



associação para a
Promoção e Desenvolvimento
da Sociedade da Informação

Conferência:
**“Futuro do trabalho na Sociedade
do Conhecimento”**

2 de Junho de 2010
**Auditório da Vieira de Almeida &
Associados**

Tendências da Evolução do Trabalho na Sociedade do Conhecimento

Resultados do Projecto WORKS

António Brandão Moniz

Patrocinadores
Globais

accenture
High performance. Delivered.



Millennium
bcp

ORACLE



Alcatel-Lucent



ERICSSON



noLimits
CONSULTING



Tendências da Evolução do Trabalho na Sociedade do Conhecimento

Resultados do Projecto WORKS

António Brandão Moniz

(Faculdade de Ciências e Tecnologia,
Universidade Nova de Lisboa,
abm@fct.unl.pt



**O futuro do trabalho na sociedade do
conhecimento**

2 Junho 2010, Lisboa



WORKS

- Projecto do 6FP – tema: “Citizens and Governance in the KBS”
 - 2.1.3 Changes in work in the knowledge society 2005-2009

HIVA-K.U.LEUVEN – Belgium: coordenação

FORBA – Austria

LONDONMET - UK

FTU – Belgium

UPSPS – Greece

UT – Netherlands

UESSEX - UK

ISB – Hungary

ISF MUNCHEN - Germany

ITAS-FZK – Germany

IET/FCT-UNL – Portugal

IRES - Italy

SINTEF - Norway

ATK – Sweden

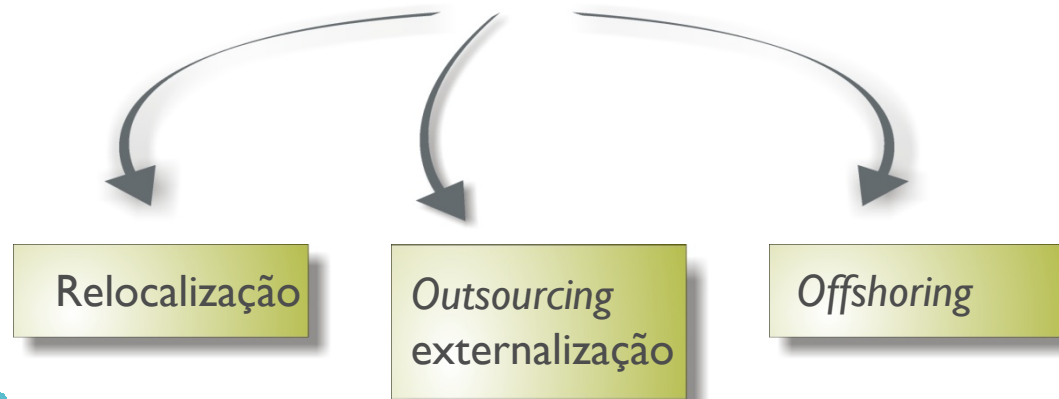
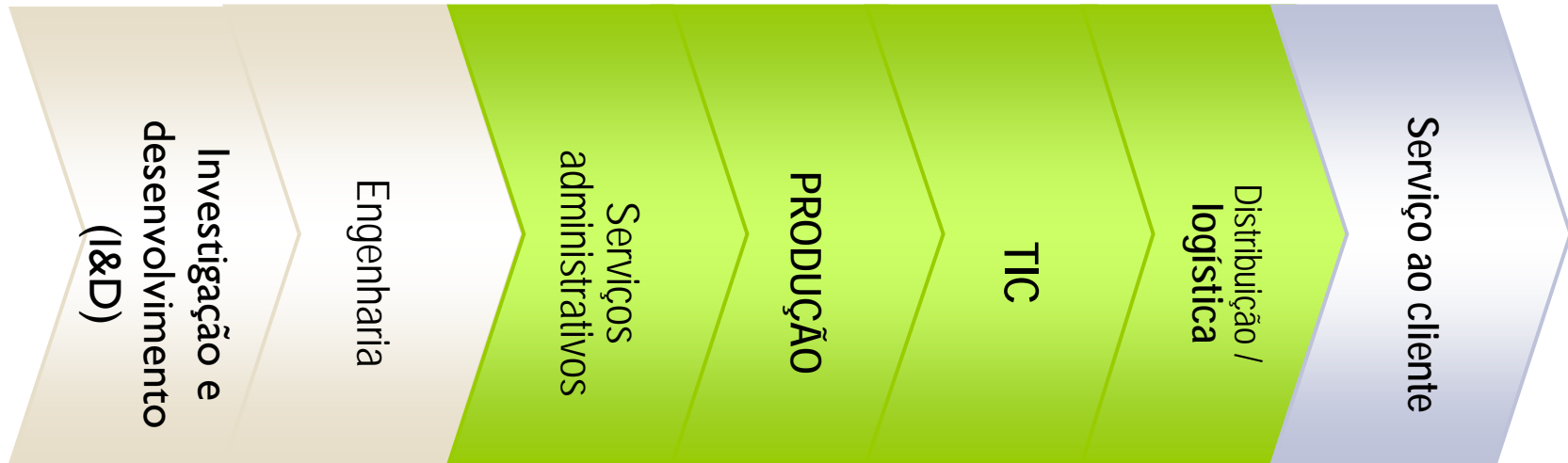
CEE-CNRS – France

IS - Bulgaria

AMI - Denmark



Reestruturação da cadeia global de valor



Métodos do projecto WORKS

- Investigação das funções de gestão:
 - Produção
 - I&D, serviços de TIC
 - Logística, serviços orientados para o cliente
- Investigação de sectores:
 - Alimentar, Vestuário, Tecnologias de Informação
 - Serviços de interesse geral (correios, ferroviários)
 - Administração do sector público
- Investigação qualitativa:
 - 58 estudos de caso organizacionais e 30 estudos de caso profissionais
- Investigação quantitativa
 - Análise de bases de dados a nível da UE

Flexibilidade e reestruturação empresarial

- Aumenta a flexibilidade contratual e a insegurança laboral, mesmo nas actividades mais avançadas
- Aumento as pressões temporais ao longo das cadeias de valor e em todas as profissões:
 - Prazos de entrega mais apertados
 - Maiores cargas de trabalho
 - Flexibilidade temporal
 - Intensificação do trabalho
 - Menor controlo sobre o tempo de trabalho
- Ao mesmo tempo que a regulamentação do trabalho impulsiona a reestruturação, aumenta também a pressão sobre os trabalhadores centrais

Reestruturação das cadeias de valor globais

- A reestruturação implica uma alteração contractual e/ou espacial de uma função de gestão ao longo da cadeia de valor
- A codificação do conhecimento é uma estratégia chave das empresas na reestruturação das cadeias de valor
- As actividades codificadas são mais facilmente reestruturadas espacialmente, e podem ser externalizadas
- Esta reestruturação implica a concentração em actividades intensas em conhecimento e em funções de gestão

Reestruturação e conhecimento

- A reestruturação das cadeias de valor é limitada pelo conhecimento
- A fragmentação do conhecimento implica medidas para assegurar a disponibilidade da dimensão tácita
- Uma maior intensidade de conhecimento implica reconsiderar a gestão do conhecimento para uma constante inovação
- Ciclos de negócio mais pequenos e maior velocidade implicam alterações substanciais nas necessidades de conhecimento nas organizações
- As qualificações estão cada vez mais dependentes dos processos de inovação

Resultados de análise empírica

(análise comparativa dos dados EWCS, EUI5 em 1995, 2000, 2005)

- Os postos de trabalho oferecem menos oportunidades de aprendizagem
 - **DIMINUIÇÃO** significativa da complexidade do trabalho entre 1995 e 2000, e entre 2000 e 2005 mesmo depois de controlar as características micro e macro
- A intensificação do trabalho em toda a Europa
 - **AUMENTO** significativo da intensidade dos constrangimentos técnicos/burocráticos

Motivos para a flexibilidade – I

- Externalização da flexibilidade
 - O *outsourcing* serve para as empresas utilizarem as variações de capacidade;
 - Procura de maior adaptabilidade e disponibilização de serviços, e maior flexibilidade temporal a baixos custos;
 - Mas pode ocorrer também menor capacidade de resposta, maior monitorização e controlo
- Emprego flexível
 - Expansão do emprego atípico e do trabalho temporário
 - Maior fragmentação do emprego: trabalho central/periférico

Motivos para a flexibilidade – II

- Organização do trabalho em cadeias de valor reestruturadas
 - Aumento da flexibilidade funcional nem sempre implica reorganização do trabalho
 - A coordenação de fornecedores e a externalização de actividades necessita flexibilidade técnica, de tempo e de competências sociais
- Normalização e circulação do conhecimento
 - A normalização e a externalização (*outsourcing*) estão correlacionadas
 - A necessidade de utilização do conhecimento tácito é cada vez maior (em qualquer nível de qualificação)

Motivos para a flexibilidade – III

- Tempo de trabalho
 - As pressões de flexibilidade do tempo de trabalho são passadas das empresas centrais para os seus fornecedores e destes para os seus trabalhadores
 - Há uma generalização de extensão do tempo de trabalho sem remuneração específica
- Qualidade do trabalho
 - Os ambientes de trabalho continuam sem melhorar, e os contratos a termo fixo contribuem para a diminuição da satisfação no trabalho
 - Maior pressão, monitorização e necessidade de documentação
 - A externalização (*outsourcing*) tem efeitos mais negativos entre as mulheres trabalhadoras

Tendências gerais

- A reestruturação das cadeias de valor tendem a mudar as exigências de flexibilidade para os níveis mais baixos da cadeia de valor:
 - Para regiões de mais baixos custos (na Europa e fora da Europa)
 - Para segmentos do mercado de trabalho
 - Para grupos profissionais
- A externalização da flexibilidade não é simples
 - Existe uma extensão das cadeias de valor e múltiplas interfaces entres as organizações ou unidades
 - A coordenação das cadeias de valor são mais complexas (relações de poder entre organizações)

Uma conclusão importante

- „Speed is likely to win over innovation“
 - Monique Ramioul, et al. 2009
- A velocidade tende a ganhar sobre a inovação!