrar mecanismos políticos, sociais e económicos que possam promover respeito recíproco e uma convivência pacífica. No entanto, constata-se que os níveis de racismo e xenofobia têm vindo a aumentar. Nestes países, os imigrantes e os refugiados tornaram-se um dos bodes expiatórios de todos os tipos de problemas do foro económico, identitário e social, resultando em não raros episódios de violência e discriminação. As políticas que têm sido adotadas para lidar com este problema parecem ir no sentido de privilegiar os mecanismos de integração baseados na adaptação e assimilação de grupos étnicos minoritários. É reforçada, assim, uma dicotomia diferença – normalidade, que nos obriga a refletir sobre os fenómenos a montante da atual crise migratória e sobre a forma como é construído o conceito de alteridade pelas políticas públicas.

### **1. Perspetivas sociológicas e económicas sobre as migrações**

As migrações são um fenómeno tão antigo como a humanidade, podendo afirmar-se que os seres humanos são uma espécie migratória (Massey *et al.*, 1999). Antes de se tornar sedentária, a humanidade tinha sido nómada, caracterizada por incessantes deslocações que fazem reconhecer no ser humano uma propensão à mobilidade geográfica (Ambrosini, 2005), constituindo este um fenómeno transversal a toda a história da humanidade.

Para compreender a natureza dos movimentos migratórios é preciso explicar os motivos que os produzem. À semelhança do que sucede no estudo de outros fenómenos sociais, é possível delinear diferentes quadros conceptuais para compreender e explicar as causas e os mecanismos dos fenómenos migratórios. Uma das principais perspetivas sociológicas sobre as migrações é a macrossociológica e estruturalista, que encontra as causas em razões externas aos indivíduos, como sejam as económicas, políticas, ou culturais, que podem influenciar o seu comportamento. Uma outra perspetiva, de tipo microssociológico, desenvolve a sua análise considerando o indivíduo como um ator social que toma decisões de forma racional, para conseguir o maior bem-estar alcançável. Contudo, outros modelos teóricos mais recentes incluíram fenómenos sociais da última metade do século passado, como o da falta de mão de obra em países do hemisfério norte, desemprego e superpopulação em países em desenvolvimento e, sobretudo, a globalização, que se traduz também em deslocações mais fáceis.

A análise dos recentes fluxos migratórios tem incidido também no

fenómeno da pressão migratória, relacionada, nomeadamente, com os movimentos migratórios do Norte de África para os países do Sul da Europa (Livi Bacci e Martuzzi Veronese, 1990). Esta refere-se a diversas rotas ou fluxos para a UE, sobretudo por via marítima, particularmente a partir de países do hemisfério sul com democracias débeis, maiores índices de pobreza, insegurança, cenários e realidades de guerra (Jardim, 2022). É igualmente necessário ter em conta o que é postulado pelas teorias das dependências, de matriz marxista: as migrações por razões económicas seriam, assim, resultado de desigualdades geográficas nos processos de desenvolvimento, causadas pelas relações coloniais que reproduzem a exploração do terceiro mundo através de trocas económicas desiguais. Consequência disto é o fenómeno de *brain drain*, que priva os países do terceiro mundo (e não só, mas também outros países como, por exemplo, Portugal e Espanha) dos seus melhores recursos humanos, que acabam por contribuir para o desenvolvimento dos países para onde emigram, alimentando assim uma espiral de dependência das regiões do mundo que são sujeitas ao domínio dos países mais desenvolvidos (Ambrosini, 2005).

Segundo Silva (2018), a teoria marxista tem sido desenvolvida posteriormente por outros autores, dando origem a diferentes ramificações: a teoria da dependência (Frank, 1961; Marini, 1973), do centro-periferia (Wallerstein, 1982) e também, com a sua aplicação aos fluxos migratórios que, segundo Castles e Kosack (1973), causariam a divisão social do trabalho a nível mundial, “provocando deslocalizações em três patamares: centro, semiperiferia e periferia” (Silva, 2018:33). A teoria da dependência indica que a globalização incrementa os laços entre as diferentes áreas do planeta e assim, inevitavelmente, o grau de dependência dos países em desenvolvimento face aos países do primeiro mundo, conceptualizando as migrações como um efeito da dominação dos países do mundo ocidental que através de estabelecimentos de atividades produtivas perturbam e desorganizam a economia local. Assim sendo, as culturas destes países acabam por dissolver-se sempre mais e os seus cidadãos são socializados segundo os modelos culturais dos países dominantes, para onde muitas vezes tais indivíduos acabam por emigrar.

Uma das críticas que é feita a esta visão de que as migrações dependem essencialmente de diferenças económicas entre os países do mundo é que esta razão por si só não é suficiente para explicá-las, uma vez que conceptualiza os imigrantes como sujeitos passivos, sendo preciso levar em conta outros fatores (Ciambellini, 2023). Os imigrantes não provêm sempre dos estratos mais pobres do país de proveniência, mas muitas vezes das classes médias;

ainda, muitos dos imigrantes que chegam ao continente europeu têm um certo nível de instrução e experiência profissional qualificada, fazendo parecer muitas vezes este tipo de migração como uma estratégia de defesa de uma qualidade de vida típica de uma família que não é de classe baixa (Ambrosini, 2005). Ver as migrações sob uma lente mecânica não é suficiente: não basta um impulso para gerar um movimento migratório; outros fatores possuem um papel muito importante, como, por exemplo, a regulação de fluxos migratórios dos países do primeiro mundo (Massey *et al.*, 1998). Este tipo de regulamentação pode privilegiar, por exemplo, trabalhadores de tipo qualificado.

A economia também se debruçou sobre esta problemática. Entre as teorias económicas mais importantes, a teoria liberal (Smith, 2010/1776) indica que os fluxos migratórios dependem da lei da oferta e procura, pela qual cada migrante é um ser racional que avalia as vantagens e desvantagens de migrar. Numa perspetiva marxista, as migrações resultariam de uma distribuição desigual de capital e força de trabalho entre o país de saída e o país de chegada, que irá assim dispor de mão de obra mais barata (cf. Silva, 2018:30 ss). Assinalamos que Silva (2018) contrapõe à teoria neoliberal não só a teoria neoinstitucional como sobretudo a marxista, com a qual se identifica. Com efeito, a teoria neoinstitucional (Myrdal, 1970, 1974; Schiavo-Campo e Singer, 1970; Streeten, 1972) explica as migrações pelo diferencial de formação de capital e desigual distribuição de capital entre os países do norte e os países do hemisfério sul, assim como a explosão demográfica nestes últimos. Por sua vez, a teoria marxista (Marx, 2017/1867) conceptualiza as migrações como consequência da desigual distribuição de volume de capital entre países, fazendo com que os países mais ricos atraiam mão de obra proveniente de países em desenvolvimento, beneficiando de mão de obra a custo mais baixo.

Por fim, uma outra perspetiva é fornecida por Piore (1979) com a teoria dualista do mercado de trabalho, que liga a necessidade de mão de obra imigrante ao funcionamento dos sistemas económicos do primeiro mundo. Nestes países, há uma diferença, uma discrepância entre as boas condições laborais dos trabalhadores numa posição de força e, por outro lado, situações de instabilidade, baixos salários e baixo *status* social em outras camadas da população. Segundo o autor, nestes países é necessário proteger uma parte dos trabalhadores das flutuações próprias da economia capitalista. Este desiderato é alcançado transferindo para uma outra fatia da população trabalhadora toda a incerteza e instabilidade económica que o sistema produz. Desta outra fatia fazem parte todos os trabalhadores que

se encontrem numa posição mais desfavorável, sem um trabalho estável. Os imigrantes gradualmente substituem estas últimas categorias, desejosos de trabalhar e guardar dinheiro, privados de laços sociais, com aspirações claramente diferentes dos trabalhadores autóctones. Se para estes últimos alcançar um bom *status* social e prestígio assume-se como um papel fundamental, para os imigrantes a preocupação principal prende-se com o poupar dinheiro destinado ao apoio dos seus familiares que permanecem nos países de origem, à custa da obtenção de um emprego digno. Isto significa estar disponível para aceitar trabalhos mal remunerados.

A sociologia tem produzido diferentes perspetivas teóricas acerca da inserção no mercado de trabalho de mão de obra imigrante e suas consequências. Uma primeira corrente liberal indica que os imigrantes, à chegada, encontram-se nos degraus mais baixos da sociedade, mas com o tempo podem subir na escada social e, com esta subida, abrir lacunas na base da pirâmide ocupacional, lacunas essas que devem ser preenchidas com a chegada de novas pessoas? (Ambrosini, 2005). Esta visão otimista sobre o futuro dos imigrantes baseia-se no conceito capitalista da meritocracia, segundo o qual todos poderiam aceder às mesmas posições (mas que não tem em conta o facto de que nem todos começam no mesmo ponto de partida e exclui outros fatores estruturais, como o racismo e outras formas de discriminação). Tal corrente da sociologia tem sido fortemente criticada pela sociologia estruturalista, onde confluem as teorias marxistas, indicando que as sociedades ocidentais precisam dos imigrantes e que não estão disponíveis para tratá-los de forma igualitária. Pelo contrário, têm interesse em colocá-los numa posição de subalternidade, privando-os cada vez mais dos próprios direitos como trabalhadores. Adicionalmente, a manutenção desta hierarquia ocupacional tem também a função de dar maior motivação à classe trabalhadora autóctone, que sentirá estar um passo acima da classe trabalhadora imigrante, amortecendo eventuais conflitos sociais. Também outros fenómenos das últimas décadas têm questionado estas duas perspetivas: um é a procura de imigrantes qualificados e instruídos no mercado de trabalho; outro é a criação de redes de solidariedade recíproca entre imigrantes, por exemplo, através do início de atividades de empreendedorismo imigrante (Ambrosini, 2005). Esta última corrente, portanto, valoriza a capacidade de iniciativa e a autonomia dos imigrantes, em contraposição com uma visão estruturalista que se foca no porquê de as sociedades desenvolvidas precisarem de mão de obra imigrante.

## 2. Fluxos migratórios – a diferença entre refugiado e migrante

Na literatura sobre migrações, uma grande parte das teorias sobre os fenómenos migratórios incide no fenómeno da migração voluntária, aquela que em muitos casos ocorre por razões económicas, e que pode ser distinguida do conceito de migração forçada, utilizada pelas vítimas de desastres ambientais, conflitos, carestias (UNHCR, 2016). Contudo, a literatura mais recente concebe os dois tipos de fenómenos migratórios como facetas do mesmo *continuum* de experiências (McLeman e Gemenne, 2020). A migração forçada inclui um vasto leque de fenómenos, mas remete sempre à legislação do país de entrada, quando a definição de refugiado é dada especificamente pelo direito internacional e específicos procedimentos legais e regulamentos europeus e mundiais. Os imigrantes económicos são considerados o grupo predominante, sendo que a investigação não tem dedicado espaço suficiente a requerentes de asilo e migrantes por razões políticas, considerando tais movimentos migratórios de refugiados como um fenómeno imprevisível e espontâneo (Almeida, 2021).

No contexto português, os fluxos migratórios das últimas décadas têm incluído diferentes exogrupos: imigrantes de baixo e alto estatuto económico, imigrantes provenientes das ex-colónias, refugiados e requerentes de asilo. Entre esses grupos, o número de requerentes de asilo tem subido fortemente nos últimos anos. Se a migração voluntária abrange indivíduos que mudam de país por razões de conveniência pessoal, sem a ação de um fator externo, a migração forçada ocorre quando o fator da escolha pessoal não existe, ou é mínimo, e intervêm outras variáveis e situações que colocam em risco o indivíduo (Jubilut, 2007).

Uma leitura interessante é a que indica que o termo “refugiado” está impregnado de uma dimensão estritamente política (Zetter, 2007), porque está ligado aos interesses políticos da gestão dos fluxos migratórios, sendo que, de facto, são os próprios Estados que definem o conceito jurídico do estatuto de refugiado. Neste sentido, a investigação mostra que a aceitação da entrada de imigrantes é maior quando estes são descritos como migrantes forçados (Verkuyten, Altabatabaei e Nooitgedagt, 2018), como ocorre no caso dos requerentes de asilo e refugiados. Um refugiado tem um medo fundado de perseguição por razões relacionadas com o seu grupo étnico, a religião, a nacionalidade, a opinião política ou a pertença a um grupo social particular. Por outro lado, migrante é quem sai do seu país de espontânea vontade, em busca de uma nova vida, tanto pelo lado profissional, quanto pela qualidade de vida, ou de outra forma de viver. É importante sublinhar

como a linha de demarcação entre migrante e refugiado é sutil, pressupondo um conhecimento profundo e sincero das condições de vida e do contexto de quem abandona o seu país, sendo que pode haver uma decisão espontânea, o que não significa que seja menos sofrida. Tentemos clarificar: o refugiado sente que a sua própria vida está em perigo e que não dispõe de outra opção que não seja abandonar o seu país, onde é vítima de perseguições que violam os seus direitos humanos fundamentais, ou é vítima de guerras e perseguições que o seu país sofre. O regime jurídico que assegura aos requerentes uma proteção internacional foi acordado em 1951, com a Convenção de Genebra (e o relativo protocolo de 1967), sendo que os países trabalham em conjunto com a UNHCR na implementação das suas responsabilidades (UNHCR, 2016). Em contrapartida, a gestão da integração de imigrantes (não refugiados) é da competência unicamente dos governos nacionais.

Segundo dados estatísticos fornecidos pelas agências da ONU, em 2023 cerca de 110 milhões de pessoas encontravam-se espalhadas pelo mundo como resultado de perseguições, conflitos, violência e violações de direitos humanos (UNHCR, 2024).

### **3. Os refugiados na União Europeia**

As vagas migratórias de refugiados que chegam à União Europeia vindos de outros continentes intensificaram-se nos anos 1980, quando a Europa recebe pedidos de asilo, provenientes, na sua larga maioria, de África, Ásia e América do Sul. Uma nova vaga migratória ocorre nos anos 1990 como resultado das guerras no Afeganistão, Golfo e Somália. Na vaga migratória mais recente, um grande fluxo de requerentes de asilo tem chegado às portas da UE principalmente devido à guerra na Síria (desde 2014), mas também por causa de conflitos em países como a Líbia, o Afeganistão, o Iraque, o Irão e países africanos como a Somália, a República Democrática do Congo e o Iémen. Nos últimos dois anos, a UE recebeu uma grande vaga de refugiados ucranianos, propiciada pela invasão russa na Ucrânia em 2022 (European Commission, 2024). A União Europeia é um dos destinos mais escolhidos pelos refugiados destas vagas migratórias pelas perspetivas de segurança que transmite: segurança física, em primeiro lugar, mas também económica, devido às suas elevadas taxas de inserção laboral (Almeida, 2021).

A ausência de rotas estratégicas de fuga legal deixa os requerentes de asilo que fogem de guerras e conflitos com poucas alternativas, chegando à Europa em barcos ou camiões, sem condições de segurança. Na última década, a Europa recebeu o maior fluxo de imigrantes e refugiados desde

a II Guerra Mundial (Almeida, 2021), obrigando à implementação de uma política comum de asilo. Note-se que as políticas de asilo da União Europeia têm mudado ao longo do tempo (Graça, 2022). Em 2004, o Conselho Europeu adotou o Programa de Haia, que visava estabelecer procedimentos de asilo comum, definido mais tarde como o sistema comum de asilo. Em 2008, o Pacto Europeu de Imigração e Asilo afirma a importância da adoção de medidas em comum. No ano seguinte, o Programa de Estocolmo reforça ainda mais o pacto de solidariedade entre os países europeus, e o compromisso em implementar políticas comuns e uniformes para lidar com a crise dos refugiados na Europa. Em 2013, a UE adota o regulamento 604/2013 (mais conhecido como Regulamento de Dublin III) que estabelece os critérios e mecanismos para a análise de um pedido de proteção internacional apresentado num dos Estados-Membros pelo cidadão de um país terceiro ou por um apátrida. O principal intuito do Regulamento de Dublin era garantir a redução do número de pendências de requerentes de asilo e, simultaneamente, impedir a prática do *asylum shopping*, isto é, da apresentação de pedidos múltiplos em vários Estados-Membros (Paraíso, 2021). O regulamento estabelecia que apenas um Estado-Membro seria responsável pela análise de um pedido, de acordo com uma série de critérios, tais como a existência de membros de família no país, a emissão de um visto ou autorização de residência, a permanência regular ou irregular anterior, ou se já efetuou algum pedido de proteção internacional (SEF, 2022). Na prática, desde a sua introdução, o Regulamento de Dublin foi seriamente criticado por vários especialistas por ser ineficiente e injusto, colocando uma responsabilidade desproporcionada em determinados Estados-Membros, factos que foram reconhecidos pela própria UE num relatório solicitado pelo Parlamento Europeu (Keller, 2020).

Como tal, a aplicação de tais acordos continua a gerar desacordos e tensões, sendo que os países-membros da União Europeia acabam por agir por conta própria, não respeitando as quotas de refugiados que lhes competem e recusando os pedidos de asilo, numa isenção mútua das próprias responsabilidades.

#### **4. Os refugiados em Portugal – dados e evolução dos fluxos migratórios**

Portugal não se encontra entre os principais destinos de proteção internacional na Europa: segundo os dados do ACNUR em 2018, Portugal apenas recebeu cerca de 2 mil requerentes de asilo, o que representa um valor inferior a 2% do total de refugiados na UE (Oliveira, 2020). Contudo, nos últimos anos o número de pedidos de proteção internacional tem vindo

a aumentar progressivamente (SEF, 2022). A partir da segunda metade da última década, a chegada de requerentes de asilo a Portugal tem ocorrido por meios diferentes. Se até 2015 os pedidos de proteção internacional eram sobretudo de tipo espontâneo, realizados em território português, desde esse ano a proteção internacional ocorre também por outros mecanismos (Oliveira, 2021), salientando-se o acordo UE/Turquia 1x1 assumido como uma forma de reinstalação (2016-2017), assente no compromisso de realojar 200 pessoas; o mecanismo de reinstalação 2018-2019, com o compromisso de realojar 1010 pessoas da Turquia e do Egípto; o mecanismo de recolocação voluntária de menores não acompanhados (desde 2020), com o compromisso de acolhimento de até 500 crianças e jovens; e o mecanismo de recolocação ao abrigo do acordo bilateral celebrado entre Portugal e a Grécia para acolhimento de 100 pessoas. Nos últimos anos, em Portugal o número de pedidos de proteção internacional foi de 1537 no ano 2021, e de 1991 no ano 2022 (SEF, 2022).

Os requerentes de proteção internacional em Portugal têm direito a receber apoio e acolhimento pelo menos desde o momento de apresentação do pedido até ao fim do processo jurídico (Oliveira, 2020), envolvendo o apoio do Conselho Português para os Refugiados. Segundo os dados do último relatório anual desse organismo (Conselho Português para os Refugiados, 2021), em 2020 registaram-se 1411 pedidos de proteção internacional, realizados por requerentes de asilo de 88 nacionalidades diferentes, sendo o Afeganistão, Marrocos, Índia, Gâmbia e Guiné-Bissau os países mais representativos. Acresce que 56 crianças não acompanhadas apresentaram pedido de asilo e 36% de todos os requerentes eram pessoas do sexo feminino, provenientes predominantemente do Afeganistão, Paquistão, Bangladesh, Síria e Somália.

É de destacar em 2021 o acolhimento de 131 requerentes afegãos, na sequência da evacuação humanitária do país. Quanto a 2022, e na sequência da invasão da Ucrânia por parte da Rússia, com a resolução do Conselho de Ministros n.º 29, a partir de 10 de março de 2022 os pedidos de proteção internacional por parte de cidadãos ucranianos passam a ser feitos diretamente no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, com o objetivo de simplificar a concessão de proteção a esses cidadãos deslocados da Ucrânia. Esta situação tem causado não poucas polémicas, ilustrando a diferença de políticas de refugiados com origem intra e extra Europa.

Segundo os dados do SEF (Serviço Estrangeiros e Fronteiras, 2021), como reconhecimento do estatuto de proteção internacional foram concedidos

228 estatutos de refugiado (em 2020 foram 77) e concedidos 78 títulos de autorização de residência por proteção subsidiária (quando no ano anterior foram só 17). Tal resulta num aumento de 53% dos pedidos de proteção internacional, quando comparados com o ano de 2020. Se olharmos para os dados dos últimos 5 anos, a evolução dos pedidos de proteção internacional tem sido irregular, sendo que nos anos anteriores foram de 1750 em 2017, 1272 em 2018 e 1848 em 2019 (Serviço Estrangeiros e Fronteiras, 2021).

Em relação a crianças e jovens estrangeiros acolhidos, a sua migração para Portugal tem sido sempre mais significativa. Trata-se de jovens estrangeiros não acompanhados (JENA) como pessoas nacionais de países terceiros ou apátridas com idade inferior a 18 anos que entrem em território nacional não acompanhadas por um adulto que se responsabilize por elas. Em 2022, em Portugal, os casos JENA foram 1187, tendo entrado, nesse ano, 426 crianças e jovens estrangeiros, o que corresponde a 19% das novas situações de acolhimento em 2022; o número de crianças e jovens estrangeiros separados, não acompanhados ou deslocados (sem ambos os pais) cresceu 28% face ao ano anterior (ISS, 2022).

Cada criança beneficia de uma proteção consonante com a Convenção sobre os Direitos da Criança (1989) e com a legislação nacional em vigor para o Sistema de Promoção de Direitos e Proteção de Crianças e Jovens. Em relação aos JENA, em 2020, o Estado Português disponibilizou-se para acolher os que fossem provenientes dos sobrelotados campos de refugiados da Grécia, ao abrigo de um Programa de Recolocação Voluntária (ISS, 2022).

Anteriormente, em 2019, outros JENA haviam chegado ao território português na sequência de Pedidos de Tomada a Cargo formulados ao SEF pelas autoridades gregas, no âmbito do Regulamento de Dublin e ainda pelo Programa Nacional de Recolocação *ad hoc* de Barcos Humanitários, que contempla JENA provenientes de Malta. No final de 2021 começou a operação humanitária de acolhimento de requerentes de asilo afegãos pertencentes ao Grupo ANIM (*Afghanistan National Institute of Music*), com o acolhimento de 32 crianças e jovens separados e não acompanhados. No ano seguinte, devido ao conflito na Ucrânia, foram acolhidas mais 12 crianças (ISS, 2022).

## **5. O problema do racismo na inclusão de refugiados e requerentes de asilo**

Os dados indicados nos parágrafos anteriores fornecem uma panorâmica sobre a evolução dos fluxos migratórios. No entanto, torna-se necessário abordar o fenómeno migratório tendo em conta outras questões sociais.

Numa perspectiva marxista, a entrada de mão de obra a baixo custo permitiria a desestabilização do mercado de trabalho, tornando a luta de classes horizontal (entre autóctones e imigrantes) em vez de vertical (entre os grupos dominantes de um lado e, autóctones e imigrantes do outro). Perante as contradições de uma narrativa negativa crescente sobre a imigração e a entrada de requerentes de asilo no país, a ideologia racial e o racismo ocupam um papel fundamental na legitimação das desigualdades sociais.

Refugiados e requerentes de asilo encontram-se numa condição de particular vulnerabilidade e são alvo de violência racial e discriminação. O racismo, como fenómeno sócio-histórico, tem evoluído ao longo do tempo, assumindo formas sempre diferentes. É um fenómeno extremamente maleável, como um fluído que toma a sua forma com base no seu recipiente, pelo que se torna difícil a sua definição. Os recentes fenómenos migratórios podem ser a ocasião ou o pretexto para que o racismo se manifeste; porém, não podem ser considerados a causa dos fenómenos raciais contemporâneos (Silva, 2018). Para Almeida (2018), o racismo exprime-se como uma forma sistémica de discriminação e concretiza-se através de um processo que se traduz em condições de subalternidade no interior da sociedade, consistindo num tratamento de forma diferente para determinados grupos racializados. Sobretudo, é preciso, para a sua análise e compreensão, enquadrar o racismo como uma construção social, produto de um passado colonial que deve ser justificado.

Inúmeras investigações têm demonstrado a relação entre traços de personalidade e racismo (Sidanius e Pratto, 1999; Altemeyer, 1996; Bell e Dunbar, 2012; Hodson, Hogg e MacInnis, 2009). Se a nossa análise acabasse aqui poderíamos tranquilamente iludir-nos de ter confinado o racismo a um processo ligado à esfera individual, a uma patologia do indivíduo, a um desvio dos “normais” padrões de comportamento. Pensar nesses termos é, no entanto, muito perigoso, uma vez que se ignoraria a dimensão estrutural do racismo (Almeida, 2018) e a sua relação com a estratificação social, assim como se justificariam e desresponsabilizariam as classes dominantes (Zimbardo, 2007). Como tal, para compreender o racismo e a ideologia racial é preciso primeiramente estudar as suas raízes históricas. O racismo é um produto dos últimos séculos, uma construção social que foi definida como “raça”. A criação da ideia de raça nasce como produto do colonialismo, sendo que este processo histórico precisa da instrumentalização desta palavra para se autojustificar. Segundo Foucault (1999) e Heller (2008), a ideologia racial é criada com o objetivo de justificar os impérios coloniais. Se alguém criticasse esta análise afirmando que o racismo é uma constante ao longo da história

da humanidade, Winant (2000) e Goldberg (1993) argumentariam que, antes do expansionismo colonial, o que diferenciava as diferentes civilizações eram unicamente as diferentes formas de etnocentrismo. Na esteira de Silva (2018), poder-se-á dizer que a literatura tem proposto diversas teorias acerca do racismo: além das teorias sociopsicológicas indicadas anteriormente, encontramos teorias etológicas (Lorenz, 1987); teorias funcionalistas (Durkheim, 1999), onde o racismo surge relacionado com a anomia social e a divisão forçada do trabalho; teorias weberianas, marxistas e decoloniais (Mbembe, 2017); ou como aquelas que fazem a sua leitura como fenómeno estrutural (Almeida, 2018). Segundo este autor, tal significa que o racismo transcende o âmbito da ação individual, sendo algo que não é só criado pelas instituições, mas, sobretudo, reproduzido por estas. É a regra e não a exceção. É fundamental recordar, neste sentido, como as ideologias discriminatórias (raciais, de género, de classe) assentam sobre uma estrutura de estratificação social sem a qual nem poderíamos pensar, por exemplo, em termos raciais. Mais ainda, o racismo não assenta apenas na estratificação étnica (Rex e Mason, 1988) e de classe social, mas também na divisão racial do trabalho e da sociedade, resultado do processo histórico de colonização e construção das teorias racistas na modernidade (Silva, 2018).

É importante indicar que a raça é socialmente construída e os seus limites de definição são moldados pelas classes dominantes (Clair e Denis, 2015). Neste aspeto, o racismo é influenciado pelas representações sociais dominantes. As representações sociais são ideias e sistemas de valores que permitem aos atores sociais orientarem-se no mundo e para facilitar a comunicação entre os membros de uma comunidade, através do mesmo sistema de categorização dos elementos da realidade (Moscovici, 1973). As representações sociais descrevem a realidade social que é construída através das nossas interações sobre o mundo social, determinando a nossa perceção e conceção da realidade (Purkhardt, 1993). Nesta linha, outra análise pertinente conceptualiza o racismo como uma representação social das diferenças entre os grupos humanos e a sua hierarquização. Como representação social, o racismo baseia-se em processos psicológicos fundamentais: categorização (crença que a humanidade seja organizada de acordo com grupos étnicos); diferenciação (existem diferenças profundas entre grupos humanos); hierarquia (determinados grupos têm uma superioridade permanente sobre outros); essencialização (as diferenças são imutáveis); alteridade racial (nem todos os grupos possuem as mesmas características que o sentido comum considera que são específicas dos seres humanos) (Vala, 2013). A investigação de Vala *et al.* (2009) reforça esta perspetiva, mostrando que a atribuição de

diferença cultural a um grupo negro está associada a uma avaliação negativa do grupo e a crença de que alguns grupos humanos são superiores a outros em termos biológicos ou culturais.

Mais, a sociologia tem desenvolvido diferentes linhas de abordagem para o estudo do racismo. Uma delas tem concebido o racismo como enraizado nos conflitos económicos e políticos (Blumer 1958; Wimmer, 1997). Neste âmbito, mas de forma mais forte, para Bauman (1989), o racismo é um processo principalmente de engenharia social onde se constrói uma ordem social artificial que elimina os elementos da realidade que não se encaixam nos padrões esperados, segundo os mecanismos que Foucault (1999) define como micromecânicas do poder. Outros têm visto o racismo como inscrito nas lutas de classes, afirmando que o racismo é necessário para as classes dominantes fazerem com que o conflito seja sempre horizontal e nunca vertical. Levando mais para a frente o conceito de biopolítica de Foucault, o filósofo pós-colonial Achille Mbembe (2017) define o racismo como necropolítica, cujo único objetivo é levar à morte determinadas pessoas.

## **6. O racismo e a sua evolução**

Nos anos 1980-90 surgem outras teorias acerca do racismo, mostrando que, por causa das leis muito mais restritivas das últimas décadas, o racismo não se pode mais expressar de forma explícita, mas sim de forma subtil, para contornar as normas antirracistas. Essa corrente tem sido chamada por Barker (1981) de “novo racismo” e tem sido operacionalizada empiricamente por Pettigrew e Merteens (1995) como “preconceito subtil”. Nessa linha de investigação, num artigo chamado “A construção social das diferenças nas relações entre grupos sociais” (Costa-Lopes *et al.*, 2008) é mostrado que só a atribuição de diferença cultural em grupos minoritários pode ser uma forma de preconceito, em linha com outros estudos que já anteriormente mencionaram que a simples atribuição de diferença cultural acaba por justificar a inferioridade atribuída a alguns grupos sociais (Vala, Brito e Lopes, 1999). Um outro estudo (Quillian, 2006) indica que as crenças raciais implícitas existem até para quem mostra uma baixa pontuação numa escala de medidas de racismo explícito. Como tal, podemos perceber que o racismo, neste caso, teria escoamento noutra forma não limitada pelas normas antirracistas, por exemplo, declarando-se contra políticas de redistribuição dos recursos económicos no orçamento do estado.

Nos últimos anos o racismo tem começado a ser analisado através de instrumentos que medem eventuais enviesamentos raciais implícitos,

penetrando numa camada mais inconsciente da pessoa, sendo que, como já mencionado, as formas explícitas de racismo vão sempre sendo reduzidas face ao fortalecimento das leis antirracistas. Utilizando o *Implicit Association Test*, vários estudos mostraram que os participantes associam mais facilmente traços positivos a pessoas brancas do que a outros grupos étnicos (como, por exemplo, numa amostra de médicos americanos (Sabin, Rivara e Greenwald, 2008) face aos pacientes afroamericanos, assim como associam baixo favoritismo cultural a pessoas negras, judeus e asiáticos, numa outra amostra, sempre de participantes americanos (Rudman e Ashmore, 2007)). Na mesma linha de investigação, salientam-se os trabalhos de Cabecinhas (2007) e Vala *et al.* (2011). Estes últimos autores aprofundaram o estudo de uma forma de discriminação implícita face a negros, o *Intergroup Time Bias*. Nesse estudo demonstrou-se, por um lado, que os estereótipos acerca dos negros são mais acessíveis, traduzindo-se numa mais rápida categorização. Por outro lado, o estudo mostrou que os negros são julgados como menos diferenciados e mais parecidos entre si (ao contrário do endogrupo branco que é considerado como mais diferenciado). Isto significa que os membros do grupo negro são percebidos como mais intercambiáveis e privados da própria individualidade. Tal linha de estudo, portanto, confirma a necessidade de considerar o racismo nas suas formas mais diversas e latentes como um fenómeno mutável e em constante evolução.

Uma importante análise sociológica, na época mais recente, tem-se focado na ligação entre racismo e modernidade. Para Burgio (2020), o racismo é uma doença congénita da modernidade ocidental. Segundo o autor, o racismo é o espelho das contradições da modernidade e das divergências entre o que se teorizou e o que ocorreu na realidade, entre o plano estrutural dos processos materiais de desenvolvimento e reprodução económica e social (causa de desigualdades, violência, exploração) e o plano intelectual e dos valores de uma cultura que paralelamente promulgava os princípios de liberdade e igualdade dos seres humanos. Para tolerar o peso desta evidente contradição seria necessária uma justificação, uma ideologia, para conciliar o plano dos valores da modernidade com a liberdade da burguesia de iniciativa privada, de apropriação, de imposição e subordinação do outro.

Em termos freudo-marxistas, o racismo constituiria a falsa consciência do mundo ocidental; seria nada mais do que um processo de racionalização, um mecanismo inconsciente de defesa que permite aceitar, no plano internacional, a corrida imperialista do Ocidente à conquista colonial. O alvo principal do racismo são os imigrantes, aquelas vidas desperdiçadas, para Bauman (2004), que a modernidade cria como produto inevitável da

globalização. A globalização, em virtude das suas políticas económicas, como indica Baumann na *Solidão do Cidadão Global* (1999), comporta incerteza e precariedade. Tal incerteza traduz-se em angústia, angústia essa que os poderes não podem suprimir, mas apenas canalizá-la para objetos ao seu alcance, como refugiados, imigrantes e requerentes de asilo. Portanto, para Bauman (2004), a modernidade produziria constantemente lixos humanos, mas, na ausência de descargas naturais para o próprio armazenamento e reciclagem, permanecem num limbo composto pela ausência de condições úteis a desempenhar no mundo (ocidental), sem perspectiva de assimilação. Acabam, em última análise, por constituir, nesta fase histórica, aquele exército de mão de obra de reserva disponível para ser explorado à primeira oportunidade, mas sempre continuando a pertencer ao grande caldeirão de absolutos *outsiders* (Bauman, 2004).

Por fim, um dado muito importante de reportar é que o racismo e a sua legitimação não prejudicam unicamente a sua população-alvo, mas repercutem-sesobretodos, tanto no plano estrutural, como no superestrutural. Neste sentido, em *Impacts of Racism on White Americans In the Age of Trump*, Austin e Bowser (2021) mostram que também os americanos brancos pagam um preço pela existência do racismo. Por exemplo, os brancos ganham salários menores em economias racistas do que em economias antirracistas, pagam mais pelo alojamento em comunidades onde existe segregação e dispõem de um serviço de saúde menos eficaz. E, em particular, quanto mais os empregadores contratam trabalhadores sem documentação, mais o custo do trabalho desce. Para Burgio (2020), o sistema lógico do racismo tem sido a arma nas mãos da burguesia no conflito social que conduziu à racialização da classe trabalhadora; o mesmo aconteceu com as mulheres, com os pobres e com outras categorias de marginalizados que não se encaixam na ordem existente. Burgio (2020) sublinha que a mesma sorte hoje toca a quem ocupa o último degrau da escala social. Aqueles que antes eram os operários das fábricas são agora os imigrantes que chegam às portas do mundo ocidental, os novos escravos do capitalismo globalizado contemporâneo, aquelas vidas que Bauman (2004) define como desperdiçadas.

## **7. Refugiados e linguagem nas políticas públicas – o caso português**

A modernidade e a sua indústria de produção e (falido) descarte de resíduos põe-nos perante uma grande questão, à qual os países ocidentais devem responder: qual é o papel que essas vidas desempenham, e como atuam, neste sentido, as instituições?

Por um lado, a Lei do Asilo (Lei n.º 27/2008 - Diário da República n.º 124/2008) garante aos beneficiários de proteção internacional o acesso à educação (artigo 70.º), ao emprego (artigo 71.º), à segurança social (artigo 72.º), aos cuidados de saúde (artigo 73.º) e ao alojamento (artigo 74.º). Por outro lado, se olharmos para o *iter* jurídico dos requerentes de asilo em Portugal, chama a atenção uma passagem rápida e traumática de uma situação de residente por razões humanitárias para um estatuto de não reconhecimento e falta de documentação; isto acontece como consequência de uma burocracia que, por não conseguir analisar os processos dentro de um prazo razoável, coloca os requerentes numa posição de não reconhecimento (Santinho, 2013). Por exemplo, se num primeiro momento são autorizados a entrar e são reconhecidos como vítimas de perseguição e, portanto, protegidos pela Lei do Asilo, num segundo momento são colocados numa posição de passividade. Os requerentes de asilo encontram-se face a uma contradição sistémica, um *double bind* (Bateson *et al.*, 1956) onde o país de (suposto) acolhimento envia duas mensagens contraditórias. O reconhecimento dos próprios direitos torna-se, então, um processo deferido em tempos longuíssimos, acompanhando os seus atores para a progressiva invisibilidade (Sousa *et al.*, 2021). Acrescentam-se as dificuldades em encontrar habitação e ter acesso ao sistema de saúde (*ibidem*), que se somam aos traumas passados e à impossibilidade em delinear um futuro seguro, colocando os requerentes de asilo numa situação de violência estrutural (Farmer, 2004), onde o país de asilo que ofereceu proteção internacional não proporciona os meios para a sua integração.

Mais ainda, vários autores apontam para uma abordagem assistencialista das políticas públicas, sem um investimento relevante por parte do Estado Social português (Santinho, 2013; Branco, 2023). Acresce que o planeamento de políticas públicas nem sempre tem correspondido à sua efetiva implementação, como no caso do acesso à habitação para requerentes e beneficiários de proteção internacional com o programa “Porta de entrada” do Decreto-Lei 29/2018 e apoios da ação social (Branco, 2023).

É preciso, neste sentido, analisar as políticas migratórias nas suas contradições. Apesar das avaliações positivas não raramente recebidas no caso português (Cook, 2018), é evidente o seu insucesso. Uma destas contradições remete para a base epistemológica e filosófica na qual assentam. Alguns grupos minoritários, de facto, continuam a ser descritos como diferentes. Isto obriga à problematização do conceito de diferença cultural. Parece que, perante os frequentes episódios de discriminação racial que ocorrem, a resposta mais comum dos decisores políticos seja indicar simplesmente

que a lei portuguesa pune penalmente as expressões de racismo, relegando tais episódios para desvios inesperados dos comportamentos normais ou expectáveis. Ocorre aqui pensar em como as políticas migratórias constroem a imagem do outro e da alteridade.

Aos dias de hoje, é competência do Alto Comissariado para as Migrações o desenvolvimento dos objetivos e prioridades da política migratória em articulação com outras entidades públicas. O Decreto-Lei n.º 31/2014, de 27 de fevereiro, por exemplo, sublinha a necessidade de “definição, execução e avaliação de políticas públicas, transversais e setoriais em matéria de migrações, relevantes para a atração dos migrantes nos contextos nacional, internacional e lusófono, para a integração dos imigrantes e grupos étnicos, em particular as comunidades ciganas, e para a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões”. Em seguida, a Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto, veio igualmente estabelecer procedimentos que permitem atrair uma imigração regulada e integrada, para o desenvolvimento do país, mudar a forma como a Administração Pública se relaciona com os imigrantes e garantir condições de integração dos imigrantes, destacando-se a implementação de medidas como a criação de um visto de duração limitada que permita a entrada legal de imigrantes em Portugal com o objetivo de procura de trabalho. Perante a implementação de medidas de integração como estas, com ênfase nas mais recentes alterações que permitem a facilitação da procura de emprego, e o evidente insucesso no que concerne a convivência intercultural, parece necessário questionar também em que medida as políticas migratórias que assentam, mobilizam e se concretizam em conceitos como os de diversidade, inclusão, integração, acesso a gestão e capacitação de migrantes, promovam uma hipotética ideia de uma sociedade benevolente que acolhe e concede algo.

Analisando o II Plano para a Integração dos Imigrantes (2010-2013), aprovado com a Resolução do Conselho de Ministros nº 74/2010 e implementado com a supervisão do Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural, constata-se que a intervenção assenta nos conceitos de diversidade e integração. O mais recente plano para as migrações desenvolvido pelo Alto Comissariado para as Migrações (2021), promovido entre 2015 e 2020, segue esta linha, sendo possível verificar que se centra nos conceitos de integração, inclusão, e, por fim, de capacitação de migrantes. Se a rejeição da ideia de diversidade pode ser uma das formas de promover assimilação, quando, por outro lado, a sua promoção permite a existência de uma sociedade multicultural, assentar as políticas migratórias na “gestão” da diversidade é insuficiente, como é possível constatar pelo racismo presente

na sociedade. Até que ponto o uso dos conceitos de integração, inclusão e diversidade pode conter os germes de uma futura hierarquia, no caso em que esta diferença e, conseqüentemente, a diversidade, é concebida como algo que se opõe à normalidade, representada pela cultura dominante? A linguagem tem um forte poder na criação da realidade social, por isso é necessária uma abordagem crítica à linguagem normativa. A investigação confirma a importância deste paradigma nos conflitos intergrupais, mostrando que a linha divisória entre atribuição de diferença cultural e atribuição de inferioridade é muito subtil (Costa-Lopes *et al.*, 2008; Vala, Brito e Lopes, 1999). O multiculturalismo, apesar de valorizar a diferença em vez de discriminá-la e ser um passo muito importante que ainda deve ser alcançado, pode não ser suficiente para prevenir dinâmicas de poder.

Mais, é necessário tomar consciência do papel que temos a desempenhar enquanto cidadãos. A normalização da discriminação e das categorias que cria tem repercussões não só na sua população-alvo, mas também na população autóctone, o que tem conseqüências não só no plano económico (Austin & Bowser, 2021) mas, sobretudo, no plano superestrutural. A invisibilidade de algumas vidas compromete a nossa própria liberdade, a nossa moral e a representação do mundo onde vivemos. A história já demonstrou que este processo nos vai incapacitando, progressivamente, de distinguir entre o bem e o mal (Arendt, 1964).

### **Qual o futuro para o mundo ocidental?**

As políticas económicas que norteiam a globalização, ao perpetuarem as disparidades no nível das condições de vida entre os países ocidentais e os países em vias de desenvolvimento, geram um forte movimento migratório, dos últimos em direção aos primeiros. Massas humanas abandonam os seus países, em números cada vez maiores, em busca de uma vida melhor, tornando o fluxo migratório Sul-Norte o mais relevante a nível global. Por outro lado, episódios cíclicos de guerra e violência, em diversos pontos do globo, geram um fluxo constante de imigrantes e refugiados, muitos dos quais procuram a segurança e a estabilidade política dos países ocidentais. Estes fenómenos têm conduzido a um aumento progressivo da diversidade e variedade étnica e racial dos países recetores, o que, por sua vez, tem produzido uma reação da população autóctone, assistindo-se ao aumento de episódios de racismo e xenofobia dirigidos aos imigrantes e refugiados, o que obriga os seus decisores políticos a encontrar soluções que permitam a convivência. O posicionamento do mundo ocidental assente, em muitos

países, numa política de portas abertas, tem depois frequentemente falhado na implementação de medidas de integração, cujo insucesso tem sido, muitas vezes, evidente. Muitos imigrantes e refugiados são empurrados para um caminho de invisibilidade, reforçado pelo posicionamento político contraditório dos países do seu suposto acolhimento.

A crise migratória torna inevitavelmente necessário analisar as políticas públicas que têm sido adotadas nesta matéria. O racismo nas sociedades modernas ocidentais é o produto de um processo histórico colonial e de políticas económicas que promovem desigualdade, assim como estratificação, anomia social e divisão racial do trabalho. Contudo, é evidente o insucesso das políticas migratórias que visam mitigar estas problemáticas sociais. Se as políticas migratórias assentam no objetivo da integração de indivíduos e grupos descritos como diferentes, é inevitável constatar a sua falência e concluir que partem de uma base filosófica e epistemológica que deve ser repensada, e que continua na reprodução de uma desigualdade que é uma das causas dos conflitos raciais. A diversidade é a condição que define cada ser humano porque cada um de nós é o resultado de várias unicidades: neste sentido, a normalidade deve ser concebida como uma subcategoria da mais ampla diversidade, pelo que a dita maioria não pode existir, porque constitui uma minoria na amplitude da diversidade (Acanfora, 2021). Na definição das políticas públicas, os processos de integração que partem de uma cultura dominante para uma minoria passiva são particularmente delicados, na medida em que podem reforçar a dicotomia normalidade-diferente. Em suma, as políticas públicas conseguirão ser tão mais proficientes quanto mais consigam partir do pressuposto de que a diversidade se caracteriza como a inevitável variabilidade do ser humano, em que não é possível aplicar tecnologias políticas de assimilação ou normalização.

## Referências bibliográficas

ACANFORA, Fabrizio – *In altre parole: dizionario minimo di diversità*. 1ª ed. Firenze: Effequ, 2021. ISBN 9791280263025.

ALMEIDA, Liz Magda Teixeira de – *Refugiados e Requerentes de Asilo em Portugal: Porquê Tão Poucos os Que Chegam e Porquê Tão Poucos os Que Ficam?*. Braga: Universidade do Minho, 2021. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1822/77965>.

ALMEIDA, Silvio Luiz – *O que é o racismo estrutural?*. 1ª ed. Belo Horizonte: Letramento Editora, 2018. ISBN 9788595300972.

- ALTEMEYER, Bob – *The Authoritarian specter*. 1ª ed. Cambridge: Harvard University Press, 1996. ISBN 0674053052.
- ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES – *Plano Estratégico para Migrações*. 2021. Retirado em 21/04/2024 de: [https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM\\_net.pdf/3a515909-7e66-41e8-8179-e3aa5e0c7195](https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_net.pdf/3a515909-7e66-41e8-8179-e3aa5e0c7195)
- AMBROSINI, Maurizio – *Sociologia delle migrazioni*. 1ª ed. Bologna: Il Mulino, 2005. ISBN 9788815284914.
- ARENDDT, Hannah – *La banalità del male, Eichmann a Gerusalemme*. Milão: Feltrinelli Editore, 1964. ISBN 9788807892974.
- AUSTIN, Duke W.; BOWSER, Benjamin P. – *Impacts of Racism on White Americans in the Age of Trump*. 1ª ed. Londres: Palgrave Macmillan, 2021. ISBN 9783030752316.
- BARKER, Martin – *The new racism: conservatives and the ideology of the tribe*. 1ª ed. Londres: Junction Books, 1981. ISBN 9780862450380.
- BATESON, Gregory; JACKSON, Don D.; HALEY, Jay; WEAKLAND, John– Toward a theory of schizophrenia. *Behavioral science* [Em linha]. 1:4 (1956) 251-264. [Consulta 1 de janeiro de 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/bs.3830010402>. ISSN 1099-1743.
- BAUMAN, Zygmunt – *In search of politics*. 1ª ed. Cambridge: Polity Press, 1999. ISBN 9780745621722.
- BAUMAN, Zygmunt – *Modernity and the Holocaust*. 1ª ed. Nova Iorque: Cornell University Press, 2022. ISBN 9780801487194.
- BAUMAN, Zygmunt – *Wasted Lives. Modernity and its Outcasts*. 1ª ed. Cambridge: Polity Press, 2004. ISBN 9780745631653.
- BELL, Carl C.; DUNBAR, Edward – Racism and pathological bias as a co-occurring problem in diagnosis and assessment. In WIDIGER, Thomas A. – *The Oxford handbook of personality disorders*. 1ª ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. p. 694-710. ISBN 9780199735013.
- BLUMER, Herbert – Race prejudice as a sense of group position. *Pacific sociological review* [Em linha]. 1:1 (Spring 1958) 3-7. [Consulta 1 de Janeiro de 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1388607>. ISSN 0030-8919.
- BURGIO, Alberto – *Critica della ragione razzista*. 1ª ed. Roma: DeriveApprodi Editore, 2020. ISBN 9788865483176.
- BRANCO, Ana – *Os Requerentes de Asilo em Portugal e os Desafios do Acolhimento para a Política Social*. Universidade de Lisboa, 2023. Tese de Doutoramento.

- Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.5/27538>.
- CABECINHAS, Rosa – *Preto e Branco. A naturalização da discriminação racial*. 1ª ed. Porto: Campo das Letras, 2007.
- CASTLES, Stephen; KOSACK, Godula – *Immigrants Workers and Class Structure in Western Europe*, Londres/Nova Iorque: Oxford University Press, 1973.
- CIAMBELLINI, Marco – *Migrações, Racismo e Vidas Desperdiçadas*. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2023. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10362/150588>.
- CLAIR, Matthew; DENIS, Jeffrey – Sociology of Racism. In WRIGHT, James D. – *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* [Em linha]. 19 (2015) 857-863. [Consulta 1 de Janeiro de 2024]. Disponível em: [https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/matthewclair/files/sociology\\_of\\_racism\\_precopyediting.pdf](https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/matthewclair/files/sociology_of_racism_precopyediting.pdf).
- CONSELHO PORTUGUÊS PARA OS REFUGIADOS – *2021 em números* [Em linha]. Lisboa: Conselho Português para os Refugiados, 2021. [Consulta 1 de Janeiro de 2024]. Disponível em: [https://www.canva.com/design/DAE7DASigGo/zJG41wt0xV1C1nH7zloBrA/view?utm\\_content=DAE7DASigGo&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link&utm\\_source=viewer#5](https://www.canva.com/design/DAE7DASigGo/zJG41wt0xV1C1nH7zloBrA/view?utm_content=DAE7DASigGo&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=viewer#5).
- COOK, Maria Lorena – Portugal's Immigration and Integration Policies: a Case Apart? *Journal of International Migration and Integration* 19:3 (2018) 771-789. <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0569-x>
- COSTA, Paulo Manuel – A política portuguesa de integração dos imigrantes: uma análise dos dois primeiros planos de integração. *Políticas de igualdade e inclusão: reflexões e contributos* [Em linha]. I (2016) 32-59. [Consulta 2 de Janeiro de 2024]. Disponível em: [https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/5708/1/e-book\\_MDC-N%c2%ba1\\_planos\\_integracao.pdf](https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/5708/1/e-book_MDC-N%c2%ba1_planos_integracao.pdf). ISBN 9789726747765.
- COSTA-LOPES, Rui; VALA, Jorge; PEREIRA, Cícero; AGUIAR, Patrícia – A construção social das diferenças nas relações entre grupos sociais. In VILLAVERDE, Manuel; WALL, Karin; ABOIM, Sofia; DA SILVA, Filipe Carreira – *Itinerários: A Investigação nos 25 Anos do ICS* [Em linha]. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 2008. p. 769-790. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8927/1/ICS\\_JVala\\_Construcao\\_CLN.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8927/1/ICS_JVala_Construcao_CLN.pdf). ISBN 9789726712244.
- DURKHEIM, Émile – *Da divisão do trabalho social*. 2ª Ed. São Paulo: Editora Martins Fontes, 1999 [1893].
- EUROPEAN COMMISSION – *Statistics on migration to Europe* [Em linha]. Bruxelas. European Commission, 2023. [Consulta a 26 de abril de 2024]. Disponível em:

[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe\\_en#the-atlas-on-migration](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en#the-atlas-on-migration).

- FARMER, Paul – An anthropology of structural violence. *Current anthropology* [Em linha]. 45:3 (2004) 305-325. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/10.1086/382250?seq=1>. ISSN 0011-3204.
- FOUCAULT, Michel – *Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)*. 1ª ed. São Paulo: Martins Fontes Editora, 1999. ISBN 9788533610040.
- FRANK, André Gunder – *Desenvolvimento e Subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- GOLDBERG, David Theo – Modernity, Race, and Morality. *Cultural Critique*. EUA. ISSN 0882-4371. 24 (1993) 193–227.
- GRAÇA, Inês Margo Morato da – *Direito e política dos refugiados na União Europeia*. Lisboa: Universidade Aberta, 2022. Dissertação de mestrado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.2/13379>.
- HELLER, Agnes – *O Cotidiano e a História*. 12ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008. ISBN 9788577530557.
- HODSON, Gordon; HOGG, Sarah M.; MACINNIS, Cara – The role of “dark personalities” (narcissism, Machiavellianism, psychopathy), Big Five personality factors, and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*. EUA. ISSN 1095-7251. 43:4 (2009) 686-690.
- ISS - INSTITUTO DE SEGURANÇA SOCIAL, IP – *Relatório CASA – Caracterização Anual da Situação de Acolhimento de Crianças e Jovens* [Em linha]. Lisboa: Instituto de Segurança Social, IP, 2022. [Consulta 2 de Janeiro de 2024]. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/13200/Relat%C3%B3rio+CASA+2022/c1d7359c-0c75-4aae-b916-3980070d4471>.
- JARDIM, Pedro – *A pressão migratória irregular na fronteira marítima portuguesa no contexto da União Europeia: a realidade na costa sul de Portugal*. Dissertação de mestrado. Universidade Lusíada. 2022. <http://hdl.handle.net/11067/6486>
- JUBILUT, Liliana Lyra – *O Direito Internacional dos Refugiados e sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro* [Em linha]. 1ª Ed. São Paulo: Método, 2007. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/O-Direito-Internacional-dos-Refugiados-e-sua-Aplica%C3%A7%C3%A3o-no-Ordenamento-Jur%C3%ADdico-Brasileiro.pdf>. ISBN 9788576601982.
- KELLER, Fabienne – *REPORT on the implementation of the Dublin III Regulation* [Em linha]. Bruxelas, 2020. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0245\\_EN.html#\\_section1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0245_EN.html#_section1).

- LIVI BACCI, Massimo; MARTUZZI VERONESI, Fosca – *Le risorse umane del Mediterraneo*. 1ª Ed. Bologna: Il Mulino, 1990. 482 p. ISBN 9788815024770.
- LORENZ, Konrad – *De constructie van het verleden*. Amesterdão: Boom, 1987.
- MARINI, Ruy Mauro – *Dialéctica de la dependencia*. Cidade do México: Editora Era, 1973.
- MARX, Karl – *O Capital - Edição Popular*. 1ª Ed. Lisboa: Edições 70, 2017 [1867].
- MASSEY, Douglas; ARANGO, Joaquin; HUGO, Graeme; KOUAOUCI, Ali; PELLEGRINO, Adela; TAYLOR, J. Edward – *Worlds in motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. 1ª Ed. Oxford: Oxford University Press, 1998. 376 p. ISBN 9780199282760.
- MCLEMAN, Robert; GEMENNE, François (Eds.). – *Routledge handbook of environmental displacement and migration*. 1ª Ed. London: Routledge, 2020. ISBN 9780367521509.
- MBEMBE, Achille – *Crítica da razão negra*. 1ª Ed. Lisboa: Antígona Editores, 2017. ISBN 9789726082545.
- MYRDAL, Gunnar – *The Challenge of World Poverty: A world anti-poverty program in outline*. 1ª Ed. Londres: Penguin, 1970. ISBN 978-0713901542.
- MYRDAL, Gunnar – *Teoria económica e regiões subdesenvolvidas*. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Edição Paz e Terra, 1974.
- MOSCOVICI, Serge – Foreword. In HERZLICH, Claudine - *Health and Illness. A social psychological analysis*. London: Academic Press, 1973. ISBN 9780123441508. p. 9-14
- OLIVEIRA, Catarina Reis – *Entrada, Acolhimento e Integração de Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal, Relatório Estatístico do Asilo 2020*, Caderno Estatístico Temático # 3, Coleção Imigração em Números do Observatório das Migrações, Lisboa: ACM. 2020. [Consulta a 27 de abril de 2024]. Disponível em: <https://popdesenvolvimento.org/images/noticias/Relatorio-Asilo-2020-OM.pdf>. ISBN 978-989-685-108-8e d
- OLIVEIRA, Catarina Reis – *Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal: Relatório Estatístico do Asilo 2021* [Em linha]. Lisboa: Observatório das Migrações, 2021. [Consulta a 15 de Janeiro de 2024]. Disponível em: <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/1489887/Relat%C3%B3rio+Asilo+2021+OM.pdf/7110ed6d-c02c-498d-bd01-bd19d8418717>. ISBN 9789896851217.
- PARÁISO, Ariana – O Regulamento Dublin III – Os Critérios de Determinação de Responsabilidade: Breves Notas [Em linha]. Lisboa: *NOVA Refugee Clinic Blog*, Maio 2021. [Consulta a 24 de abril de 2024]. Disponível em

[fugeelegalclinic.novalaw.unl.pt/?blog\\_post=o-regulamento-dublin-iii-os-criterios-de-determinacao-de-responsabilidade-breves-notas](https://fugeelegalclinic.novalaw.unl.pt/?blog_post=o-regulamento-dublin-iii-os-criterios-de-determinacao-de-responsabilidade-breves-notas)

PIETIGREW, Thomas; MEERTENS, Roel – Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European journal of social psychology*. Reino Unido. ISSN 0046-2772. 25:1 (1995) 57-75.

PIORE, Michael – *Birds of passage. Migrant Labour and Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press, 1979.

PURKHARDT, Caroline – *Transforming social representations: A social psychology of common sense and science*. 1ª Ed. London: Routledge, 1993. ISBN 9780415079600.

QUILLIAN, Lincoln – New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*. EUA. ISSN 0360-0572. 32 (2006) 299-328.

REX, John; MASON, David – *Theories of race and ethnic relations*. Cambridge: Cambridge University Press, 1988. ISBN 9780521369398.

RUDMAN, Laurie; ASHMORE, Richard – Discrimination and the implicit association test. *Group Processes & Intergroup Relations*. Reino Unido. ISSN 1368-4302. 10:3 (2007) 359-372.

SABIN, Janice; RIVARA, Frederick; GREENWALD, Anthony – Physician implicit attitudes and stereotypes about race and quality of medical care. *Medical care*. EUA. ISSN 0025-7079. 46:7 (2008) 678-685.

SANTINHO, Maria Cristina – Afinal, que asilo é este que não nos protege?. *Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia* [Em linha]. 17:1 (2013) 5-29. Disponível em: <https://journals.openedition.org/etnografica/2522>. ISSN 2182-2891.

SCHIAVO-CAMPO, Salvatore; SINGER, Hans W. – *Perspectives of Economic Development*, Boston e Nova Iorque: Houghton Mifflin Company. 1970.

SEF – SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS – *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2021* [Em linha]. Lisboa, 2021. Consulta a 13 de janeiro de 2024]. Disponível em: <https://www.sef.pt/pt/Documents/RIFA2021%20vfin2.pdf>

SEF – SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS – *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2022*. Lisboa, 2022. Consulta a 13 de janeiro de 2024]. Disponível em: <https://www.sef.pt/pt/Documents/RIFA2022%20vF2a.pdf>

SEF – SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS – *Regulamento Dublin III, (s/d)*. [Em linha]. Lisboa, 2014. [Consulta a 24 de abril de 2024]. Disponível em [https://www.sef.pt/pt/Documents/Folheto%20Regulamento\\_DUBLIN.pdf](https://www.sef.pt/pt/Documents/Folheto%20Regulamento_DUBLIN.pdf)

SIDANIUS, Jim; PRATTO, Felicia – *Social dominance: An intergroup theory of social*

- hierarchy and oppression*. 1ª Ed. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. ISBN 9780521805407.
- SOUSA, Lúcio e outros – *Integração de refugiados em Portugal: o papel e práticas das instituições de acolhimento*. Estudos OM, 2021; 68. ISBN 978-989-685-115-6. Disponível em <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/10711/1/Estudo%20OM%2068.pdf>
- SILVA, Manuel Carlos – Imigrantes africanos no noroeste de Portugal: relações interétnicas de acomodação e resistência. *Travessias*. Coimbra. 2008. ISSN 2184-7096. 9 (2008) 61-93.
- SILVA, Manuel Carlos – *Africanos dos PALOP no distrito de Braga: condições objetivas de vida, identidades e relações interétnicas*. 1º Ed. Vila Nova de Famalicão: Húmus, 2019. ISBN: 9789897553318.
- SMITH, Adam – *Riqueza das Nações*. 7º Ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993 [1776].
- STREETEN, Paul – *The Frontiers of Development Studies*. 1ª ed. Londres: MacMillan, 1972. ISBN 0333131959.
- UNHCR, The UN Refugee Agency, 2024. [Consulta 27 de Abril de 2024]. Disponível em: <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>
- UNHCR, The UN Refugee Agency – *What is a refugee?* [Em linha]. New York: UNHCR, 2023. [Consulta a 16 de Janeiro de 2024]. Disponível em: <https://www.unrefugees.org/refugee-facts/what-is-a-refugee/>.
- UNHCR, The UN Refugee Agency – “Rifugiati” e “Migranti” (FAQs). 2016. [Consulta a 26 de Abril de 2024] Disponível em : <https://www.unhcr.org/it/notizie-storie/notizie/rifugiati-e-migranti-faqs/>.
- VALA, Jorge – Racisms: Social representations, racial prejudice and normative pressures. *Papers on Social Representations*. Áustria. ISSN 1021-5573. 22 (2013) 1-29.
- VALA, Jorge; BRITO, Rodrigo; LOPES, Diniz – *Expressões dos racismos em Portugal*. 1ª Ed. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais, 1999. ISBN 9789726710545.
- VALA, Jorge; PEREIRA, Cícero; COSTA-LOPES, Rui – Is the attribution of cultural differences to minorities an expression of racial prejudice?. *International Journal of Psychology*. Reino Unido. ISSN 0020-7594. 44 :1 (2009) 20-28.
- VALA, Jorge; PEREIRA, Cícero; LIMA, Marcus; LEYENS, Jacques-Philippe – Intergroup time bias and racialized social relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*. EUA. ISSN 0146-1672. 38:4 (2011) 491-504.
- VERKUYTEN, Maykel, NARIMAN, Hadi Sam, NOOITGEDAGT, Wybren – Supporting

the accommodation of voluntary and involuntary migrants: Humanitarian and host society considerations. *Social Psychological and Personality Science*, 9(3), (2018) 267-274.

WALLERSTEIN, Immanuel. – *Il Sistema mondiale dell'economia moderna*. 1ª Ed. Bologna: Il Mulino, 1982. ISBN 978-8815217110.

WEBER, Max – *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press, 1978 [1920].

WIMMER, Andreas – Explaining xenophobia and racism: A critical review of current research approaches. *Ethnic and racial studies*. Reino Unido. ISSN 0141-9870. 20:1 (1997) 17-41.

WINANT, Howard – Race and Race Theory. *Annual Review of Sociology*. EUA. ISSN 0360-0572. 26 (2000) 169–185.

ZETTER, Roger – More labels, fewer refugees: Remaking the refugee label in an era of globalization. *Journal of refugee studies* [Em linha]. 20:2 (2007) 172-192. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3957651/mod\\_resource/content/1/race\\_and\\_Race\\_Theory.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3957651/mod_resource/content/1/race_and_Race_Theory.pdf). ISSN 1471-6925.

ZIMBARDO, Philip – *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil*. 1ª Ed. Nova Iorque: Random House, 2007. ISBN 9781400064113.

- Receção: 14.11.2023

- Aprovação: 29.07.2024



RIBEIRO, Rafaela Sofia Gonçalves - Recensão a JESUS, Carolina Maria de – *Quarto de Despejo: Diário de uma favelada*. Lisboa: VS. Editor, 2021. ISBN 9789895473571. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 175-180. ISSN 2182-7419.

## Recensões | Recensions

### **JESUS, Carolina Maria de – *Quarto de Despejo: Diário de uma favelada*. Lisboa: VS. Editor, 2021. ISBN 9789895473571**

RAFAELA SOFIA GONÇALVES RIBEIRO\*

Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (ICS-UM)

Grupo de Estudos Interdisciplinares em Ciências Sociais (GEICS)

*Aqui, na Terra, a fome continua.  
A miséria, o luto, e outra vez a fome.*

*(Fala do Velho do Restelo ao Astronauta,*

*José Saramago, 1981)*

Mulher, parcamente instruída, mãe solteira, pobre, negra, descendente de pessoas escravizadas, moradora de favela, periférica. Obstinada, ousada e lutadora. Atenta, reflexiva, cautelosa e diligente. Nascida em Minas Gerais em 1914 e impelida a migrar para São Paulo em 1937 em busca de mais e melhores oportunidades, Carolina Maria de Jesus é o retrato desadornado e frio daqueles que são lesados por uma sociedade estrutural e historicamente desigual e racista (Almeida, 2019), marcada por disputas de índole diversa – pelo alimento, pelo espaço, pelo trabalho, por bens básicos de sobrevivência, entre outros –, que, não raro, conduzem à revolta, ao irromper de conflitos e à intolerância.

Por meio da escrita – simples na técnica, mas rica em conteúdo – e do registo diário testemunhal, em *Quarto de despejo: Diário de uma favelada*, Carolina convida-nos a recuar até meados dos anos 50 do século passado –

\*E-mail: rafaelasgr@ics.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3264-3292>

mais precisamente, ao período de 1955 a 1960 –, proporcionando uma visita guiada ao indigente cotidiano da Favela do Canindé, entretanto extinta, mas, enquanto empa localizada na cidade de São Paulo, Brasil. A autora fornece um vislumbre franco e brusco dos desafios cotidianos estruturais que se colocam a si e aos/às conterrâneos/as favelados/as, “projetos de gente humana” (p. 30).

Como válvula de escape, Carolina Maria de Jesus encara a partilha por meio da escrita como uma forma de evasão à miséria e à turbulência que a circunda e a lesa diretamente, consolando-se e recusando-se a sucumbir: “é preciso criar este ambiente de fantasia para esquecer que estou na favela (...) as horas que sou feliz é quando estou residindo nos castelos imaginários” (p. 75). Mas não só: pela escrita, Carolina conduz-nos também através dos seus sonhos, alimentados pela revolta e pelo anseio – talvez utópico – de uma “casa de tijolos”, mas, acima de tudo, de uma sociedade sem favelas – as “úlceras da cidade” (p. 107), o *quarto de despejo* de uma cidade onde o “Prefeito” é o “Diabo” (p. 114) – e, em última instância, sem desigualdade.

Um *quarto só seu*, como idealizava Virginia Woolf (2021 [1929]), não foi requisito essencial e incontornável para que a escrita tivesse lugar. Por força das circunstâncias, bastaram a Carolina a liberdade de refletir e de sonhar, a soleira da porta e a guarida do seu barracão insalubre e sem condições dignas. Frisemos: *barracão*, não *casa* – “não acho geito<sup>1</sup> de dizer cheguei em casa. Casa é casa. Barracão é barracão” (p. 61), “quando eu digo casa, penso que estou ofendendo as casas de tijolos” (p. 71).

Ora, o parágrafo anterior antecipa e introduz-nos a um dos muitos problemas experienciados e abordados, de forma exaustiva, no manuscrito: o incontornável problema da crise da habitação, aqui definida no sentido do caos, do medo, e enquadrada no bailado da desigualdade de poder que prossegue afetando largas franjas da população mundial hodiernamente. Não obstante os contornos variarem em função da época e, inclusive, da localização geográfica específica, este é um problema com implicações em muitas esferas da vida individual, social e política e que perdura no tempo. Ao encontro daquilo que era já afirmado por Friedrich Engels em 1873, na obra *Para a questão da habitação*, para as populações ou estratos subalternizados, a habitação está em permanente crise. Assim, ao contrário do que Carolina idealizava, podemos constatar que muitas pessoas são, ainda hoje, empurradas para os *vales das sombras* – denominação atribuída

1 Dado o contexto de produção do livro e a importância atribuída a esse mesmo contexto, nesta revisão optou-se pela preservação do texto original tal como disponibilizado pela edição à qual se recorreu, sem correções ortográficas e/ou gramaticais adicionais ao conteúdo textual da obra.

por Mike Davis às favelas em *Planeta Favela* (2020 [2006]) – por ação das impiedosas dinâmicas especuladoras capitalistas, através de um processo de urbanização acelerado e desorganizado, potenciado pela inação das entidades competentes e pela falta de soluções dignas. Prevalece, então, um problema que, pese embora em determinadas partes do globo se encontrasse *maquilhado* ou *maskarado*, nunca foi de facto extinto, como disso são exemplo os casos brasileiro<sup>2</sup> e português<sup>3</sup>.

Adentrando o roteiro de problemas, podemos efetuar paragem na questão da falta de higiene e da insalubridade geral, sistematicamente conectadas com o problema da habitação não digna, das parcas condições de vida e da falta de acesso a bens básicos de sobrevivência (como é o caso, por exemplo, do sabão e de comida não deteriorada/dentro da validade). Em conluio, isto permite a criação de um ambiente fértil à proliferação de doenças e a uma saúde pública deplorável, conforme retratado na obra.

Também a criminalidade e a delinquência, inclusive a juvenil, associadas não raras vezes à violência policial e ao abuso de poder, merecem destaque nos relatos de Carolina, que reflete sobre dinâmicas sociais complexas que geram uma organização/subsistema próprio. Como refere a autora, e apesar de se distanciar (a si e aos seus) deste tipo de atos, “a favela é um ambiente propenso, as pessoas têm mais probabilidade de delinquir” (pp. 37-38). Tal fenómeno é, em grande parte, justificado pelas gritantes dificuldades financeiras, maioritariamente numa tentativa desesperada de sobrevivência: a fome, embora seja também ela *professora* (p. 38), é a *escravatura atual* (p. 40) e despoleta muitos destes comportamentos.

Para Carolina, cuidadora única de múltiplas crianças, a fome é, precisamente, um dos principais problemas que se acumulam no dia a dia, obrigando-a a assumir um duplo papel, sem dupla provisão financeira e sem qualquer tipo de auxílio: “como é pungente a condição de mulher sozinha, sem um homem num lar” (p. 29). Contudo, Carolina ressalva várias vezes que não pretende relacionar-se com ninguém, introduzindo na discussão o

2 A este propósito, leia-se, por exemplo, a notícia divulgada em novembro de 2022 pelo *Jornal Metrópoles*, onde se refere que “Favelas no Brasil crescem em ritmo acelerado e ocupam 106 mil hectares” (<https://www.metropoles.com/brasil/meio-ambiente-brasil/favelas-no-brasil-crescem-em-ritmo-acelerado-e-ocupam-106-mil-hectares>), ou a notícia da CNN Brasil de novembro de 2021 que afirma que “Crescimento de favelas no Brasil nos últimos 35 anos equivale a 11 Lisboas” (<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/crescimento-de-favelas-no-brasil-nos-ultimos-35-anos-equivale-a-11-lisboas/>).

3 Leia-se, por exemplo, as notícias divulgadas em junho de 2023 – “Estão a crescer os bairros ilegais na região de Lisboa” (<https://www.rtp.pt/noticias/pais/estao-a-crescer-os-bairros-ilegais-na-regiao-de-lisboa-v1491021>) – e em maio de 2020 – “Na Grande Lisboa há mais de 200 bairros ilegais – um campo fértil para o vírus” (<https://www.publico.pt/2020/05/28/local/noticia/lisboa-ha-200-bairros-ilegais-1918554>) –, a propósito da precariedade e dos impactos da pandemia nestes terrenos prolíferos.

flagelo das dependências – de álcool e outras substâncias –, que, segundo ela, domina parte dos/as habitantes da favela, tirando-lhes o *senso*. Ainda no que a isto se refere, alude ao flagelo da violência doméstica, a que muitas vezes assiste de um lugar privilegiado – em “primeira fila”, pois ocorre na maioria dos *quintais vizinhos* –, e à inexistente educação sexual, surgindo inclusive relatos de promiscuidade, assédio e violência sexual.

Ademais, podemos reforçar a falta de oportunidades laborais acessíveis a esta mulher, que se dedicava à recolha de papel. Essa falta de oportunidades surge muitas vezes associada ao tom de pele de Carolina, encontrando-se a mulher negra periférica quase na “base” de uma “hierarquia”, a *subalterna das subalternas*, adaptando o conceito de Gayatri Spivak (1988) e mobilizando para a discussão os contributos de Djamila Ribeiro (2017). Ao longo da obra, diversos excertos e experiências concretas corroboram estas afirmações, como, por exemplo, quando a autora via a sua escrita recusada com o argumento de “é pena você ser preta” (p. 82), transmitindo (e antecipando) a dificuldade efetiva experienciada de publicação do manuscrito anos depois. Isto é reflexo de uma periferia duramente negligenciada e subvalorizada, relativamente à qual a adoção de políticas culturais de embranquecimento teve resultados que se prolongaram no tempo (Ribeiro, 2017).

Ainda a este propósito, é curioso o posicionamento de Carolina em relação aos ciganos – “mil vezes os nossos vagabundos do que os ciganos” (p. 175) –, que nos leva a refletir sobre a reprodução do racismo no interior dos próprios grupos subalternizados/vulnerabilizados. Na lógica de Paulo Freire, em *Pedagogia do Oprimido* (1968: 43), trata-se do *oprimido que sonha ser opressor* e que, enquanto não se libertar verdadeiramente do opressor que hospeda, nunca será verdadeiramente livre.

É ainda patente a consciência da autora face ao legado e ao impacto do colonialismo no Brasil e às suas ramificações. Carolina reitera, em tom de revolta, que “a natureza não seleciona ninguém” (p. 82) e recusa a subjugação que lhe é imposta: “esquecendo eles que eu adoro a minha pele negra, e o meu cabelo rustico. (...) Se é que existe reincarnações, eu quero voltar sempre preta” (p. 82). Não obstante, e até certo ponto inconscientemente, o trauma faz-se presente: “Deus ilumine os brancos para que os pretos sejam felizes” (p. 39).

Pese embora a sua limitada educação formal, ao longo de todo o seu percurso literário – e, mais do que literário, de vida, na generalidade –, Carolina procurou conceder visibilidade àquilo que vem sendo invisibilizado de modo permanente e demarcar, até ao limite do possível, também ele

social e historicamente imposto, o seu lugar de fala (Spivak, 1988). O seu relato traduz a luta por um *lugar* – no sentido geográfico literal, mas também figurativo e abrangente –, uma luta que não é só dela, mas de muitas Carolinas que recusam a posição de silenciamento e a subjugação de classe, étnico-racial e, inclusive, sexual – o *nó epistémico* a que se refere Heleieth Saffioti (2015 [2004]), destacando já a importância de um olhar (e prática) interseccional, conforme proposto por Patricia Collins e Sirma Bilge (2020 [2016]).

Dias de amargura – porque *negro era tudo o que a rodeava* (p. 55) e *duro era o pão e a vida do favelado* (p. 53) –, mas também de esperança, marcaram a jornada de Carolina. Com a sua *revolta justa* (p. 45), nunca cedeu nem baixou os braços. Encarou as injustiças sistémicas com frontalidade, pois “o povo não deve cançar. Não deve chorar. Deve lutar para melhorar o Brasil para os nossos filhos não sofrer o que estamos sofrendo” (p. 69). Não desmerecendo a sua luta, é possível constatar que, não obstante novos discursos, novas práticas e novas reorganizações terem sido adotados desde então, inúmeros problemas elencados por Carolina, que expressam muitas vezes o não cumprimento de direitos humanos básicos fundamentais, permanecem excessiva e dramaticamente atuais. A sua obra não se restringe a um mero diário e depósito de memórias com cerca de 65 anos, mas pode ser encarada como uma denúncia e um clamor por justiça social, um apelo à ação, sobretudo daqueles que têm, de facto, capacidade para agir.

## Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Silvio Luiz – *Racismo estrutural*. São Paulo: Pólen, 2019. 264 p. ISBN 9788598349756.
- COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma – *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo, 2020 [2016]. ISBN 9786557170229.
- DAVIS, Mike – *Planeta Favela*. São Paulo: Boitempo, 2020 [2006]. 272 p. ISBN 9788575590874.
- FREIRE, Paulo – *Pedagogia do Oprimido*. Coyoacán: Siglo XXI Editores, 1968. 248 p. ISBN 9780826412768.
- RIBEIRO, Djamilá – *O que é lugar de fala?*. Belo Horizonte: Letramento e Justificando, 2017. 112 p. ISBN 9788595300736.
- SAFFIOTI, Heleieth – *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2015 [2004]. ISBN 9788577432622.
- SPIVAK, Gayatri – Can the Subaltern Speak?. In NELSON, Cary; GROSSBERG, Lawrence

(eds.) – *Marxism and the Interpretation of Culture*. Londres: Macmillan, 1988.  
752 p. ISBN 9780252014017.

WOOLF, Virginia – *Um quarto só seu*. Vila Franca de Xira: Penguin Clássicos, 2021  
[1929]. 200 p. ISBN 9789897843327.

- Receção: 18.05.2024

- Aprovação: 27.05.2024

# 34

