

“SEMPRE TRABALHADOR, DIFICILMENTE EMPREGADO”: O “INEMPREGO” COMO UMA DIMENSÃO LABORAL EMERGENTE

*Always a worker, hardly an employee”: the “anemployment”
as an emergent labour dimension*

ARAÚJO, Patrícia¹
CASTRO, José Manuel²
JORDÃO, Filomena³

RESUMO

Mudanças profundas nos mercados laborais têm vindo a influenciar a forma como pessoas e organizações mantêm vínculos laborais. Face a isto, emergem novas relações que se situam entre a clássica polaridade emprego-desemprego e a que o Eurofound (2012) designou “zona cinzenta”. Examinam-se os conceitos de trabalho, emprego e desemprego, explora-se a “zona cinzenta” e propõe-se uma nova dimensão, o inemprego, como a situação de quem vivencia a realidade laboral, alternando relações laborais atípicas com momentos de desemprego. Araújo e Jordão (2011) têm vindo a explorar esse fenómeno complexo com cada vez maior relevância, que poderá ter implicações na conceção de carreira e que fundamenta uma triangulação da realidade laboral em emprego, inemprego e desemprego.

Palavras-Chave: Trabalho; Emprego; Desemprego; Inemprego; Relações laborais; Precariedade; “Zona cinzenta”.

ABSTRACT

Deep changes in the labour market have influenced the way people and organizations maintain labour bonds, and brought out new types of working relationships that don't fit in the classical polarity employment-unemployment, to which (Eurofound, 2012) has labeled as “shades of grey”. We examine the concepts of work, employment and unemployment, explore the “shades of grey” and we present a new dimension, the “anemployment”, as the situation of those who experience the labour reality, alternatinig atypical work relations with moments of unemployment. Araújo e Jordão (2011) have been exploring this complex phenomenon, with increasing relevance, which might have implications on the concept of career and that justifies a triangulation of labour reality in three vertices: employee, anemployed and unemployed.

Keywords: Work; Employment; Unemployment; Anemployment; Work relations; “Shades of grey”.

¹ Doutoranda, Mestre e Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal. E-mail: <pattaraujo@gmail.com>.

² Instituto do Emprego e Formação Profissional de Portugal, Professor Assistente Convidado da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. E-mail: <jose.castro@iefp.pt>.

³ Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. E-mail: <fjordao@fpce.up.pt>.

INTRODUÇÃO

O mundo tem assistido a profundas transformações e a mudanças estruturais nos mercados laborais. Em consequência disso, altera-se a forma como pessoas e organizações estabelecem e mantêm laços laborais, emergindo novas relações contratuais, que Oliveira e Carvalho (2008, p.561) chamam de neoconcorrenciais e que conduzem os países a uma maior liberalização “seja pela liberalização das demissões individuais e/ou coletivas, seja pela expansão do trabalho temporário ou pela combinação de ambas”.

Ao longo dos séculos a atividade laboral tem existido associada a duas condições: o emprego e o desemprego, porém, as evoluções que se operam nas relações laborais fizeram surgir uma “zona cinzenta” entre o emprego e o desemprego que, conseqüentemente, originou uma nova dimensão, que denominamos por inemprego,⁴ fenómeno que nos propomos explorar e descrever neste artigo, suportada na exploração dos variados sentidos dos conceitos de trabalho, de emprego e de desemprego (e outras categorias) numa perspetiva histórica, etimológica, socioeconómica e individual ampliadas.

A European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND, 2012, p.19) sublinha que “it may therefore be desirable to move beyond approaches based on a simple dichotomy between the employed and the unemployed to capture the various ‘shades of grey’”; foi com esse enquadramento que se optou por denominar o território existente entre o emprego e o desemprego como “zona cinzenta”.

Segundo a Constituição da República Portuguesa, “todos têm direito ao trabalho” (n.1 do Art. 58) e “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (Art. 53), mas nem nesta nem noutra Lei ou documento oficial português foi encontrado o direito ao emprego, mesmo que muitos vivam no mito do pleno emprego (GONÇALVES; COIMBRA, 2002).

É (re)conhecida e largamente documentada a centralidade do trabalho na vida humana, num contexto e num momento histórico em que o pensamento vigente parece ser “tenho uma posição no mercado de trabalho, logo existo”, ainda que o mercado de trabalho atual se apresente como “crescentemente volátil e imprevisível, isto é, em transição” (STOER; MAGALHÃES, 2003, p.1184, 1186).

Em Portugal, entre os anos 90 do século passado e o início deste novo milénio, o mercado de trabalho caracterizou-se por uma taxa de desemprego média relativamente baixa, de 5,3%, panorama que se alterou significativamente nos

⁴ Essa designação, por nós proposta, é composta pela palavra emprego à qual se adiciona o prefixo de negação latino in-. Os prefixos disponíveis na língua inglesa para negação são: a-/an-; in-; dis-; non- e un-. Uma vez que alguns destes já se encontram em uso, resta o in- e o an-. Optou-se pelo prefixo in- no português, por motivos de sonoridade; contudo, no inglês, para evitar confusão com a expressão “em emprego” (*in employment*), optou-se por usar “*anemployment*”. Obviamente, em ambas as línguas, essas palavras são neologismos e, uma vez que a regra principal para criar um neologismo é exatamente que a palavra não exista e seja livre de significado, optou-se por: “inemprego” e “*anemployment*”.

últimos dez anos. A taxa de desemprego global em Portugal cresceu de 3,9% em 2000, para 15,7% em 2012 (PORDATA, 2013) em consonância com a OCDE (2013), que assinala que Portugal possui a segunda maior taxa de desemprego com 16,5%, sendo esta apenas precedida da Espanha com 26,1% e sendo o terceiro lugar ocupado pela Irlanda e pela Eslováquia com 14,7%.

Em relação aos dados sobre as relações laborais que não se constituem como emprego, as informações são escassas e imprecisas, sendo possível refletir apenas sobre alguns elementos acerca do “trabalho precário”: Nesse domínio, Portugal possui a terceira maior taxa de trabalho precário da Europa com 23,2%, a seguir está a Espanha com 25,6% e a Polónia com 28,2% (OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2013).

No âmbito deste artigo considera-se que na “zona cinzenta”, que preenche o *continuum* entre o polo emprego e o polo desemprego estão compreendidas as seguintes condições: (a) o trabalho subqualificado; (b) o trabalho a tempo parcial involuntário; (c) o trabalho a termo; (d) o trabalho intermitente; (e) o trabalho temporário; (f) o trabalho independente; (g) o trabalho “falso independente” (KOVÁCS, 2004); (h) o trabalho não enquadrado; (i) o trabalho não remunerado, o trabalho familiar e algum voluntariado; (j) o trabalho através de estágios, bolsas e semelhantes.

O objetivo principal deste artigo foca-se na justificação da proposta de uma nova dimensão que, nos atuais contextos sociais e económicos, está a emergir: o inemprego. Essa nova dimensão compreende pessoas que sempre trabalharam, alternando fases de trabalho com períodos de desemprego, capitalizando experiências laborais cujas consequências - positivas e negativas - de certa forma se assemelham quer às do emprego quer às do desemprego, e que, estando motivados para conquistar um emprego, não o conseguem obter.

O TRABALHO: SENTIDOS E SIGNIFICADOS

Sempre os seres humanos, desde os mais remotos tempos, tiveram ocupações, algumas das quais só mais tarde se iriam denominar de trabalho. Etimologicamente, a palavra “trabalho” deriva do latim *tripalus* (três paus), que designava um aparelho para ferrar animais de grande porte (GONÇALVES; COIMBRA, 2002) e *tripaliare* veio a significar também o acto de torturar. Uma das primeiras ações designadas de trabalho referia-se, no século XII, ao nascimento da criança, nomeado de trabalho de parto, por ser “uma mescla inextrincável de dor e criação” (MÉDA, 2007, p.17). Por influência do cristianismo, o trabalho era visto como uma espécie de castigo, pois, “ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.76).

Apesar de ter sido sempre associado a algo penoso e difícil, como afirmou Karl Marx (1987), a humanidade caminhou no sentido de considerá-lo como a única fonte de criação na vida humana. Assim, o trabalho associa uma dimensão negativa onde “representa castigo divino, punição, fardo, incómodo, carga, algo esgotante para quem o realiza” com outra positiva, visto como “espaço de criação, realização,

crescimento pessoal, a possibilidade de o ser humano construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.77).

Pode-se definir trabalho como “qualquer ação sobre a natureza, pessoas ou ideias com o objetivo de aumentar o seu valor para uso futuro” (FRYER; PAYNE, 1986, p.236). As outras atividades realizadas fora desse âmbito, visam objetivos intrínsecos e, apesar de implicarem esforço (atividades domésticas, jardinagem, estudo, etc.) e, por consequência, implicarem determinados deveres e obrigações, não se consubstanciam em relações laborais.

A utilização do termo trabalho é relativamente recente e pode-se considerar que a orientação das pessoas para o trabalho não constitui uma herança genética, uma vez que os comportamentos de trabalho são social e culturalmente determinados (LOBATO, 2004). Méda (2007) refere que, por exemplo, em tribos primitivas, não existe a palavra que, de forma análoga, possa caracterizar as atividades produtivas, uma vez que aquilo que hoje se apelida de trabalho pode não ser distinguido, nesses contextos, dos outros comportamentos humanos. Ainda segundo a autora, a própria ideia de acumular ou produzir além das necessidades diárias é uma conduta inimaginável nessas sociedades.

A “invenção” do trabalho, sua conceção e compreensão, tal como o conhecemos hoje, desenvolveu-se nos séculos XVIII e XIX (MÉDA, 2007) com o advento e “a instalação das relações capitalistas de produção” (LOBATO, 2004, p.46). A partir da Revolução Industrial, as pessoas tornam-se “submissas às leis impostas pelas fábricas, ocorrendo um controle das suas vidas privadas” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.78) no qual a indústria dita novos valores, gerando uma sociedade industrial. Esse estreitamento da relação laboral entre as organizações industriais e as pessoas induz um sentimento de pertença a uma organização laboral, o que para Durkheim (1893 *apud* BRANDÃO, 2002, p.143) seria regido pela solidariedade orgânica, ou seja, pela “complementaridade dos indivíduos que desempenham funções específicas no conjunto das relações sociais” e o trabalho passa a ser o motor da integração social. Por outro lado, ser trabalhador equivale não só “a um *status* e função específica na sociedade, mas também a um conjunto de proteções sociais que se foram desenvolvendo durante o século XX” (BRANDÃO, 2002, p.143).

O trabalho tornou-se o facto social total (MÉDA, 1999), organizando por inteiro a relação da pessoa com o mundo e as suas interrelações sociais. O trabalho de cada um é simultaneamente produto individual, exprimindo a personalidade do autor, e produto social, destinado a ser observado pelos outros; logo, constitui-se como uma necessidade vital e é, frequentemente, o único elo social construído fora da própria família (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007).

Essa sociedade industrial dos séculos XVII e XIX deu lugar, hoje, a uma sociedade centrada na informação e no conhecimento, existindo cada vez mais *knowledge workers* (DRUCKER, 1959). Toffler (1984) antecipou esse acontecimento, denominando-o como a Terceira Vaga, na qual um mundo novo surgiria baseado na informação e no conhecimento. O trabalho passa a ser reconhecido como atividade central na vida humana, mas “a classe-que-vive-do-trabalho experimenta uma

situação de enfraquecimento e desamparo, sentindo-se constantemente apreensiva diante das mudanças de rumo de sua vida profissional” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.78), situação que reforça a necessidade de explorar e compreender os conceitos interligados com o de trabalho, o de emprego e de desemprego.

O EMPREGO: DA ASCENSÃO AO DECLÍNIO

Na sua origem etimológica, a palavra emprego deriva do latim, do verbo *implicare* que significa juntar ou unir, raiz semelhante à da palavra inglesa *employment*, depois do francês arcaico *emploier* (MYETYMOLOGY, 2013). Pregar provém de um sentido alargado de *plicare*, pois também significava uma dobra feita em tecido, que deu origem à expressão atual “preguear e pregado” (FAGGION, 2012, p.2), mas no sentido clássico significava cravar algo e, assim, o prego, depois de colocado, ficava cravado para sempre, daí também a noção de emprego estar relacionado com uma pessoa que fica ligada para sempre a uma organização.

A palavra emprego surge na língua inglesa no século XV e até o início do século XVIII; dizia respeito a “uma determinada tarefa e nunca se referia a um papel ou a uma posição numa organização. A partir do século XIX, passou a ser entendida como o trabalho realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações em fase de industrialização” (WOLECK, 2000, p.7). Segundo o autor, antes do século XIX, as pessoas “não tinham empregos no sentido fixo e unitário, faziam serviços na forma de um fluxo constantemente mutante de tarefas” (p.8), situação que parece estar a reinstalar-se no mercado atual, como se descreverá adiante.

Para Fryer e Payne (1986, p.236), emprego é a “troca contratual, institucionalmente regulamentada, entre duas partes, em que uma vende e a outra compra trabalho, normalmente por dinheiro, mas também poderá ser por bens ou serviços”. Enquanto o trabalho é toda atividade realizada, o emprego ou, numa aceção precisa, a relação jurídica de emprego tem de ser formalizado através de um contrato de trabalho, escrito ou oral.

No campo jurídico, Figueira (2011, p.17) define emprego como a “relação entre seres humanos que vendem sua força de trabalho por algum valor, alguma remuneração e outros que compram essa força de trabalho pagando algo em troca, algo como um salário”. O Dicionário do Pensamento Social do século XX (OUTHWAITE; BOTTOMORE, 1993), por seu turno, adiciona elementos de duração e estabilidade, definindo emprego como a relação estável e mais ou menos duradoura, que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza.

O conceito de emprego tem diferentes entendimentos nos organismos públicos portugueses que intervêm neste domínio. O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) no seu glossário não define emprego, mas sim empregado à procura de emprego, que caracteriza como o “candidato inscrito num Centro de Emprego que, tendo um emprego a tempo completo ou parcial, pretende mudar para outro emprego a tempo completo ou parcial” (IEFP, 2013, par.9). Para o IEFP, o facto de um utente trabalhar apenas algumas horas ou dias, implica a mudança do seu registo para empregado.

O Código do Trabalho Português,⁵ no Art. 11, também não define emprego, mas sim contrato de trabalho, como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de uma organização e sob a autoridade destas”.

Também o Instituto Nacional de Estatística (INE) não define expressamente emprego, mas sim pessoas empregadas, como indivíduos que têm 15 ou mais anos de idade, que reportaram ter trabalhado em emprego remunerado por pelo menos uma hora na semana anterior (INE, 2013).

Desenvolveu-se assim um quadro de entendimento no qual o emprego e o desemprego se constituem como que polos opostos. Ainda que seja difícil a estabilização de uma definição de emprego, predomina a noção subjetivamente partilhada pelos cidadãos de que o emprego é uma relação estável, com vínculo formalmente estabelecido, que dá acesso a direitos e benefícios sociais, e sem fim pré-determinado. Porém, o único modelo de relação laboral que cumpre esses requisitos é o contrato de trabalho sem termo, relação laboral atualmente em declínio, já que do total da população empregada, em 1995, 88% possuíam um contrato sem termo; em 2005, essa percentagem foi 80% e, em 2011, foi 77% (PORDATA, 2013).

A importância que o emprego assumiu na vida das pessoas é facilmente compreensível e está amplamente documentada. Para Lobato (2004, p.48), nos contextos pré-industriais, as pessoas produziam sem serem, necessariamente, empregados, porém, na sociedade atual, “o emprego que temos diz quem somos, [...] o trabalho deixou de ser o legitimador social e, ao confundir-se com o conceito de emprego, passou a significar a detenção de um *status* social, em função do que se faz ou do que não se faz (ócio)”.

Para Adam Smith (1776), a sociedade de mercado transformou o ser humano, forçosamente, num detentor de emprego. Tal tornou-se realidade, já que o emprego é a “categoria dominante - se não exclusiva - para reconhecimento do valor dos propósitos humanos, o único caminho [...] para a segurança, para o sucesso e para a satisfação das necessidades [...] e não ser empregado é sinónimo de ser imprestável ou excluído” (WOLECK, 2000, p.8).

Para Fryer e Payne (1986), encarnar um papel numa organização é potenciador de um *status* de normalidade e de legitimação e fornece uma identidade relacionada com a categoria profissional. As organizações passam a exercer influência no desenvolvimento das capacidades individuais e, logo, na sociedade como um todo (AGUIAR, 1988). A organização laboral tem uma grande força na regulação social dos indivíduos e na sua socialização, aculturando-os, fazendo com que eles se identifiquem com ela e, para Câmara, Guerra e Rodrigues (1998), tornando-se, ela própria, o local mais sólido para criação de novas pertenças. Os valores são intersubjetivamente partilhados: o indivíduo está minimamente imbuído pelos valores organizacionais e vice-versa e, sem essa relação, poderá ser socialmente excluído ou socialmente desfilado (CASTEL, 1998). Para o mesmo autor,

⁵ Lei n. 9/2006, de 20 de março. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de agosto.

o trabalho assalariado (entendido como emprego) é um elemento de coesão e de integração social fazendo nascer um laço de fidelidade recíproca semelhante aos laços familiares, possibilitando a construção de significados e relações que são, muitas vezes, únicas (COETSIER; SPOELDERS-CLAES, 1987). Assim, considerando Glyptis (1989), o emprego cumpre cinco necessidades essenciais: (a) a estruturação do tempo (rotinas e horários); (b) a partilha de experiências fora da família; (c) a união em torno de objetivos além dos seus próprios, permitindo atingir fins que as pessoas não atingiriam sozinhas; (d) a obtenção de *status* e identidade; e, por fim, (e) o reforço da sua atividade, isto é, sentir que o que faz contribui para algo maior.

O emprego converteu-se assim na principal motivação das pessoas dos países desenvolvidos, configurando a vivência numa sociedade salarial na qual a inserção está relacionada com o lugar que se ocupa (CASTEL, 1998). Mas o conceito jurídico de emprego representa atualmente uma categoria de relação laboral cada vez menos representativa, como se analisou anteriormente.

O DESEMPREGO: DO SURGIMENTO À EXPANSÃO

Como até recentemente os seres humanos não vivenciavam o que era um emprego, também desconheciam, do mesmo modo, a noção de desemprego. O termo desemprego surge explicitamente no século XIX, época em que a “ociosidade era tida como perigosa e o sistema capitalista toma conta do modelo de produção” (FELIPE, 2007, p.3).

O dicionário de língua portuguesa define desemprego como a falta de emprego e desempregado é como sem-emprego; desocupado (PRIBERAM, 2013). O prefixo “des”, associado à palavra emprego na língua portuguesa, designa de forma indiferenciada quem nunca teve emprego ou quem já o teve e deixou de o ter. A definição de desempregado como desocupado não é inteiramente precisa, pois estar desempregado não é estar desocupado ou não ter trabalho, já que a pessoa continua a realizar atividades ocupacionais sob outros âmbitos (FRYER; PAYNE, 1986).

A OCDE (2011) define pessoas desempregadas como as que reportam estar sem trabalho, disponíveis para trabalhar e que o procuraram ativamente nas últimas quatro semanas. Também o IEF, no seu glossário oficial (IEFP, 2013), define pessoa desempregada como o candidato inscrito num Centro de Emprego que não tem trabalho, procura um emprego, está imediatamente disponível e tem capacidade para o trabalho. De acordo com essas definições, está incluído no desemprego qualquer pessoa que: (a) tenha tido um emprego e, neste momento, não o possua; (b) nunca tenha tido emprego e esteja à procura do primeiro emprego; (c) já tenha estabelecido relações laborais na chamada “zona cinzenta”, mas neste momento está sem atividade laboral.

O desemprego pode ser caracterizado de diversas formas. Em primeiro lugar, quanto ao carácter voluntário/involuntário do desemprego. O desemprego involuntário é a situação que ocorre sempre que a cessação do contrato de trabalho decorre de decisão unilateral do empregador, caducidade do contrato, rescisão com justa

causa, mútuo acordo ou a situação dos reformados por invalidez (INE, 2013). Em segundo lugar, quanto à idade, sendo o desempregado adulto aquele que tem 25 ou mais anos de idade, e o desempregado jovem aquele que tem idade inferior a 25 anos (IEFP, 2013). Em terceiro lugar, ao nível da duração do desemprego, o IEFP (2013) considera o desemprego de longa duração quando o candidato está registado há um ano como desempregado e o desempregado de muito longa duração, quando está inscrito há dois ou mais anos. Numa perspetiva mais ampla, Hammarström e Janlert (2002) consideram que o desemprego curto dura entre 6 e 18 meses, o longo dura mais de 18 meses e que menos do que 6 meses de desemprego é estar “entre empregos” ou em “não-emprego”.⁶

Atualmente, têm vindo a ser consideradas no desemprego várias outras condições como é o caso, por exemplo: (a) dos trabalhadores desencorajados (*discouraged workers*) (INE, 2013), pessoas que estão disponíveis para trabalhar, mas não procuram emprego há mais de quatro semanas ou nunca procuraram, por acharem não ter idade apropriada, instrução suficiente, por não saberem procurar ou por achar que não há empregos disponíveis; (b) das pessoas à procura do primeiro emprego, pessoas que nunca tiveram emprego; (c) dos NEETs: *Not in Employment, Education or Training* que, numa tradução forçada em português serão os NEFTs: jovens que não estudam, não estão em formação e não trabalham (EUROFOUND, 2012). Os NEFTs, na maioria dos países, são estudados na faixa entre os 15 e 29 anos, mas noutros países, como a Coreia, são alargados até os 34 anos. Em 2011, dos jovens europeus com idades entre os 15 e 29 anos, apenas 34% trabalhavam (EUROFOUND, 2012); e (d) dos desempregados-sombra, aquele que “corresponde ao universo dos trabalhadores a tempo parcial subempregados, das pessoas à procura de trabalho mas não disponíveis imediatamente e das pessoas disponíveis mas que não procuraram trabalho” (CARDOSO, 2013, par.2). Segundo a autora, em 2012, Portugal era o quinto país da União Europeia com a maior taxa de desemprego-sombra.

Ainda que sejam bem conhecidos os impactos psicossociais do desemprego nos indivíduos e nas economias (FRYER; PAYNE, 1986; HAMMARSTRÖM; JANLERT, 2002; JAHODA, 1981; WINEFIELD, 2002) e, apesar de a situação “ser extremamente grave do ponto de vista social, não o é, necessariamente numa perspetiva económica” (CANÁRIO, 2000, p.92), pois, para o autor, a revolução tecnológica e informacional permitiu ganhos na produtividade e, se não existir uma redução das horas de trabalho, a diminuição do volume de trabalho poderá traduzir-se num aumento do desemprego. No entanto, a redução do tempo de trabalho pode não significar necessariamente desemprego, pois pode representar também mudanças nas relações laborais e uma descentralização da sociedade face ao trabalho e, assim, uma reformulação dos projetos de vida das pessoas no sentido de darem mais relevância a outras áreas das suas vidas.

É indiscutível que o mundo vive uma fase de transição, “que as incertezas do capitalismo flexível geram um aumento de desconfiança [e que] quer empregados quer desempregados experimentam sofrimento, o desempregado por não ver

⁶ O conceito de “não-emprego” é recente. Ainda que a língua inglesa possua a divisão entre *non-employed* e *unemployed*, a língua portuguesa não possui ainda essa distinção.

perspetivas e o empregado pelo medo de deixar de sê-lo amanhã” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.79). Ainda que o emprego e o desemprego se tenham constituído durante algum tempo como polos dominantes desse *continuum*, a “zona cinzenta” tem vindo a expandir-se, ainda que pouco explorada e documentada e, por isso, tentar-se-á descrevê-la em detalhe seguidamente.

O APARECIMENTO DA “ZONA CINZENTA”

O emprego decresceu praticamente em todos os países ocidentais e as pessoas e as sociedades têm-se adaptado a novas formas de relações laborais que, na realidade, muito se assemelham às do passado (KOVÁCS, 2004), uma vez “que o emprego é um fenómeno da modernidade” (WOLECK, 2000, p.2). Hoje, surgem termos como empreendedorismo, *networking*, *alliances*, *spin-off's*, *new ventures* (KALLEBERG, 2000), todos neologismos para velhas práticas que se sustentam num mesmo princípio: umas pessoas prestam serviços a outras pessoas (ARAÚJO, 2009).

Verdadeiramente, em nenhum momento da história da humanidade as pessoas se agruparam apenas em empregados e desempregados, apesar de essa ser hoje uma perceção globalmente aceita: sempre existiram relações laborais que se situavam na “zona cinzenta” (por exemplo, o trabalho não remunerado ou o trabalho informal) ainda que, ultimamente, surjam cada vez mais novos tipos de relações laborais que se têm vindo a “instalar” entre o emprego e o desemprego, na referida “zona cinzenta”.

Castel (1998) identificara já uma “zona intermediária”, situada entre a “zona de integração” (pessoas com trabalho estável e inserção relacional sólida) e a “zona de exclusão ou desfiliação” (pessoas a vivenciar a ausência de participação em atividades produtivas) e que corresponde a uma zona de uma vulnerabilidade social já que conjuga trabalho precário e fragilidade. Ribeiro (2009), por outro lado, refere que do sistema emprego-desemprego se passou a um sistema emprego-subemprego-desemprego, designando de subemprego todas as situações que não se enquadravam nem no emprego nem no desemprego. Quer o conceito de Castel de zona intermédia, quer a noção de subemprego de Ribeiro se coadunam com a “zona cinzenta” situada entre o emprego e o desemprego.

Outros trabalhos (DIOGO, 2012; OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES, 2013; OLIVEIRA; CARVALHO, 2008; SÁ, 2010) têm denominado essas variantes como trabalho precário, termo que, etimologicamente, provém do latim *precarius*: “obtido com súplicas; concedido por favor, precário, mal assegurado, passageiro (FERREIRA, 1994, p.925). Para Fidalgo e Machado (2000, p.343), o trabalho precário é o trabalho “exercido em condições caracterizadas pela ausência de dispositivos institucionais de garantia de certos direitos historicamente constituídos, como parte do estatuto de cidadania dos trabalhadores” e caracteriza-se por insegurança a quatro níveis: (a) da pertença ou não ao mercado de trabalho; (b) da insegurança no emprego; (c) da insegurança nos rendimentos; e (d) da insegurança na representação no trabalho, relacionada com as quedas das taxas de sindicalização. Diogo (2012, p.7) conclui que “por exclusão de partes: é precário o que não é permanente ou efetivo”.

As terminologias existentes sobre o trabalho precário são diversas, tanto em Portugal, como noutros países. É comum encontrar expressões como trabalho flexível, atípico ou contingente (*Contingent Work*), que Polivka e Nardone (1989) definem como todo o trabalho que não é a tempo inteiro, não é permanente, não possui remuneração fixa nem vínculo laboral. Por seu turno, Vaz (2000, p.2), enquadra-o assim:

Se [...] o mercado de trabalho é estruturado com base no trabalho assalariado onde “cada ativo deve ocupar um emprego permanente e a tempo inteiro desde o fim da escolaridade até à idade da reforma” (FREYSSINET, 1991), então as outras formas de trabalho, que entretanto apareceram e se desenvolveram, são consideradas como trabalho não convencional ou, ainda, precário ou atípico.

Kovács (2004, p.35) retoma a noção de precariedade laboral, acrescentando:

Refere-se ao trabalho mal pago, pouco reconhecido e que provoca um sentimento de inutilidade, [...] à instabilidade do emprego, à ameaça do desemprego, à restrição dos direitos sociais e também à falta de perspectivas de evolução profissional. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e à redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho por contratos comerciais.

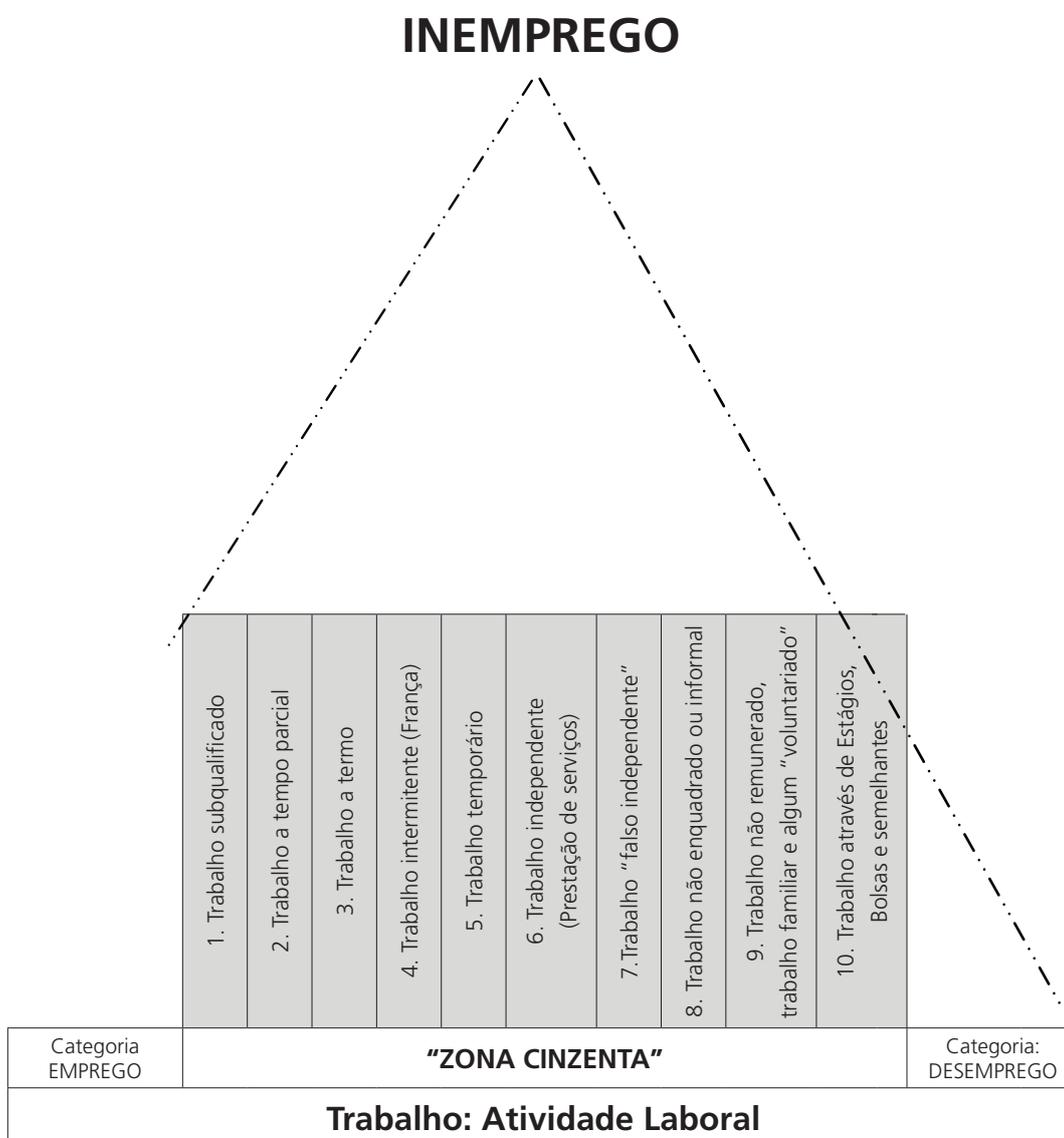
Do lado das organizações e da razão pela qual recorrem ao trabalho precário, têm sido propostos termos como empresa magra (com poucos empregados) e empresa flexível (KOVÁCS, 2004), como formas que respondem rapidamente às necessidades económicas. A mesma autora desdobra a flexibilidade em dois tipos: (a) a flexibilidade qualificante, que é voluntária e desejada pelo colaborador, usualmente com níveis de qualificação elevados, tendo como efeitos a aprendizagem contínua e a mobilidade profissional; e (b) a flexibilidade precarizante que se subdivide em precária estável e precária transitória, sendo esta última uma forma de ingressar no mercado de trabalho com a expectativa de, *a posteriori*, evoluir na carreira. Associando segurança e flexibilidade, desenvolveu-se, na Europa, o conceito de Flexisegurança,⁷ “compreendido como o equilíbrio ótimo entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores em relação aos riscos do mercado” (EUROFOUND, 2013). De certa forma, a aplicação dos princípios da flexisegurança tem incentivado a emergência das relações laborais enquadradas na “zona cinzenta”, muitas das quais caracterizadas pelo desassalariamento (FIDALGO; MACHADO, 2000).

Optar-se-á neste trabalho pela terminologia “zona cinzenta” por ser considerada uma expressão neutra e que melhor se adequa aos momentos de transição, ainda longe de se considerarem fenómenos estabilizados e permanentes.

Apresenta-se, no QUADRO 1, os vários tipos de relações laborais que se enquadram na designada “zona cinzenta”, e que descreveremos de seguida. Salienta-se que, apesar de se ter procurado abarcar o maior número possível de relações, admite-se a existência de outras ainda por documentar.

⁷No original *Inglês: Flexicurity*. Esta noção envolve a substituição da noção de segurança no trabalho - princípio que tem dominado as relações laborais- pela noção de proteção das pessoas. O modelo foi implementado nos anos 90 do século XX na Dinamarca e é, na realidade a “combinação de fácil contratação com fácil despedimento (flexibilidade para empregadores) e, por outro lado, elevados benefícios para desempregados, (segurança para trabalhadores)” (EUROFOUND, 2013).

QUADRO 1 - A emergência da dimensão Inemprego



Fonte: Elaborado pelos autores, 2013.

O trabalho subqualificado (também denominado fenómeno de sobrequalificação ou subemprego)⁸ constitui a situação em que se desempenham funções que requerem habilitações inferiores às possuídas. Apesar de se traduzir numa relação jurídica de emprego, através da qual o trabalhador obtém remuneração e benefícios sociais, essa relação laboral é desajustada face às competências ou nível escolar do colaborador. Marques (2004, p.166) já havia antecipado essa situação ao afirmar que "os fenómenos de sobrequalificação [...] poderão marcar

⁸ Optou-se pela expressão trabalho subqualificado, pois a designação de subemprego não é unânime. Para o INE, por exemplo, pessoas subempregadas são "indivíduos com emprego remunerado ou não, que trabalham involuntariamente menos do que a duração normal de trabalho". Para Ribeiro (2009), a expressão subemprego é sinónimo de todas as formas de trabalho precário. Por outro lado, a expressão fenómenos de sobrequalificação centra-se no trabalhador, enquanto que o trabalho subqualificado tem o seu foco na qualidade do trabalho.

algumas tendências recentes de jovens diplomados em certas áreas de estudo” e, muito antes disso, já Berg e Gorelick (1970) afirmavam que a sobrequalificação constituía o *great training robbery*.

O trabalho a tempo parcial é aquele que tem “duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/estabelecimento ou na respetiva profissão” (VAZ, 2000, p.2). Segundo a autora, a legislação visava promover o desenvolvimento desse tipo de contrato numa base voluntária, de forma a contribuir “para uma organização flexível do tempo de trabalho”. A relevância dessa tipologia aumentou nos últimos anos em Portugal, sem apresentar variações significativas relativamente à sua distribuição. Na Europa, a proporção de jovens a trabalhar a tempo parcial cresceu continuamente e, em 2011, representava cerca de 5,8 milhões de jovens (EUROFOUND, 2012).

O trabalho a termo “engloba todo o tipo de atividades que não têm um carácter permanente, com um fim previamente definido” (VAZ, 2000, p.4). Os contratos a prazo foram regulamentados em Portugal pelo Decreto-Lei n. 781/76 de 28 de outubro de 1976 e, em 2011, representavam 22% do total de contratos de trabalho (DIOGO, 2012). Quando surgiu, não podia ser considerado como pertencendo à “zona cinzenta”, pois o contrato a termo constituía “uma fase de experimentação, uma espécie de processo de pré-recrutamento de trabalhadores efetivos” (KOVÁCS, 2004, p.37). Porém, esse contrato “deixou de significar o acesso a um emprego estável; resulta sim, muitas vezes, numa nova situação precária” (KOVÁCS, 2004, p.37), uma vez que, por se prolongar no tempo, as organizações, públicas e privadas, contratam um colaborador a prazo durante anos, sem benefícios sociais.

O trabalho intermitente, ainda não regulamentado em Portugal, foi já legislado em França, em 1986. O contrato de trabalho intermitente regula especificamente situações em que períodos de atividade laboral alternam com fases de inatividade. É possível a realização de apenas um contrato de trabalho de duração indefinida, com determinadas condições previstas na lei e é uma espécie de trabalho a tempo parcial organizado ao longo de um ano, porém é submetido a certas condições, incluindo a realização de um acordo coletivo (EUROFOUND, 2013).

Uma outra tipologia, o trabalho temporário, foi regulamentado em 1989 e revisto em 1999, sendo o trabalhador temporário:

Aquele que celebra um contrato de trabalho temporário com uma empresa de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua atividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário, constituindo-se assim um contrato de trabalho triangular, entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora (VAZ, 2000, p.4).

Essa forma de trabalho aparece como um instrumento de gestão das empresas, para suprir necessidades pontuais e responder a flutuações, ainda que essa tipologia tenha aumentado na Europa durante a crise económica e atinja, em particular os jovens, a maioria afirmando estar nessa situação por não encontrar emprego permanente (EUROFOUND, 2012).

O trabalhador independente⁹ é, na realidade jurídica, um prestador de serviços, ou seja, “aquele que explora a sua própria empresa ou que exerce independentemente uma profissão ou ofício, tendo ou não pessoal ao serviço, ou seja, organiza o seu trabalho, possui os meios de produção e é responsável por eles” (VAZ, 2000, p.4). Essa tipologia está enquadrada no Código Civil Português como contrato de prestação de serviços, que “é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual”.¹⁰ O prestador do serviço não possui hierarquia, gere o seu horário, utiliza os seus meios e é remunerado pelo resultado ou objetivo alcançado. Inicialmente, essa medida legislativa visava preencher uma lacuna: dar oportunidade a pessoas com contrato de trabalho sem termo de realizar trabalho extra por sua vontade, não pertencendo, nesse caso, à região cinzenta, uma vez que se trata de uma situação voluntária. No entanto, a situação aqui identificada refere-se à de um trabalhador que deseja um contrato de trabalho sem termo, mas apenas lhe é oferecida colaboração em regime de prestação de serviços.

Mais recentemente, surgiu uma variante nessa forma de relação laboral: o designado “falso trabalhador independente”. No artigo 12º da última revisão do Código do Trabalho Português (2006), está escrito: “presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as ordens, direção e fiscalização deste, mediante retribuição”. Isto é, se a atividade é exercida numa mesma entidade com uma remuneração mensal idêntica, considera-se que existe um contrato de trabalho sem termo e não uma prestação de serviços, razão pela qual está a situação a que se denomina de falsos independentes (KOVÁCS, 2004).

O trabalho não enquadrado, informal ou não declarado, é possivelmente a “zona cinzenta” historicamente mais antiga. Para o Eurofound (2013), constitui trabalho não declarado “*forms of employment that sidestep the norms of employment regulations. The concept is taken to mean any paid activities that are lawful as regards their nature but not declared to the public authorities*” (par.1). Essa tipologia é, por vezes, esquecida pela estatística que enfoca mais o desemprego (JAHODA, 1981), sendo estes trabalhadores contabilizados como desempregados. A existência desse tipo de relação laboral é facilmente compreendida, pois “se a legislação impõe o pagamento de elevados encargos trabalhistas às empresas, a informalidade aumenta sua capacidade de competir”¹¹ (WOLECK, 2000, p.12). O contrato de trabalho não está escrito,¹² mas existe a situação factual correspondente. Para Jahoda (1981), a economia informal é uma alternativa ao contrato legal, já que do ponto de vista psicológico é uma relação laboral, com relativo vínculo e remuneração.

O trabalho não remunerado e o voluntariado de solidariedade existem desde há muito, ainda que pareça emergir agora um “voluntariado camuflado” ou

⁹O trabalho independente é também denominado pelo senso comum de trabalho freelancer, trabalho liberal, por conta própria ou “a recibos verdes”.

¹⁰Capítulo IX, Art. 1154º do Decreto-Lei n. 47344/66, de 25 de novembro.

¹¹De notar que também o próprio trabalhador compactua com a situação e, logo, também não paga os devidos impostos sobre o rendimento laboral.

¹²A oficialização do contrato de trabalho em Portugal não implica a sua versão escrita, sendo que um contrato de trabalho oral é igualmente válido. O trabalhador pode recorrer a vias judiciais para comprovar esse contrato oral, utilizando outros meios de prova (testemunhal, comprovativo de pagamentos, etc.).

coagido. As organizações persuadem trabalhadores a realizar atividade laboral em formato voluntário ou não remunerado, com a perspectiva de virem a ser contratados (situação que nem sempre se verifica). Uma outra variante de trabalho não remunerado é o trabalho familiar, desenvolvido por pessoas que laboram numa unidade económica familiar, gerida por membros da família, mas que não recebem remuneração, nem sob forma de salário nem sob outra forma de retribuição (EUROFOUND, 2013). Trata-se de uma situação comum no domínio da agricultura e dos pequenos negócios familiares, ainda que se observe atualmente o seu (re)surgimento noutros setores.

Os contratos de estágio,¹³ contratos de bolsa de investigação e outras variantes¹⁴ surgem com intuito de integrar pessoas, essencialmente jovens, nas organizações, ainda que não incluam, no geral, regalias sociais. Algumas bolsas de investigação parecem corresponder a uma dissimulação de verdadeiros contratos de trabalho de investigadores. Apesar de não existirem dados rigorosos, muitos são os trabalhadores que acumulam anos de experiência profissional nessas situações “provatórias”, quando na realidade já são trabalhadores experientes.

Como nota final, importa referir a existência de outras formas de trabalho, algumas das quais estão a contribuir para o surgimento de outras relações laborais, como é o caso do trabalho doméstico, do teletrabalho e do trabalho sazonal ou casual. Em Portugal, o trabalho doméstico está legalmente¹⁵ definido como “contratos que tenham por objeto a prestação de trabalho realizado sem subordinação jurídica, no domicílio do trabalhador” (VAZ, 2000, p.5). Segundo a autora, em 1998, 2% do total da população trabalhava no domicílio e 6 % no domicílio e na empresa.

Por outro lado, o teletrabalho é o tipo de trabalho desenvolvido com recurso a novas tecnologias, frequentemente à distância e estima-se que aproximadamente 17 milhões de trabalhadores sejam teletrabalhadores na União Europeia (EUROFOUND, 2013). Para muitos autores, esse tipo de trabalho é inevitavelmente o futuro: já Toffler (1984) anunciava a probabilidade de milhões de pessoas se virem a afastar dos escritórios e das fábricas para os seus domicílios, originando uma indústria familiar alicerçada na eletrónica.

Finalmente, o trabalho sazonal ou casual é uma forma de trabalho transitória relacionada com períodos específicos do ano de determinados setores, por exemplo, na agricultura, no turismo, etc. Para o Eurofound (2013), os trabalhadores sazonais são frequentemente tratados de forma menos favorável do que trabalhadores permanentes, no que respeita a direitos legais, benefícios sociais, saúde, segurança, formação, proteção no despedimento, etc.

Foram revistas algumas formas de relações laborais emergentes da “zona cinzenta”, situada, como vimos, entre os polos emprego e desemprego, e às quais não se

¹³ O Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho, veio interditar a possibilidade realizar contratos de estágio sem remuneração, o que até há pouco tempo era permitido.

¹⁴ Existem diversas oportunidades de estágios ou semelhantes, em organizações privadas e públicas, como, por exemplo: (1) Plano nacional de estágios; (2) PEPAP - Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública; (3) PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local; (4) Programa Impulso Jovem; etc.

¹⁵ O trabalho doméstico está legislado pelo Decreto-Lei n. 440/91, de 14 de novembro.

pretenderam atribuir conotações negativas ou positivas, tentando antes observar neutralmente o seu aparecimento - como resposta a novas necessidades do mercado - e cujos impactos (negativos e/ou positivos) estão ainda por documentar.

A consolidação dessa "zona cinzenta" foi um passo incontornável para a definição do inemprego. Um critério central para a dimensão aqui proposta é o facto de essa situação ser vivenciada, de forma involuntária, por trabalhadores que desejam o emprego e não o conseguem obter; daí a designação de inemprego, consequência da ampliação das relações laborais que surgiram na "zona cinzenta".

A EMERGÊNCIA DO INEMPREGO

Se a realidade laboral aparecia, de alguma forma, polarizada entre o emprego e o desemprego, a expansão da "zona cinzenta" fez emergir uma nova dimensão laboral: o inemprego. A compreensão e descrição dessa dimensão obrigará certamente a repensar o mercado laboral, as suas políticas e intervenções. Várias investigações direcionam já a atenção para fenómenos semelhantes (KALLEBERG, 2000; KOVÁCS, 2004; OLIVEIRA; CARVALHO, 2008; SÁ, 2010; VAZ, 2000), no entanto, esse fenómeno recente e complexo deverá obrigar a criação de uma terminologia nova, requerendo um neologismo que talvez melhor o caracterize.

Em estudos anteriores (ARAÚJO; JORDÃO, 2011), considerou-se o conceito de inemprego como a situação em que se encontrava o graduado que nunca teve um contrato de trabalho sem termo, mas que sempre trabalhou no conjunto variado de relações laborais da "zona cinzenta", alternando com períodos de desemprego. Contudo, essa nova dimensão do inemprego parece estar a abranger muitos outros trabalhadores e grupos etários. Apesar dos escassos dados sobre as pessoas que se integram na "zona cinzenta", alguns estudos (YOUNG, 2010) confirmam que o sexo feminino é predominante nas situações laborais precárias a nível internacional e que essa tendência está a aumentar. Dado que as situações precárias afetam categorias e grupos sociais distintos e "a precariedade é uma questão que atravessa gerações" (DIOGO, 2012, par.25), também o inemprego deverá seguir essa tendência. Todavia, apesar de nem o desemprego, nem o trabalho na "zona cinzenta" nem na dimensão inemprego serem exclusivos de um grupo social em particular, a vivência do trabalho nessa nova dimensão do inemprego parece uma inevitabilidade para os atuais jovens.

Para o Eurofound (2012, p.19), as transições atualmente são "complexas e prolongadas, com os jovens frequentemente movimentando-se para dentro e para fora da força de trabalho", traço basilar de um dos aspetos mais nítidos do inemprego: a variabilidade de laços laborais, com os trabalhadores a colecionar experiências em várias relações laborais pertencentes à "zona cinzenta" exposta. Azevedo (1999) designou a incerteza vocacional por Voos de Borboleta, enquanto Diogo (2012) as classifica como trajetórias de emprego em carrossel, caracterizado "por mudanças sucessivas entre empregos sem estabilidade, penosos, perigosos e (eventualmente) desemprego" (par.28) e marcado sobretudo por ausências: "a ausência de progressão salarial, ausência de um aumento das responsabilidades,

ausência de um aumento do prestígio [...] nenhum dos benefícios materiais, sociais e simbólicos associados a uma carreira numa empresa ou profissão” (par.29).

Assiste-se a um desencontro entre as expectativas dos trabalhadores e as políticas de emprego, pois as expectativas das pessoas “incidem sobre a estabilidade do emprego, mas os meios políticos e empresariais tentam impor as formas flexíveis (sobretudo precárias)” (KOVÁCS, 2004, p.63). Esse fenômeno, característico dos momentos de mudança que o mundo atravessa, reflete-se também nas transformações identitárias das pessoas, suas expectativas e seus projetos de vida. Feixa (2009) constata aquilo que designa por geração “replicante e indignada”, constituída por jovens “hiperformados e hiperinformados e sem dúvida precarizados” (FEIXA, 2011, par.2). O autor analisa também a chamada geração Peter Pan e os países do “Nunca mais”, explanando que as lentas transições para a idade adulta e a dilatação do período formativo contribuíram para que os jovens demorem a crescer e vivam uma fase em que “nunca mais se arranja emprego”, “nunca mais se casam”, enfim, nunca mais se tornam independentes.

Nos EUA, Galston (2008) encontrou reais e significativas diferenças entre ter 25 anos de idade hoje e na geração anterior, concluindo que, neste momento, é muito menos provável que os jovens de hoje se tenham já comprometido quer num casamento ou numa carreira. Para o autor, muitos jovens: (a) andam para a frente e para trás, entre a educação episódica e trabalhos temporários e entre a vida independente e a casa dos pais; (b) sentem que estão a viver sem um *script* e estão a resolver as suas vidas pelo caminho; e (c) não têm certeza que atingiram a idade adulta.

Os novos trabalhadores enfrentam assim um “distinto e novo estágio na sua vida que tanto reflete como reconfigura as mudanças de longo ciclo na economia, na sociedade” (GALSTON, 2008, p.21). Esse novo estágio assemelha-se ao que Brooks (2007) chamou *The Odyssey Years*. Numa perspetiva contemporânea, assumia-se que as fases da vida humana fossem a infância, a adolescência, a adultez e a velhice. Essa (nova) idade da odisseia é uma época em que os jovens “saltitam entre escolas e cursos com diversos períodos de paragem, moram com os amigos ou ainda vivem na casa dos pais, variam ‘fluidamente’ ao nível das relações amorosas, começam e recomeçam sucessivamente carreiras, empregos e trabalhos (e formas de trabalho)” (CASTRO, 2010, p.2). Apesar de compreenderem que esta é uma fase de transição entre a vida estudantil e a adulta, os jovens constataam “que a transição nunca mais acaba... e que a ordem ‘natural’ parece alterada [...], pois após a sua formação entram em um mundo caracterizado pela incerteza, pela diversidade, pela busca permanente” (p.3), vivências que caracterizam a nova dimensão – inemprego – que se procura aqui caracterizar.

Também no Brasil, Lobato (2004, p.52) relata que as pessoas, principalmente com idades entre os 22 e os 35 anos, vivem no “mundo do provisório”, onde as “experiências de curto prazo, a flexibilidade económica, as instituições descontínuas definem o novo mundo do trabalho”. Perante essas mutações, as pessoas enfrentam dificuldades “em construir significados para a existência pessoal e a construção de narrativas de vida e profissionais, o que se traduz numa espécie de crise de significados” (CASTRO, 2010, p.13), pois, segundo o autor, a narrativa

do passado relativa ao emprego garantia “um sentido de ordem, organização, tornando o mundo, aparentemente, mais previsível e ‘controlável’”. Sem essa previsibilidade não há outra alternativa se não render-se à “mentalidade de ‘curto prazo’, com repercussões claras ao nível do emprego através de contratos precários, sem estabilidade ou mesmo sem vínculo” (p.7).

Muitas são já as expressões que procuraram caracterizar vivências semelhantes às do inemprego: o “mundo do provisório”, a fase do “nunca mais”, a geração Peter Pan, a “geração precária”, a “geração em transição”, a “geração nostálgica” (por continuar a desejar empregos quando estes não existem) ou a “geração do impasse”. Porém, como um aspeto central e distintivo, a nova dimensão identificada, o inemprego, é a elevada motivação das pessoas para a obtenção de um contrato sem termo, sendo, pois, coerente a proposta de uma expressão que inclua a raiz etimológica da palavra emprego. Uma nova representação gráfica das relações laborais, agora incluindo três polos, assemelha-se a um triângulo, constituído pelos vértices ou dimensões emprego-inemprego-desemprego.

Numa proposta de definição, considera-se que o inemprego é uma dimensão que integra pessoas que, cumulativamente: (1) não possuem incapacidades físicas ou mentais inibitórias de trabalhar; (2) estão qualificadas e possuem competências de empregabilidade e formação contínua; (3) alternaram, pelo menos nos últimos três anos,¹⁶ situações de não atividade laboral (em que são oficialmente designados de desempregados) com relações laborais situadas na “zona cinzenta” descrita. Salienta-se que as situações consideradas na “zona cinzenta” não são mutuamente exclusivas, podendo um mesmo trabalhador estar simultaneamente em várias situações de trabalho (por exemplo, sobrequalificado, contratado a termo e ter um contrato a tempo parcial); (4) não estão motivados intrinsecamente para serem prestadores de serviços, em lógicas de autoemprego ou empresa; e, por fim, (5) confrontados com um anunciado “fim do emprego”, continuam fortemente motivados e envolvidos na procura de um emprego, um contrato de trabalho sem termo (contrato permanente, estável e duradouro), querendo-se “*implicare*” com uma organização. Essa última categoria é especialmente relevante, pois contribui e reforça a designação proposta: inempregados.

Seria interessante caracterizar estatisticamente essa dimensão, mas tal não é ainda possível, pois: (a) não existem dados precisos sobre os trabalhadores a laborar em cada uma das relações laborais da “zona cinzenta”; (b) muitos trabalhadores em situação de inemprego são contabilizados como desempregados; (c) os centros de emprego só possibilitam a inscrição de quem se insira em relações laborais pré-estabelecidas da referida “zona cinzenta” de “ocupados ou em emprego” e, além disso, não estão naturalmente contabilizadas as situações ilícitas (por exemplo, trabalho não enquadrado); (d) muitas pessoas nessa situação não procedem à sua inscrição nos Centros de Emprego; e, finalmente, (e) muitas pessoas encontram-se em subemprego, sendo portanto contabilizadas como empregados.

¹⁶ Optou-se por 3 anos de experiência profissional, pois nos primeiros anos de trabalho é comum que se inicie a atividade profissional numa relação laboral que não de contrato de trabalho a termo, daí que a contratação a prazo e outras medidas semelhantes tenham sido criadas exatamente para essas fases iniciais e experimentais.

Afirmar que existem milhares de pessoas em inemprego, adicionando e inferindo arriscadamente os dados estatísticos existentes acerca das pessoas que saltitam entre relações da “zona cinzenta” talvez ainda seja ousado, mas, como afirma Marques (2004):

As condições de empregabilidade dos diplomados têm-se deteriorado seja em termos salariais, seja no vínculo laboral a que se submetem, seja ainda na possibilidade de promoção, ao passo que os empregadores têm tido a oportunidade de aumentar as exigências ao recrutar pessoas cada vez mais qualificadas a custos menores (MARQUES, 2004, p.171).

Embora esse fenómeno tenha vindo a ser identificado nos jovens que ingressam num mercado de trabalho marcado pela instabilidade e imprevisibilidade, essas vivências têm vindo a ser experienciadas por trabalhadores de várias gerações, o que faz com que seja uma dimensão a ser urgentemente explorada.

CONCLUSÕES

A cristalização do antagonismo entre emprego e desemprego cria as condições para a emergência de uma nova dimensão conceptual no atual panorama socioprofissional, dimensão que denominamos de inemprego.

Nesse enquadramento também inevitavelmente a carreira está em mutação. Classicamente, a carreira foi sempre associada a uma lógica de progressão regular e hierárquica numa “profissão, no contexto de uma empresa ou setor, [sendo então] um conjunto de tarefas, papéis e desempenhos prováveis, que requerem certas aptidões, conhecimentos, capacidades, interesses e que produzem um conjunto de recompensas” (CASTRO; PEGO, 2000, p.13-14). Todavia, o desenvolvimento da carreira profissional, segundo os autores, é “hoje brutalmente diferente [...] surgindo um moderno tipo de carreira que se aproxima do seu sentido etimológico primário, no qual a carreira era uma vereda, um caminho estreito e difícil de percorrer” (p.18) e onde os trabalhadores vivem entre “a violência do trabalho, a violência da precarização e a violência ainda maior do desemprego” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.81).

Contudo, não estão em apreciação os efeitos positivos e/ou negativos (quando existam) do inemprego nem se toma partido por determinada perspetiva social ou económica. Porém, do ponto de vista das ciências sociais, em geral, e das ciências psicológicas, em particular, torna-se urgente apreender, descrever e aprofundar o conceito de inemprego, quais as suas características, os seus impactos psicossociais, as suas eventuais consequências macroeconómicas – para que se projetem intervenções que permitam lidar com as consequências da sua vivência.

Talvez a triangularidade emprego-inemprego-desemprego anuncie o futuro das relações laborais na “era da empregabilidade, cujo principal mandamento é a capacidade de gerar constantemente trabalho e remuneração, e não emprego e salário, como antes. Devemos compor, então, uma narrativa de vida que faça frente à provisoriedade” (LOBATO, 2004, p.51).

A investigação sobre o inemprego constitui um desafio exigente, por ser um conceito ainda em construção que procura designar um fenómeno marcado pela

imprevisibilidade, onde se procuram contributos de sugestões para o futuro que o sustentem e reflitam as suas particularidades mais distintas. Faria e Loureiro (2012) aplicam a teoria do caos¹⁷ à psicologia vocacional e organizacional, apontando cinco competências para o futuro: (a) a curiosidade e aprendizagem; (b) a persistência na presença de obstáculos; (c) a flexibilidade ou capacidade de mudar as atitudes e as circunstâncias; (d) o otimismo, isto é, olhar para oportunidades como possibilidades; e (e) correr riscos, agir perante a incerteza dos resultados. Serão essas as competências desenvolvidas nos inempregados? “E será neste caos que se gera maior rendimento, originalidade e criatividade em busca da reorganização dos sistemas” (FARIA; LOUREIRO, 2012, p.242).

Alvin Toffler (1984) sintetizou a evolução da espécie humana em três vagas: inicialmente a agricultura, depois a industrialização e depois a terceira vaga, um novo mundo de informação e conhecimento. Estabelecendo um paralelismo com o tipo de relações laborais, antes da primeira vaga, os seres humanos não possuíam uma palavra que designasse especificamente as atividades como trabalho e desenvolviam as atividades humanas de forma fluida e consoante às suas necessidades. Com o advento da agricultura, artesanato e comércio, as pessoas começam a estabelecer relações entre si, mas sem dependência e sem contratos. A industrialização gera essa necessidade e, logo, surgem novas relações laborais, como é o caso dos empregos (e conseqüentemente dos desempregos). A terceira vaga renova o mundo através da partilha de informação e conhecimento e, logo, as relações laborais irão também mudar, o facto de não sabermos como serão no futuro pode ser motivo de medo ou de desafio. Porém, já se observam algumas mudanças que poderão dar pistas para o que poderá ser uma possível “quarta vaga” dos laços laborais: surgem movimentos e posições filosóficas diferentes face ao trabalho, à carreira e ao emprego na sociedade atual, que desejam regressar aos tempos em que não existia emprego nem salário. O movimento *anti-work*,¹⁸ o *anti wage-slavery*, o *downshifting*,¹⁹ o *slow movement*,²⁰ entre outros, têm todos algo em comum: advogam o fim dos empregos e do trabalho, considerando-os a principal razão da infelicidade humana, defendendo o retorno a formas mais simples de vida e libertas da exploração laboral, pela redução do tempo de trabalho e até pela liberdade de laços laborais.

¹⁷ A teoria do caos foi teorizada em 1963 pelo matemático Edward Lorenz.

¹⁸ Apesar de não ser objetivo deste artigo explorar os movimentos do “fim do trabalho”, é importante referi-los. O Movimento Anti-work é marcado por Paul Lafargue no seu ensaio *The Right to be Lazy*, posteriormente, pelos *Autonomistas* em Itália, nomeadamente Antonio Negri e Mario Tronti, e também em França pelo *Échanges et Mouvement*. Defendem que o trabalho tende a causar infelicidade e, por isso, a quantidade e a importância do trabalho deve ser reduzida. Inicialmente desenvolve-se em círculos ligados à anarquia, com os ensaios *In Praise of Idleness and Other Essays* de Bertrand Russell, *The Right to Useful Unemployment* de Ivan Illich, e *The Abolition of Work* de Bob Black. De refletir que a noção de anti-trabalho para Lafargue era uma recusa em permitir que pessoas (classe empregadora) vivessem de lucros do trabalho de outros (classe trabalhadora), e não o direito de recusar-se a contribuir para a sociedade. Muitos desses movimentos defendem exatamente o retorno a formas mais justas de trabalho, sem exploração, advogando o retorno ao trabalho por cooperativa e ao trabalho autogerido (que, com uma certa ironia, se assemelha ao que a sociedade atual denomina de precariedade, conceito com o qual esses movimentos não concordam e que será explorado adiante).

¹⁹ O *Downshifting* é um movimento semelhante aos referidos anteriormente, que visa estimular as pessoas a viver uma vida mais simples, com redução do consumismo e materialismo, redução do tempo de trabalho e, logo, redução dos custos psicológicos (*stress*). Baseia-se essencialmente na insatisfação com as condições e conseqüências do trabalho. O objetivo é substituir a filosofia *work-to-live* pela ideologia *live-to-work*.

²⁰ O *slow movement* foi marcado essencialmente pela obra de Carl Honoré (1967, Escócia) denominada *In Praise of Slowness: How A Worldwide Movement Is Challenging the Cult of Speed*.

A emergência do inemprego ajuda a renovar a compreensibilidade da realidade laboral atual e futura, o que decerto acarretará significativas implicações económicas, sociais e psicológicas, indiciando e implicando mudanças atitudinais a todos esses níveis. Para os inempregados, a nível psicológico, talvez a única solução possa ser “incerteza positiva [que é] basicamente uma atitude: sentir-se incerto acerca do futuro e sentir-se positivo face à incerteza” (GELATT, 1989, p.255).

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia Aplicada à Administração**: Uma Introdução à Psicologia Organizacional. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1988.
- ARAÚJO, Patrícia. **Os Inempregáveis**: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. 2009. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2009.
- ARAÚJO, Patrícia; JORDÃO, Filomena. “Os Inempregáveis”: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. **Análise Psicológica**, v.29, n.2, p.289-314, 2011.
- AZEVEDO, Joaquim. **Voos de Borboleta**: Escola, Trabalho e Profissão. Porto: Edições ASA, 1999.
- BERG, Ivar; GORELICK, Sherry. **Education and jobs**: The great training robbery. Nova Iorque: Center for Urban Education by Praeger Publishers, 1970.
- BRANDÃO, André Augusto. Conceitos e coisas: Robert Castel, a “desfiliação” e a pobreza urbana no Brasil. **Emancipação**, v.2, n.1, p.141-157, 2002. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/34/31>>. Acesso em: 2 ago. 2013.
- BROOKS, David. The Odyssey Years. **The New York Times**, 9 oct. 2007. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2007/10/09/opinion/09brooks.html?_r=0>. Acesso em: 15 jul. 2013.
- CÂMARA, Pedro; GUERRA, Paulo Balreira; RODRIGUES, Joaquim Vicente. **Humanator**: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial. 2.ed. Lisboa: Publicações D. Quixote, 1998.
- CANÁRIO, Rui. **Educação de Adultos**: um campo e uma problemática. Lisboa: Educa, 2000.
- CARDOSO, Natacha. Portugal é recordista na subida do desemprego-sombra. **Dinheiro Vivo**, 5 abr. 2013. Disponível em: <http://www.dinheirovivo.pt/economia/interior.aspx?content_id=3740579>. Acesso em: 15 jul. 2013.
- CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTRO, José Manuel. (2010). Juventude: A Aprendizagem da Esperança – Na Profissão. In: CICLO DE CONFERÊNCIAS “ECCE HOMO”, 3., 2010, Porto.
- CASTRO, José Manuel; Pego, António. A Carreira já não é o que era... **Cadernos de Consulta Psicológica**, Porto, n.15-16, p.13-20, 2000.
- COETSIER, Pol; SPOELDERS-CLAES, Rita. Definitions of Working. In: WARR, Peter (Ed.). **The Meaning of Working**: MOW International Research Team. Londres: Academic Press, 1987. p.161-170.
- DIOGO, Fernando. Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos. **Newsletter do Observatório das Desigualdades**, 26 out. 2012. Disponível em: <<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=129&lang=pt>>. Acesso em: 23 set. 2013.

DRUCKER, Peter F. **Landmarks of tomorrow**: A report on the new "post-modern" world. New York: Harper Colophon Books, 1959.

EUROFOUND. **NEETs**: Young people not in employment, education or training. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. Publications Office of the European Union.

_____. **European industrial relations dictionary**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2013). Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/>>. Acesso em: 13 set. 2013.

FAGGION, Carmen Maria. Chegar, Pregar: Dois diferentes Processos de Gramaticalização. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS DE LÍNGUA, v.2, n.1, 2012, Uberlândia. **Anais...** Uberlândia: EDUFU, 2012. Disponível em: <http://www.ileel2.ufu.br/anaisdosielp/wp-content/uploads/2014/06/volume_2_artigo_057.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2014.

FARIA, Liliana; LOUREIRO, Nazaré. Teoria do caos e aconselhamento de carreira: implicações para a prática. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.13, n.2, p.235-244, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/10.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2013.

FEIXA, Carles. La generación replicante. **El País**, 18 set. 2009. Disponível em: <http://elpais.com/diario/2009/09/18/opinion/1253224813_850215.html>. Acesso em: 22 out. 2013.

_____. La generación indignada. **El País**, 20 set. 2011. Disponível em: <http://politica.elpais.com/politica/2011/09/19/actualidad/1316455877_413677.html>. Acesso em: 22 out. 2013.

FELIPE, Kelma de Freitas. As Mudanças No Mundo Do Trabalho e Suas Consequências Nos Processos De Relações Sociais. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS: Questão social e desenvolvimento no século XXI, 3., 2007, São Luís (MA). Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoB/00e35b19eeaa07c5feafKELMA%20DE%20FREITAS%20FLIPE.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2013.

FIDALGO, Fernando Selmar; MACHADO, Lucília Regina de Souza. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: UFMG/FaE/Nete, 2000.

FIGUEIRA, Magda Gisela Magalhães. **A Privatização da Relação Jurídica de Emprego Público**. 2011. 239f. Dissertação (Mestrado em Administração e Gestão Pública) - Universidade de Aveiro, Aveiro, 2011. Disponível em: <http://ria.ua.pt/bitstream/10773/4718/1/TESE_Magda_Magalhães.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2013.

FRYER, D.; PAYNE, R. Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment. In: COOPER, Cary L.; ROBERTSON, Ivan T. (Ed.). **International Review of Industrial and Organizational Psychology**. New York: Wiley, 1986.

GALSTON, William A. **The Changing Twenties**. Washington, DC: The National Campaign to Prevent Teen and Unplanned Pregnancy, 2008. Disponível em: <https://thenationalcampaign.org/sites/default/files/resource-primary-download/changing_20s.pdf>. Acesso em: 13 set. 2013.

GELATT, H. B. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. **Journal of Counseling Psychology**, v.36, n.2, p.252-256, 1989.

GLYPTIS, Sue. **Leisure and Unemployment**. Londres: Milton Keynes Open University Press, 1989.

GONÇALVES, Carlos Manuel; COIMBRA, Joaquim Luís. **Significados construídos em torno da experiência Profissional/Trabalho**. 2002. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/imprimir.php?codigo=A0119>>. Acesso em: 22 jan. 2014

HAMMARSTRÖM, A.; JANLERT, U. Early unemployment can contribute to adult health problems: results from a longitudinal study of school leavers. **Journal of Epidemiology and Community Health**, v.56, n.8, p.624-630, 2002.

IEFP. **Glossário**. (2013). Disponível em: <http://www.iefp.pt/estatisticas/Documents/GLOSSARIO_VERSAOFINAL.pdf>. Acesso em: 12 set. 2013.

INE. **Glossário On-line do Instituto Nacional de Estatística**. (2013). Disponível em: <<http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/conceitos.aspx>>. Acesso em: 12 set. 2013.

JAHODA, Marie. Work, Employment and Unemployment: Values, Theories and Approaches in Social Research. **American Psychologist**, v.36, n.2, p.184-191, 1981.

KALLEBERG, Arne L. Nonstandard employment Relations: Part-time, Temporary and Contract work. **Annual Review of Sociology**, v.26, p.341-365, 2000.

KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal. **Sociologias**, n. 12, p.32-67, 2004.

LOBATO, Carmem Regina Poli Sayão. O Significado do Trabalho para o Adulto Jovem no Mundo do Provisório. **Revista de Psicologia da UnC**, v.1, n.2, 44-53, 2004.

MARQUES, Ana Paula. Mercados Profissionais e (di)visões identitárias de jovens engenheiros. 2004. Disponível em: <<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/271.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2013.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

MÉDA, Dominique. **O Trabalho: um valor em vias de extinção**. Lisboa: Fim de Século, 1999.

_____. Que sabemos sobre el trabajo. **Revista de Trabajo**, n.4, p.17-31, 2007.

MYETYMOLOGY. Portal de Etimologia. **Etymology of the English word employment**. Disponível em: <<http://www.myetymology.com/english/employment.html>>. Acesso em 5 jun. 2013.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES. Portugal entre os países da UE com maior incidência de trabalho precário. (2013). Disponível em: <<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207&lang=pt>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

OCDE. **Unemployment rates**. (2011). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2011-64-en>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

_____. **Harmonised Unemployment Rates: News Release: December 2012**. (2013). Disponível em: <http://www.oecd.org/std/labour-stats/HUR_02e13.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2013.

OLIVEIRA, Luísa; CARVALHO, Helena. A precarização do emprego na Europa. **Dados-Revista de Ciências Sociais [On-line]**, v.51, n.3, p.541-567, 2008.

OUTHWAITE, William; BOTTOMORE, T. B. **Dicionário do pensamento social do século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; MONTEIRO, Janine Kieling. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.10, n.2, p.35-45, 2007.

POLIVKA, Anne E.; NARDONE, Thomas. On the definition of "Contingent Work". **Monthly Labor Review**, v.112, n.12, p.9-15, 1989.

PORDATA. **Base de dados de Portugal Contemporâneo**. (2013). Disponível em: <<http://www.pordata.pt>>. Acesso em: 22 jul. 2013.

PRIBERAM. **Dicionário da Língua Portuguesa On-line**. (2013). Disponível em: <<http://www.priberam.pt>>. Acesso em: 13 set. 2013.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Béssa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisa em Psicologia**, n.2, p.76-83, 2004.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da psicologia social do trabalho. **Revista Psicologia Política**, v.9, n.18, p.331-346, 2009.

SÁ, Teresa. Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, v.7, 2010. Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/203>>. Acesso em: 13 set. 2013.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. 4.ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2006 [1776].

STOER, Stephen R.; MAGALHÃES, António M. Educação, conhecimento e a sociedade em rede. **Educação e Sociedade**, v.24, n.85, p.1179-1202, dez. 2003.

TOFFLER, Alvin. **A Terceira Vaga**. Lisboa: Edição Livros do Brasil, 1984.

VAZ, Isabel Faria. As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. In: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 4., 2000, Coimbra. **Anais...** Disponível em: <http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF>. Acesso em: 15 set. 2013.

WINEFIELD, Anthony H. Unemployment, Underemployment, Occupational Stress and Psychological Well-Being. **Australian Journal of Management**, v.27, n.1, p.137-148, 2002.

WOLECK, Aimoré. O Trabalho, a Ocupação e o Emprego: Uma Perspetiva Histórica. 2000. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-05.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2013.

YOUNG, Marisa C. Gender Differences in Precarious Work Settings. **Industrial relations**, v.65, n.1, p.74-97, 2010.

Data da submissão: 15/05/2014

Data da aprovação: 19/10/2014