

Que contrato psicológico, emprego e empregabilidade em países de capitalismo tardio?

Existe muito pouca pesquisa empírica sobre a violação de contratos psicológicos de empregados sujeitos a processos de cortes, reorganizações, fusões e aquisições organizacionais.

Em época de reestruturação produtiva e de jornada flexível colocam-se inúmeras questões nos valores implícitos que estão por detrás das relações entre empregados e empregadores. Importa perceber os pressupostos dos empregadores: os empregados são considerados activos da empresa ou custos a rejeitar em época de crise? Como vai ficar o contrato psicológico as promessas de crescimento e realização profissional, percepções e expectativas criadas sobre os desempenhos desejados? De modo surpreendente, existe muito pouca pesquisa empírica sobre a violação de contratos psicológicos de empregados sujeitos a processos de cortes, reorganizações, fusões e aquisições organizacionais. É reconhecido por diversos autores que o modelo japonês surge como o mais dinâmico nos arranjos produtivos criados, a flexibilidade produtiva nas empresas é composta por um duplo arranjo, por um lado um núcleo de trabalhadores estáveis/qualificados (empresa mãe) e por outro lado, trabalhadores instáveis/pouco qualificados (grupo de empresas fornecedoras) .

A flexibilidade criou novas formas de relacionamento interempresarial desde a criação de empresas de focos em determinadas fases do processo produtivo, a terceirização de outras, gerando cadeias produtivas entre empresa mãe e o conjunto de fornecedores; uma outra forma é concentrar pequenas e médias empresas especializadas em aspectos específicos, com base numa dinâmica cooperativa, veja-se o caso dos distritos industriais.

Em Moçambique, reflexões sobre a perda do emprego, insatisfação dos remanescentes de processos de cortes, falta de incentivo, propiciaram a realização de trabalhos de finalistas do curso de Gestão. Alguns deles levantam alguns dos aspectos mais ostensivos das tensões surgidas com racionalização da força de trabalho, em consequência de fusões e aquisições, como sejam: choques de valores culturais, gerador de factores de insatisfação, graves violações dos direitos adquiridos, perda de benefícios e insegurança no trabalho, principalmente entre os empregados bancários de vários níveis hierárquicos nos bancos privatizados.

Uma nova divisão internacional do trabalho se está delineando, por um lado, se concentram as fases mais sofisticadas em alguns países, por outro se dá a externalização das fases produtivas mais simples em regiões com mais concentração de mão-de-obra barata. Isto é evidente na Fabrica de lingotes de alumínio - Mozal. Em Moçambique existem as condições ideais para o investimento internacional, mão de obra excedentária, sindicatos fracos e governo sem qualquer perspectiva de desenvolvimento industrial!

Por meio de pesquisas em curso, pretende-se resgatar algumas das consequências da reestruturação e flexibilidade produtiva. Principais causas, potencialidades trazidas aos processos produtivos e efeitos colaterais no que tange ao crescimento do desemprego, insegurança e manifestações de uma crescente perda de comprometimento dos empregados. O retorno aos velhos dias de emprego para toda a vida aparece já como algo ultrapassado na discussão. É necessário segundo as novas correntes que seja individualizada não só a responsabilidade pelos desempenhos, como a empregabilidade.

É evidente que existem obrigações recíprocas entre empregados e empregadores. Claro que isto em Moçambique tem sido letra morta. Os funcionários de níveis médio e baixo encontram-se encurralados entre as exigências do novo dono estrangeiro e as perspectivas de ser demitido a qualquer momento, logo que não demonstrem a subserviência e/ou a produtividade esperada e não possuam encosto político! Os empregados com nível superior ou médio que sobejam dos cortes, sentem-se pouco tranquilos em função da discriminação de que são vítimas e sem saber se vão fazer parte da próxima leva!! Como então criar um ambiente propício ao comprometimento com as metas empresariais se não se sentem fazendo parte dum corpo organizacional que os reconhece como parte integrante do seu projecto?